

WFP



wfp.org/es

**Estrategia del PMA
en materia de bienestar
(2015-2019)**

Dirección de Bienestar del Personal – RMW

Departamento de Gestión de Recursos – RM

(Versión VIII)

RESUMEN

Plan Estratégico del PMA para 2014-2017

1. La mayor fortaleza del PMA reside en las mujeres y hombres que trabajan con ahínco en todo el mundo para proporcionar acceso a alimentos nutritivos y promover la puesta en práctica de soluciones duraderas, a menudo en condiciones muy difíciles en las que la seguridad personal se ve gravemente amenazada y expuesta a riesgos. Intervenir en contextos de emergencia humanitaria es y seguirá siendo una de las principales prioridades del abnegado personal del PMA en todo el mundo.

Declaración sobre la visión del PMA en materia de bienestar del personal

2. El PMA está plenamente decidido a promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de todos sus empleados. En consecuencia, procura ofrecerles un lugar de trabajo seguro y saludable, que contribuya al respeto de la dignidad humana y a la realización personal.
-

Contexto

3. En el Plan Estratégico del PMA para 2014-2017 se reconocen las condiciones operacionales cada vez más difíciles y cambiantes en las que trabaja el Programa y se describe el marco para obtener buenos resultados en el empeño de acabar con el hambre. En él se definen los factores impulsores del cambio que probablemente influirán en la futura demanda de asistencia alimentaria y en la capacidad del PMA para responder a crisis y adversidades y, al mismo tiempo, detener el ciclo del hambre y contribuir a lograr una seguridad alimentaria y una nutrición sostenibles. Por lo tanto, en el Plan Estratégico se establece el marco que guía las operaciones del PMA y se articula la contribución de este a los planes locales, nacionales y regionales en materia de nutrición y seguridad alimentaria; los parámetros para medir el logro de los resultados previstos en el plan se definen en el Marco de resultados de gestión.
4. El capital humano del PMA es el componente esencial para la aplicación eficaz de su Plan Estratégico. La estrategia en materia de bienestar constituye el plan maestro en el que se describe de qué forma el PMA se propone promover y mantener el bienestar físico, mental y psicosocial del personal, fomentando las sinergias y optimizando los recursos disponibles.
5. En el sistema de las Naciones Unidas, así como entre los asociados y las partes interesadas, el PMA goza de reconocimiento por actuar de manera eficaz. La capacidad para obtener resultados depende de múltiples elementos, algunos de los cuales desempeñan una función fundamental, como las competencias y el bienestar de su fuerza de trabajo y el compromiso de esta con el cometido del PMA de contribuir a forjar un mundo sin hambre.
6. Puesto que las necesidades operacionales son cada vez más apremiantes, es menester aumentar la resiliencia, la participación y el compromiso de los empleados del PMA favoreciendo su bienestar, que puede definirse como “un estado positivo en el cual el individuo es capaz de funcionar en su nivel óptimo o muy cerca de este, definido o medido en términos de funcionamiento físico, mental, emocional y/o social [...]” (Nuffield Health, 2012).

7. El PMA ofrece a sus diversos empleados¹ un lugar de trabajo propicio y estimulante donde se gestionan los riesgos para la salud y el bienestar y se adoptan medidas de prevención y disposiciones para hacer frente con rapidez y eficacia a incidentes, accidentes y enfermedades, de manera que el personal pueda encauzar su energía hacia el cometido de proporcionar alimentos a algunas de las poblaciones más vulnerables del mundo.
8. De esta manera el PMA también satisface sus necesidades en materia de recursos humanos, consistentes en conservar, valorizar profesionalmente y premiar a sus empleados, atrayendo a la vez a talentos nuevos y diversificados.

Finalidad de la estrategia en materia de bienestar del personal

9. La estrategia en materia de bienestar es un llamamiento dirigido a todos los niveles del PMA (esto es, los órganos rectores, el personal directivo y los empleados) para que se asuman la responsabilidad de crear y mantener unas condiciones que permitan a la fuerza de trabajo funcionar en su nivel óptimo. En ella se ofrece un panorama general de las iniciativas que el PMA ha de emprender para aplicar la estrategia con miras a obtener beneficios (véase el Anexo 1) junto con el rendimiento de la inversión.

