

Presentación

En el marco del desarrollo del programa “Asegurando la Salud en el Trabajo” por la Institución Educativa Distrital INEM Francisco de Paula Santander en convenio con el Fondo de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, se ha definido el diseño de material escrito que tenga como función apoyar el trabajo de participación de la comunidad educativa en este proceso.

Este enfoque de formación implica incorporar la investigación y la acción como parte fundamental del proceso. Así, el conocimiento se construye de manera conjunta entre los dinamizadores y la propia comunidad educativa, en torno a los distintos aspectos de la cotidianidad laboral en relación con la salud. La acción producto de los conocimientos desarrollados se entiende como capacidad transformadora mediante la formulación de estrategias de mejoramiento de las condiciones de salud y trabajo.

Así, esta cartilla se dirige para uso del alumno de la Educación Básica, Media Técnica y Académica al ámbito general de las instituciones INEM. Para toda ella se ha diseñado este material que busca convertirse en un aporte para el análisis de las condiciones de salud y trabajo. Además, este material escrito se convierte en la herramienta principal de apoyo al proceso de desarrollo y aplicación del Modelo Pedagógico con el propósito de promover la creación de una cultura en salud ocupacional, desde los procesos de formación de nuestros futuros trabajadores.

Para el Fondo de Riesgos Profesionales, apoyar al INEM Francisco de Paula Santander, en un proceso de formación y de investigación, se constituye en una apuesta para que la comunidad educativa participe y promueva ambientes de trabajo más favorables.

Esperamos que este material sea de utilidad práctica, que su lenguaje sea cercano a los estudiantes y a toda la comunidad educativa. Nuestra pretensión es proveer el desarrollo de elementos conceptuales y técnicos para que se convierta en una rica herramienta de trabajo, les invitamos a consultarla y trabajarla.



Introducción

Esta cartilla es una propuesta para la comunidad educativa, tiene como propósito brindar herramientas conceptuales y técnicas que permita a los lectores participar de manera activa en los escenarios y programas que posibiliten mejorar las condiciones de salud y trabajo.

De igual forma se espera que los estudiantes participen de manera activa en la aplicación de programas de promoción y prevención como una estrategia fundamental que les permita conocer oportunamente las condiciones en que se desarrolla el trabajo y prevenir riesgos, enfermedades o accidentes laborales.

La cartilla desarrolla una propuesta pedagógica que parte del reconocimiento de los estudiantes como sujetos que poseen un saber desde su experiencia. Consta de una parte inicial o contexto y tres capítulos así:

El capítulo uno presenta los conceptos fundamentales para la comprensión de las condiciones de salud y trabajo.

El capítulo dos compila elementos sobre participación con el ánimo de motivar a los lectores a hacer ejercicio de ella como actividad fundamental para alcanzar transformaciones positivas en las condiciones de salud y trabajo.

Finalmente, el capítulo tres desarrolla la temática de cómo mejorar y cuidar la salud en los sitios de trabajo a través del desarrollo del Plan Básico de Salud Ocupacional y brinda herramientas que permiten identificar mecanismos de identificación de proceso de salud y trabajo.

Cada capítulo contiene tres partes así:

La inicial: **DESDE NUESTRA EXPERIENCIA** busca la reflexión como dispositivo que le permita a cada uno poner en juego su propia experiencia. La segunda parte, **APRENDIENDO CONCEPTOS**, reconoce el saber de otros, los técnicos, los profesionales, y de esta manera propiciar la construcción de conceptos. Y la tercera parte, **CONSTRUYENDO CON OTROS**, busca que el lector complemente su saber con el de los expertos en los temas y aplique los conocimientos.

Esperamos que la cartilla posibilite no sólo mayor comprensión de los conceptos de salud y trabajo sino que les posibilite herramientas y ganas de participar para transformar dichas condiciones.



Breve reseña histórica de la Institución Educativa Distrital INEM “Francisco de Paula Santander”, Bogotá D.C.

La idea de los Institutos de Educación Media Diversificada – INEM- surgió en la conferencia de Ministros de Educación celebrada en la ciudad de Lima (Perú) en 1958, como una recomendación de la UNESCO para atender a las necesidades socioeconómicas y culturales de los países en vía de desarrollo.

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia acogió de manera especial la iniciativa e inicio los estudios necesarios para ejecutarla como proyecto de inmediato plazo, con la asesoría de la UNESCO y la agencia para el desarrollo (AID) , bajo la dirección técnica del Departamento de Planeación Nacional. El proyecto fue planteado ante organismos internacionales de crédito hasta llegar a un convenio de creación de una oficina con responsabilidades recíprocas entre la UNESCO, la AID y el gobierno colombiano, denominado Oficina Administrativa de Programas Educativos Conjuntos OAPEC.

De 1967 a 1968 tuvo a su cargo la ejecución de este programa que comprendía la construcción y dotación de diez (10) institutos y la capacitación del personal encargado de los programas. A la terminación del convenio internacional, el gobierno Colombiano creó un establecimiento público denominado Instituto Colombiano de Construcciones Escolares (ICCE), encargado de atender las actividades que correspondían a la OAPEC y a las demás del sector educativo relacionadas con las construcciones escolares. Como una medida transitoria y para continuar con la política utilizada por la OAPEC, se asignó al gerente del ICCE la responsabilidad de administrar el proyecto INEM “Francisco de Paula Santander”, ubicado en el barrio Ciudad Kennedy de Bogotá, el cual inició labores el 6 de abril de 1970.

En 1976 la administración del INEM pasó directamente al Ministerio de Educación Nacional bajo la responsabilidad de la División de Enseñanza Media Diversificada y a partir de 1992 este INEM fue adscrito a la Secretaría de Educación del Distrito Capital de Bogotá, junto con los demás planteles nacionales de la capital del País.

Actualmente funcionan en el territorio nacional veintidós (22) institutos de esa naturaleza, dos (2) de los cuales están situados en Bogotá y el resto en las diferentes capitales del país.

