

TÍTULO: REVISIÓN DE LA PERCEPCIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DEL PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL, QUE TIENEN LOS FUNCIONARIOS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE BOGOTÁ

AUTORES: DAZA, Ana Myriam**.

PALABRAS CLAVE: Salud Ocupacional, Valoración en salud, Medicina del Trabajo, Medicina preventiva, Higiene y protección, Seguridad industrial.

DESCRIPCIÓN: El objetivo del presente estudio fue revisar la percepción de los funcionarios del Colegio Santa Mariana de Jesús de Bogotá sobre las condiciones del proceso de salud ocupacional. Este trabajo fue un estudio descriptivo de tipo transversal donde participaron 69 funcionarios, entre docentes, administrativos y servicios generales. Se utilizó una entrevista semiestructurada y un cuestionario para identificar factores de riesgos laborales y recolectar directamente datos, los cuales fueron estudiados a la luz de la Salud Ocupacional. Los resultados mostraron que los participantes tienen un conocimiento básico sobre la salud ocupacional, poseen interés y motivación para desarrollar el ejercicio de sus funciones, la institución les ofrece la protección y garantías definidas en las políticas de salud ocupacional; sin embargo, hay dificultades que interfieren en el proceso dado el poco tiempo que lleva el programa actual.

FUENTES

Se consultaron un total de 34 referencias bibliográficas distribuidas así: sobre Salud Ocupacional y temas relacionados: 8 (libros y artículos) sobre riesgos profesionales; Psicología del trabajo y de las Organizaciones: 8 textos; Resoluciones y documentos legales vigentes: 13 (libros y artículos); Artículos sobre la Organización Internacional del trabajo (OIT) sobre Medicina del Trabajo: 4, y 1 Documento grupos y líneas de investigación. Universidad de San Buenaventura.

CONTENIDO

En esta investigación se desarrollaron las siguientes temáticas: Salud Ocupacional, valoración en salud, Medicina del Trabajo, medicina preventiva, higiene y protección, seguridad industrial.

El impacto que se espera lograr es la presentación de una nueva perspectiva del psicólogo Organizacional en su rol estratégico como colaborador en las organizaciones. A la vez el desarrollo de este trabajo es importante, ya que permite conocer el campo de la salud ocupacional en el ámbito educativo y social y lograr el mejoramiento de los niveles de desempeño de los empleados. Es importante concebir dentro de las organizaciones una visión que logre armonizar los intereses, proteger y brindar seguridad al trabajador como parte integrante y fundamental de la gestión organizacional. Para efectos de este trabajo es importante conocer la importancia de la salud ocupacional y de los programas de salud ocupacional, como aspecto central en la salud de los funcionarios del colegio objeto de estudio. Para ello se iniciará definiendo la Salud Ocupacional como la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo. Es la rama de la salud, que se encarga de mantener el más alto grado de bienestar del trabajador, buscando adaptar el lugar del trabajo a las condiciones del empleado y está encaminada a la prevención. La palabra prevención entendida como el mecanismo de evitar que algo ocurra, en este caso una alteración de la salud, es la base de la Salud Ocupacional. En Colombia el campo de la Salud Ocupacional, se encuentra enmarcado en toda la reglamentación dada a través del Sistema General de Riesgos Profesionales. La Ley 100 de 1993 estableció la estructura de la Seguridad Social en el país, la cual consta de tres componentes que son: El régimen de pensiones, atención en salud y sistema general de riesgos profesionales (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1994).

Cada uno de los anteriores componentes tiene su propia legislación y sus propios entes ejecutores y fiscales para su desarrollo. Para la implementación de un programa de valoración en cualquier empresa, se deben tener en cuenta aspectos tales como los Sistemas de Riesgos Profesionales, entendidos como un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los

efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional.

Resulta pertinente conocer el pilar de esta Legislación que es el Decreto Ley 1295 de 1994, cuyos objetivos buscan establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las ARP.

En la Resolución 001016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1, se obliga a los empleadores a contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del programa de Salud Ocupacional, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente los programas de Salud Ocupacional tienen la obligación de supervisar las normas de Salud Ocupacional en toda la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994).

Dada la complejidad y magnitud de esta tarea, se hace necesario que los programas de Salud Ocupacional sean entes autónomos, que dependan directamente de una unidad específica de la empresa, para permitir una mejor vigilancia y supervisión en el cumplimiento de cada una de las normas emanadas de la Legislación de Salud Ocupacional (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995).

Así pues, el programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El principal objetivo de un programa de Salud Ocupacional es proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo. El incremento en los accidentes de trabajo, algunos más serios que otros, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos o la

poca capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que toda empresa pueda contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes (Álvarez, Conti, Moreno, Valderrama & Jiménez, 2007).

Lo mencionado anteriormente explica porqué es perentorio para el empleado sentirse protegido y amparado por mecanismos que se preocupan por su bienestar, ya que según la psicología del trabajo, se advierte que el premio a la labor bien hecha actúa más positivamente en el rendimiento que el castigo a la mal realizada. En principio se pensó que el mejor incentivo para un empleado era el dinero; posteriormente se descubrió que otras motivaciones, al margen de las económicas, podían incentivar con igual o mayor fuerza al empleado; y no sólo es un refuerzo, es importante tener claro que la Salud Ocupacional es ante todo un derecho. (Álvarez y Cols, 2007).

En consideración a lo anterior, la administración y la gerencia de toda compañía deben asumir su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro.

Según datos de la (OIT), el número de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, parece estar aumentando debido a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo. El objetivo de las acciones en prevención de riesgos laborales es proteger la salud de los trabajadores, en su ejercicio profesional y en el ambiente de trabajo, evitando los riesgos derivados de las condiciones que puedan implicar accidentes o enfermedades profesionales (Álvarez y Cols, 2007).

Por su parte y esto se menciona con el propósito de utilizar conceptos y definiciones unificadas que enmarquen los factores de riesgo en un cuadro de referencia común, se entiende operacionalmente por *factor de riesgo* a cualquier objeto, instrumento o circunstancia que tenga la capacidad potencial de provocar algún daño a la salud. Así mismo se entiende por *riesgo* a la probabilidad que tiene el factor, de provocar un daño.

Tal como sostiene Ruiz (2007), la salud física peligra cuando el medio de trabajo deshumaniza a la persona, por una combinación de factores que lo exponen a riesgos

físicos y psicosociales. Así por ejemplo, la sobrecarga de trabajo puede ser cuantitativa (cuando hay demasiado que hacer) o cualitativa (cuando el trabajo es demasiado difícil). Varias categorías de trastornos del comportamiento y síntomas de disfunciones se atribuyen a una carga excesiva de trabajo. Se sugiere que esta sobrecarga de trabajo, tanto cualitativa como cuantitativa produce diferentes síntomas de tensión psicológica y física; estos síntomas incluyen: insatisfacción en el trabajo, sensación de amenaza y de malestar, entre otros. Se ha establecido una relación entre el trabajo monótono, rutinario, efectuado en un ambiente poco estimulante propio de la producción en masa y diferentes categorías de afecciones orgánicas, trastornos fisiológicos y otras enfermedades (Ruiz, 2007).

Diferentes factores de la estructura orgánica y del medio ambiente de una empresa, como su política general, la falta de una auténtica consulta, la ausencia de participación en la toma de decisiones, constituye un conjunto de elementos que influyen en gran medida en el bienestar de los trabajadores. Indican que un nivel más elevado de participación contribuye a un aumento de la productividad, a un mejor rendimiento, a un grado menor de inestabilidad de la mano de obra y a una disminución de las enfermedades físicas y mentales (Ruiz, 2007).

A continuación se mencionarán los elementos conceptuales que se deben tener en cuenta para diseñar un programa de valoración en salud en el área de la Salud Ocupacional: *La salud*, entendida como un estado de bienestar físico, mental y social. No solo en la ausencia de enfermedad. *El trabajo*: Es toda actividad que el hombre realiza de transformación de la naturaleza con el fin de mejorar la calidad de vida. *El ambiente de trabajo*: El conjunto de condiciones que rodean a la persona y que directa o indirectamente influyen en su estado de salud y en su vida laboral. *Riesgo*: Es la probabilidad de ocurrencia de un evento. Ejemplo Riesgo de una caída, o el riesgo de ahogamiento. *Incidente*: Es un acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias diferentes, podría haber resultado en lesiones a las personas o a las instalaciones. Ejemplo: un tropiezo o un resbalón. *Accidente de trabajo*: Es el suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador daños a la salud (una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte). Ejemplo herida, fractura, quemadura (Ruiz, 2007).

Por último y completando la variedad de conceptos referentes al presente trabajo de grado se definirá qué es la *enfermedad profesional*, entendida como el daño a la salud que se adquiere por la exposición a uno o varios factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo. También es *Enfermedad Profesional* si se demuestra la relación de causalidad entre el factor de riesgo y la enfermedad. *La Medicina del Trabajo*, pretende orientarse por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de los trabajadores, educar a todo el personal en la forma de mantener su salud, capacitar en factores de riesgo, sus efectos sobre la salud y la manera de corregirlos, ubicar al trabajador en el cargo acorde con sus condiciones psico-físicas, hacer seguimiento periódico de los trabajadores para identificar y vigilar a los expuestos a riesgos específicos (Álvarez y Cols, 2007).

Para la creación de un programa de valoración en salud, es importante determinar algunos elementos que debe contener el diseño, como los recursos con que cuenta toda compañía. Estos recursos son: convenios con las E.P.S con las cuales se encuentra relacionada y la entidad que presta la asesoría para Accidentes de Trabajo, es decir la Aseguradora de Riesgos Profesionales (Colpatria, 2002).

Complementariamente a la revisión anterior es importante anotar que es necesario desarrollar una serie de actividades durante la ejecución del programa de valoración en salud, algunas de estas actividades son: Evaluaciones médicas, donde se debe establecer la realización de evaluaciones médicas ocupacionales de preingreso, periódicas y de retiro con base en los diferentes cargos y el panorama de riesgos respectivos; para esto se diligencia una historia clínica ocupacional previo diseño de los perfiles psico-fisiológicos. Diagnóstico de salud: Que se hace con el fin de identificar las variables demográficas, ocupacionales y de morbilidad de la población trabajadora (Colpatria, 2002).

Por su parte los sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional tienen como objetivo establecer las prioridades en cuanto a las patologías halladas y diseñar los sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional necesarios. Por su parte los sistemas de información y registros se encargan de poseer información de fácil acceso, para esto, se deben diseñar formatos prácticos y establecer la metodología de análisis estadístico para la morbi-mortalidad presentada. Por su parte y directamente relacionado con lo que

se ha venido describiendo, el universo de los Factores Psicosociales comprende los aspectos intra laborales o generados directamente por las condiciones de trabajo, los extralaborales o externos a la organización y los factores individuales o características intrínsecas del trabajador, las cuales, en una interrelación dinámica producen cargas de naturaleza psíquica o física (Colpatria, 2002).

A la vez, se busca la promoción y el desarrollo de actividades para la detección temprana de posibles patologías asociadas con estos factores de riesgo, interviniéndolos oportunamente, de manera tal, que se reduzcan los daños en la salud del trabajador, la duración de la alteración que estos pueden causar, así como sus secuelas incapacidad o muerte. Por otra parte, también es necesario tener en cuenta que la adecuación a los cargos no es sólo física sino psicológica, debido a que si el empleado no tiene las aptitudes para desempeñar el cargo al que aspira, los resultados no serán los esperados (Colpatria 2002).

El objetivo general fue revisar la percepción sobre las condiciones del proceso de salud ocupacional, que tienen los funcionarios del Colegio Santa Mariana de Jesús, de la ciudad de Bogotá. Los objetivos específicos en los cuales se centró esta investigación fueron: Identificar los factores de riesgo laboral percibidos por los docentes, empleados administrativos y personal de servicios generales de la Institución educativa Santa Mariana de Jesús de la ciudad de Bogotá. Establecer la forma en que los factores de riesgo laboral identificados, afectan el bienestar biológico, psicológico y social de los funcionarios de la Institución educativa Santa Mariana de Jesús, de la ciudad de Bogotá y proponer estrategias y acciones de mejoramiento en el área de Salud Ocupacional en la Institución educativa Santa Mariana de Jesús, de la ciudad de Bogotá.

METODOLOGIA

Este trabajo se enmarcó dentro del tipo de estudio descriptivo, se pretendió describir y no explicar o cualquier otro tipo de nivel de profundidad de conocimiento, ya que el estudio se limitó a revisar la percepción de los funcionarios del Colegio Santa Mariana De Jesús de la ciudad de Bogotá respecto a las condiciones del proceso de salud ocupacional. La investigación se realizó de acuerdo a la normatividad vigente por

el Ministerio de Protección Social. El estudio fue de tipo transversal debido a que la medición se realizó en un único momento temporal.

Los participantes fueron una muestra de la población educativa del Colegio Santa Mariana de Jesús de la ciudad de Bogotá, compuesta por 69 funcionarios: Las características de la población que respondieron la cuestionario son las siguientes: 43 mujeres y 26 hombres con un rango de edad entre 22 y 62 años y adicionalmente Es importante mencionar que los participantes de esta investigación fueron elegidos a través de una estrategia de muestreo de sujetos tipo, los cuales debieron cumplir con los siguientes requisitos: haber estados vinculados laboralmente con el colegio Santa Mariana de Jesús de la ciudad de Bogotá, y querer participar voluntariamente en el diligenciamiento del cuestionario y de la entrevista Semiestructurada.

Para la evaluación de la percepción que tienen los funcionarios de la Institución Educativa Santa Mariana de Jesús, de Bogotá, se diseñó un cuestionario que tenía por objetivo realizar la valoración de la percepción que tienen los empleados de la institución con respecto a las condiciones del proceso de salud ocupacional en el colegio Santa Mariana de Jesús. Este instrumento contenía datos socio-demográficos tales como edad, género y cargo ocupado por el participante. En este cuestionario se analizaron factores de riesgo psicosocial, biológico, seguridad, ergonómico y químico. Constó de 22 ítems y fue aplicado a 69 participantes. El cuestionario se realizó por medio de un proceso de validez de contenido por jueces expertos. Por otra parte, se diseñó una entrevista semiestructurada que constó de 13 preguntas que evaluaban el grado de desarrollo de proceso de salud ocupacional de la Institución. Esta entrevista fue realizada a la Coordinadora del Programa de Salud Ocupacional quien dirige desde hace un año y medio en la Institución el proceso. En esta entrevista se abordaron temáticas como las personas que estaban a cargo dentro de la institución, el tiempo de implementación del programa, estadísticas sobre ausentismo, accidentes de trabajo y enfermedad general manejadas por el programa. Es importante anotar que el cuestionario fue aplicado por el investigador dando las instrucciones respectivas sobre la temática. Estos instrumentos previamente fueron sometidos al proceso de validación de

contenido mediante el proceso de revisión por 3 jueces expertos: 2 metodológicos y 1 temático.

El procedimiento se llevó a cabo en tres fases: La primera de ellas consistió en establecer contacto con el colegio, se solicitó el permiso correspondiente a las directivas, posteriormente se seleccionó la muestra con la que se iba a trabajar. Es importante mencionar que los participantes de esta investigación fueron elegidos a través de una estrategia de muestreo de sujetos tipo, los cuales debieron cumplir con los siguientes requisitos: haber estado vinculados laboralmente con el colegio Santa Mariana de Jesús de la ciudad de Bogotá, y querer participar voluntariamente en el diligenciamiento del cuestionario y de la entrevista Semiestructurada. De un total de 91 funcionarios del plantel, solo 69 aceptaron participar en la investigación, a quienes se les solicitó diligenciar el consentimiento informado. En la segunda fase, una vez seleccionada la muestra de 69 funcionarios del colegio Santa Mariana de Jesús de la ciudad de Bogotá, se les solicitó que dispusieran de tiempo para la aplicación de los dos instrumentos: Inicialmente se realizó la *Entrevista semiestructurada de evaluación del grado de desarrollo de salud ocupacional* a la coordinadora del programa de salud ocupacional, con el fin de especificar los aspectos evaluados con respecto al funcionamiento de la Salud Ocupacional en la Institución. Posteriormente se aplicó el cuestionario a los demás funcionarios, con el fin de identificar la percepción de los funcionarios de la institución de las condiciones de la salud ocupacional presentes en la actualidad en el plantel educativo. Es importante mencionar que el diligenciamiento del cuestionario se realizó en distintos lugares de la Institución educativa, ya que por la diversidad de los cargos de los participantes, no se contaba con un tiempo ni espacio específico. Esto condujo a impartirles las instrucciones de forma individual en algunos casos, y en otros, de forma grupal. En los dos casos se explicó el tiempo de duración de la prueba y lo que se haría con los resultados. Finalmente en la fase tres, una vez aplicados los instrumentos se tomaron los datos, se tabularon y se procesaron los resultados. A esta información se le realizó el correspondiente análisis estadístico, y debido a la naturaleza de algunos de los ítems del cuestionario, sus resultados fueron

analizados cualitativamente por medio de una categorización. Finalmente se realizó la discusión y las conclusiones correspondientes.