Principios rectores que sustentan la estrategia en materia de bienestar

10. La elaboración de la estrategia de bienestar se ha basado en varios principios rectores. El postulado primordial es el reconocimiento de que los empleados del PMA son su activo más importante y resultan esenciales para nuestro éxito en cuanto organización.
11. La estrategia de bienestar se deriva de la política del PMA en materia de seguridad y salud en el trabajo y está basada en la estrategia del PMA en materia de personal².
12. La estrategia apunta a hallar un equilibrio adecuado entre las necesidades de la organización y las de sus empleados, para permitir de este modo al PMA afrontar sus crecientes retos teniendo en cuenta a la vez las repercusiones en los empleados y sus familias³.
13. La estrategia en materia de bienestar representa una inversión inicial a nivel institucional. Mediante el establecimiento de un círculo virtuoso de ahorros rotatorios en los costos y obligaciones de índole médica globales, una inversión en infraestructuras inicial en la

¹ La fuerza de trabajo del PMA está integrada por unos 14.000 empleados repartidos por más de 80 países y que representan a 150 nacionalidades; el 32 % son mujeres y el 68 %, hombres; en los lugares de destino difíciles hay muchos más hombres que mujeres. El 90 % de los empleados trabaja sobre el terreno, y en las 20 operaciones de mayor envergadura trabaja el 66 % de la fuerza de trabajo total. El perfil medio de un empleado corresponde al de una persona relativamente joven —cuya edad media es de 40 años—, excepto en el nivel directivo superior.

² En particular el imperativo 3: reorientar la atención convirtiendo el nivel nacional en su principal centro de interés para atender mejor a los beneficiarios.

³ Habida cuenta de la difícil índole de las exigencias que se plantean al PMA, en particular la necesidad de que una alta proporción de sus empleados lleven a cabo su trabajo en lugares de destino no aptos para familias, la fuerza de trabajo afronta sin cesar la dificultad de hallar un equilibrio entre las aspiraciones personales y las necesidades de la organización.

estrategia en materia de bienestar generará un aumento de la eficacia y la competitividad institucional y beneficios para las partes interesadas (donantes y beneficiarios).

14. La estrategia en materia de bienestar aspira a aplicar las más altas normas institucionales en materia de salud en el trabajo: esto se logra gestionando los riesgos de salud, prestando en el trabajo servicios de salud de calidad controlada y basados en datos probatorios, y granjeándose la confianza de los clientes gracias al carácter profesional de las prestaciones en el pleno respeto de la confidencialidad y la privacidad.
15. La estrategia en materia de bienestar se basa en un examen integral de la salud de los empleados del PMA⁴. Los resultados del informe sobre la encuesta ofrecen una clara cartografía de los riesgos de salud que corren los empleados del PMA y exigen una transición estructural de un servicio de administración médica tradicional con un cometido organizacional a un servicio modernizado y sistematizado de gestión de la salud de los empleados definido mediante un enfoque coordinado de prevención y de promoción y protección de la salud en favor de los empleados.

Estrategia del PMA en materia de bienestar

16. Los pilares de la Dirección de Bienestar del Personal (véase Anexo 2), la Dependencia de Servicios Médicos y la Dependencia de Asesoramiento del Personal, ambas esenciales para la aplicación eficaz de la estrategia en materia de bienestar, prestarán apoyo a la fuerza de trabajo del PMA mediante la prosecución de tres metas, consideradas de importancia fundamental en varios informes de evaluación^{5,6,7,8}.
17. Cada meta contiene objetivos específicos:
 - i. *Bienestar para todos: reorientar la atención.* La acción a nivel de los países y el personal nacional se convierten en los elementos centrales de los esfuerzos del PMA en materia de bienestar. El personal nacional, que constituye la piedra angular de las operaciones del PMA, representa el 82 % de su fuerza de trabajo tanto en las emergencias de gran visibilidad como en los programas menos conocidos. La finalidad de la iniciativa *Bienestar para todos* es extender a todos los empleados sobre el terreno los programas ya en marcha de promoción de la salud y prevención de enfermedades.
 - ii. *Promover una cultura institucional de la salud.* Al otorgar prioridad a la salud y la seguridad de los empleados en el marco del programa de iniciativas institucionales, el

⁴ La encuesta del PMA relativa a la evaluación de la salud del personal se realizó en 2013 mediante una encuesta mundial en la que participaron 3.901 empleados (el 32 % de la población de empleados). Los encuestados respondieron a 61 preguntas sobre su perfil de riesgo sanitario a partir de sus datos demográficos, problemas de salud, niveles de estrés, problemas relacionados con la salud en el trabajo, comportamientos arriesgados y su interés en participar en futuros programas de prevención.