La Institución Educativa Distrital INEM Francisco de Paula Santander en sus más de seis lustros de existencia y servicio a la comunidad, a partir de 1974, cada año ha entregado a la sociedad colombiana promociones de bachilleres, con un promedio de setecientos (700) por cada año.



Salud, trabajo y medio ambiente

1.1. Desde nuestra experiencia.....

La importancia del trabajo a través del tiempo

“El hombre, desde tiempos remotos, ha procurado un equilibrio en el tiempo de su existencia. Ese tiempo se ha dispuesto entre el trabajo, la recreación y el descanso. La mayor parte de su vida, el hombre lo invierte en las labores ocupacionales, o sea en el trabajo. Esto nos lleva a concluir que el trabajo que cada hombre o mujer realiza le procura su subsistencia y le da la oportunidad de mejorar su calidad de vida.



Hoy en día cada ser humano vislumbra unas metas. En el orden de prioridades se podría decir que lo primero que todos anhelan es el estudio, el trabajo, la salud; luego la vivienda, hogar o viceversa; luego, estarían otras metas como la recreación (una finca pequeña o grande un automóvil, viajes, etc.).



En este orden de ideas, hay un punto neurálgico del cual dependen las demás cosas “el trabajo”. Si tenemos dudas, preguntémosnos: ¿qué sería de nosotros si no tuviéramos un trabajo?”

1.2. Aprendiendo conceptos

1.2.1. ¿Qué es el trabajo?

Cuando pensamos en el trabajo pensamos en acciones que realizan los hombres o mujeres. Pero el trabajo es mucho más que acciones. Para muchos el trabajo es considerado la actividad por excelencia del ser humano, es decir, que no es una actividad más entre otras que realicemos, sino que es la principal. ¿Por qué dirán esto? Veamos.

ASEGURANDO LA SALUD EN EL TRABAJO

Primero, porque el trabajo es un proceso intencional que realiza el ser humano para transformar la naturaleza. Por ejemplo, cuando corta un árbol y lo transforma en un escritorio o en papel para que sean utilizados por los seres humanos o cuando canaliza y trata el agua para llevarla a las casas.

Segundo, porque ese proceso no sólo transforma la naturaleza, sino que también transforma al ser humano que realiza la acción. En el ejemplo anterior, el hombre que construye el escritorio o transforma el árbol en papel o canaliza el agua, está realizando un ejercicio que le permita poner en juego sus habilidades manuales y mentales y esto le posibilita aprender y transformarse a sí mismo. Como vemos el trabajo implica actividades físicas y mentales.

Tercero, el trabajo como proceso de transformación elabora conocimientos, bienes y servicios que satisfacen las necesidades del individuo y toda la sociedad. Por ejemplo, los bienes serían todas las cosas materiales, como el escritorio, el papel, el vestido, etc. Y los servicios serían el agua potable, la salud, la educación, la electricidad, etc.

Cuarto, el trabajo es una actividad social organizada de diferentes maneras a través de la historia de la humanidad. Es decir, que el trabajo es un principio que ordena la sociedad.



Quinto el trabajo coloca a hombres y mujeres ante situaciones que pueden dignificarlos, al posibilitarles desarrollar sus capacidades intelectuales y creativas, o por el contrario ser alienante (no liberador) al imponerles condiciones que les limitan sus posibilidades de desarrollo como seres humanos y sujetarlos a procesos rutinarios y no creativos.

La dignidad o alienación que genera al hombre el trabajo depende en gran medida de la forma como se realice el proceso productivo, es decir las relaciones sociales de producción.



1 *Reflexión de un trabajador sobre la importancia del trabajo.*

EL TRABAJO ES SALUD

1.2.2. ¿Qué es el proceso productivo y el proceso de trabajo?

La producción de bienes y prestación de servicios se constituye en los mecanismos centrales para la satisfacción de necesidades de una comunidad, mediado por los procesos de distribución y de consumo.

Este proceso de producción, distribución y consumo se encuentra articulado por el mercado, teniendo como objetivo la obtención de la mayor ganancia posible sobre lo invertido. En este sentido, y de acuerdo con la sociedad capitalista en que vivimos, se denomina Proceso de Valorización a esta búsqueda de la ganancia como principal motor de la producción, para obtener como resultado del consumo, más dinero del que se invirtió. Este panorama no siempre garantiza condiciones favorables de trabajo, por cuanto el pensamiento predominante es producir lo máximo posible al menor costo, aunque esto implique efectos negativos en la salud de los trabajadores.



Este proceso de valorización determina a su vez el Proceso de Trabajo, que es la otra cara del proceso productivo, concretado en la forma técnica de realizar una labor. Es decir, la forma concreta de realizar un trabajo, asumiendo la base técnica y de organización y división del mismo. Así, la producción de bienes y servicios está dada por procesos: El de valorización y el de trabajo.

El proceso de trabajo es la forma como se realiza la producción y depende de las relaciones que se establecen entre:

- La división y organización del trabajo: dada por las relaciones y representaciones sociales. Los roles y jerarquías (Directores, jefes de división, etc.) Por áreas, por funciones. Por ejemplo: la captación del agua, la distribución, la comercialización.
- Las materias primas. Por ejemplo: el agua, los insumos químicos, etc.
- Las máquinas y las herramientas con que se trabaja: la pala, el computador, etc.
- La utilización de la fuerza laboral y de los recursos naturales. Todos los trabajadores: su fuerza física, su saber y experiencia.

1.2.2.1. ¿Cuáles son los elementos del proceso de trabajo?