CONCLUSIONES

Los resultados muestran que la utilización de las metodologías cuantitativa y cualitativa sirve para una mejor interpretación de los resultados. En la presentación de los principales resultados, la utilización de los comentarios de los trabajadores para ilustrar los datos cuantitativos sirvió para la mejor comprensión de los propios trabajadores que se sentían identificados con la situación descrita. De acuerdo a los objetivos específicos los datos permitieron identificar los factores de riesgo laboral percibidos por los docentes, empleados administrativos y de servicios generales de la institución educativa santa mariana de Jesús la ciudad de Bogotá, al igual que se logró establecer la forma en que los factores de riesgo laboral identificados, afectan el bienestar biológico, psicológico y social de los funcionarios de la Institución educativa Santa Mariana de la ciudad de Bogotá.

En general, los resultados permitieron conocer la percepción de los funcionarios de la institución educativa Santa Mariana de Jesús de la ciudad de Bogotá sobre las condiciones del proceso de salud ocupacional, por lo tanto se hace indispensable describir algunos puntos críticos. Los funcionarios consideran que a pesar de que el Colegio vela por la salud de sus trabajadores, se deben establecer medidas correctivas frente a las dificultades que se han venido presentando en aspectos como *factores de riesgo de seguridad* que influyen sobre la accidentalidad y que provienen del estado de las instalaciones (como algunos techos, paredes, pisos, estructuras del Colegio), al igual que *factores de riesgo eléctrico*, como la existencia de cables eléctricos en malas condiciones en algunas áreas de la Institución. En cuanto a factores de *riesgo biológico*, se encontró que los funcionarios principalmente los docentes se encuentran expuestos a agentes causales de trastornos de tipo infeccioso, alérgico o irritativo, dado el permanente contacto que tienen con los estudiantes.

Es importante resaltar que a partir de la información obtenida con los funcionarios del Colegio, este puede dar una serie de pasos formales, demostrando interés y compromiso con la promoción de la salud en el ambiente de trabajo. Tal como

lo plantea la OPS (1999) el compromiso requerido en una organización corresponde tanto a la gerencia como a los representantes de los trabajadores. Por ejemplo, se puede informar a todos los funcionarios del colegio, de los recursos disponibles para la obtención de apoyo y ayuda e incorporar temas de desarrollo personal en los sistemas de apreciación. También se puede perfeccionar las destrezas interpersonales de los funcionarios, de modo que sean más capaces de manejar los problemas de relaciones y de las personas que se presentan en el trabajo. Acerca de las implicaciones en la salud de los trabajadores es evidente que el impacto de los diferentes factores expuestos en la presente investigación es importante. Por ello se hace necesario instaurar medidas de prevención primaria eficaces con el fin de evitar o reducir el nivel de exposición a estos factores de riesgo

Como *aporte personal* se propone para investigaciones futuras en el campo de la Psicología organizacional abordar temas que realmente sean de interés y de provecho para los empleados de cualquier empresa, tal como se dio en la presente investigación, dado que el futuro será de aquellas empresas que acierten en el fomento del bienestar de sus funcionarios y alcancen niveles de competitividad adecuados. Referente a la propuesta personal *a la institución* se recomienda a las directivas, que no solo intervengan para corregir situaciones peligrosas, sino que además estudien nuevos métodos y procedimientos de prevención que favorezcan el desarrollo integral de sus trabajadores. Adicionalmente se sugiere que continúen con el interés de amparar a sus colaboradores, son ellos la mejor medida de todas las cosas y por tanto nadie está en mejores condiciones que los propios trabajadores, a través de los factores humanos, para conocer las consecuencias que el trabajo tiene sobre su propia vida.

Adicionalmente el Colegio debe realizar los ajustes necesarios del puesto de trabajo de los funcionarios que así lo demanden, teniendo en cuenta las características de sus cargos, la adaptación del espacio, las posturas de trabajo, el espacio libre, la interferencia de las partes del cuerpo, el campo visual, la fuerza del trabajador, entre otros aspectos.

Se considera que al diseñar adecuadamente los puestos de trabajo de los funcionarios del colegio, se logre garantizar una correcta disposición del espacio de trabajo, que los funcionarios eviten esfuerzos innecesarios, ya que estos nunca deben

sobrepasar su capacidad física. En especial se hace referencia a los funcionarios que reportaron tener posturas inadecuadas como el agacharse de manera incorrecta, particularmente las docentes que trabajan en el área de preescolar. A su vez, se recomienda evitar movimientos que fuercen los sistemas articulares, y los trabajos excesivamente repetitivos (Asociación de Ergonomía Argentina, 2004)

A nivel de riesgos psicosocial, se le recomienda que los funcionarios del colegio logren controlar el estrés mediante: La identificación de los agentes estresores en el ambiente laboral, el establecimiento conjunto de estrategias para disminuir los efectos del Agente estresor y por último la formación de los trabajadores sobre el manejo del estrés.

ANEXOS

El total de anexos fueron seis, entre los cuales se encuentran, el consentimiento informado, Cuestionario Identificación de factores de riesgo psicosociales, entrevista semiestructurada “Evaluación grado de desarrollo de salud ocupacional”, Validación por jueces (calificación), Ítems modificados según validación por jueces y Factores Comunes.

**REVISIÓN DE LA PERCEPCIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DEL
PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL, QUE TIENEN LOS FUNCIONARIOS
DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE BOGOTÁ**



MYRIAM DAZA SALCEDO

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Bogotá, D.C.

2009

**REVISIÓN DE LA PERCEPCIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DEL
PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL, QUE TIENEN LOS FUNCIONARIOS
DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE BOGOTÁ**



**MYRIAM DAZA SALCEDO
ALVARO GIOVANNI GONZÁLEZ HERRERA
LUIS ANDERSSSEN VERA MALDONADO**

**UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
BOGOTÁ, D.C.**

2009

Tabla de contenido

Resumen, 7
Abstract, 7
Introducción, 8
Justificación, 8
Marco teórico, 8
Problema de investigación, 25
Objetivos, 26
Objetivo general, 26
Objetivos específicos, 26
Método, 27
Tipo de investigación, 27
Participantes, 27
Instrumentos, 27
Procedimiento, 28
Consideraciones éticas, 30
Resultados, 31
Análisis de datos cualitativos, 45
Conclusiones y discusión, 51
Referencias, 54
Apéndices, 57

Índice de Tablas

Tabla 1. Frecuencia de personal por género, 32

Tabla 2. Frecuencia Cargo/Nivel de Educación, 32

Tabla 3. Frecuencia de rangos de edad, 32

Tabla 4. Frecuencia de tiempo de vinculación, 33

Tabla de Figuras

Figura 1. Frecuencia de los accidentes de trabajo reportados por los funcionarios del Colegio, 34

Figura 2. Frecuencia de las dificultades presentadas por los funcionarios del Colegio respecto a la comunicación con sus compañeros, 35

Figura 3. Frecuencia de los problemas de concentración al realizar el trabajo de los funcionarios del Colegio, 36

Figura 4. Frecuencia de la percepción frente al nivel de ruido que existe en el Colegio por parte de sus funcionarios, 37

Figura 5. Frecuencia de Utilización de sustancias químicas por los funcionarios del Colegio, 38

Figura 6. Frecuencia de la percepción de los funcionarios acerca del orden y aseo del Colegio 39

Figura 7. Frecuencia de respuestas acerca de la percepción de los funcionarios sobre riesgos eléctricos que se presentan en el Colegio, 40

Figura 8. Frecuencia sobre la percepción de los funcionarios acerca de la adecuada señalización de las áreas de trabajo, 41

Figura 9. Frecuencia de respuestas acerca del conocimiento sobre los riesgos naturales a los que están expuestos los funcionarios del Colegio, 42

Figura 10. Frecuencia acerca de la percepción de los funcionarios sobre sus tareas diarias, 43

Figura 11. Frecuencia sobre la percepción de los funcionarios acerca del nivel de complejidad de sus respectivos trabajos, 44

Tabla de Apéndices

Apéndice A. Consentimiento informado, 58

Apéndice B. Cuestionario Identificación de factores de riesgo psicosociales, 59

Apéndice C. Entrevista semiestructurada “Evaluación grado de desarrollo de salud ocupacional”, 62

Apéndice D. Validación por jueces (calificación), 64

Apéndice E. Ítems modificados según validación por jueces, 65

Apéndice F. Factores Comunes, 67

REVISIÓN DE LA PERCEPCIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DEL PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL, QUE TIENEN LOS FUNCIONARIOS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE BOGOTÁ

Resumen

El objetivo del presente estudio fue revisar la percepción de los funcionarios del Colegio Santa Mariana de Jesús de Bogotá sobre las condiciones del proceso de salud ocupacional. Este trabajo fue un estudio descriptivo de tipo transversal donde participaron 69 funcionarios, entre docentes, administrativos y servicios generales. Se utilizó una entrevista semiestructurada y un cuestionario para identificar factores de riesgos laborales y recolectar directamente datos, los cuales fueron estudiados a la luz de la Salud Ocupacional. Los resultados mostraron que los participantes tienen un conocimiento básico sobre la salud ocupacional, poseen interés y motivación para desarrollar el ejercicio de sus funciones, la institución les ofrece la protección y garantías definidas en las políticas de salud ocupacional; sin embargo, hay dificultades que interfieren en el proceso dado el poco tiempo que lleva el programa actual.

Palabras Clave: Salud Ocupacional, valoración en salud, Medicina del Trabajo, medicina preventiva, higiene y protección, seguridad industrial.

Abstract

The objective of the present study was to review the perception of the workers of the Santa Mariana de Jesus School of Bogota, about the conditions of the process of occupational health. This work was a descriptive study of cross-sectional type where 69 workers participated, between educational, administrative and general services. A semi-structured interview was used and a questionnaire to identify factors of labor risks and to directly collect data, which were studied in the light of occupational health. The results showed that the participants have a basic knowledge on the occupational health, own interest and motivation to develop the exercise of its functions, the institution offers protection to them and guarantees defined in the policies of occupational health, nevertheless, there are difficulties that have interfered during a short time in the present program.

Key words: Occupational health, valuation in health, Medicine of the Work, preventive medicine, hygiene and protection and industrial security.

Este trabajo pertenece al grupo de investigación Avances en psicología clínica y de la salud, de la Facultad de psicología de la Universidad de San Buenaventura, el cual desarrolla proyectos en la *línea salud y calidad de vida*, enmarcada en el área del conocimiento de la psicología organizacional y de la salud, que tiene como objetivos prioritarios, la comprensión y evaluación de los fenómenos y principios psicológicos relacionados con la salud y la calidad de vida de los funcionarios del colegio Santa Mariana de Jesús. La línea de investigación de salud y calidad de vida, pretende generar medidas efectivas que afecten las prácticas de salud cotidianas de los individuos (Universidad de San Buenaventura, 2001). También es pertinente mencionar que el presente trabajo se relaciona con los objetivos de esta línea, la cual se encarga de desarrollar conocimiento general mediante el desarrollo de proyectos, y que permite llegar a los niveles explicativo y comprensivo de los mismos (Universidad de San Buenaventura, 2001).

El impacto que se espera lograr es la presentación de una nueva perspectiva del psicólogo Organizacional en su rol estratégico como colaborador en las organizaciones. A la vez el desarrollo de este trabajo es importante, ya que permite conocer el campo de la salud ocupacional en el ámbito educativo y social y lograr el mejoramiento de los niveles de desempeño de los empleados. Es importante concebir dentro de las organizaciones una visión que logre armonizar los intereses, proteger y brindar seguridad al trabajador como parte integrante y fundamental de la gestión organizacional (Rojas, 1998).

La práctica profesional de la salud laboral, surge como respuesta al conflicto entre la salud y las condiciones de trabajo, y se ocupa de la vigilancia e intervención sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores. De hecho, los principales objetivos de la salud laboral se orientan a identificar y eliminar o modificar los factores relacionados con el trabajo que presenten un efecto perjudicial para la salud del trabajador, así como potenciar aquellos factores con un efecto beneficioso sobre la salud y el bienestar del trabajador. Para conseguir sus objetivos, la salud laboral se apoya en diferentes

aproximaciones desde distintas especialidades. La seguridad en el trabajo, la higiene industrial, la ergonomía, la psicología, la medicina del trabajo, la epidemiología laboral o la enfermería del trabajo reflejan distintas respuestas, a todas las necesidades, en función de la naturaleza y el origen del factor de riesgo (Ruiz, 2007).

En el ámbito laboral, existen factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado, generando con esto graves implicaciones a nivel laboral, familiar y psicosocial, por lo tanto es obligación de toda institución asumir con responsabilidad el diseñar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyan a mantener y mejorar los niveles de eficiencia y seguridad en las labores tanto operativas como administrativas, generando un medio laboral seguro. Para lo cual debe elaborar un Programa de valoración en Salud Ocupacional, asignándole recursos que tendrán el carácter de inversión básica, tendientes a asegurar el bienestar integral de todos los trabajadores, en relación con su trabajo, y a proteger a la empresa contra posibles pérdidas materiales (Ruiz, 2007).

Es de conocimiento público que el trabajo en las diferentes clases de empresas involucra riesgos que el empleado no puede asumir debido a negligencias administrativas. Este concepto se establece mejor, cuando se toma en cuenta la situación de vulnerabilidad en el que puede estar un trabajador que no esté debidamente ubicado, el peligro para su salud física y psicológica conlleva en forma permanente a revisiones médicas, incapacidades, inconformidad sobre el contenido de las tareas, inseguridad sobre la ejecución de las tareas, además el deterioro de la imagen de la compañía en materia de seguridad (Ministerio de trabajo y seguridad social. Resolución 1075 de 1992).

La (OIT), desde el año 1934 produce documentación relativa a la indemnización por enfermedad profesional. En el Convenio (1934), se dictan normas sobre seguridad y salud de los trabajadores. OIT. Adoptado el 22 de junio de 1981. Posteriormente en 1970 se producen formulaciones por la que

se encomienda a la Dirección General la Seguridad Social la formulación y realización del Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo (OIT, 1970). En 1946, la (OIT) estipuló algunas recomendaciones sobre la práctica del Examen Médico de Admisión, y hoy en día su espectro se ha ampliado a todo lo relacionado con los exámenes ocupacionales y de retiro a fin de evaluar las condiciones de salud de los trabajadores antes de su ingreso, durante su labor y en el momento de su retiro y ubicarlos de acuerdo a ellos y a su perfil psicológico y fisiológico dentro de una misma labor, en el momento de su retiro o en una eventual reubicación en otro cargo dentro de una organización. La salud de los trabajadores ha sido una preocupación creciente de muchos países y organizaciones internacionales, ya que desempeña una función esencial en el desarrollo económico y social de la población y por ser un derecho fundamental que requiere de una economía eficaz y un ambiente sostenible (Organización Panamericana de la Salud, 1999).

Para avanzar en el tema, en el ámbito laboral la legislación en salud determina la forma como se prestan los servicios. En el medio laboral la solución a los problemas sólo se ha planteado desde el punto de vista legislativo y no desde el operativo. En ese sentido, la ley es amplia pero confusa, incongruente en muchos aspectos y adaptada a necesidades más economicistas y de tipo político que a las de tipo técnico.

Por otra parte, la normatividad que regula el ejercicio de la medicina es ineludible en las evaluaciones mencionadas anteriormente y está contenida en los mandatos de la constitución del 91 (Constitución Política de Colombia. 1991, ley 23 de 1981), en las resoluciones de los Ministerios del Trabajo y de la Salud, los convenios internacionales de la OIT reconocidos por el país, la normatividad para satisfacción en los parámetros de calidad (norma ISO 8402), que establecen criterios para evaluaciones ocupacionales, el Código Sustantivo de Trabajo con la definición de oficios permitidos para menores y, en general, en toda la legislación existente en Riesgos Profesionales, Salud Ocupacional y Medicina Laboral, que son de obligatorio cumplimiento (Norma ICONTEC, 2006).

Por su parte El Consejo Nacional de Riesgos Profesionales en su función de recomendar las normas técnicas de Salud Ocupacional que regulan el control de los factores de riesgo, según lo dispuesto por el artículo 70 del Decreto 1295 de 1994, creó la Comisión Nacional para el Desarrollo de Normas Técnicas, mediante Acuerdo número 004 de 2001, quien avaló las recomendaciones en cuanto a la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales. Conforme al Decreto 614 de 1984 es obligación de los empleadores organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de salud ocupacional.

Según lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales es una de las principales actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo; Las evaluaciones médicas ocupacionales constituyen un instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida (Colpatria 2002).

Cabe anotar que en la ciudad de Bogotá D.C., se hacen controles permanentes a los cronogramas de actividades relacionados con las actividades de Medicina Preventiva y en especial sobre la realización de todos los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro. Las entidades encargadas de la fiscalización dependen exclusivamente del Ministerio de Protección Social y su gestión es apoyada por las Administradoras de Riesgos Profesionales. En el Decreto numero 2140 de 2000, se crea la Comisión Intersectorial para la Protección de la Salud de los Trabajadores, la cual tendrá carácter permanente y estará integrada por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social y el Ministro de Salud (Ministerio de Protección Social, 2007).