⁵ "Health Risk Appraisal Survey Report 2013", Dependencia de Servicios Médicos, junio de 2013.

⁶ "Health and Wellbeing Mission to the Republic of the South Sudan", grupo para la salud y el bienestar del personal, Dependencia de Servicios Médicos, octubre.

⁷ Visita relativa a la salud del personal: Asesor Regional en materia de Salud del Personal y asesor en materia de protección de la salud del personal de la Sede, Bamako, Malí, 18-21 de noviembre de 2014

⁸ Misión sobre la seguridad y la salud en el trabajo en Kenya y Etiopía, 10-16 de febrero de 2013, Behan & Goldoni.

PMA insta al personal directivo y a los empleados a que aborden de manera proactiva los riesgos modificables de carácter personal y profesional a los que están expuestos antes de que estos se conviertan en enfermedades. De este modo se aumentan las probabilidades de un futuro en el que los riesgos de salud sean menores, la población sea más sana y el Programa sea más competitivo y obtenga mejores resultados⁹.

iii. *Crear un entorno de trabajo favorable y propicio.* El PMA aplica su política en materia de seguridad y salud en el trabajo, a la cual la Dirección de Bienestar del Personal contribuye prestando a los empleados y, cuando sea posible, a sus familias servicios completos e integrados de salud y bienestar. Gracias a la maximización de las sinergias con otras partes interesadas institucionales, el Programa puede aplicar cabalmente su política y lograr que se reconozcan los méritos potenciales de esta dentro del sistema de las Naciones Unidas (a través de las certificaciones internacionales pertinentes).

18. La aplicación con éxito de estas tres metas incidirá de manera positiva en la gestión del inestimable capital humano del PMA. La aplicación de la estrategia en materia de bienestar se medirá mediante el marco institucional de rendición de cuentas del PMA —el Marco de resultados de gestión—, a fin de verificar su impacto en las realizaciones institucionales globales y el valor que reviste para las partes interesadas y los beneficiarios. La estrategia en materia de bienestar permitirá al PMA ayudar a sus beneficiarios de manera más eficaz y competitiva y a menor costo.

19. Las tres metas de la estrategia en materia de bienestar son decisivas para su aplicación eficaz.

Meta 1 – Bienestar para todos: reorientar la atención

20. **Efectos deseados:** el PMA se esfuerza para facilitar a toda la fuerza de trabajo, especialmente los empleados nacionales en países cuya situación sanitaria es crítica, el acceso a servicios médicos y de salud mental y psicosocial.

21. **Justificación de la necesidad del cambio:** el PMA siempre ha externalizado sus funciones médico-administrativas relativas a su fuerza de trabajo a otros organismos (la Organización para la Alimentación y la Agricultura [FAO] para el personal internacional y de servicios generales de la Sede y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] para el personal nacional), lo cual ha limitado su control y capacidad para introducir medidas de fortalecimiento y mejoras que permitan a sus empleados abordar los problemas de salud específicos con los que se enfrentan. A pesar de unos cambios menores, este modelo ya no responde a las necesidades específicas y únicas en su género de una fuerza de trabajo móvil, expuesta a condiciones laborales difíciles durante varios años de su vida profesional. Hasta la fecha, la atención centrada en el personal internacional ha dado la impresión de que el Programa no está plenamente consciente de los esfuerzos exigidos de sus empleados contratados a nivel local, que están expuestos de manera permanente a los riesgos inherentes al entorno en el que trabajan. La finalidad de la iniciativa *Bienestar para todos* es reorientar la atención del PMA pasando del ámbito de actividades únicamente médico-administrativas al

⁹ “The link between workforce health and safety and the health of the bottom line”: R. Fabius MD y otros: JOEM, vol. 55, núm. 9, septiembre de 2013.

de la gestión de la salud de los empleados, a la vez que se centra la atención organizacional en las oficinas en los países y se extiende al terreno el alcance de los servicios de salud en el trabajo. Al facilitar la búsqueda de soluciones a los distintos problemas, estos se resolverán de manera más eficaz con un efecto de aliciente para la moral de los empleados.