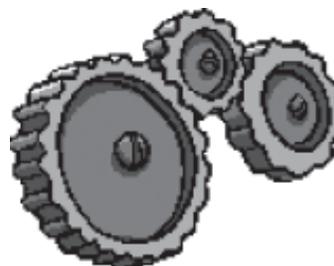
Como vimos, el proceso técnico del trabajo tiene cuatro elementos:

El objeto de trabajo o materia prima

Los medios de trabajo o maquinas y herramientas

La fuerza de trabajo o actividad laboral

La Organización y división del trabajo



Todas éstas de manera conjunta configuran las condiciones de trabajo que determinan las condiciones de salud de los trabajadores y trabajadoras. El siguiente cuadro nos amplía los conceptos:

Componentes del proceso de trabajo	Descripción
Objeto de trabajo o materia prima	Elemento sobre el que se actúa, para su transformación en producto final. Cuando este objeto es producto de otro trabajo se le conoce como materia prima.
Medios de trabajo	Todos aquellos elementos empleados para transformar el objeto de trabajo. Instrumentos, herramientas, máquinas, equipos automatizados y computarizados e instalaciones de cada centro de trabajo.
Fuerza de trabajo	Actividad o labor propiamente desarrollada por el trabajador, a través de sus capacidades físicas (condición física, edad, sexo) e intelectuales (capacitación, ideología), adquirida por un precio (salario) y puesta a trabajar en condiciones definidas por el empresario.
Organización y división del trabajo	Conjunto de mecanismos, estrategias y formas de lograr un incremento de la productividad: formas de supervisión, ritmos, turnos, descansos, y otros. Jerarquía administrativa.



Los procesos productivos se han transformado por:

- Los cambios tecnológicos. Por ejemplo, invento de máquinas.
- Incorporación de materias primas alternativas.
- Formas de organización y división de trabajo flexibles, como la contratación.

Sabías que.....En nuestro medio, la apertura a mercados internacionales y la desregulación de las relaciones laborales ha llevado a un incremento del desempleo y a la adopción de nuevos sistemas de trabajo en el que priman las formas de contratación a término definido, a destajo, temporal, subcontratación, trabajos informales e independientes, cuyo proceso de trabajo difiere del proceso representativo de la empresa moderna.

1.2.3. ¿Cuáles son las relaciones de producción a través de la historia?

En los diferentes períodos del desarrollo de la humanidad las características y la forma de trabajar han variado, de acuerdo con el avance tecnológico y los cambios en las relaciones laborales que han surgido de éstos.

Estos cambios han sido posibles a partir de la generación de excedentes de producción, con la introducción de la agricultura y la domesticación de animales, acompañado del manejo de nuevas formas de energía, materias primas y herramientas. Se avanzó hacia actividades que exigen menor esfuerzo físico, con la utilización de herramientas de madera y la manipulación de diferentes minerales en la alfarería y la metalurgia.

En este sentido, los diferentes modos de producción presentan características determinadas en la forma de realizar las actividades, las habilidades y exigencias de proceso de trabajo, los instrumentos y herramientas empleados, influenciados además por un contexto sociocultural y político.

En la historia de las sociedades se reconocen los siguientes modos de producción:

- ✓ **Esclavismo:** Donde el amo era el dueño del esclavo, asumiendo su vivencia y alimentación y disponiendo de su vida.



- ✓ **Feudalismo:** La propiedad de la tierra se constituía en el elemento clave de poder, que sometía a los siervos a los señores feudales.
- ✓ **Capitalismo:** Con el desarrollo del comercio, la liberación del trabajo y la propiedad privada de los medios de producción, que conllevan a una nueva relación entre el capital y el trabajo.
- ✓ **Socialismo:** Donde se busca transformar las relaciones de producción, a través de colocar en el centro las necesidades humanas, en vez de la búsqueda del lucro

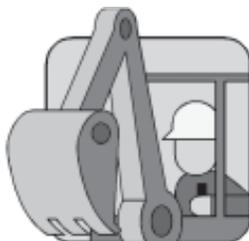
En el modo de producción capitalista, en los países europeos y del norte de América, se pueden distinguir diferentes etapas:



✓ **Cooperación simple o trabajo artesanal:** Con tareas variadas en el taller y empleo de herramientas sencillas, que permiten que el trabajador mantenga un control sobre la manera de llevar a cabo su labor.



- ✓ **Manufactura:** Derivado de la primera revolución industrial, se presenta una división del trabajo, que se caracteriza por la transición a la fábrica, en donde, a partir del uso de nuevas herramientas de trabajo, cada obrero realiza las tareas especializadas. Se restringe la variedad de movimientos y se incrementa la intensidad del trabajo, el grado de monotonía. La prolongación de la jornada y el pago de salarios bajos también son parte de las características de esta etapa del desarrollo del capitalismo.



✓ **Maquinismo:** El empleo de la máquina – herramienta con motor o impulsión mecánica marca una nueva etapa, en donde inicialmente, a pesar de la incorporación de la maquinaria, el obrero mantiene cierto control directo sobre la realización de la tarea: pone en marcha, aprovisiona, verifica y ajusta la máquina. Ya en el taylorismo – fordismo, hay una extrema división del trabajo en la fábrica, en donde el obrero no solo pierde control sobre el conjunto del proceso laboral, sino aun en su pequeña parte. Sus movimientos están dictados por la máquina.



✓ **Automatización:** Las exigencias de un mercado laboral más dinámico y veloz, ha traído consigo la incorporación de tecnologías que permitan tratar un mayor volumen de información en las comunicaciones y acelerar los procesos productivos para competir internacionalmente, dentro de la globalización de los mercados.

1.2.4. ¿Cuáles son los sectores productivos?

El desarrollo de la actividad productiva por parte de la humanidad ha llevado a diferenciar tres tipos de sectores de producción:



✦ **Sector Primario:** Corresponde a las actividades de producción agrícola, minera, pecuaria y forestal. Por ejemplo la explotación de carbón combustible en las minas del cerrejón, en la zona central del departamento de la Guajira.

✦ **Sector Secundario:** Representado por la industria de producción en serie. Por ejemplo, industria automotriz, la Industria de Procesos. Por ejemplo, siderúrgica y actividades de obra. Por ejemplo, construcción de viviendas.