Revisado el tema de las organizaciones encargadas de supervisar que se cumplan las garantías de los trabajadores, se prosigue a mencionar el aspecto psicológico, es importante anotar que el tema escogido se consideró relevante para investigar, dado que para el siglo XXI las modernas empresas públicas y privadas requieren de los psicólogos para mantener y mejorar sus

procesos productivos, lo cual a su vez, obliga al psicólogo del nuevo milenio a capacitarse y a analizar científicamente el comportamiento organizacional. Vale la pena mencionar que la Psicología industrial (actualmente conocida como organizacional). Desde sus inicios a principio del siglo XX y hasta el día de hoy, ha sufrido grandes cambios aumentando cada vez más su campo de acción y aplicación, convirtiéndose en una rama de la psicología general, por lo que su enseñanza en los campos universitarios debe sistematizarse con el fin de desarrollar habilidades y estrategias que permitan la inserción de los psicólogos en el campo de trabajo con amplias perspectivas de desarrollo profesional (Pérez, García, Hernández, Montoya, Cabral, Rodríguez, Velasco, Guzmán, Vega y Luna, 2004).

En este punto, es pertinente mencionar, que una de las actividades del psicólogo organizacional es el desarrollo de diagnósticos que se orientan a la identificación de los factores que afectan la salud mental del empleado y por lo tanto es su deber conocer todo lo referente a la salud ocupacional. De acuerdo a lo propuesto por Gómez, González y Quevedo (2009).

Para analizar las problemáticas derivadas de las dinámicas de las organizaciones, es importante llevar a cabo un proceso secuencial que esté fundamentado teórica y empíricamente, y que además mantenga una estructura sistemática a manera de una metodología, para abordar y explicar los fenómenos que surgen a partir de estas dinámicas. Resulta valioso realizar una p eque a descripción del concepto de diagnóstico organizacional a partir de un paralelo con la Psicología clínica: Para Sánchez (2009), el diagnóstico es el resultado de la evaluación y análisis del organismo empresarial, y tal como sucede en el modelo clínico general puede evaluarse un constructo, o un órgano, o el funcionamiento general (esto depende de los síntomas que el organismo empresarial reporta y los signos que el perito científico encuentra significativamente asociados a la disfuncionalidad). Esto quiere decir que el diagnóstico puede hacerse a una división, a una oficina o a la totalidad de la empresa, el organismo en general, es decir al sistema.

Aclarado esto, puede decirse que el *diagnóstico organizacional* es el reporte descriptivo y explicativo que realiza un consultor perito en Psicología Organizacional luego de establecer por medio de un método científico riguroso las variables asociadas a la problemática evaluada. Por tanto no constituye una categoría, no es tan simple como decir “el diagnóstico es que su empresa tiene problemas de clima...o de cultura Organizacional, etc.” Esto no expresa el rigor científico, ni un modelo o sistema de consultoría bien definido. *El diagnóstico* es el resultado de la observación, la medición y el concepto profesional acerca de una problemática bien definida, esto implica que los diagnósticos Organizacionales no buscan “lo malo” de la Organización, también puede resultar que se encuentre un diagnóstico ampliamente positivo (Sánchez, 2009).

En el mundo actual la Psicología Organizacional y la Salud Ocupacional han hecho una profunda alianza como disciplinas que buscan una mejor calidad de vida en la población trabajadora a partir de sus elementos de interacción y presentan la nueva perspectiva del psicólogo en su nuevo rol estratégico como experto administrador (Ulrich, 1999).

Al respecto es importante mencionar que a la fecha, desde la Psicología organizacional, se han realizado diversos e importantes estudios que confirman que la salud física y psicológica de los trabajadores, peligra cuando el medio de trabajo deshumaniza a la persona, por una combinación de factores que lo exponen a riesgos físicos y psico-sociales. Así por ejemplo, la sobrecarga de trabajo puede ser cuantitativa (cuando hay demasiado que hacer) o cualitativa (cuando el trabajo es demasiado difícil). Varias categorías de trastornos del comportamiento y síntomas de disfunciones se atribuyen a una carga excesiva de trabajo. Se sugiere que esta sobrecarga de trabajo, tanto cualitativa como cuantitativa produce diferentes síntomas de tensión psicológica y física; estos síntomas incluyen: insatisfacción en el trabajo, sensación de amenaza y de malestar, entre otros. Se ha establecido una relación entre el trabajo monótono, rutinario, efectuado en un ambiente poco estimulante propio de la producción en masa y diferentes categorías de

afecciones orgánicas, trastornos fisiológicos y otras enfermedades (Davis, 1983).

Así pues se entiende por qué la duración diaria de trabajo, así como su duración semanal, mensual y anual y la de toda la vida productiva, en gran medida estructura la forma de vida de la población activa. Además complementando el tema están vinculadas a las estructuras de sueño y de vigilia, a la participación social y al estilo general de vida de la población. Evidentemente, esto también repercute en la salud. Cuando la función atribuida al trabajador es ambigua (por falta de claridad en el contenido de la tarea), cuando es contradictoria o hay oposición entre las diferentes exigencias del trabajo, cuando es conflictiva (conflictos de competencia) esta situación puede causar trastornos psicológicos. Se ha indicado que una función ambigua o contradictoria puede causar trastornos cardiovasculares, las reacciones personales frente a una función contradictoria varían considerablemente según la personalidad (Davis, 1983).

Lo anterior, lleva a considerar que la interrelación negativa entre las condiciones laborales y los factores humanos como las capacidades, necesidades, expectativas del trabajador, costumbres, cultura y las condiciones personales fuera del trabajo, originan consecuencias nocivas en tres aspectos: el rendimiento en el trabajo, la satisfacción en el mismo y la salud del trabajador (Davis, 1983).

Por todos los aspectos revisados anteriormente se concluye que en la actualidad la Psicología Organizacional reconoce que las organizaciones son sistemas sociales complejos y que los determinantes de la conducta de un individuo dentro de la organización se deben considerar desde el punto de vista de todo un sistema social. El desarrollo de nuevas teorías en las ciencias físicas, biológicas y sociales, han planteado formas diferentes de ver los problemas de orden psicológico. Los grandes y rápidos cambios que ha sufrido la tecnología y la sociedad durante las últimas décadas, han obligado a científicos y profesionales a reconocer la interdependencia de factores

humanos y tecnológicos y la necesidad de desarrollar teorías y conceptos que puedan explicarla. (Pérez y Cols, 2004).

Relacionando lo revisado anteriormente Furnham, (2001) citado por (Muchinsky, 1993) sostiene que la Psicología Organizacional, no solo es el estudio de la forma en que las personas se reclutan, seleccionan y socializan en las organizaciones sino la manera en que son recompensadas y motivadas; de la forma en que las organizaciones están estructuradas formal e informalmente en grupos, secciones y equipos y de cómo surgen y se comportan los líderes, manifiesta también que las organizaciones influyen en los pensamientos, sentimientos y conductas de todos los empleados, dada la influencia que genera en el comportamiento de sus integrantes ya sea real, imaginado o implícito como producto de la interacción de los individuos, en general la influencia de la organización actúa como un todo en el individuo.

A partir de este conocimiento es imperante anotar que en las organizaciones hay dos fuerzas principales trabajando, una es el individuo, en el que se incluyen factores personales, (p. ej. edad, género, raza), capacidades, conocimientos, habilidades, intereses y personalidad, todas estas son las cosas que una persona aporta a la Organización. La segunda fuerza principal es la Organización; aquí se incluyen factores organizacionales (ej., situación, tamaño, tecnología), las demandas y actividades laborales, expectativas de rol, normas y cultura. El individuo que acepta el trabajo tiene que ajustarse a todos estos factores, además hay un número de respuestas de los empleados frente a la organización que no son inherentes al individuo ni a la organización sino que surgen de la interacción (Muchinsky, 1993).

Ahora bien, para entender la relevancia del presente trabajo, es pertinente abordar más detallada e internamente el área de las organizaciones y conocer que el incremento en los accidentes de trabajo, debido entre otros factores a los cambios tecnológicos o la poca capacitación de los empleados, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida a fallas humanas, han obligado a las organizaciones a preocuparse más por diseñar programas de valoración en salud que permitan minimizar estos riesgos y establezcan

protocolos a seguir, en caso de accidentes, buscando además prevenir los riesgos laborales en el ejercicio profesional de los trabajadores y en el ambiente de trabajo.

Adicionalmente el seguimiento estandarizado de las condiciones de salud de los trabajadores en los lugares de trabajo y la unificación de criterios en la aplicación de evaluaciones médicas ocupacionales, permite que sus resultados sean aplicados en la recolección y análisis de información estadística, desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de rehabilitación integral y proceso de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral (Colpatria 2002).

Como se mencionó en las anteriores páginas el incremento en los accidentes de trabajo, hace necesario que toda empresa deba contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes. Es aquí donde entra a jugar un papel muy importante el concepto de programa de salud ocupacional y es necesario saber que este debe contar con los elementos básicos que incluyen datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos (Colpatria 2002).

Por su parte el concepto de Salud Laboral y Medicina del Trabajo se ha ido desarrollando a lo largo de los años, en la medida en que los conceptos de condiciones y medio ambiente de trabajo han intentado definirse progresivamente a favor de la salud de los trabajadores y que los empleadores han tomado conciencia de la importancia de mantener a sus trabajadores en un buen estado de salud física y mental para mejorar la producción de sus empresas. Como punto de partida del Programa, las directivas de toda compañía se deben pronunciar formalmente, a través de una política reflejando su interés por un trabajo realizado en forma segura y su compromiso hacia la Salud Ocupacional, posteriormente se definirán responsabilidades de todos los niveles de la organización en la implementación del Programa y cumplimiento

de todos los normativos que para esto haya lugar (Colpatria 2002).

De acuerdo a la recomendación de la OIT (1959) se hacen sugerencias respecto a los exámenes médicos en cuanto a manifestar que los servicios de Medicina de Trabajo deben ser esencialmente preventivos. De igual forma, señala que los servicios de Medicina del Trabajo no deberían encargarse de comprobar si las ausencias por enfermedad son justificadas. Esto no debería impedir que los servicios de Medicina del Trabajo se cercioren de las circunstancias que pueden motivar una ausencia por enfermedad y de la evolución de las enfermedades de los trabajadores, para mejor evaluar la eficacia de su programa de prevención, descubrir los riesgos profesionales y destinar los trabajadores a trabajos apropiados con miras a su readaptación (OIT, 1959).

De otra parte, se observa que el estudio de los puestos de trabajo o la participación en este estudio desde los puntos de vista higiénico, fisiológico y psicológico, y el asesoramiento a la dirección a los trabajadores en las cuestiones que se refieren a la mejor disposición posible de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta que los exámenes médicos de admisión al empleo y los exámenes periódicos y especiales, incluyendo, en caso necesario, los exámenes biológicos o radiológicos, prescritos por la legislación nacional o por acuerdo entre las partes u organizaciones interesadas o que el médico del trabajo estime conveniente desde el punto de vista preventivo; dichos exámenes deben preverse para asegurar una vigilancia particular de determinadas categorías de trabajadores, tales como las mujeres, los adolescentes, los trabajadores expuestos a riesgos especiales y las personas de capacidad física disminuida (OIT 1959).

Estos exámenes refieren el establecimiento y examen periódico de estadísticas sobre el estado sanitario de la empresa, como parte integral del programa de Medicina del Trabajo. Es vital señalar que estos hacen referencia a que toda persona adscrita a un servicio de medicina del trabajo debería guardar el secreto profesional en lo que se refiere tanto a los datos médicos como a los datos técnicos que pudieran llegar a su conocimiento en razón de

las funciones y de las actividades que desarrolle. Sobre este particular, la Legislación Colombiana se pronunció con la resolución 6398 sobre la confidencialidad de la historia clínica laboral (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992).

Por su parte, el diagnóstico de salud se utiliza para implementar medidas que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en especial, las relativas al cumplimiento y desarrollo de los programas de promoción de la salud y la prevención de accidentes o enfermedades profesionales, así como de aquellas comunes que puedan verse agravadas por el trabajo o por el medio en que este se desarrolla. Dicho diagnóstico no podrá contener datos personales ni individualizados de cada uno de los trabajadores.

Otro aspecto importante en considerar, es el relacionado con las condiciones de trabajo y su relación con los factores humanos implicados en ella. Los cuales ocupan un lugar muy importante en el mal estado de la población trabajadora e intervienen en fenómenos laborales como el ausentismo y el accidente de trabajo. La interacción entre los individuos y su medio ambiente de trabajo, se determina por una parte, por sus condiciones de trabajo y por otra parte, por sus capacidades y necesidades humanas. Los factores primordiales, de esta interacción son: la propia tarea, el medio ambiente físico y de trabajo, las prácticas administrativas y las condiciones de empleo en general. Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos estén en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud. Por el contrario el individuo reacciona con respuestas alteradas de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento ante los efectos estresantes de los factores de riesgo inherentes a las condiciones de trabajo. (Cadavid, 2002).

Por lo anterior la prevención de riesgos derivados del trabajo es un objetivo fundamental dentro de la actividad empresarial de los últimos tiempos. Es por eso que día a día se estrecha más la relación: productividad, calidad y seguridad, lo cual ha demostrado en la práctica que el desarrollo en la gestión

de la seguridad integral conduce al mejoramiento tanto del rendimiento productivo así como de la calidad del producto o el servicio prestado y la compenetración de los trabajadores con su empresa. (Protección laboral, 1998).

En el medio una de las herramientas de diagnóstico de condiciones de trabajo y salud más utilizadas es el *Panorama de Factores de Riesgo (PFR)*, a partir del cual se identifican, ubican, evalúan y valoran los dichos factores con el fin con el fin de determinar las estrategias administrativas y operativas que se deben implementar para su control, además sirven de punto de partida al Programa de Salud Ocupacional de las empresas. Todo lo anterior hace evidente que la prevención de los riesgos de trabajo es uno de los aspectos que debe tratarse prioritariamente en las empresas modernas, dotándose de recursos humanos, materiales y económicos adecuados para crear y mantener operativa una organización específica en la gestión preventiva de estos riesgos. Dicha gestión en general, comprende dos etapas: la evaluación del riesgo y su control (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1998).

El personal docente que labora en instituciones educativas se expone constantemente, como en otro tipo de actividades a tener contacto con agentes de riesgo mecánicos, locativos, eléctricos, físicos, ergonómicos, químicos, etc., pero muy especialmente a la posibilidad de contaminación y contagio por agentes biológicos, debido al tipo de actividades que desarrollan, constantemente en contacto con personas (alumnos, padres de familia, personal administrativo, etc. Las entidades educativas como empresa, tienen la obligación de velar por la salud de sus trabajadores. Entre las acciones que deben desarrollar está proporcionar a cada trabajador en forma gratuita y oportuna elementos de barrera o contención para su protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo, así como entrenarlos en su adecuado uso (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1998).

Para efectos de este trabajo es importante conocer la importancia de la salud ocupacional y de los programas de salud ocupacional, como aspecto

central en la salud de los funcionarios del colegio objeto de estudio. Para ello se iniciará definiendo la Salud Ocupacional como la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo. Es la rama de la salud, que se encarga de mantener el más alto grado de bienestar del trabajador, buscando adaptar el lugar del trabajo a las condiciones del empleado y está encaminada a la prevención. La palabra prevención entendida como el mecanismo de evitar que algo ocurra, en este caso una alteración de la salud, es la base de la Salud Ocupacional. En Colombia el campo de la Salud Ocupacional, se encuentra enmarcado en toda la reglamentación dada a través del Sistema General de Riesgos Profesionales. La Ley 100 de 1993 estableció la estructura de la Seguridad Social en el país, la cual consta de tres componentes que son: El régimen de pensiones, atención en salud y sistema general de riesgos profesionales (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1994).

Cada uno de los anteriores componentes tiene su propia legislación y sus propios entes ejecutores y fiscales para su desarrollo. Para la implementación de un programa de valoración en cualquier empresa, se deben tener en cuenta aspectos tales como los Sistemas de Riesgos Profesionales, entendidos como un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional.

Resulta pertinente conocer el pilar de esta Legislación que es el Decreto Ley 1295 de 1994, cuyos objetivos buscan establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, vigilar el cumplimiento de cada una de las

normas de la Legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las ARP.

En la Resolución 001016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1, se obliga a los empleadores a contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del programa de Salud Ocupacional, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente los programas de Salud Ocupacional tienen la obligación de supervisar las normas de Salud Ocupacional en toda la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994).

Dada la complejidad y magnitud de esta tarea, se hace necesario que los programas de Salud Ocupacional sean entes autónomos, que dependan directamente de una unidad específica de la empresa, para permitir una mejor vigilancia y supervisión en el cumplimiento de cada una de las normas emanadas de la Legislación de Salud Ocupacional (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995).

Así pues, el programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El principal objetivo de un programa de Salud Ocupacional es proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo. El incremento en los accidentes de trabajo, algunos más serios que otros, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos o la poca capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que toda empresa pueda contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes (Álvarez, Conti, Moreno, Valderrama & Jiménez, 2007).

Lo mencionado anteriormente explica porqué es perentorio para el empleado sentirse protegido y amparado por mecanismos que se preocupan por su bienestar, ya que según la psicología del trabajo, se advierte que el premio a la labor bien hecha actúa más positivamente en el rendimiento que el castigo a la mal realizada. En principio se pensó que el mejor incentivo para un empleado era el dinero; posteriormente se descubrió que otras motivaciones, al margen de las económicas, podían incentivar con igual o mayor fuerza al empleado; y no sólo es un refuerzo, es importante tener claro que la Salud Ocupacional es ante todo un derecho. (Álvarez y Cols, 2007).