22. Productos previstos de la Dirección de Bienestar del Personal:

Para obtener los efectos deseados, la Dirección de Bienestar del Personal emprenderá las iniciativas siguientes:

- i. *Digitalización centralizada* (es imposible administrar lo que no se puede medir): establecer una base común de datos médicos digitales en línea para todos los empleados, mediante la modernización y la expansión del sistema actual compartiendo los costos con la FAO y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), e integrando los historiales médicos de los empleados del PMA contratados localmente en todo el mundo con contratos de plazo fijo o de corto plazo.
- ii. *Descentralización y difusión de la información*: fusionar de manera eficaz y funcional las Dependencias de Servicios Médicos y de Asesoramiento del Personal actuales en una Dirección de Bienestar del Personal, reproduciendo su articulación sobre el terreno, por lo menos a nivel regional. Las dependencias regionales encargadas del bienestar, que ya funcionan por lo que se refiere a las actividades de asesoramiento del personal, harán participar a sus equipos regionales y a los respectivos directores en los países en la Red de Bienestar del Personal para que se encarguen del apoyo a la aplicación local de la política en materia de seguridad y salud en el trabajo y de las actividades de prevención y de promoción y protección de la salud en favor de los empleados.
- iii. *Acceso a los servicios*: apoyar y asesorar al personal encargado de la gestión sobre el terreno en la tarea de asegurar un mejor acceso a los servicios en el marco de los dispensarios de las Naciones Unidas y/o de opciones locales más eficientes; optimizar el uso del enfoque de colaboración entre los aseguradores de salud, los empleadores y los empleados para poner en marcha sobre el terreno programas de prevención de enfermedades y de promoción de la salud.

Meta 2 – Promover una cultura institucional de la salud

23. **Efectos deseados**: la estrategia del PMA en materia de bienestar fomenta una cultura institucional de prevención de enfermedades mediante la promoción de cambios en el estilo de vida y los comportamientos en el lugar de trabajo.
24. **Justificación de la necesidad del cambio**: a fin de que el Programa reoriente su atención a las cuestiones relacionadas con la salud, el PMA procura que los directores y los empleados adopten comportamientos proactivos de prevención a nivel de atención primaria, y no se limiten a recibir asistencia hospitalaria pasiva cuando ya no pueden evitarse las enfermedades. Ello aumenta las probabilidades de un futuro en el que haya menores riesgos sanitarios, la población sea más sana y el Programa sea más competitivo y obtenga mejores resultados.

25. Al centrar la atención en la prevención y en el bienestar, el PMA opta por reorientar el sistema actualmente centrado en las transacciones financieras relacionadas con la atención de salud hacia una reducción de la carga debida a los riesgos para la salud y a las enfermedades, lo cual dará lugar a una población más sana y al traslado de los costos de atención de salud en el período posterior a la jubilación. La meta deseada es lograr una reducción efectiva y mensurable de los costos de salud totales. En el ámbito de la salud psicosocial, el énfasis en la prevención y el bienestar se orienta hacia el fortalecimiento de la resiliencia psicológica del personal, habida cuenta de la difícil índole de algunos entornos en los que trabaja el PMA.
26. *Marco teórico del bienestar:* reorientar los esfuerzos de prevención y promoción de la atención profesional a la atención dirigida por el consumidor. Los profesionales del bienestar reconocen que el individuo es el propio experto en su estilo de vida^{10,11}. Habida cuenta de ello, es el individuo quien decide acerca del mejor enfoque de atención preventiva, con el apoyo que prestan los expertos en bienestar: la eficacia personal se convierte en el núcleo central de los programas de bienestar y la colaboración del individuo en el aspecto esencial para el éxito de esos programas.
27. **Productos previstos de la Dirección de Bienestar del Personal:**
Para obtener los efectos deseados, la Dirección de Bienestar del Personal emprenderá las iniciativas siguientes:
- i. *Estratificación del riesgo:* emplear los resultados de la evaluación de los riesgos de salud para clasificar a los empleados del PMA con arreglo a su nivel de riesgo —bajo, moderado y alto— en la esfera de la salud para ofrecer programas personalizados de reducción del riesgo cuya finalidad sea rebajar el nivel de riesgo de los portadores de riesgos altos y moderados y mantener en la categoría de riesgo bajo a los que ya estén clasificados en esa categoría.
 - ii. *Incitación a conocer y mejorar el propio estado de salud y a medir el bienestar:* ofrecer a los empleados múltiples oportunidades para autoevaluar sus propios riesgos de salud, a nivel médico, mental y psicosocial, y proponer al mismo tiempo planes personalizados de reducción del riesgo, cuya finalidad sea convencerlos a adoptar un estilo de vida virtuoso, permitiendo de este modo tanto a los empleados como al Programa seguir de cerca sus mejoras.