✦ **Sector Terciario:** Incluye los servicios logísticos. Por ejemplo, transporte; administrativos. Por ejemplo, servicios bancarios; informacionales. Por ejemplo, comunicaciones; e inmateriales. Por ejemplo, educación y salud.

A través de la historia, las actividades mineras y agropecuarias fueron la fuente del sustento donde laboraba la mayor parte de la población durante la esclavismo y el feudalismo. El desarrollo capitalista en los países de la Europa Central se acompaña con una maquinización de estas actividades, con el desplazamiento de miles de personas hacia la ciudad y la vinculación de gran parte de ellas a las nacientes empresas manufactureras. Posteriormente, el desarrollo de una amplia gama de servicios ha planteado el predominio de los trabajadores y trabajadoras vinculados a este sector. En nuestro país, sin embargo, sigue habiendo un número significativo de trabajadores vinculados a actividades agrícolas, forestales y mineras, un crecimiento limitado de la industria y una tendencia al aumento en la prestación de servicios.

1.2.5. ¿Qué es el proceso salud - enfermedad?



Lo más común es que pensemos en la salud en el momento en que nos enfermamos, de lo cual podríamos decir que la salud es un proceso en constante cambio, que se relaciona continuamente con la enfermedad, y que abarca aspectos físicos, psicológicos y sociales.

Como vemos, la salud/ enfermedad son entendidos como un proceso integral del cual hacen parte tanto el bienestar como el malestar. La salud/enfermedad son el resultado de las múltiples relaciones sociales, culturales, políticas y económicas que determina las posibilidades de desarrollo de la vida y su actualización permanente.

Es importante tener en cuenta que el proceso salud/ enfermedad no depende solamente de los individuos por ser el cuerpo quien las padece, sino que también, depende de la forma como está organizada la sociedad al disponer las condiciones de vida, salud y trabajo de los sujetos y de toda la sociedad.



Para cada momento histórico existen unas posibilidades de satisfacción de las necesidades y desarrollo de las potencialidades de los seres humanos que componen esa sociedad. Si las condiciones son óptimas hay más vida, salud y bienestar, pero si las condiciones son inadecuadas, aparece la enfermedad, el desgaste físico y mental, el sobre envejecimiento y la muerte.

1.2.6. ¿Qué se entiende por medio ambiente?

El medio ambiente comprende las relaciones que se dan entre los seres humanos y la naturaleza, teniendo en cuenta que permitan su conservación o su deterioro o si las actividades desarrolladas por las sociedades respetan o violan las leyes naturales que equilibran el planeta.

2 la producción, el consumo, la distribución, la redistribución



El uso de los recursos depende en gran medida de la forma cómo el hombre conciba el desarrollo. Para la concepción de desarrollo como crecimiento económico lo más importante es la acumulación de riqueza y no importa lo que suceda con los recursos naturales. Esta visión es la que impulsa el sistema capitalista y el modelo Neoliberal y tiene efectos devastadores sobre los recursos naturales (deforestaciones, erosión de suelos, pérdida de la biodiversidad y otros), ya que genera cantidades de

desechos que la naturaleza no logra procesar y degradar (contaminación de aguas, aire y suelos).

Otras visiones de desarrollo son las corrientes que impulsan el desarrollo sostenible que proponen como principio la búsqueda de equilibrio entre las actividades humanas y la naturaleza, en donde el hombre debe adaptarse a la naturaleza y no explotarla hasta acabarla.



1.2.7. ¿Cuál es la relación entre trabajo, salud y medio ambiente?

La relación entre el trabajo, la salud y el medio ambiente, dependen en gran medida del proceso productivo pues determina las condiciones de vida y trabajo.

Recordemos que el proceso salud/ enfermedad de los sujetos se define a partir de sus condiciones de vida y trabajo. A su vez, el trabajo ejerce una doble influencia sobre las condiciones de vida, afectando la salud y el medio ambiente.

Veamos:

- En primera instancia, a partir del salario o retribución se define en gran parte la calidad de vida de los sujetos al posibilitar unas ciertas condiciones para satisfacer sus necesidades. Las características del



trabajo también definen aspectos de orden cultural, al delinear ideas, actitudes, creencias y sentidos de vida entre los diversos grupos sociales, afectando su manera de vivir.

- ◉ En segundo lugar, el proceso de trabajo impone condiciones concretas para la producción de bienes y servicios, a partir de la forma como se organiza y divide la producción, por el uso de máquinas y herramientas de trabajo, en la manera que el trabajador utiliza su mente y su cuerpo, y la calidad de recursos naturales empleados como materias primas en el proceso.



En este sentido, la fuerte asociación entre trabajo, salud y medio ambiente se determina por la posibilidad de brindar aspectos protectores para la salud y el medio ambiente, mediante unas condiciones de trabajo adecuadas, o por el contrario, de brindar unas condiciones precarias, inseguras y contaminantes que los deterioran.

La forma en que los hombres y mujeres trabajan y se organizan a través de sus ocupaciones incide en las enfermedades e incluso en las probables causas de morbilidad y mortalidad.



1.2.8. ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y los factores protectores y de riesgos de la salud en los trabajadores?

Ya vimos que las condiciones de trabajo están definidas por la manera como se organiza el proceso productivo. Ahora vamos a ver cómo el proceso productivo determina la existencia de factores protectores o de riesgo para la salud y el medio ambiente.

Las condiciones de trabajo pueden ser protectoras o de riesgo, dependiendo de las características que haya en el trabajo, por ejemplo, el microclima de trabajo, la carga física, la carga mental y las condiciones de seguridad, como veremos en esta cartilla.

En la organización capitalista de trabajo predominan condiciones de riesgo como los contaminantes del ambiente, sean ellos de tipo físico, químico o biológico. Por otra parte, los factores protectores no se han promocionado como una estrategia dentro de los programas de Salud Ocupacional en las empresas, pero cada día cobra más importancia su identificación como eje para el desarrollo de programas de promoción y protección de la salud en el trabajo.

1.2.8.1. ¿Qué son los factores protectores y los de riesgos?