En consideración a lo anterior, la administración y la gerencia de toda compañía deben asumir su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro.

Según datos de la (OIT), el número de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, parece estar aumentando debido a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo. El objetivo de las acciones en prevención de riesgos laborales es proteger la salud de los trabajadores, en su ejercicio profesional y en el ambiente de trabajo, evitando los riesgos derivados de las condiciones que puedan implicar accidentes o enfermedades profesionales (Álvarez y Cols, 2007).

Por su parte y esto se menciona con el propósito de utilizar conceptos y definiciones unificadas que enmarquen los factores de riesgo en un cuadro de referencia común, se entiende operacionalmente por *factor de riesgo* a cualquier objeto, instrumento o circunstancia que tenga la capacidad potencial de provocar algún daño a la salud. Así mismo se entiende por *riesgo* a la probabilidad que tiene el factor, de provocar un daño.

Tal como sostiene Ruiz (2007), la salud física pelagra cuando el medio de trabajo deshumaniza a la persona, por una combinación de factores que lo exponen a riesgos físicos y psicosociales. Así por ejemplo, la sobrecarga de trabajo puede ser cuantitativa (cuando hay demasiado que hacer) o cualitativa

(cuando el trabajo es demasiado difícil). Varias categorías de trastornos del comportamiento y síntomas de disfunciones se atribuyen a una carga excesiva de trabajo. Se sugiere que esta sobrecarga de trabajo, tanto cualitativa como cuantitativa produce diferentes síntomas de tensión psicológica y física; estos síntomas incluyen: insatisfacción en el trabajo, sensación de amenaza y de malestar, entre otros. Se ha establecido una relación entre el trabajo monótono, rutinario, efectuado en un ambiente poco estimulante propio de la producción en masa y diferentes categorías de afecciones orgánicas, trastornos fisiológicos y otras enfermedades (Ruiz, 2007).

Diferentes factores de la estructura orgánica y del medio ambiente de una empresa, como su política general, la falta de una auténtica consulta, la ausencia de participación en la toma de decisiones, constituye un conjunto de elementos que influyen en gran medida en el bienestar de los trabajadores. Indican que un nivel más elevado de participación contribuye a un aumento de la productividad, a un mejor rendimiento, a un grado menor de inestabilidad de la mano de obra y a una disminución de las enfermedades físicas y mentales (Ruiz, 2007).

A continuación se mencionarán los elementos conceptuales que se deben tener en cuenta para diseñar un programa de valoración en salud en el área de la Salud Ocupacional: *La salud*, entendida como un estado de bienestar físico, mental y social. No solo en la ausencia de enfermedad. *El trabajo*: Es toda actividad que el hombre realiza de transformación de la naturaleza con el fin de mejorar la calidad de vida. *El ambiente de trabajo*: El conjunto de condiciones que rodean a la persona y que directa o indirectamente influyen en su estado de salud y en su vida laboral. *Riesgo*: Es la probabilidad de ocurrencia de un evento. Ejemplo Riesgo de una caída, o el riesgo de ahogamiento. *Incidente*: Es un acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias diferentes, podría haber resultado en lesiones a las personas o a las instalaciones. Ejemplo: un tropiezo o un resbalón. *Accidente de trabajo*: Es el suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador daños a la salud (una lesión orgánica, una

perturbación funcional, una invalidez o la muerte). Ejemplo herida, fractura, quemadura (Ruiz, 2007).

Por último y completando la variedad de conceptos referentes al presente trabajo de grado se definirá qué es la *enfermedad profesional*, entendida como el daño a la salud que se adquiere por la exposición a uno o varios factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo. También es *Enfermedad Profesional* si se demuestra la relación de causalidad entre el factor de riesgo y la enfermedad. *La Medicina del Trabajo*, pretende orientarse por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de los trabajadores, educar a todo el personal en la forma de mantener su salud, capacitar en factores de riesgo, sus efectos sobre la salud y la manera de corregirlos, ubicar al trabajador en el cargo acorde con sus condiciones psico-físicas, hacer seguimiento periódico de los trabajadores para identificar y vigilar a los expuestos a riesgos específicos (Álvarez y Cols, 2007).

Para la creación de un programa de valoración en salud, es importante determinar algunos elementos que debe contener el diseño, como los recursos con que cuenta toda compañía. Estos recursos son: convenios con las E.P.S con las cuales se encuentra relacionada y la entidad que presta la asesoría para Accidentes de Trabajo, es decir la Aseguradora de Riesgos Profesionales (Colpatria, 2002).

Complementariamente a la revisión anterior es importante anotar que es necesario desarrollar una serie de actividades durante la ejecución del programa de valoración en salud, algunas de estas actividades son: Evaluaciones médicas, donde se debe establecer la realización de evaluaciones médicas ocupacionales de preingreso, periódicas y de retiro con base en los diferentes cargos y el panorama de riesgos respectivos; para esto se diligencia una historia clínica ocupacional previo diseño de los perfiles psico-fisiológicos. Diagnóstico de salud: Que se hace con el fin de identificar las variables demográficas, ocupacionales y de morbilidad de la población trabajadora (Colpatria ,2002).

Por su parte los sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional tienen como objetivo establecer las prioridades en cuanto a las patologías halladas y diseñar los sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional necesarios. Por su parte los sistemas de información y registros se encargan de poseer información de fácil acceso, para esto, se deben diseñar formatos prácticos y establecer la metodología de análisis estadístico para la morbi-mortalidad presentada. Por su parte y directamente relacionado con lo que se ha venido describiendo, el universo de los Factores Psicosociales comprende los aspectos intra laborales o generados directamente por las condiciones de trabajo, los extralaborales o externos a la organización y los factores individuales o características intrínsecas del trabajador, las cuales, en una interrelación dinámica producen cargas de naturaleza psíquica o física. (Colpatria, 2002).

A la vez, se busca la promoción y el desarrollo de actividades para la detección temprana de posibles patologías asociadas con estos factores de riesgo, interviniéndolos oportunamente, de manera tal, que se reduzcan los daños en la salud del trabajador, la duración de la alteración que estos pueden causar, así como sus secuelas incapacidad o muerte. Por otra parte, también es necesario tener en cuenta que la adecuación a los cargos no es sólo física sino psicológica, debido a que si el empleado no tiene las aptitudes para desempeñar el cargo al que aspira, los resultados no serán los esperados (Colpatria 2002).

A partir de esta revisión de antecedentes, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la percepción acerca de las condiciones del proceso de salud ocupacional, de los funcionarios del Colegio Santa Mariana de Jesús, de la ciudad de Bogotá?

Objetivos

Objetivo general

Revisar la percepción sobre las condiciones del proceso de salud ocupacional, que tienen los funcionarios del Colegio Santa Mariana de Jesús, de la ciudad de Bogotá.

Objetivos específicos

Identificar los factores de riesgo laboral percibidos por los docentes, empleados administrativos y personal de servicios generales de la Institución educativa Santa Mariana de Jesús de la ciudad de Bogotá.

Establecer la forma en que los factores de riesgo laboral identificados, afectan el bienestar biológico, psicológico y social de los funcionarios de la Institución educativa Santa Mariana de Jesús, de la ciudad de Bogotá.

Proponer estrategias y acciones de mejoramiento en el área de Salud Ocupacional en la Institución educativa Santa Mariana de Jesús, de la ciudad de Bogotá.

Método

Tipo de investigación

Este trabajo se enmarcó dentro del tipo de estudio descriptivo, se pretendió describir y no explicar o cualquier otro tipo de nivel de profundidad de conocimiento, ya que el estudio se limitó a revisar la percepción de los funcionarios del Colegio Santa Mariana De Jesús de la ciudad de Bogotá respecto a las condiciones del proceso de salud ocupacional. La investigación se realizó de acuerdo a la normatividad vigente por el Ministerio de Protección Social. El estudio fue de tipo transversal debido a que la medición se realizó en un único momento temporal.

Participantes

El estudio se realizó en el Colegio Santa Mariana de Jesús de Bogotá, con una muestra de la población educativa compuesta por 69 funcionarios: Las características de la población que respondieron la cuestionario son las siguientes: 43 mujeres y 26 hombres con un rango de edad entre 22 y 62 años y adicionalmente Es importante mencionar que los participantes de esta investigación fueron elegidos a través de una estrategia de muestreo de sujetos tipo, los cuales debieron cumplir con los siguientes requisitos: haber estados vinculados laboralmente con el colegio Santa Mariana de Jesús de la ciudad de Bogotá, y querer participar voluntariamente en el diligenciamiento del cuestionario y de la entrevista Semiestructurada.

Instrumentos

Para la evaluación de la percepción que tienen los funcionarios de la Institución Educativa Santa Mariana de Jesús, de Bogotá, se diseñó un cuestionario que tenía por objetivo realizar la valoración de la percepción que tienen los empleados de la institución con respecto a las condiciones del proceso de salud ocupacional en el colegio Santa Mariana de Jesús. Este instrumento contenía datos socio-demográficos tales como edad, género y

cargo ocupado por el participante. En este cuestionario se analizaron factores de riesgo psicosocial, biológico, seguridad, ergonómico y químico. Constó de 22 ítems y fue aplicado a 69 participantes. El cuestionario se realizó por medio de un proceso de validez de contenido por jueces expertos (Ver Apéndice B y D).

Por otra parte, se diseñó una entrevista semiestructurada que constó de 13 preguntas que evaluaban el grado de desarrollo de proceso de salud ocupacional de la Institución. Esta entrevista fue realizada a la Coordinadora del Programa de Salud Ocupacional quien dirige desde hace un año y medio en la Institución el proceso. En esta entrevista se abordaron temáticas como las personas que estaban a cargo dentro de la institución, el tiempo de implementación del programa, estadísticas sobre ausentismo, accidentes de trabajo y enfermedad general manejadas por el programa. Es importante anotar que el cuestionario fue aplicado por el investigador dando las instrucciones respectivas sobre la temática. (Ver Apéndice C).

Estos instrumentos previamente fueron sometidos al proceso de validación de contenido mediante el procesos de revisión por 3 jueces expertos: 2 metodológicos y 1 temático (Ver Apéndices C y D).

Procedimiento

Se llevaron a cabo las siguientes etapas o fases para el cumplimiento correcto de los objetivos planteados:

Fase 1: Inicio

Se estableció contacto con el colegio, se solicitó el permiso correspondiente a las directivas, posteriormente se seleccionó la muestra con la que se iba a trabajar. Es importante mencionar que los participantes de esta investigación fueron elegidos a través de una estrategia de muestreo de sujetos tipo, los cuales debieron cumplir con los siguientes requisitos: haber estado vinculados laboralmente con el colegio Santa Mariana de Jesús de la ciudad de

Bogotá, y querer participar voluntariamente en el diligenciamiento del cuestionario y de la entrevista Semiestructurada. De un total de 91 funcionarios del plantel, solo 69 aceptaron participar en la investigación, a quienes se les solicitó diligenciar el consentimiento informado (Ver Apéndice A).

Fase 2: Implementación

Una vez seleccionada la muestra de 69 funcionarios del colegio Santa Mariana de Jesús de la ciudad de Bogotá, se les solicitó que dispusieran de tiempo para la aplicación de los dos instrumentos: Inicialmente se realizó la *Entrevista semiestructurada de evaluación del grado de desarrollo de salud ocupacional* a la coordinadora del programa de salud ocupacional, con el fin de especificar los aspectos evaluados con respecto al funcionamiento de la Salud Ocupacional en la Institución.

Posteriormente se aplicó el cuestionario a los demás funcionarios, con el fin de identificar la percepción de los funcionarios de la institución de las condiciones de la salud ocupacional presentes en la actualidad en el plantel educativo.

Es importante mencionar que el diligenciamiento del cuestionario se realizó en distintos lugares de la Institución educativa, ya que por la diversidad de los cargos de los participantes, no se contaba con un tiempo ni espacio específico. Esto condujo a impartirles las instrucciones de forma individual en algunos casos, y en otros, de forma grupal. En los dos casos se explicó el tiempo de duración de la prueba y lo que se haría con los resultados.

Fase 3: Análisis de resultados y conclusiones finales

Una vez aplicados los instrumentos se tomaron los datos, se tabularon y se procesaron los resultados. A esta información se le realizó el correspondiente análisis estadístico, y debido a la naturaleza de algunos de los ítems del cuestionario, sus resultados fueron analizados cualitativamente por medio de una categorización. Finalmente se realizó la discusión y las conclusiones correspondientes (Ver Apéndices G y H).

Consideraciones éticas

Se tuvieron en cuenta los aspectos éticos correspondientes a toda investigación con seres humanos de acuerdo con los tres principios éticos básicos: respeto por las personas, beneficencia y justicia. El investigador se aseguró que el potencial sujeto de investigación comprendiera adecuadamente la información y utilizó un lenguaje adecuado (OMS, 2002).

En la investigación llevada a cabo en el colegio Santa Mariana de Jesús se informó a los participantes de todos aquellos aspectos del mismo que pudieran de alguna manera influir en su deseo de participar; se diligenció el correspondiente consentimiento informado y se explicaron todos los demás aspectos de la investigación que ellos demandaron saber (OMS, 2002).

Resultados

A continuación se presenta un análisis descriptivo de cada una de las variables que se tuvieron en cuenta para el estudio, respecto a la población educativa compuesta por 69 funcionarios:

Variables socio demográficas: las variables se distribuyeron de la siguiente manera:

1-Variable género: se encontró que 43 eran mujeres y 26 hombres.

2-Variable Cargo/Nivel de Educación: 47 docentes de primaria, 2 docentes de preescolar, 1 docente auxiliar, 3 empleados de mantenimiento, 4 secretarias, 1 psicóloga, 2 funcionarios que laboran en el departamento de tesorería, 1 coordinadora académica, 1 coordinadora de preescolar, 2 coordinadoras de primaria, 1 coordinadora pedagógica, 1 conductor, 1 vigilante, y 2 auxiliares del departamento de audiovisuales.

3-Variable rango de edad, los participantes estaban en el rango de edades entre 22 y 62 años.

4-Variable tiempo de vinculación: En esta variable los participantes se encuentran en diferentes rangos que están entre unos con poco tiempo de vinculación (24) y otros que llevan un tiempo considerable laborando en el Colegio (45).

Tablas de Frecuencias

Tabla 1. *Frecuencia de personal por género*

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	43	62%
Masculino	26	38%
Total	69	100%

Del total de los funcionarios que presentaron la prueba (69), 43 fueron mujeres, correspondientes al 62% de la población y 26 fueron hombres correspondientes al 38% de la población.

Tabla 2. *Frecuencia Cargo/Nivel de Educación*

Nivel de Educación	Frecuencia	Porcentaje
p= Primaria	4	6%
B=Bachillerato	1	1%
T= Técnico	5	7%
U= Universitario	59	86%
Total	69	100%

Del total de los funcionarios que presentaron la prueba (69), 59 tienen estudios universitarios, correspondientes al 86% de la población; 5 tienen estudios técnicos, correspondientes al 7% de la población; 4 tienen estudios de primaria, correspondientes al 6% y 1 tiene estudios de bachillerato correspondiente al 1% de la población.

Tabla 3. *Frecuencia de rangos de edad*

Rango de Edad	Frecuencia	Porcentaje
Entre los 22 y 30 Años	21	31%
Entre los 31 y 40 Años	21	31%
Entre los 41 y 50 Años	12	17%
Entre los 51 y 60 Años	12	17%
Entre los 61 y 65 Años	3	4%
Total	69	100%

Del total de funcionarios que presentaron la prueba (69), 21 tienen una edad comprendida entre los 22 y los 30 años, correspondientes al 31% de la población; 21 tienen una edad comprendida entre los 31 y los 40 años, correspondientes al 31% de la población; 12 tienen una edad comprendida entre los 41 y los 50 años, correspondientes al 17% de la población; 12 tienen una edad comprendida entre los 51 y los 60 años, correspondientes al 17% de la población; y 3 tienen una edad comprendida entre los 61 y los 65 años, correspondientes al 4% de la población.

Tabla 4. *Frecuencia de tiempo de vinculación*

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
De 1 día a 1 año	24	35%
De 2 años a 10 años	32	46%
De 11 años a 18 años	9	13%
De 19 años a 25 años	2	3%
De más de 26 años y otros	2	3%
Total	69	100%

Del total de funcionarios que presentaron la prueba (69), 24 tienen un tiempo de vinculación comprendido entre 1 día y un año, correspondientes al 35% de la población; 32 tienen un tiempo de vinculación comprendido entre 2 años y 10 años, correspondientes

al 46% de la población; 9 tienen un período de vinculación entre 11 años y 18 años, correspondientes al 13% de la población; 2 tienen un período de vinculación entre 19 años y 25 años, correspondientes al 3% de la población y 2 tienen un período de vinculación de más de 26 años, correspondientes al 3% de la población..

El tipo de análisis realizado se orienta a la descripción de los factores encontrados en la evaluación realizada. Inicialmente, se realizó el proceso de validez de contenido donde se realizó el índice de acuerdo entre los tres jueces y se realizó una tabla de toma de decisión en donde los ítems con puntajes de 2.5 hacia abajo se rechazaron y los puntajes de 2.6 hacia arriba se modificaron.