Meta 3 – Crear un entorno de trabajo favorable y propicio

28. **Efectos deseados:** la estrategia del PMA en materia de bienestar apoya las iniciativas institucionales encaminadas a aplicar la política del PMA en materia de seguridad y salud en el trabajo para ofrecer al personal un lugar de trabajo saludable y seguro, en el que los riesgos se detecten y gestionen prontamente.

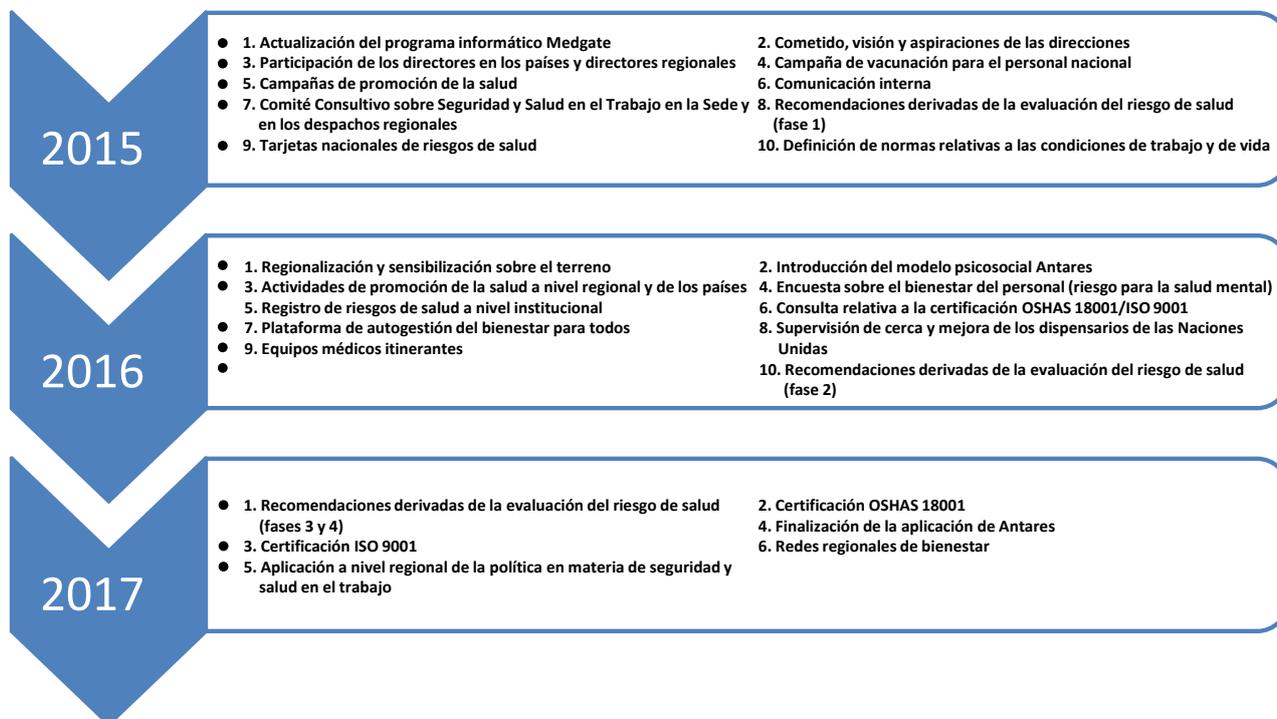
¹⁰ M. Swan: “Emerging Patient-Driven Health Care Models: An Examination of Health Social Networks, Consumer Personalized Medicine and Quantified Self-Tracking”: Int. J. Environ. Res. Public Health 2009, 6(2), 492-525; doi:10.3390/ijerph6020492.

¹¹ F. Khan: “The Shift to Consumer Driven Healthcare: the future of patient engagement”: <http://healthcareexecutive-insight.advanceweb.com/Features/Articles/The-Shift-to-Consumer-Driven-Healthcare.aspx>. (10 de febrero de 2014).