Los factores protectores son estrategias de promoción del programa de Salud Ocupacional que se desarrollan en el trabajador ó en el ambiente de trabajo que pueden llegar a potenciar el desarrollo de las capacidades de los sujetos tanto en el ámbito orgánico, como psicológico y social y que garantizan el bienestar del trabajador. Posibilitan el desarrollo de sus capacidades y habilidades de creación, innovación y comunicación; elevan el grado de autoestima y satisfacción en el trabajo.

Una estrategia fundamental para generar factores protectores es la participación y organización de los trabajadores en espacios y mecanismos institucionales, como por ejemplo, en los comités seccionales o locales de salud ocupacional y en los comités paritarios, como se explicará más adelante. También es fundamental promover la participación de espacios y mecanismos autónomos como departamentos o secretarías de salud ocupacional.

Los factores de riesgo institucionales son las condiciones de trabajo que limitan el desarrollo de las capacidades o incluso pueden provocar un daño en la integralidad del trabajador, provocar molestias, enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, desgaste físico y mental, envejecimiento prematuro y/o muerte laboral.

Si bien ambos se derivan de los componentes del proceso de trabajo, los factores de riesgo se relacionan de manera estrecha con las características del objeto de trabajo, los instrumentos de trabajo y la manipulación de estos; mientras que las características que se derivan de la actividad humana y de la organización y división del trabajo (exigencias) pueden ser identificados como factores protectores o de riesgo.

El desarrollo conceptual frente a los factores protectores es limitado y por lo pronto el aspecto más claramente reconocido en este sentido, es la organización de los trabajadores. No ocurre lo mismo en relación con los factores de riesgo. Estos pueden ser identificados y clasificados con cierta facilidad. A continuación se enfatiza en este último aspecto.



1.2.8.2. ¿Qué son los factores de riesgo y las exigencias?

Los componentes fundamentales del proceso productivo se manifiestan de dos maneras:

Primero, se entiende por factor de riesgo los elementos, ambientes y acciones humanas que comportan la capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. En lo referido a su clasificación no existe consenso entre los expertos.



Segundo: entendemos por exigencias las necesidades específicas que impone el proceso laboral a los trabajadores como consecuencia de las actividades que se desarrollan y de las formas de organización y división técnica del trabajo.

En resumen, podemos decir que los riesgos y las exigencias son equivalentes y que ambos son consecuencia de los elementos centrales del proceso laboral.

A continuación se detalla la clasificación de las condiciones de trabajo, empleada en el análisis de las condiciones de salud y trabajo.



Clasificación de los factores de riesgo

Condiciones de Trabajo	Descripción
Microclima de trabajo	Presentes en cualquier ambiente donde el hombre habita. Estos factores corresponden a la luz, temperatura, ventilación y humedad. La importancia de su evaluación radica en ver si por efectos del trabajo se encuentran en condiciones que se producen comodidad, o por el contrario por exceso o por defecto se convierten en factores de riesgo de la salud.
Contaminantes del ambiente	Elementos que se desprenden de las características físicas, químicas y biológicas de las materias primas, del proceso de transformación y de los productos y subproductos. Pueden ser contaminantes de tipo

Condiciones de Trabajo	Descripción
	físico el ruido y las vibraciones; las radiaciones ionizantes (rayos x, beta y gama) y las radiaciones no ionizantes (ultravioleta e infrarroja). Los contaminantes químicos se clasifican de acuerdo con su estado (sólidos, polvos, líquidos, humos, vapores, gases) o sus propiedades (plaguicidas, solventes, metales pesados, etc.). Y finalmente, los contaminantes de tipo biológico, tales como las bacterias, virus, hongos y parásitos y sus vectores.
Carga física o Ergonómicos	Derivado de la manera como en el proceso laboral se impone un uso al cuerpo y a las capacidades físicas del trabajador. Aquí se contemplan aspectos como posturas, esfuerzos y movimientos, así como la relación entre la actividad que desarrolla el trabajador y el diseño del puesto de trabajo.
Carga Psíquica o psicosocial	Contempla el análisis de la manera en que se emplean las capacidades psicológicas del trabajador, de acuerdo con la organización del proceso productivo. Se toman aspectos referidos al contenido de la tarea y que tanto ella contribuye al desarrollo de las capacidades del trabajador, en aspectos de creatividad, autonomía, satisfacción, o por el contrario, como genera monotonía, repetitividad, inseguridad, sobre carga de trabajo, etc.
Condiciones administrativas	En este grupo encontramos las condiciones propias de la organización del trabajo como los estilos de mando, los turnos y horarios.
Condiciones de Seguridad	En este grupo se contemplan particularmente aquellas condiciones de trabajo que pueden contribuir a la ocurrencia o no de accidentes de trabajo, derivados de aspectos como estado de las herramientas, máquinas y equipos; condiciones de las instalaciones del centro de trabajo: paredes, techos y pisos; orden, aseo y señalización; así como estado de las instalaciones eléctricas, almacenamiento de productos y condiciones frente a la presencia de incendios y explosiones.



1.2.8.3. ¿Cuáles son los mecanismos de control?

La principal estrategia de protección de la salud laboral se encuentra en la organización de procesos productivos centrados en los seres humanos y no en la obtención de ganancias. Por eso, el principal mecanismo de control para la protección de la salud en el trabajo es el propio manejo de los procesos productivos por parte de los trabajadores.



En términos puntuales en el corto plazo, existen medidas parciales referidas a aquellos aspectos de riesgo que los trabajadores y trabajadoras han detectado, que corresponden a controles en la fuente, en el medio, en el trabajador o mecanismos de tipo administrativo, acompañados de actividades y programas de prevención y promoción de la salud laboral.

- 
El control en la fuente es la incorporación de mecanismos que eliminen las condiciones de riesgo, es decir, atacar la raíz del problema, cambiando alguna etapa del proceso productivo, modificando herramientas o maquinaria, o dejando de usar algún tipo de materia prima. Debe constituirse en la principal opción dentro de los métodos de control.