Resultados del Cuestionario

A continuación se presentan los resultados del cuestionario y su respectivo análisis estadístico.

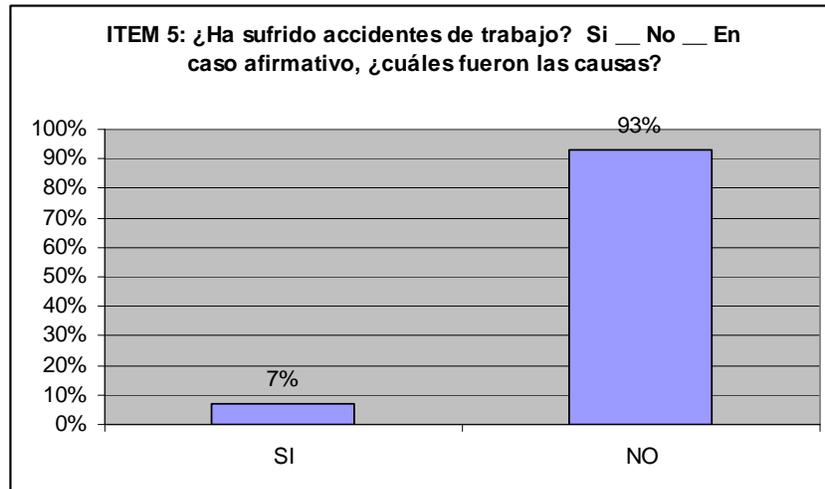


Figura 1. Frecuencia de los accidentes de trabajo reportados por los funcionarios del Colegio.

El 7% de los participantes contestó afirmativamente a la pregunta. Estos datos corresponden al grupo de docentes que se han resbalado en el piso de la sala de profesores debido a que no cuentan con antideslizantes. El 93% restante reporta nunca haber sufrido ningún accidente, sin embargo reconocen que algunas áreas del colegio son peligrosas. A pesar que el número de funcionarios que han tenido accidentes no es muy alto, es importante trabajar en la prevención de los accidentes de trabajo desde el programa de Salud Ocupacional que existe en el Colegio. Los accidentes de trabajo son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social. Al tener esto en cuenta incentivará al empleado a mejorar su desempeño laboral.

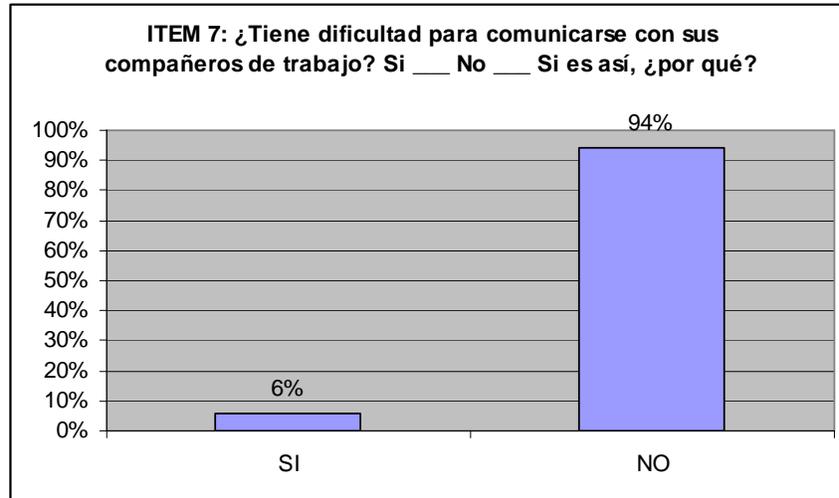


Figura 2. Frecuencia de las dificultades presentadas por los funcionarios del Colegio respecto a la comunicación con sus compañeros.

El 6% de los participantes reporta tener problemas para comunicarse con sus pares. Esto indica que las relaciones interpersonales dentro de la institución son adecuadas, dado que el 94% restante de la población no presenta dificultades en sus relaciones interpersonales. Es importante mencionar que los participantes que contestaron afirmativamente, prefirieron no ampliar su respuesta. Al respecto se recomienda a los encargados del programa actual de Salud Ocupacional del Colegio, crear estrategias que permitan una buena práctica en las relaciones laborales, en el marco del respeto a los principios y derechos fundamentales de los funcionarios, para garantizar su bienestar y el progreso de la institución, mejorando el nivel de relaciones interno, garantizando condiciones adecuadas de trabajo, facilitando el incremento de la productividad y desarrollando una cultura de concertación entre los funcionarios.

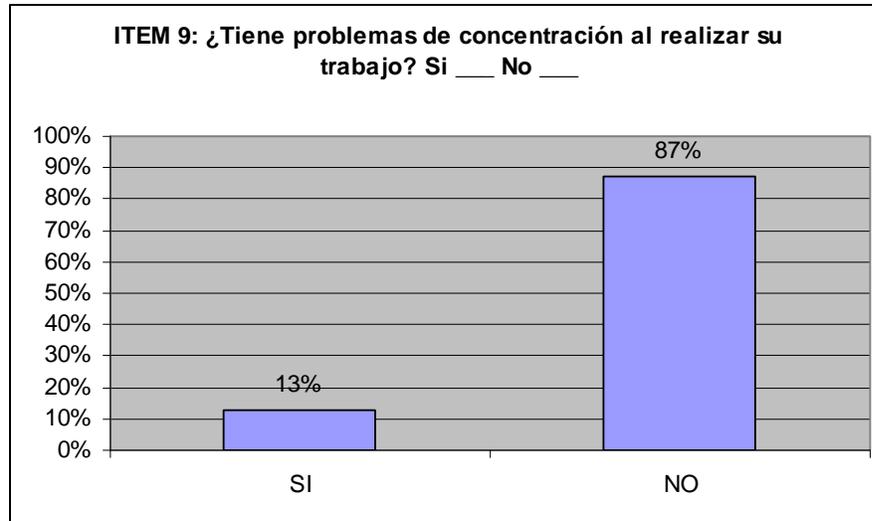


Figura 3. Frecuencia de los problemas de concentración al realizar el trabajo de los funcionarios del Colegio.

El 13% de los participantes reporta tener problemas de concentración porque la población estudiantil es muy grande. Es importante anotar que este grupo pertenece a las secretarías y personal encargado de atención al público quienes afirman que el ruido que ocasionalmente hacen los estudiantes los desconcentran de sus labores diarias. El 87% restante reporta no tener dificultades en cuanto a la concentración, dado que disfrutan de su trabajo y lo encuentran lúdico, a este grupo pertenecen los docentes y demás funcionarios del Colegio. Al respecto se recomienda que los encargados del programa de Salud Ocupacional, implementen estrategias que susciten el interés de los funcionarios por su trabajo, lo que les permitirá a estos una mayor concentración. A su vez se recomienda a los funcionarios evitar la expectativa de trabajar con la máxima efectividad por largos e ininterrumpidos periodos, ya que existen límites en el poder de la concentración.

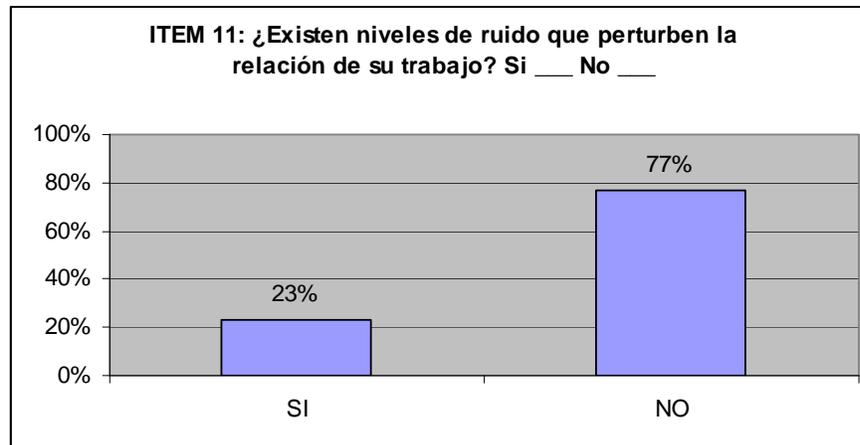


Figura 4. Frecuencia de la percepción frente al nivel de ruido que existe en el Colegio por parte de sus funcionarios.

El 23% de los participantes reporta que hay niveles de ruido altos, debido a los estudiantes, a este grupo pertenecen además de las secretarías, algunos empleados de servicios generales. El 77% restante de la población sostiene no verle inconveniente a esto, dado que los niveles de ruido son los normales para un colegio. Al respecto se evidencia que los funcionarios laboran en condiciones normales y reportaron tener conocimiento acerca de los riesgos que representa el ruido ambiental para la salud en cuanto los niveles de contaminación acústica. Es importante recordar que los efectos negativos sobre la salud, a causa de los excesos de ruido producen, entre otros, problemas fisiológicos y psicológicos a corto y largo plazo. Estos van desde molestias auditivas hasta estados de irritación o estrés, cuando se superan repetidamente determinados límites de ruido.

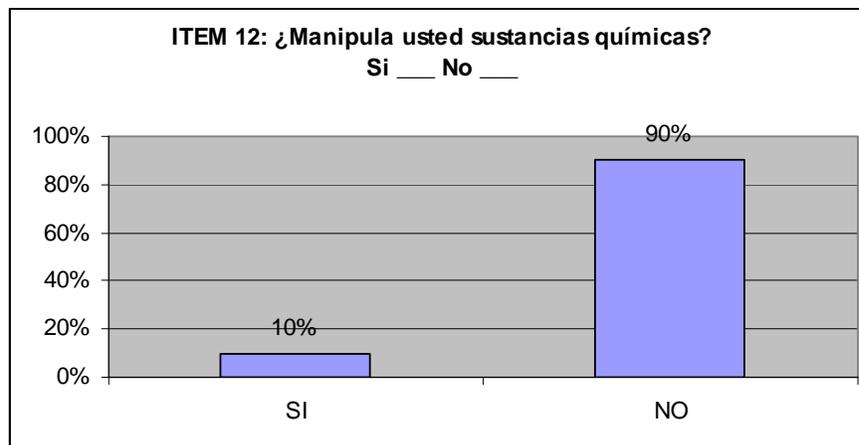


Figura 5. Frecuencia de Utilización de sustancias químicas por los funcionarios del Colegio

El 10% de la población se ubica en el grupo de trabajadores que debe laborar en el laboratorio escolar de química y el personal encargado de servicios generales, quienes están expuestos a toda clase de riesgos ambientales generalmente producidos por inadecuado manejo o tratamiento de Productos químicos, emisiones, desechos, residuos, hidrocarburos, materias primas, insumos, radiaciones, materiales (radiactivo, biológico, orgánico, no degradable, etc.). El 90% restante no tiene acceso a ellos. Al respecto se hace necesario realizar capacitaciones con los funcionarios sobre prevención de accidentes con estas sustancias. Se pretende que aprendan sobre el uso adecuado de ellas, ya que su utilización se ha generalizado en todas las actividades económicas, incluso en la vida doméstica. Muchas de ellas pueden involucrar, sin la adopción de determinadas precauciones, riesgos para la salud y el medio ambiente. Los funcionarios deben informarse sobre los riesgos químicos, los cuales pueden ser debidos, bien a factores intrínsecos a los propios productos o también a factores externos relacionados fundamentalmente con la inseguridad con la que se manipulan.

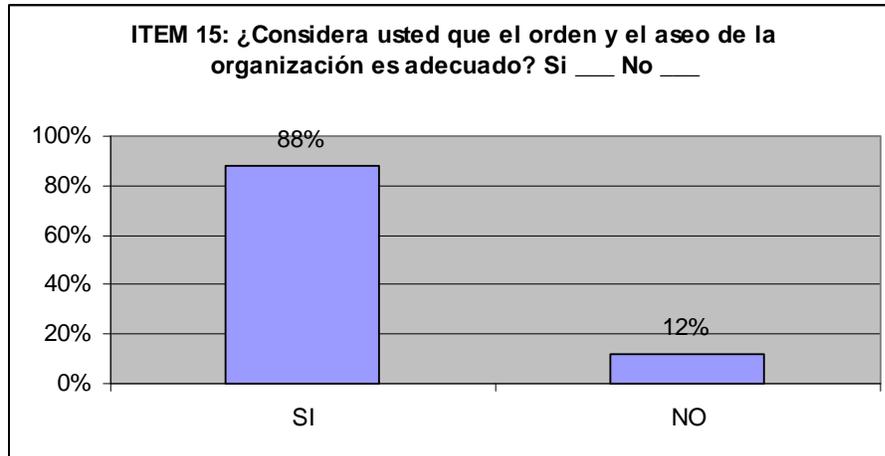


Figura 6. Frecuencia de la percepción de los funcionarios acerca del orden y aseo del Colegio.

El 12% de la población ha tenido experiencias negativas con los baños, los pisos y reportan que no se hace un uso adecuado de las canecas de basura. El 88% restante sostiene que el colegio se encuentra en condiciones óptimas. Sobre este particular se recomienda adicionalmente que el Colegio implemente programas motivacionales orientados a generar prácticas saludables adecuadas referentes al aseo y orden del colegio. Se recomienda que el programa de Salud Ocupacional observe los factores de riesgo biológico a los que están expuestos principalmente los docentes y el personal de servicios generales, quienes están en permanente contacto con agentes causales de trastornos de tipo alérgico, irritativo o infeccioso.

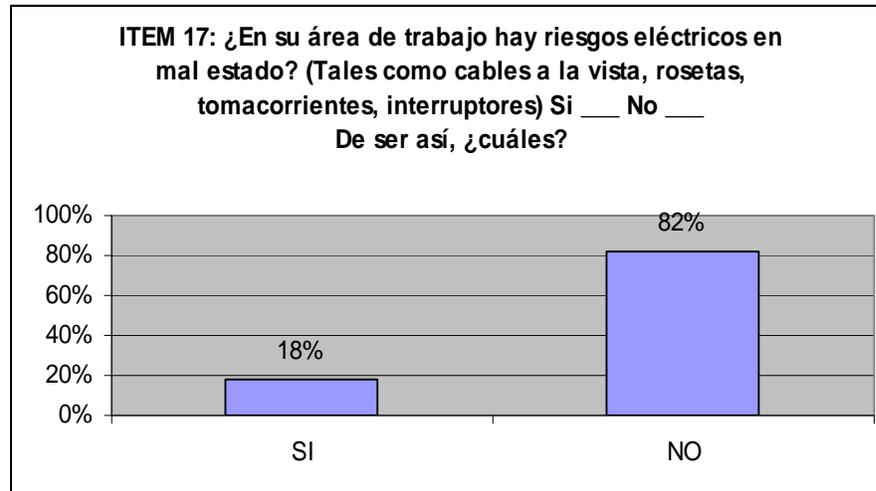


Figura 7. Frecuencia de respuestas acerca de la percepción de los funcionarios sobre riesgos eléctricos que se presentan en el Colegio.

El 18% de la población tiene acceso a los laboratorios de Inglés donde los tomacorrientes se encuentran en mal estado, y salones donde los cables e instalaciones son inadecuados. El 82% restante no encuentra que estos factores representen peligro alguno. Al particular, se recomienda cumpliendo las indicaciones del programa de Salud Ocupacional que todas las instalaciones eléctricas (tableros, conexiones, tomas, cajas, etc.) que estén en mal estado (cableados expuestos, con señas de recalentamiento, sin protecciones, etc.) sean reparadas lo antes posible con el fin de prevenir riesgos de incendio por corto circuito, recalentamiento, chispas sobre materiales combustibles o inflamables, etc. Los puestos con proliferación de cableados, conexiones y enchufes, deben inspeccionarse, limpiarse y ordenarse periódicamente, específicamente en los salones de Sistemas y oficinas.

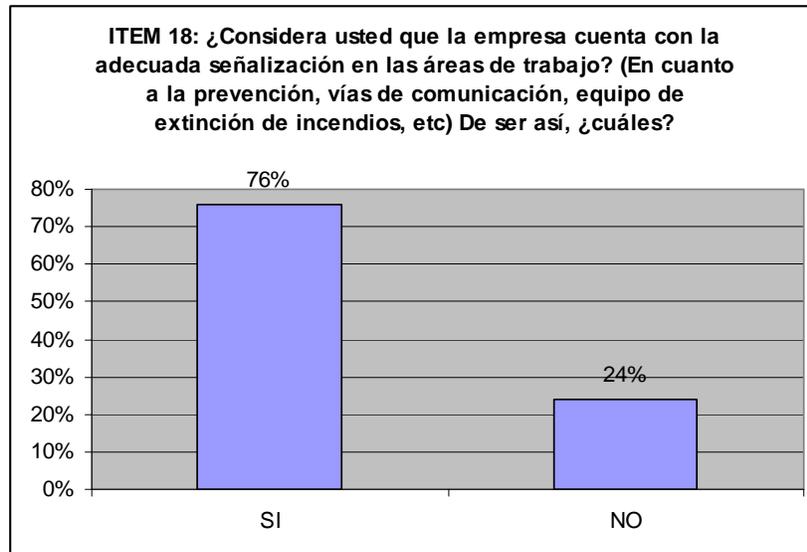


Figura 8. Frecuencia sobre la percepción de los funcionarios acerca de la adecuada señalización de las áreas de trabajo.