29. **Justificación de la necesidad del cambio:** en consonancia con la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, el bienestar de los empleados del PMA depende no solo de la salud individual, sino también de las disposiciones relativas a la carrera, de las condiciones de trabajo y de vida y del equilibrio entre vida laboral y vida familiar. Para ello, es menester adoptar un enfoque holístico en virtud del cual la Dirección de Bienestar del Personal junto con otras direcciones del PMA (entre las cuales las que se encargan de la seguridad, la administración, la gestión de los locales y las instalaciones, y los recursos humanos) reciban el cometido de aplicar la política en materia de seguridad y salud en el trabajo en la Sede y a nivel regional.
30. **Productos previstos de la Dirección de Bienestar del Personal:**
Para obtener los efectos deseados, la Dirección de Bienestar del Personal emprenderá las iniciativas siguientes:
- i. *Aplicación de la política en materia de seguridad y salud en el trabajo:* la Dirección de Bienestar del Personal desempeñará una función activa en el Comité Consultivo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en lo que respecta a la elaboración y aplicación de un sistema eficaz de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo cuya finalidad sea determinar, evaluar, gestionar, controlar y seguir de cerca los riesgos de salud en el trabajo que provienen de factores de carácter médico, psicológico y físico relacionados con el entorno de trabajo. Además, la Dirección de Bienestar del Personal promoverá la aplicación diaria de la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como la prestación del apoyo necesario al Comité Consultivo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto en la Sede como a nivel regional, según proceda, brindando oportunidades sobre el terreno para abordar los riesgos de salud más frecuentes.
 - ii. *Establecimiento de asociaciones internas:* la Dirección de Bienestar del Personal prestará a los empleados en todo el mundo un apoyo médico y psicosocial basado en datos probatorios, en asociación con partes interesadas internas, a fin de garantizar a la fuerza de trabajo del PMA un apoyo integral para su bienestar. En particular, habida cuenta de la importante relación entre el entorno de trabajo físico y la estrategia de bienestar, la asociación de la Dirección de Bienestar del Personal con los servicios administrativos y de ingeniería sobre el terreno es decisiva para la elaboración y aplicación de normas mínimas sobre los lugares de trabajo, el alojamiento, las instalaciones y equipamiento asociados y los servicios básicos (por ejemplo, saneamiento, acceso al agua potable, etc.).
 - iii. *Establecimiento de asociaciones externas:* la Dirección de Bienestar del Personal representará al PMA en todos los foros interinstitucionales y del sector privado que traten del bienestar institucional para intercambiar experiencias, establecer comparaciones mediante elementos de referencia clave y buscar oportunidades de iniciativas conjuntas, especialmente con otros organismos de las Naciones Unidas que tengan un modelo operativo similar.

Aplicación – Cronograma y principios de determinación de costos

31. En el plan de aplicación se indica la manera en que, mediante un enfoque por fases, el PMA plasmará inicialmente en acción la estrategia en materia de bienestar: (Figura 1)



32. La estrategia en materia de bienestar se financiará en el marco del proceso de presupuestación ordinario del Plan de Gestión.

33. A fin de que la aplicación se realice oportuna y eficazmente, el PMA procurará financiar con cargo a recursos extrapresupuestarios proyectos específicos, como el recurso a la tecnología para establecer una base central de datos médicos digitales o la realización de campañas de vacunación para el personal nacional.

34. El desglose detallado de los costos y las propuestas presupuestarias se efectuarán en el marco del proceso presupuestario ordinario para velar por que las inversiones en el bienestar del personal guarden relación con otras prioridades institucionales.

35. El principio fundamental que aplicará la Dirección de Bienestar del Personal para la movilización de recursos consistirá en detectar cualquier posibilidad de reducir los costos médicos (por ejemplo, descuentos de los seguros médicos), reinvertir las economías obtenidas en la prevención de la salud con objeto de minimizar los costos previstos en el Plan de Gestión, induciendo a la vez un círculo de financiación virtuoso que idealmente debería llevar a la autosostenibilidad.