- 
El control en el medio son las actividades y mecanismos que pretendan controlar las condiciones de riesgo antes de que hagan daño en la salud del trabajador, como por ejemplo, controlar el exceso o la disminución de los niveles de temperatura, ventilación o ruido a través de mecanismos situados en el espacio entre la fuente que los genera y los trabajadores que puedan afectar.

- 
El control en el trabajador, son las actividades que realiza el trabajador para protegerse, incluyen aspectos como el vestuario especial, botas, guantes, gafas, caretas, etc. A pesar de ser la medida que mayor popularidad tiene entre los empresarios, no constituye una verdadera alternativa al problema, ya que frecuentemente el uso de elementos de protección personal ocasiona incomodidades al trabajador. Su uso debe estar restringido a aquellas situaciones en que el control en la fuente y en el medio no es viable en el corto plazo, pero se debe insistir en que estos sean incorporados en el mediano plazo.





📁 **Medidas de control de tipo administrativo,** Son aquellas complementarias a las anteriores, que buscan disminuir la exposición de los trabajadores y trabajadoras a condiciones de trabajo de riesgo, cuando el control en la fuente, en el medio o en el trabajador son insuficientes: Estas medidas pueden ser por ejemplo la reducción de la jornada de trabajo o la rotación de actividades.

1.2.8.4. ¿Qué daños a la salud ocasionan los factores de riesgos y las exigencias?

En nuestro medio frecuentemente encontramos condiciones de trabajo que limitan el desarrollo y el bienestar laboral. Más aun, son muy pocas las empresas que promuevan acciones y condiciones protectoras para la salud de los trabajadores.

Tradicionalmente el análisis de los daños a la salud en el trabajo se ha restringido al estudio de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin tener en cuenta otros tipos de afecciones, por esto es necesario que ampliamos la mirada, incorporando las siguientes situaciones:

📄 **Molestias:** Tiene que ver con la incomodidad, el fastidio o la fatiga que puede experimentar el trabajador al realizar las tareas en su proceso de trabajo. Estas pueden ocurrir por la forma de realizar un trabajo no son atendidas ni se les da la importancia que debiera, porque muchas de ellas son parciales, desaparecen con el descanso o simplemente no tienen una trascendencia mayor. Las molestias se colocan así como un primer elemento de alarma a tener en cuenta para generar acciones colectivas de prevención, antes que se produzcan daños mayores.

📄 **Desgaste:** El sobre esfuerzo en el trabajo puede conllevar a un envejecimiento prematuro. Es decir, que se debe considerar como daño a la salud en el trabajo: la pérdida de la capacidad laboral y vital de las personas, al no lograr la recuperación luego del descanso normal. Esto conlleva a la existencia del desgaste psicológico y físico de las personas.



- **Accidentes de Trabajo (AT):** El accidente de trabajo, es considerado clásicamente como un evento o suceso imprevisto y repentino derivado del trabajo que puede ocasionar daño a la salud y traer consecuencias fatales.
- **Enfermedades:** Cuando algo no marcha bien en el organismo, se presentan alteraciones o patologías. Algunas de ellas se adquieren como resultado a la exposición a contaminantes físicos, químicos o biológicos que se utilizan en el proceso productivo, o como resultado de una mala organización del trabajo, todo esto puede generar las Enfermedades Profesionales.

1.2.8.4.1. ¿Qué es una enfermedad profesional?

La ley define como enfermedad profesional, todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga a un trabajador como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo, o del medio en que se ha visto obligado a laborar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional. Si no está catalogada como tal, pero demuestra la relación de causalidad entre el riesgo ocupacional y la enfermedad, ésta será reconocida como profesional.



En el Decreto 1832 de 1994 se adoptaron 42 enfermedades como profesionales, dentro de las cuales podemos mencionar la intoxicación por plomo, la sordera profesional y el cáncer de origen ocupacional.



A menudo es difícil determinar la causa de las enfermedades relacionadas con el trabajo, entre otros motivos por el período de latencia (es decir, el hecho de que pueden pasar años antes de que la enfermedad produzca un efecto patente en la salud del trabajador). Cuando se detecta la enfermedad, puede ser demasiado tarde para tratarla o para determinar a qué riesgos estuvo expuesto el trabajador en otros tiempos. Otros factores, como el cambio de trabajo, o el comportamiento del personal (por ejemplo, fumar o ingerir bebidas alcohólicas) agravan aún más la dificultad de vincular las exposiciones acaecidas en el lugar de trabajo a la aparición de una enfermedad.

Aunque hoy día se conocen más algunos riesgos laborales, todos los años aparecen nuevos productos químicos y tecnologías que presentan riesgos nuevos y a menudo desconocidos para los trabajadores y la comunidad. Estos riesgos nuevos y desconocidos constituyen graves problemas para los trabajadores, los empleadores, los investigadores, es decir, para todos los que se ocupan de la salud de los trabajadores y de las consecuencias que los agentes de riesgo tienen en el medio ambiente.

1.2.8.4.2. ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la enfermedad profesional?

La enfermedad profesional tiene una fuerte relación causa – efecto entre las condiciones de trabajo y los cambios en la salud presentados por el trabajador. Pero, ¿qué podemos hacer para evitar las enfermedades profesionales?

Primero, como trabajadores debemos conocer a profundidad las condiciones de trabajo y sus posibles efectos sobre nuestra salud y segundo establecer medidas eficaces de prevención de la enfermedad profesional, para, finalmente, establecer mecanismos de organización y participación que procuren mejorar las condiciones riesgosas para la salud en el trabajo.

Todas las empresas que haya en Colombia, así como los trabajadores y contratistas de los sectores público, privado, tendrán en cuenta los criterios de enfermedad profesional y accidente de trabajo.



1.2.8.4.3. ¿Qué es accidente de trabajo?



La ley define como accidente de trabajo, todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

No se considera accidente de trabajo el sufrido durante permisos remunerados o no, así sean sindicales, o en actividades deportivas, recreativas y culturales donde no se actué por cuenta o en representación del empleador.