El 24% de la población considera que el colegio no cuenta con la debida señalización que informe a las personas de determinados peligros, al igual que reportan la falta de extintores en algunas zonas del colegio. El 76% restante considera que las señalizaciones actuales son suficientes. Se recomienda a los encargados del programa de Salud Ocupacional, prestar atención a los factores de riesgo físico a los que están expuestos los funcionarios, relacionados con la ausencia de extintores o su mala ubicación, los extintores vencidos, la falta de señalización de áreas peligrosas, la inexistencia de brigadas y planes de emergencia que puedan prever, mitigar o controlar la potencialidad de algún posible accidente.

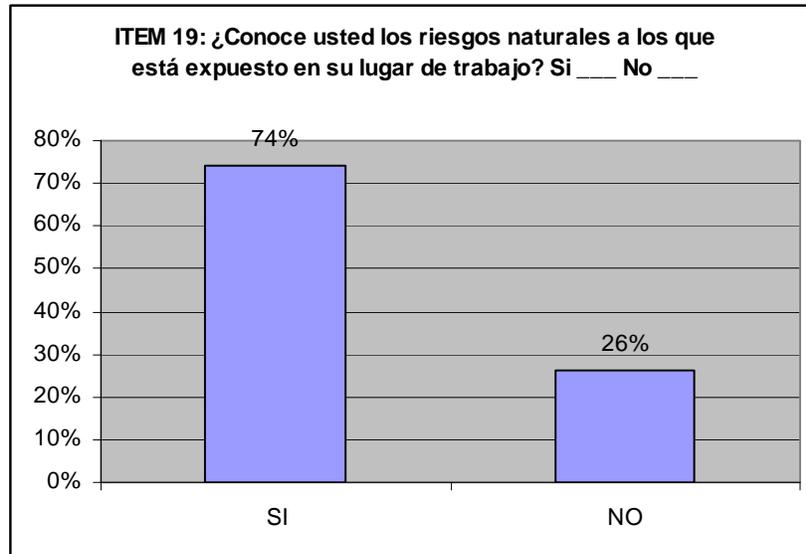


Figura 9. Frecuencia de respuestas acerca del conocimiento sobre los riesgos naturales a los que están expuestos los funcionarios del Colegio.

El 26% de la población dice conocer riesgos tales como terremotos, temblores, inundaciones. El 74% restante dice desconocer cuáles son estos riesgos. Al respecto es importante mencionar que se han tomado medidas tales como la elaboración de un plan de emergencias, a la vez que se ha capacitado al personal en la participación de brigadas de prevención y atención de desastres por medio de capacitaciones y talleres. Se recomienda a los encargados del programa de Salud Ocupacional, prestar atención a los riesgos de origen natural, siendo esto generadores de todo tipo de emergencias, daños y pérdidas a todo nivel, entre los más comunes están los movimientos sísmicos (Temblores, Terremotos, Maremotos), las erupciones volcánicas, los vendavales, ciclones, huracanes, las tormentas eléctricas, las inundaciones, sequías, deslizamientos de terrenos, avalanchas, etc.

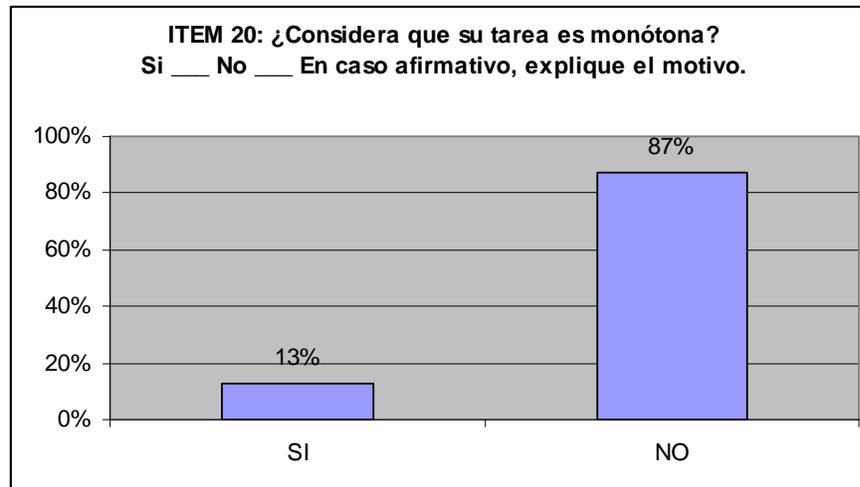


Figura 10. Frecuencia acerca de la percepción de los funcionarios sobre sus tareas diarias.

El 13% de la población considera que su labor es monótona aunque no argumentan su respuesta, a este grupo pertenece el personal de servicios generales quienes desempeñan labores tales como el aseo de los baños, los corredores, mantenimiento de jardines, etc. El 87% la encuentra dinámica. Entre los factores de riesgo más comunes, es posible mencionar el asociado con la monotonía del trabajo, siendo esta una causa para riesgos físicos y psicosociales de los trabajadores. Así por ejemplo, la sobrecarga de trabajo puede ser cuantitativa (cuando hay demasiado que hacer) o cualitativa (cuando el trabajo es demasiado difícil). Varias categorías de trastornos del comportamiento y síntomas de disfunciones se atribuyen a una carga excesiva de trabajo. Se sugiere que esta sobrecarga de trabajo, tanto cualitativa como cuantitativa produce diferentes síntomas de tensión psicológica y física; estos síntomas incluyen: insatisfacción en el trabajo, sensación de amenaza y de malestar, entre otros. Se ha establecido una relación entre el trabajo monótono, rutinario, efectuado en un ambiente poco estimulante propio de la producción en masa y diferentes categorías de afecciones orgánicas, trastornos fisiológicos y otras enfermedades.

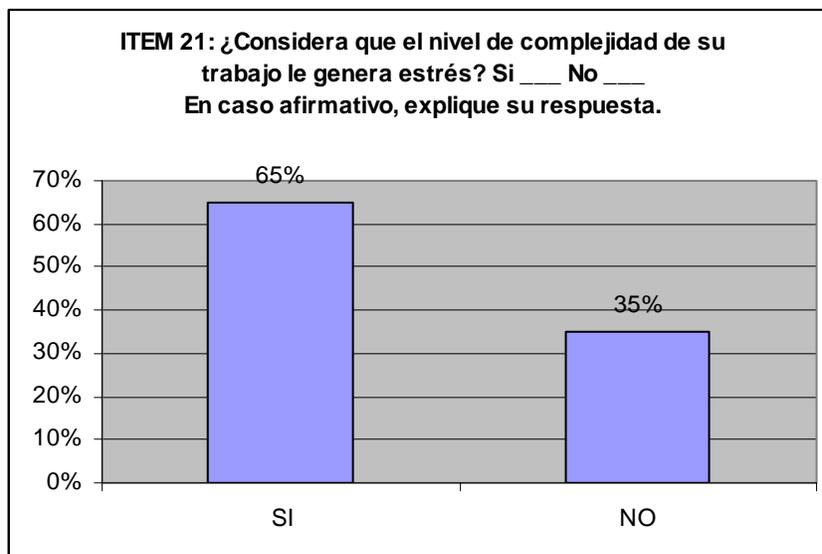


Figura 11. Frecuencia sobre la percepción de los funcionarios acerca del nivel de complejidad de sus respectivos trabajos.

El 35% de la población se encuentra ubicada en las labores de recepción de padres, matrículas a estudiantes, lo cual les hace considerar épocas como el inicio y el final del año generadoras de un nivel de estrés alto. El 65% restante dice que es el estrés normal generado por las actividades de un colegio. Con el fin de aportar desde el área desde la psicología organizacional, se recomienda a la Institución crear espacios lúdicos, de entretenimiento y ejercicios como pausas activas que disminuyan el estrés que pueden estar presentando los funcionarios del Colegio. De forma adicional se sugiere replantear turnos y cargas de trabajo; es importante recordar que la duración diaria de trabajo, así como su duración semanal, mensual, anual y la de toda la vida productiva, en gran medida estructura la forma de vida de la población activa. Evidentemente, el exceso de trabajo también repercute en la salud tanto psicológica como física de los funcionarios. Cuando la función atribuida al trabajador es ambigua, cuando es contradictoria o hay oposición entre las diferentes exigencias del trabajo y cuando es conflictiva, estas situaciones pueden causar estrés.

Análisis de datos cualitativos

Es importante mencionar que adicionalmente a los resultados cuantitativos, también se analizaron cualitativamente los ítems de la prueba aplicada, que por su naturaleza de pregunta abierta permitieron un proceso de categorización en el cual se identificaron respuestas comunes de los funcionarios en relación a aspectos que mencionaron en la encuesta de acuerdo a cada cuestionamiento realizado. Se presentaron los resultados combinando datos cuantitativos y cualitativos, manteniendo la coherencia entre unos y otros y la consistencia en los comentarios realizados por los funcionarios del Colegio (es decir, no se incluyen comentarios aislados que puedan responder a una percepción muy personal).

Material y método para realizar la entrevista semiestructurada

Se realizó un análisis del reporte del encargado del programa de Salud Ocupacional en donde se destacaron los siguientes aspectos:

Resultados de la entrevista con la coordinadora

De la entrevista destacan los siguientes aspectos:

No se cuenta con tiempo suficiente para atender el programa actual de Salud Ocupacional del Colegio.

No existe una historia ocupacional para los funcionarios del Colegio.

El programa de Salud Ocupacional es muy nuevo por lo que se dificulta determinar su efectividad.

Existe un Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) conformado por 5 funcionarios del Colegio.

Es necesario el diseño y la puesta en marcha de nuevos sistemas de información que sirvan de apoyo a la gestión del encargado del programa de Salud Ocupacional

Es necesario mencionar que el actual programa de Salud Ocupacional del Colegio Santa María de Jesús, facilitó el Panorama de Factores de Riesgo, realizado en la institución en septiembre del presente año, para efectos de la presente investigación.

De acuerdo a los resultados de la entrevista realizada a la Doctora Mayra Ríos, encargada del programa de Salud Ocupacional de la Institución, resulta pertinente que el Colegio disponga de instrumentos válidos y fiables que permitan monitorizar el ambiente psicosocial en el trabajo, así como protocolos para la vigilancia de la salud de sus funcionarios. Se evidencia que la Institución vela por el bienestar de estos, sin embargo se requiere que las directivas creen estrategias y acciones de mejoramiento en el área de Salud Ocupacional, que incluyan programas de prevención con el fin de eliminar y/o minimizar los riesgos a los que se encuentran expuestos los funcionarios del Colegio Santa Mariana De Jesús. A su vez se entiende que por el tiempo que lleva el programa de Salud Ocupacional actual se necesita mayor información por parte de la Institución a sus funcionarios en cuanto a la existencia del conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, y del cual se encarga el Comité paritario de Salud Ocupacional. (COPASO).

Adicionalmente, comunicarles que un programa de salud ocupacional los ampara frente a los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, normativas que se encuentran debidamente vigiladas en la Legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las ARP (Colpatria, 2002). También se recomienda crear brigadas de salud y de prevención de accidentes entre los funcionarios de la Institución al igual que incluir temas de promoción de la salud, y la prevención de enfermedades y accidentes en los programas de capacitación laboral. Como observación final se recomienda elaborar un glosario de términos técnicos de

promoción y prevención que permita su difusión y mejor comprensión entre los responsables y participantes de dichas actividades.

Análisis de datos obtenidos en cuestionario de identificación de factores de riesgo psicosocial:

Se realizó un cuestionario para el análisis propuesto. Es importante anotar que el objetivo del cuestionario fue conocer la percepción de los funcionarios del colegio sobre las condiciones del proceso de salud ocupacional por medio de preguntas que orientaban a identificar los riesgos a los que se exponían los funcionarios en el ejercicio de sus funciones.

Resultados del cuestionario

A las preguntas:

1. *¿Conoce los riesgos a los que está expuesto en su trabajo? Si ___ No___*

En caso afirmativo, méncionelo.

Los funcionarios respondieron que las dolencias más comunes debido a las largas jornadas que deben permanecer de pie, son las várices, y problemas en la columna. Por otro lado se presenta en la mayoría de los docentes problemas de la voz y la garganta, sumado a altos niveles de estrés. En los administrativos que realizan labores repetitivas el síndrome túnel del carpio es la enfermedad más frecuente y algunos de los funcionarios reportaron haberse caído debido a que los pisos en ciertas áreas del plantel son muy resbalosos.

2. *¿Cuántas horas tiene su turno de trabajo?*

La gran mayoría de los funcionarios del Colegio Santa Mariana de Jesús labora ocho horas diarias, se presentan pocos casos de docentes que están vinculados con la institución y su horario de trabajo es de menos horas que las de sus compañeros. A excepción de los señores de vigilancia, el conductor y las señoras de mantenimiento y servicios generales que reportaron quedarse en el plantel el tiempo que sea necesario y si así lo requieren las directivas.

4. *¿Las áreas en las que desarrolla su trabajo le ofrecen un ambiente laboral seguro?*

SI _____ NO _____ ¿Por qué?

La totalidad de los funcionarios reporta correr un alto riesgo de caídas en algunas zonas de la Institución debido a que las personas de mantenimiento utilizan una gran cantidad de ceras para su limpieza. A su vez reportan que no existen antideslizantes que les evite sufrir caídas sobre todo en las oportunidades que llueve.

5. *¿Ha sufrido accidentes de trabajo? Si ___ No ___*

En caso afirmativo cuales fueron las causas?

Otros reportes informan que a pesar de que todos no han llegado a caerse si se resbalan en los corredores provocándoles un gran temor, sobre todo en los días de lluvia y cuando las señoras del aseo enceran los pisos de los corredores y la sala de profesores.

La totalidad de los funcionarios solicitan que se señalicen los sitios donde han ocurrido accidentes debido al piso resbaloso, también sugieren que se instalen antideslizantes en los pisos que así lo requieran. A su vez sugieren que exista una enfermera en cada sesión tanto de primaria como de preescolar con el fin de que todos dentro del plantel se encuentren más protegidos ante cualquier eventualidad que demande tener un profesional de la salud cerca.

10. *¿La iluminación de su área de trabajo es apropiada? Si ___ No ___*

Los funcionarios coinciden en que el espacio donde ejecutan sus labores cuenta con luz día, que facilita la realización de las tareas, además todos coinciden que la infraestructura de la Institución es adecuada y que sus amplios ventanales permiten que cuenten todo el tiempo con luz solar.

13. *¿Está usted expuesto a riesgos biológicos (Bacterias, hongos, virus, o personas con enfermedades contagiosas, entre otras) Si _____ No _____ ¿De ser así, ¿Cuáles?*

La mayoría de funcionarios reportó que las bacterias se encuentran en los virus que poseen los niños cuando están resfriados, y que en el caso de los docentes, el riesgo es permanente ya que deben estar en contacto directo y diario con los niños. Los funcionarios que deben realizar trabajos relacionados con el aseo del colegio reportaron estar expuestos a los malos olores de los baños y los pozos.

14. ¿En su trabajo está expuesto a riesgos ergonómicos, tales como:1) Levantamiento de cargas, que impliquen esfuerzos. 2) posturas prolongadas. 3) Otros ___ ¿Cuáles?

La gran mayoría de los funcionarios del colegio sostienen que debido a las jornadas prolongadas donde deben permanecer de pie, se han presentado venas varices en sus piernas al igual que problemas de columna por malas posiciones. Por su parte los funcionarios que deben realizar tareas repetitivas tales como escribir por extensos espacios de tiempo o digitar, presentan problemas de tendinitis y el túnel carpiano.

16. ¿Las condiciones físicas (piso, escaleras, barandas e instalaciones en general) son seguras? Si ___ No ___ ¿En caso negativo explique por qué?

El grupo de participantes en general sostuvo que corren un gran riesgo en las escaleras porque no tienen barandas. Al igual que caminando por determinadas zonas del plantel porque sus pisos son demasiado resbalosos. Todos coinciden en que deben dejar de encerar los pisos y que debe existir más señalización en estas zonas que representan peligro tanto para mayores como para los niños. (Ver anexo F).

Es importante que los funcionarios del colegio Santa Mariana de Jesús conozcan los Riesgos Profesionales, a los que se exponen en el ejercicio de sus labores. A su vez deben saber que existe un conjunto de normas y

procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Para que se garantice su bienestar y que los funcionarios sepan cómo proceder ante los riesgos que han venido presentando, se debe capacitar a todos los funcionarios, con el fin de que se informen de la existencia de actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar sus condiciones de trabajo y salud. Comunicarles que el programa de salud ocupacional les orienta a fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, que se encuentran debidamente vigiladas en cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las ARP (Colpatria, 2002).

Conclusiones y Discusión

Los resultados muestran que la utilización de las metodologías cuantitativa y cualitativa sirve para una mejor interpretación de los resultados. En la presentación de los principales resultados, la utilización de los comentarios de los trabajadores para ilustrar los datos cuantitativos sirvió para la mejor comprensión de los propios trabajadores que se sentían identificados con la situación descrita. De acuerdo a los objetivos específicos los datos permitieron identificar los factores de riesgo laboral percibidos por los docentes, empleados administrativos y de servicios generales de la institución educativa santa mariana de Jesús la ciudad de Bogotá, al igual que se logró establecer la forma en que los factores de riesgo laboral identificados, afectan el bienestar biológico, psicológico y social de los funcionarios de la Institución educativa Santa Mariana de la ciudad de Bogotá.