LISTA DE SIGLAS

ACNUR = Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados

FAO = Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura

FIDA = Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola

OMS = Organización Mundial de la Salud

OSE = Dirección de Preparación para la Pronta Intervención en Emergencias y Apoyo a las Intervenciones en Caso de Crisis

PNUD = Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

RMB = Dirección de Presupuesto y Programación

RMMA: Subdirección de Servicios Administrativos y Viajes

RMMH = Subdirección de Seguridad en la Sede

RMMI: Subdirección de Gestión de Locales e Instalaciones

RMQ: Dirección de Seguridad sobre el Terreno

RMT = Dirección de Tecnología de la Información

RMW: Dirección de Bienestar del Personal

Anexo 1: Valor añadido del bienestar para las partes interesadas



Anexo 2: Estrategia del PMA en materia de bienestar del personal para 2015-2019:

Metas	Objetivos	Pilar 1 Salud médica y mental	Pilar 2 Salud psicosocial	Pilar 3 Condiciones de trabajo y de vida	Pilar 4 Seguridad	Pilar 5 Gestión de la fuerza de trabajo
<p>META 1: <i>Bienestar para todos: reorientar la atención</i></p>	<p>Digitalización central</p> <p>Descentralización y difusión de la información</p> <p>Acceso a los servicios médicos y psicosociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prevención (por ejemplo, campañas de vacunación sobre el terreno) • Promoción (por ejemplo, campañas de promoción de la salud y el bienestar físico) • Protección (por ejemplo, evacuaciones médicas, emergencias) <ul style="list-style-type: none"> • Red de bienestar (oficiales médicos regionales) 	<ul style="list-style-type: none"> • Prevención (por ejemplo, preparación psicológica para lugares de destino difíciles) • Promoción (por ejemplo, normas de bienestar psicosocial) • Protección (por ejemplo, primeros auxilios psicológicos en caso de incidentes críticos) • Red de bienestar regional (por ejemplo, Consejeros Regionales del Personal, Voluntarios de Apoyo a los Compañeros) 	<ul style="list-style-type: none"> • Prevención (por ejemplo, agua y saneamiento adecuados) • Promoción: (por ejemplo, normas de alojamiento sobre el terreno) • Protección: (por ejemplo, alojamiento oportuno y conforme a las normas en las emergencias) • Red de bienestar regional 	<ul style="list-style-type: none"> • Prevención: (procedimiento operativo estándar para la prevención de incidentes) • Promoción: (normas de seguridad) • Protección: (sistema de gestión de la seguridad) • Red de bienestar regional 	<ul style="list-style-type: none"> • Prevención: (por ejemplo, preparación para la pronta intervención, sensibilización sobre el bienestar para el personal directivo) • Promoción: (por ejemplo, equilibrio entre vida laboral y vida familiar) • Protección: (apoyo administrativo al personal en caso de emergencias e incidentes críticos)

META 2: <i>Promover una cultura institucional de la salud</i>	Estratificación del riesgo Autoevaluación Atención de salud dirigida por el consumidor	Conocer el propio estado de salud Mejorar la propia salud Medir el bienestar	Conocer el propio estado de salud Mejorar la propia salud Medir el bienestar	Conocer a fondo el propio estado de salud, mejorarlo y medirlo en el ámbito de las condiciones de trabajo y de vida	Asegurar el seguimiento de la seguridad y notificar comunicar la estratificación del riesgo	Velar por que el lugar de trabajo sea favorable, propicio y promueva relaciones de trabajo basadas en el respeto
META 3: <i>Crear un entorno de trabajo favorable y propicio</i>	Aplicación de la política en materia de salud y seguridad en el trabajo Asociación interna Asociación externa	Aplicación de las normas en materia de salud y seguridad para reducir el estrés, las lesiones y las enfermedades relacionados con el trabajo, Comité Consultivo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en la Sede y despachos regionales (RMMI – RMMA – RMQ—RMMH—RMB—RMT—HR—Listas de reserva—OSE—Comunicación) Grupo de Trabajo de directores médicos del sistema de las Naciones Unidas, Grupo de Apoyo Psicosocial de las Naciones Unidas, OMS, FAO, ACNUR, Banco Mundial, proveedores de externos de asistencia.				

Esferas de gestión:

Prevención: La acción de impedir que ocurra o surja algo negativo mediante un análisis de condiciones o situaciones aparentemente normales.

Promoción: La acción de promover comportamientos o prácticas saludables o adecuados, sin fines de análisis a fondo.

Protección: La acción de subsanar situaciones o patologías peligrosas, cuando ya se han producido, para impedir mayores daños.