1.3. Construyendo con otros....

1.3.1. Una vez leído este capítulo, reflexionemos:

- a- ¿Qué es el trabajo?
- b- ¿Por qué el trabajo es al mismo tiempo una actividad individual y social?
- c- ¿Qué papel cumple el trabajo en la vida de cada uno?
- d- ¿Qué papel cumple el trabajo en la sociedad?
- e- ¿Qué sería de nosotros si no tuviéramos un trabajo?

1.3.2. Completemos el siguiente cuadro

Ejemplo	Cómo Afecta el trabajo	Cómo Afecta la salud
Las aguas residuales generadas en una empresa de alimentos, que son vertidas sin tratamiento al río Bogotá.		
Una institución que presta el servicio médico a una comunidad y dispone de los residuos peligrosos (agujas, bisturís, tubos de recolección de muestra con sangre) de manera inadecuada junto con los residuos comunes.		
Una escuela que utiliza como elemento de trabajo el tablero de tiza y los pupitres son diseñados para diestros.		
Un docente que realiza la práctica con sustancias reactivas en el laboratorio, sin los elementos de protección.		



1.3.3. Interpretemos el siguiente diagrama, ¿qué nos dice?



1.3.4. En los siguientes casos, identifiquemos: qué es una molestia, qué es desgaste y qué es enfermedad:

- Dolores Díaz es una docente del área de matemáticas de una institución de bajos recursos económicos, prepara sus clases con mucha motivación haciendo uso de su creatividad. Durante sus clases los estudiantes son indisciplinados y pocos prestan atención a los temas expuestos, a pesar del llamado de atención que hace el docente. En repetidas ocasiones sucede lo mismo, conduciendo al docente a elevar su tono de voz. Con el paso del tiempo presenta distorsión de su voz, dolores de cabeza, desánimo e irritación.

- Diego, docente del área de sistemas permanece por jornadas extensas frente al computador, la silla donde permanece no es confortable y el área de sistemas no presenta la iluminación adecuada. Hace un mes viene presentando dolores de espalda, irritación ocular, y dolor de cabeza.



ASEGURANDO LA SALUD EN EL TRABAJO

- Ricardo es un trabajador que labora en la cafetería, diariamente recibe el pedido para la cocina y tiene que trasladarlo él solo por las escaleras desde el primer piso hasta el segundo, los lunes llega a subir hasta 100 kilos de mercado. Al finalizar la jornada presenta dolores en la espalda que desaparecen cuando descansa.



2

Participación en salud de los trabajadores y trabajadoras

2.1. Desde nuestra experiencia.....

- a. Héctor ve con preocupación que algunos compañeros no utilizan los elementos de protección y decidió indagar por que. Él ya tiene muchas explicaciones pero no sabe qué hacer con esta información. Ayudémosle a Héctor a encontrar qué hacer.

- b. ¿Cómo participamos en la empresa: en comités, reuniones, en el sindicato y qué esperamos cuando participamos en estos espacios?



Un grupo depende del desempeño de cada individuo y cada persona sostiene a otra que a su vez le apoya. La participación es la suma de voluntades.

2.2. Aprendiendo conceptos

2.2.1. ¿Qué es la participación en salud de los trabajadores(as)?

La participación es el conjunto de acciones que emprenden los sujetos y los colectivos para transformar la realidad. La participación como posibilidad de transformación es

una fuerza, un poder que permite entablar relaciones entre diferentes personas y que por lo tanto afecta la vida pública.

A través de la participación la población enfrenta los retos de la realidad con propuestas y acciones que intentan resolver sus problemas de una manera autónoma y democrática.



Desde este enfoque la participación es la posibilidad de ejercer la ciudadanía. La ciudadanía es el proceso por medio del cual el individuo y las organizaciones acceden progresivamente a capacidades y oportunidades, para realizar sus intereses frente a las instituciones del Estado.

La participación ha sido una reivindicación de los sectores sin voz, marginados de la escena política y de las decisiones de la vida social, cultural y económica, a través de la cual se avanza por la democratización de nuestra sociedad. En tal sentido, la participación se constituye en la práctica como un derecho y un deber de todo sujeto comprometido con la situación nacional.

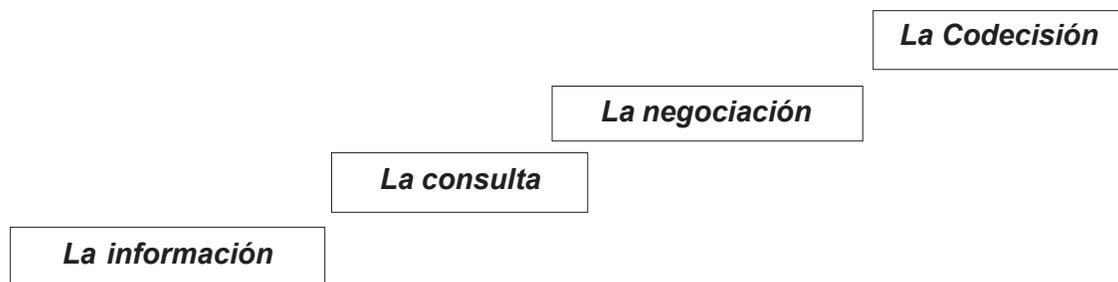
2.2.1.1. ¿Cuáles son los niveles de participación?

La participación de los trabajadores se puede dar en una escala progresiva de niveles de participación o “Categorías de participación”.

- 🔗 **La información:** La diferencia de información limita la participación de los trabajadores, por eso se plantea que este es el nivel mínimo indispensable para poder participar.

- 🔗 **La Consulta:** En este nivel se recoge el punto de vista del trabajador, pero quien consulta reserva para sí el poder de decisión.
- 🔗 **La negociación:** En este nivel se da lugar a acuerdos específicos que vinculan a las partes, por ejemplo, Convenios Colectivos.
- 🔗 **La Codecisión:** Se basa en la existencia de estructuras paritarias de decisión y supone el nivel de máxima implicación de los trabajadores.