En general, los resultados permitieron conocer la percepción de los funcionarios de la institución educativa Santa Mariana de Jesús de la ciudad de Bogotá sobre las condiciones del proceso de salud ocupacional, por lo tanto se hace indispensable describir algunos puntos críticos. Los funcionarios consideran que a pesar de que el Colegio vela por la salud de sus trabajadores, se deben establecer medidas correctivas frente a las dificultades que se han venido presentando en aspectos como *factores de riesgo de seguridad* que influyen sobre la accidentalidad y que provienen del estado de las instalaciones (como algunos techos, paredes, pisos, estructuras del Colegio), al igual que *factores de riesgo eléctrico*, como la existencia de cables eléctricos en malas condiciones en algunas áreas de la Institución. En cuanto a factores de *riesgo biológico*, se encontró que los funcionarios principalmente los docentes se encuentran expuestos a agentes causales de trastornos de tipo infeccioso, alérgico o irritativo, dado el permanente contacto que tienen con los estudiantes.

Es importante resaltar que a partir de la información obtenida con los funcionarios del Colegio, este puede dar una serie de pasos formales,

demostrando interés y compromiso con la promoción de la salud en el ambiente de trabajo. Tal como lo plantea la OPS (1999) el compromiso requerido en una organización corresponde tanto a la gerencia como a los representantes de los trabajadores. Por ejemplo, se puede informar a todos los funcionarios del colegio, de los recursos disponibles para la obtención de apoyo y ayuda e incorporar temas de desarrollo personal en los sistemas de apreciación. También se puede perfeccionar las destrezas interpersonales de los funcionarios, de modo que sean más capaces de manejar los problemas de relaciones y de las personas que se presentan en el trabajo. Acerca de las implicaciones en la salud de los trabajadores es evidente que el impacto de los diferentes factores expuestos en la presente investigación es importante. Por ello se hace necesario instaurar medidas de prevención primaria eficaces con el fin de evitar o reducir el nivel de exposición a estos factores de riesgo

Como *aporte personal* se propone para investigaciones futuras en el campo de la Psicología organizacional abordar temas que realmente sean de interés y de provecho para los empleados de cualquier empresa, tal como se dio en la presente investigación, dado que el futuro será de aquellas empresas que acierten en el fomento del bienestar de sus funcionarios y alcancen niveles de competitividad adecuados. Referente a la propuesta personal *a la institución* se recomienda a las directivas, que no solo intervengan para corregir situaciones peligrosas, sino que además estudien nuevos métodos y procedimientos de prevención que favorezcan el desarrollo integral de sus trabajadores. Adicionalmente se sugiere que continúen con el interés de amparar a sus colaboradores, son ellos la mejor medida de todas las cosas y por tanto nadie está en mejores condiciones que los propios trabajadores, a través de los factores humanos, para conocer las consecuencias que el trabajo tiene sobre su propia vida.

Adicionalmente el Colegio debe realizar los ajustes necesarios del puesto de trabajo de los funcionarios que así lo demanden, teniendo en cuenta las características de sus cargos, la adaptación del espacio, las posturas de

trabajo, el espacio libre, la interferencia de las partes del cuerpo, el campo visual, la fuerza del trabajador, entre otros aspectos.

Se considera que al diseñar adecuadamente los puestos de trabajo de los funcionarios del colegio, se logre garantizar una correcta disposición del espacio de trabajo, que los funcionarios eviten esfuerzos innecesarios, ya que estos nunca deben sobrepasar su capacidad física. En especial se hace referencia a los funcionarios que reportaron tener posturas inadecuadas como el agacharse de manera incorrecta, particularmente las docentes que trabajan en el área de preescolar. A su vez, se recomienda evitar movimientos que fuercen los sistemas articulares, y los trabajos excesivamente repetitivos (Asociación de Ergonomía Argentina, 2004

A nivel de riesgos psicosocial, se le recomienda que los funcionarios del colegio logren controlar el estrés mediante:

1. La identificación de los agentes estresores en el ambiente laboral.
2. El establecimiento conjunto de estrategias para disminuir los efectos del Agente estresor.
3. La formación de los trabajadores sobre el manejo del estrés.

Referencias

- Álvarez, F. Conti, L. Valderrama, F. Moreno, O. & Jiménez, I. (2007). *Salud Ocupacional*. Ediciones: Colección Textos Universitarios.
- Asociación de Ergonomía Argentina. (2004). *Acerca de las posturas en el trabajo*. Artículo recuperado en Septiembre del 2009 en <http://www.ergonomia.cl/postura.html>.
- Cadavid, L. & Grajales, G. (2002). *Factores de Riesgo de Origen Laboral*. Bogotá: Impresor Colorísimo.
- Colpatria (2002). *Riesgos profesionales*. Bogotá: Aseguradora Colpatria.
- Davis, K. (1983). *El comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Enciso, E. & Perilla, L. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la Psicología Organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Gómez, González y Quevedo (2009). Modelos de formulación de problemáticas en contextos organizacionales: Una base fundamental para la formación de estudiantes universitarios. En *Aguilar B., M. C., Rentería. E. (2009) Psicología del trabajo y las organizaciones, Reflexiones y experiencias de investigación*. Bogotá Ed Usta. Capítulo 24
- León G, Montero I. *Diseño de investigaciones*. 2.a ed. Madrid: McGraw Hill, 1997.
- Ministerio de la Protección Social (2007). *Resolución 2346 de julio 11 2007*. Bogotá
- Ministerio de trabajo y seguridad social. Modelo de evaluación del programa de salud ocupacional de empresa. Chía, Colombia. 1998
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1992). *Resolución 6398 de 1992*. Bogotá
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1984). Decreto 614 de 1984
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1989). Resolución 1016 de 1989
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1994). Decreto 1295 de 1994

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1995). *Conozca el Sistema General de Riesgos profesionales*. República de Colombia.
- Ministerio de trabajo y seguridad social. (1998). *Modelo de evaluación del Programa de Salud Ocupacional de Empresa. Pequeña Empresa*. Bogotá.
- Montero, I. & León, O. (2007). Guía para nombrar los estudios de investigación en Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Vol. 7, No. 3, pp. 847-862
- Morales, J. (1981). *Metodología y teoría de la Psicología*. Tomo 1. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Muchinsky, P. (1993). *Psicología Aplicada al Trabajo*. Nueva York: Desclée de Brouwer.
- Norma ISO 8402 (2006). Bogotá
- Norma ICONTEC 4115 (2006). Bogotá
- OIT. (1981) Artículo recuperado el 22 de agosto de 2008 de www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?
- OIT. (1970). Orden de 7 de abril de 1970. Artículo recuperado de www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?
- OIT. Consejo Ejecutivo EB120/28 Rev.1120^a reunión 26 de enero de 2007 Punto 4.10 del orden del día. Salud de los trabajadores: proyecto de plan de acción mundial.
- OIT (1959). R112 *Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo* Artículo recuperado de www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R112
- Organización Mundial de la Salud. OMS. (2002). *Pautas éticas internacionales para la investigación biomédica en seres humanos, preparadas por el Consejo de Organizaciones Internacional desde las ciencias médicas (CIOMS)*. Ginebra: OMS.
- Organización Panamericana de la salud, (1999). *Salud de los trabajadores en la región de las Américas*. San Juan: Organización Panamericana de la salud

- Pérez, G. (2004). *Subprograma Profesionalizante de Psicología Organizacional. Facultad de Estudios Superiores Iztacala, Carrera de Psicología*. México. Recuperado en 24 Agosto de 2009 de: http://psicología.iztacala.unam.mx/cambio_curricular/subprogramas/psicología_organizacional.htm.
- Rojas, R. (1998). *Papel del Gobierno en la prevención y en los programas de respuesta a los accidentes que afectan la seguridad tecnológica, la salud y el medio ambiente*. Bogotá: Consejo Colombiano de Seguridad.
- Ruiz, C. (2007). *Conceptos y Técnicas para la prevención de Riesgos Laborales*, 3ra Edición. Madrid: Elsevier
- Sánchez, D. (2009). Recuperado el 14 de octubre de 2009 en www.dsanchezc.com. Y www.damaringenieria.com
- Seguro social. (1998). *Protección laboral. Los sistemas de aseguramiento de los riesgos profesionales*. Chía: Seguro Social.
- Ulrich D. (1999) *Recursos Humanos-Champions*. Ediciones Granica, S. A.Madrid.
- Universidad de San Buenaventura (2001). *Documentos grupos y líneas de investigación*. Bogotá: Universidad de San Buenaventura.

APÉNDICES

Apéndice A.



UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA FACULTAD DE PSICOLOGÍA CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ con C.C. _____, acepto asistir a la entrevista programada para participar en una investigación sobre el plan básico de servicios de prevención del grado de desarrollo en salud ocupacional del colegio SANTA MARIANA DE JESÚS, y en la cual hablaré abiertamente sobre el conocimiento que tengo al respecto. Según me han informado, este procedimiento no causará ningún daño físico o psicológico. Mi participación será de una sesión durante esta semana.

Tendré la posibilidad de retirarme en cualquier momento, si así lo deseo.

La investigación será de uso confidencial por parte del investigador y por parte mía. La información obtenida, no será publicada. Sin embargo, los resultados generales de la investigación, podrán ser publicados en investigaciones posteriores.

En caso de alguna duda, podré comunicarme con la siguiente persona: Ana Myriam Daza Salcedo., (Tel. 3152925559-6373725),

Acepto participar en esta investigación,

C.C.

Participante

C.C.

Investigador

Apéndice B.

COLEGIO SANTA MARIANA DE JESUS
DEPARTAMENTO DE GESTION HUMANA
SALUD OCUPACIONAL

**Cuestionario de identificación de factores de riesgo psicosocial**

A continuación se presentan una serie de preguntas relacionadas con su lugar de trabajo y su desempeño laboral. Su colaboración es necesaria y consiste en señalar con una X, en cualquiera de las dos opciones, la respuesta con la cual usted esté de acuerdo. A su vez cuando la pregunta lo requiera, por favor explique la razón de su respuesta.

Gracias por su participación.

Apellidos y Nombres:		Edad:	Cargo
			:
Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS	
1	¿Conoce los riesgos a los que esta expuesto en su trabajo? (ergonómicos, Psicosociales, químicos, etc.) En caso afirmativo, méncionelos.		
2	¿Cuántas horas tiene su turno de labores de trabajo?		
3	¿Utiliza elementos de protección laboral para la realización de su trabajo? ¿ De ser así cuales?		
4	¿Las áreas en las que desarrolla su trabajo le ofrecen un ambiente laboral seguro? Si__ No__ ¿Por que?		
5	¿Ha sufrido accidentes en el trabajo? Si __ No. __ En caso afirmativo cuales fueron las causas?		
6	¿Ha sufrido alguna enfermedad en esta empresa? Si __ No__ En caso afirmativo cuales fueron las causas?		
7	¿Tiene dificultad para comunicarse con sus compañeros en su trabajo? Si__ No.____. Si es así méncionelos.		

8	¿Desde el punto de vista de la Salud Ocupacional que recomendaciones le haría usted a la empresa para tener condiciones seguras de trabajo?	
9	¿Tiene Problemas de concentración al realizar su trabajo? Si__ No__	
10	¿La iluminación de su área de trabajo es apropiada? Si__ No__	
11	Existen niveles de ruido que perturben de su trabajo? Si__ No__	
12	¿Manipula usted sustancias químicas? Si__ No. __	
13	Esta usted expuesto a riesgos biológicos? (bacterias, hongos, virus o personas con enfermedades contagiosas entre otros). Si__ No. __ ¿De ser así cuáles?	
14	¿En su trabajo está expuesto a riesgos ergonómicos? 1) Levantamiento de cargas que impliquen esfuerzos 2) Posturas prolongada 3) otros _____ cuales?	
15	¿Considera usted que el orden y el aseo de la organización es adecuado? Si__ No__	
16	¿Las condiciones físicas (del piso, escaleras, barandas e instalaciones en general) son seguras? Si__ No__ En caso negativo explique por que?	
17	¿En su área de trabajo hay riesgos eléctricos en mal estado? (tales como cables a la vista, rosetas, tomacorrientes, interruptores) Si __ No. __ De ser así cuales?	
18	Considera usted que la empresa cuenta con la adecuada señalización en las áreas de trabajo? (en cuanto a prevención, vías de comunicación, equipos de extinción de incendios. Etc.) De ser así cuales?	

19	¿Conoce usted los riesgos naturales a los que está expuesto en su lugar de trabajo? Si ____ No ____	
20	¿Considera que su tarea es monótona? Si ____ No ____ De ser así explique el motivo.	
21	¿Considera que el nivel de complejidad de su trabajo le genera estrés? De ser así explique su respuesta.	

Apéndice C.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

“Evaluación grado de desarrollo de salud ocupacional”

El día 3 de septiembre siendo las 11:00 de la mañana, se entrevista a la doctora MAYRA RIOS, Jefe Gestión Humana del Colegio Santa Mariana de Jesús:

1. ¿Existe documento que contiene el Programa de Salud Ocupacional?
Si existe, aproximadamente año y medio, está firmado por el Representante Legal y en él están definidas las políticas de Salud Ocupacional.
2. ¿Hay un Coordinador del Programa de Salud Ocupacional?
Si, la coordinadora soy yo Mayra Rios, también hay un recurso humano adicional que me apoya.
3. ¿El recurso humano cuenta con tiempo suficiente?
No, las personas que me apoyan no tienen el tiempo suficiente debido a que su horario de clase están completo y unos docentes tienen compromisos en las horas de la tarde fuera de la Institución.
4. ¿El programa de Salud Ocupacional cuenta con un presupuesto específico?
No, debido a que no se proyecto dentro del presupuesto de esta Institución.
5. ¿Se tiene un panorama de riesgos?
Si, inicialmente se hizo contacto con la ARP Evaluación y a partir de ese momento empezó a funcionar.
6. ¿Existe Historia Ocupacional para los trabajadores?
No, existe.
7. ¿Se llevan estadísticas de enfermedad general?
Si, en la Secretaría General y en Gestión Humana.
8. ¿Se llevan estadísticas de accidente de trabajo?
Si, en Gestión Humana.

9. ¿Se llevan estadísticas de ausentismo?

Si, en Gestión Humana

10. ¿Se da capacitación sobre los riesgos a los trabajadores y se llevan de registro de asistencia a la capacitación?

Si se dan capacitaciones y se llevan registro de asistencia

11. ¿Se suministran elementos de protección personal, según los factores de riesgo?

Si, se hace reposición oportuna de los elementos de protección personal, además se cuenta con una reserva suficiente de estos elementos, la Madre Carmen Leticia, ecónoma del Colegio es la encargada de este trabajo, se lleva un registro individual del suministro y reposición de elementos.

12. ¿Hay Comité Paritario de Salud Ocupacional o vigía?

Si, está debidamente registrado y está compuesto por Claudia Pimiento, Deysi Gómez, Félix Rivera, Arnold Pinzón, María Cristina Martinez y Mayra Rios.

Actualmente estamos afiliados a la ARP. Positiva, nos reunimos dos veces al mes.

13. ¿Está funcionando un Programa de capacitación sobre los riesgos laborales?

Si, a partir del mes de agosto del presente año.

Apéndice D.**Validación por Jueces (Calificación)**

ITEM		REDACCION		ESTRUCTURA		LENGUAJE		PUNTAJE FINAL
1	10	3,3	11	3,6	9	3	10	3,3
2	0	0	0	0	0	0	0	0
3	10	3,3	10	3,3	9	3	9,6	3,2
4	11	3,	11	3,6	10	3,3	10,6	3,5
5	11	3,	10	3,3	10	3,3	10,3	3,4
6	9	3	8	2,6	9	3	8,6	2,8
7	8	2,6	7	2,3	7	2,33	7,3	2,4
8	10	3,3	9	3	10	3,3	9,6	3,2
9	10	3,3	10	3,3	10	3,3	10	3,3
10	10	3,3	9	3	11	3,6	10	3,3
11	9	3	9	3	10	3,3	9,3	3,1
12	10	3,3	10	3,3	10	3,3	10	3,3
13	10	3,3	10	3,3	10	3,3	10	3,3
14	10	3,3	8	2,6	8	2,6	8,6	2,8
15	0	0	0	0	0	0	0	0
16	10	3,3	9	3	10	3,3	9,6	3,2
17	8	2,6	8	2,6	8	2,6	8	2,6
18	10	3,3	9	3	11	3,6	10	3,3
19	10	3,3	10	3,3	10	3,3	10	3,3
20	10	3,3	10	3,3	10	3,3	10	3,3
21	10	3,3	10	3,3	10	3,3	10	3,3
22	10	3,3	10	3,3	10	3,3	10	3,3

Apéndice E.

Ítems modificados según validación por Jueces

ITEM	CALIFICACIÓN	MODIFICADO	ACEPTADO
1. ¿Conoce los riesgos a los que esta expuesto en su trabajo? En caso afirmativo, mencionalo	3, 33	NO	SI
2. ¿Si es así con qué frecuencia hace estas tareas?	0	Este ítem no cumplió las estructuras de validación correspondientes.	NO
3. ¿Cuántas horas tiene su turno de trabajo?	3,22	NO	SI
4. ¿Qué elementos de protección laboral utiliza para la realización de su trabajo?	3,55	¿Utiliza elementos de protección laboral para la realización de su trabajo? Si ___ No ___ De ser así, ¿cuales?	SI
5. ¿Las áreas en las que desarrolla su trabajo le ofrecen un ambiente laboral seguro? SI ___ NO ___ ¿Por qué?	3,44	NO	SI
6. ¿Ha sufrido accidentes en el trabajo o alguna enfermedad a consecuencia del mismo en esta empresa, en caso afirmativo cuales fueron las causas? SI ___ NO ___	2,88	El ítem original dio paso a dos ítems en la tabla final: 5. ¿Ha sufrido accidentes de trabajo? Si ___ No ___ E En caso afirmativo ¿cuales fueron las causas?	SI
		6. ¿Ha sufrido alguna enfermedad en esta empresa? Si ___ No ___ En caso afirmativo ¿cuales fueron las causas?	
7. ¿Ha tenido o tiene dificultad para comunicarse con sus compañeros y superiores en su trabajo? SI ___ NO ___	3,44	¿Tiene dificultad para comunicarse con sus compañeros de trabajo? Si ___ No ___ Si es así ¿Por qué?	SI
8. ¿Desde el punto de vista de la Salud Ocupacional que recomendaciones le haría usted a la empresa para tener condiciones seguras de trabajo?	3,22	NO	SI
9. ¿Tiene problemas de concentración al realizar su trabajo? SI ___ NO ___ ¿Por qué?	3,33	¿Tiene problemas de concentración al realizar su trabajo? Si ___ No ___	SI
10. ¿La iluminación de su área de trabajo es apropiada? SI ___ NO ___ ¿Por qué?	3,33	¿La iluminación de su área de trabajo es apropiada? Si ___ No ___	SI
11. ¿Existen niveles de ruido que perturben la relación de su trabajo? SI ___ NO ___	3,11	NO	SI
12. ¿Manipula usted sustancias químicas? SI ___ NO ___ ¿Qué sustancias?	3,33	¿Manipula usted sustancias químicas? Si ___ No ___	SI
13. ¿Esta usted expuesto a riesgos biológicos como contacto con los animales, bacterias, hongos, virus, o personas con enfermedades contagiosas? SI ___ NO ___ ¿Cuáles?	3,33	NO	SI
14. ¿En su trabajo a que riesgo esta expuesto a: Levantamiento de cargas que impliquen esfuerzos, posturas prolongadas o movimientos repetitivos?	2,88	¿En su trabajo está expuesto a riesgos ergonómicos, tales como:1) Levantamiento de cargas, que impliquen esfuerzos. 2) posturas prolongadas.3) Otros ___ Cúales?	SI

ITEM	CALIFICACIÓN	MODIFICADO	ACEPTADO
15. De los siguientes riesgos marque los que considere estén presentes en su área de trabajo - Caída de objetos ____ - Elementos corto punzantes ____ - Partes en movimiento ____ - Superficies y elementos calientes ____	0	Este ítem no cumplió las estructuras de validación correspondientes.	NO
16. ¿Considera usted que el orden y el aseo del colegio es adecuado?	3,22	¿Considera usted que el orden y el aseo de la organización es adecuado? Si ___ No ___	SI
17. ¿Las condiciones del piso, escaleras, barandas e instalaciones en general son adecuadas? SI ___ NO ___ ¿En caso negativo explique por qué?	2,66	¿Las condiciones físicas (piso, escaleras, barandas e instalaciones en general) son seguras? Si ___ No ___ ¿En caso negativo explique por qué?	SI
18. ¿En su área de trabajo hay riesgos eléctricos, tales como cables a la vista, rosetas, tomacorrientes, interruptores en mal estado? SI ___ NO ___	3,33	¿En su área de trabajo hay riesgos eléctricos en mal estado? (Tales como cables a la vista, rosetas, tomacorrientes, interruptores) Si ___ No ___ De ser así, ¿cuáles?	SI
19. ¿Considera usted que la empresa cuenta con la adecuada señalización en las áreas de trabajo, en cuanto a prevención, vías de comunicación, equipos de extinción de incendios etc.? SI ___ NO ___	3,33	Considera usted que la empresa cuenta con la adecuada señalización en las áreas de trabajo?(en cuanto a la prevención,vías de comunicación,equipo de extincion de incendios,etc) SI ___ NO ___ De ser así, ¿cuáles?	SI
20. ¿Conoce usted los riesgos naturales a los que está expuesto en su lugar de trabajo? SI ___ NO ___	3,33	NO	SI
21. ¿Considera que su tarea es monótona? SI ___ NO ___	3,33	¿Considera que su tarea es monótona? Si ___ No ___ En caso afirmativo, explique el motivo.	SI
22. ¿Considera que el nivel de complejidad de su trabajo le genera estrés? SI ___ NO ___	3,33	¿Considera que el nivel de complejidad de su trabajo le genera estrés? Si ___ No ___ En caso afirmativo, explique su respuesta.	SI

Apéndice F.

ITEMS	RESPUESTAS	CATEGORIZACIÓN
<p>1. ¿Conoce los riesgos a los que está expuesto en su trabajo? Si ___ No___</p> <p>En caso afirmativo, menciónelo.</p>	<p>La mayoría de los participantes contestó que las dolencias más comunes debido a las largas jornadas que deben permanecer de pie, son las várices, y problemas en la columna. Por otro lado se presenta en la mayoría de los docentes problemas de la voz y la garganta, sumado a altos niveles de estrés. En los administrativos que realizan labores repetitivas el síndrome túnel del carpio es la enfermedad más frecuente y algunos de los funcionarios reportaron haberse caído debido a que los pisos en ciertas áreas del plantel son muy resbalosos.</p>	<p>Es importante que los funcionarios del colegio Santa Mariana de Jesús conozcan los Riesgos Profesionales, a los que se exponen en el ejercicio de sus labores. A su vez deben saber que existe un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.</p> <p>Para que se garantice su bienestar y que los funcionarios sepan cómo proceder ante los riesgos que han venido presentando, se debe capacitar a todos los funcionarios, con el fin de que se informen de la existencia de actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar sus condiciones de trabajo y salud. Comunicarles que el programa de salud ocupacional les orienta a fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, que se encuentran debidamente vigiladas en cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las</p>

		ARP. (Colpatria, 2002).
		CATEGORIZACIÓN
2. ¿Cuántas horas tiene su turno de trabajo?	La gran mayoría de los funcionarios del Colegio Santa Mariana de Jesús labora ocho horas diarias, se presentan pocos casos de docentes que están vinculados con la institución y su horario de trabajo es de menos horas que las de sus compañeros. A excepción de los señores de vigilancia, el conductor y las señoras de mantenimiento y servicios generales que reportaron quedarse en el plantel el tiempo que sea necesario y si así lo requieren las directivas.	<p>Es claro que para el Colegio Santa Mariana de Jesús el bienestar de sus empleados es fundamental y que la Institución funciona bajo la normatividad que la ley exige a las empresas, esto es un dato positivo ya que según datos de la OIT, el número de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, que anualmente cobra más de dos millones de vidas, parece estar aumentando debido a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo y a las largas jornadas que en ocasiones los trabajadores deben cumplir en las empresas. Cuando en las empresas distribuyen tanto el tiempo como las labores a realizar de una manera equitativa, disminuyendo el número de accidentes de trabajo en gran medida debido al cansancio y agotamiento tanto físico como mental, se logra establecer este porcentaje de funcionarios que padecen de enfermedades y riesgos tal como lo reporta la Organización internacional del trabajo. Este fenómeno se viene observando en muchos países industrializados, mientras que ha aumentado en países de Asia y América Latina.</p> <p>Es pertinente recordar que el objetivo de las acciones en prevención de riesgos laborales es proteger la salud de los trabajadores, en su ejercicio profesional y en el ambiente de trabajo, evitando los</p>

		riesgos derivados de las condiciones que puedan implicar accidentes o enfermedades profesionales (Alvarez, Conti, Moreno, Valderrama, Jiménez, 2007).
		CATEGORIZACIÓN
4. ¿Las áreas en las que desarrolla su trabajo le ofrecen un ambiente laboral seguro? SI _____ NO _____ ¿Por qué?	La totalidad de los funcionarios reporta correr un alto riesgo de caídas en algunas zonas de la Institución debido a que las personas de mantenimiento utilizan una gran cantidad de ceras para su limpieza. A su vez reportan que no existen antideslizantes que les evite sufrir caídas sobre todo en las oportunidades que llueve y zonas como la fotocopiadora, la sala de profesores se convierten en verdaderas trampas debido a que el piso se torna demasiado resbaloso y de hecho, ya en varias ocasiones algunos funcionarios se han caído causándose serios daños. A su vez los funcionarios reportaron que en el segundo piso las escaleras no poseen barandas, lo cual las hace también peligrosas para la seguridad tanto de funcionarios como de estudiantes.	Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social. Se espera que el programa de salud ocupacional que viene funcionando desde hace año y medio en el colegio permita desarrollar estrategias que garanticen el bienestar de sus funcionarios, lo cual lo incentivará a mejorar su desempeño laboral. En consideración a lo anterior, la administración y la gerencia del colegio debe asumir su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro. Colpatria (2002).

		CATEGORIZACIÓN
5. ¿Ha sufrido accidentes de trabajo? Si___ No__ En caso afirmativo cuales fueron las causas?	Como se mencionó anteriormente algunos funcionarios se han caído debido a que el piso en algunas zonas del colegio se torna resbaloso, sobre todo en días de lluvia. Otros reportes informan que a pesar de que no han llegado a caerse si se resbalan en los corredores provocándoles un gran temor, sobre todo en los días de lluvia y cuando las señoras del aseo enceran los pisos de los corredores y la sala de profesores.	Para el empleado sentirse protegido y amparado por mecanismos que se preocupan por su bienestar, es perentorio reevaluar los espacios donde se encuentra ejerciendo sus funciones, ya que según la psicología del trabajo, el funcionario advierte este gesto como el premio a la labor bien hecha y por ende actúa más positivamente en su rendimiento. En principio se pensó que el mejor incentivo para un empleado era el dinero; posteriormente se descubrió que otras motivaciones, tales como sentirse importante y tenido en cuenta para sus superiores, podían incentivar con igual o mayor fuerza al empleado (Vallejo, 1988).
		CATEGORIZACIÓN
8. ¿Desde el punto de vista de la Salud Ocupacional que recomendaciones le haría usted a la empresa para tener condiciones seguras de trabajo?	La totalidad de los funcionarios solicitan que se señalicen los sitios donde han ocurrido accidentes debido al piso resbaloso, también sugieren que se instalen antideslizantes en los pisos que así lo requieran. A su vez sugieren que exista una enfermera en cada sesión tanto de primaria como de preescolar con el fin de que todos dentro del plantel se encuentren más protegidos ante cualquier eventualidad que demande tener	Resulta imperante que el colegio se oriente por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de sus trabajadores, a su vez que se preocupe por educar a todo el personal en la forma de mantener su salud, capacitar en factores de riesgo, sus efectos sobre la salud y la manera de corregirlos, ubicar al trabajador en el cargo acorde con sus condiciones psico-físicas, hacer seguimiento periódico de los trabajadores para identificar y vigilar a los expuestos a riesgos específicos. (Vallejo, 1988). Por su parte y como aporte para el buen funcionamiento del colegio referente a la seguridad

	<p>un profesional de la salud cerca. Solo un grupo pequeño de funcionarios sugirió instalar algunos extintores en ciertas zonas estratégicas de la Institución y en general el grupo de participantes solicita que se realicen una mayor capacitación referente a prevención y promoción de enfermedades y accidentes de trabajo, al igual que brigadas de salud.</p>	<p>de sus funcionarios, es importante que en la Institución se encuentren en regla los recursos con que cuenta toda compañía. Estos recursos son: convenios con las E.P.S con las cuales se encuentra relacionada y la entidad que presta la asesoría para Accidentes de Trabajo (A.R.P). Colpatria (2002).</p>
		CATEGORIZACIÓN
<p>10. ¿La iluminación de su área de trabajo es apropiada? Si___No___</p>	<p>Los funcionarios coinciden en que el espacio donde ejecutan sus labores cuenta con luz día, que facilita la realización de las tareas, además todos coinciden que la infraestructura de la Institución es adecuada y que sus amplios ventanales permiten que cuenten todo el tiempo con luz solar.</p>	<p>La información que se obtuvo por parte de los funcionarios permite concluir que el colegio tiene en cuenta el sitio de trabajo de sus colaboradores, y se ocupa de la vigilancia de las condiciones de trabajo y la salud de sus trabajadores. Esto concuerda con lo requerido por ley en cuanto a los objetivos de la salud laboral que son identificar y eliminar o modificar los factores relacionados con el trabajo que presenten un efecto perjudicial para la salud del trabajador, así como potenciar aquellos factores con un efecto beneficioso sobre la salud y el bienestar del trabajador. Para conseguir sus objetivos, la salud laboral se apoya en diferentes aproximaciones desde distintas especialidades. La seguridad en el trabajo, la higiene industrial, la ergonomía, la psicología, la medicina del trabajo, la epidemiología laboral o la</p>

		enfermería del trabajo reflejan distintas respuestas, todas ellas necesarias, en función de la naturaleza y el origen del factor de riesgo. Al conocer las opiniones de los trabajadores del colegio se encuentra que están a gusto con las instalaciones del mismo, además que disfrutan del paisaje que este les ofrece con sus jardines y zonas verdes. (Ruiz 2007)
		CATEGORIZACIÓN
13. ¿Está usted expuesto a riesgos biológicos (Bacterias, hongos, virus, o personas con enfermedades contagiosas, entre otras) Si ____ No ____ ¿De ser así, ¿Cuáles?	La mayoría de funcionarios reportó que las bacterias se encuentran en los virus que poseen los niños cuando están resfriados, y que en el caso de los docentes, el riesgo es permanente ya que deben estar en contacto directo y diario con los niños. Los funcionarios que deben realizar trabajos relacionados con el aseo del colegio reportaron estar expuestos a los malos olores de los baños y los pozos.	Se observa que se hace necesario revisar como está funcionando el programa actual de salud ocupacional con el fin de mantener el más alto grado de bienestar del trabajador, buscando adaptar el lugar del trabajo a las condiciones del empleado. En este punto resulta pertinente capacitar a los funcionarios del plantel en cuanto a prevención entendida esta como el mecanismo de evitar que algo ocurra, en este caso una alteración de la salud, Para lograr establecer toda una estructura preventiva es necesario contar con algunas estrategias y diseño de actividades y a la vez un conocimiento de cómo es el colegio. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995)
		CATEGORIZACIÓN
14. ¿En su trabajo está expuesto a riesgos ergonómicos, tales como:1)	La gran mayoría de los funcionarios del colegio sostienen que debido a las jornadas prolongadas donde deben permanecer de pie, se han presentado venas varices en sus	Se encontró nuevamente en este ítem el riesgo a enfermedad profesional al que se encuentran expuestos los funcionarios del colegio. El incremento en las enfermedades profesionales, algunas más serias que otras, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos o la poca

<p>Levantamiento de cargas, que impliquen esfuerzos. 2) posturas prolongadas.3) Otros___Cúales?</p>	<p>piernas al igual que problemas de columna por malas posiciones. Por su parte los funcionarios que deben realizar tareas repetitivas tales como escribir por extensos espacios de tiempo o digitar, presentan problemas de tendinitis y el túnel carpiano.</p>	<p>capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que toda empresa pueda contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de estas enfermedades.. Se ha indicado que una función ambigua o contradictoria puede causar trastornos cardiovasculares, las reacciones personales frente a una función contradictoria varían considerablemente según la personalidad. Por la anterior revisión y según el reporte de los funcionarios de lo que se viene presentando se hace necesario tener en cuenta lo que se ha expuesto en este apartado (Davis, K, 1983)</p>
		CATEGORIZACIÓN
<p>16. ¿Las condiciones físicas (piso, escaleras, barandas e instalaciones en general) son seguras? Si _____ No _____ ¿En caso negativo explique por qué?</p>	<p>El grupo de participantes en general sostuvo que corren un gran riesgo en las escaleras porque no tienen barandas. Al igual que caminando por determinadas zonas del plantel porque sus pisos son demasiado resbalosos. Todos coinciden en que deben dejar de encerar los pisos y que debe existir más señalización en estas zonas que representan peligro tanto para mayores como para los niños.</p>	<p>Es importante remitirse ahora a la Resolución 001016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1, donde se obliga a los empleadores a contar con unas garantías, específicas y particulares, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de sus trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento de la seguridad de sus empleados, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente los programas de Salud Ocupacional tienen la obligación de supervisar las normas de Salud Ocupacional en toda la empresa, y</p>

		<p>en particular, en cada centro de trabajo. Por tal razón el colegio debe prestar atención a lo que sus funcionarios expusieron en el cuestionario de factores de riesgo con el fin de buscar alternativas de solución. Dada la complejidad y magnitud de esta tarea, se hace necesario que el programas de Salud Ocupacional que funciona en el plantel sea un ente autónomo, que dependa directamente de una unidad específica del colegio, para permitir una mejor vigilancia y supervisión en el cumplimiento de cada una de las normas emanadas de la Legislación de Salud Ocupacional. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995)</p>
--	--	--