Por lo general la participación de los trabajadores y trabajadoras en los procesos de optimización de la salud en el trabajo, se queda en el nivel informativo, por lo que es necesario pensar en mecanismos que fomenten una cultura participativa en salud de los trabajadores en el interior de las empresas y de las mismas organizaciones de los trabajadores.



2.2.2. ¿Cuál es la participación de los trabajadores en su lugar de trabajo?

La participación en el trabajo es la búsqueda de “democracia industrial” entendida como el ejercicio del poder por los trabajadores, en las organizaciones productivas, desde el puesto de trabajo, hasta las relaciones económicas que condicionan su actividad y la consiguiente distribución más igualitaria del control y la jerarquía.

La mayor o menor incidencia de los trabajadores en las decisiones de la empresa, está cruzada por relaciones de poder, es decir por la posición y cantidad de poder que posean en ese contexto de relaciones.



En tal sentido, la participación no puede ser separada de los problemas de poder, de autoridad, de legitimidad y control.

Los trabajadores en nuestro país han ganado sus espacios de participación y organización, pero en la medida que esta dinámica involucra las relaciones de poder, suele suceder que quienes tienen mayor poder buscan hacer de la participación una estrategia para legitimar sus políticas.

En este sentido es importante resaltar que para lograr una verdadera democracia en los escenarios de participación en el trabajo, es necesario que cada actor participe de forma conciente, autónoma, con independencia y claridad en los intereses que persigue, para que no se caiga en el inocente juego de legitimar un estado de cosas que va en contravía de sus intereses y derechos.



Para garantizar una participación efectiva y de mayor alcance en actividades y programas de salud laboral, es necesario:

- Ⓞ *Desarrollar capacidades de participación en los actores, inicialmente a través de la formación e información tener trabajadores informados es una estrategia de movilización.*
- Ⓞ *Promover los espacios y garantías de participación, es decir que las estructuras permitan una real incidencia, que los trabajadores y trabajadoras posean voz y voto, para hacer propuestas y que no solamente se piense en ellos de manera consultiva.*

2.3. Construyamos con otros.....

2.3.1. ¿Cómo podríamos participar los trabajadores en cada nivel para mejorar las condiciones nocivas del trabajo en la salud?

• La información:

• La negociación:

✓ La Consulta:

✓ La Codecisión:

2.3.2. De acuerdo con su ambiente laboral, identifique los factores de riesgo. Frente a ellas proponga acciones que cambien esas condiciones (acciones de promoción y prevención) y en qué plazo lo desarrollaría.



Condiciones de riesgo	Acciones de promoción y prevención	Tiempo Corto-Mediano-Largo Plazo

3

Estrategias para la optimización de las condiciones de trabajo y salud

3.1. Desde nuestra experiencia.....

Las siguientes son composiciones de canciones y coplas de los docentes de la Institución Educativa Distrital INEM Francisco de Paula Santander que participaron en los talleres de formación “ASEGURANDO LA SALUD EN EL TRABAJO”

Programas De Salud Ocupacional (copla)

*Para mantenernos en buena salud
Y trabajar con emoción*

*Pidamos programas de salud
Para tener una buena protección*

*Si trabajamos en cualquier sitio
Pidamos de todo corazón
Un programa de salud
Y también una pensión*

*Nos pusieron a definir
Salud Ocupacional
Aunque no sabemos mucho
Lo queremos intentar*

*Son acciones encaminadas
A mejorar nuestro trabajo
Para podernos desempeñar
Sin estrés y sin carajos*

*Si mejoramos nuestro ambiente
En lo físico y en lo social
Duraremos muchos años
Sin visitar una Clínica Mental*

*Si aplicamos correctamente
normas de seguridad
seguro que nunca iremos
a parar al hospital*

Estilos de vida saludables, (canción)

*Un estilo de vida es vital
Como vital son nuestras emociones
Para lograr una buena salud mental
Que bueno con mas vacaciones*

*Buscar otros paisajes
contemplar otros pálpitos
compartiendo con otros masajes
dejando los malos hábitos*





Ayí mente y cuerpo
Esperen ser contemplados
Ayudarte queremos sin ser tuertos
Como animales mejor mimados

Para poder trabajar
No olvide siempre cuidar
La salud que es importante
Para la seguridad personal



Síndrome de Burnout
No te queremos con nosotros
De un talazo te queremos sacar sin out
Para vivir mejor entre nosotros

Si te brindan ayuda no la dejes pasar
Pues, si te cuidas

Muchos accidentes podrás evitar
Y si esto te quedo claro
No dudes en practicar
Salud Ocupacional

Programa de salud ocupacional (copla)

A todos los trabajadores
les venimos a contar
que el día de hoy tratemos
máxima seguridad

Ya de usted depende
si se quieren arriesgar
por no exigir sus derechos
donde lo dejan trabajar

Si necesita una ayuda
No dude en consultar
A la gente del programa
De salud ocupacional

COPASO (copla)

Por elección popular,
Elegimos el personal
Esperando trabajar
En el comité paritario

Para juntos sacar
El bien personal
Así, unidos como hermanos
Uniando las manos

Vamos a trabajar de par
En par

3.2. Aprendiendo conceptos

En los capítulos anteriores presentamos conceptos y precisamos la importancia de participar en mejoramiento de las condiciones de trabajo para potenciar nuestra calidad de vida. Ahora veamos los mecanismos de gestión en esta materia.

3.2.1. ¿Qué es la salud ocupacional?

La Salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible,” (O.M.S.)



Algunos objetivos de la Salud Ocupacional son:

- ⊗ Promover y mantener al más alto grado de bienestar de los trabajadores en todas las profesiones.
- ⊗ Evitar el daño a la salud humana causado por las condiciones de trabajo.
- ⊗ Proteger a los trabajadores en sus ocupaciones de los riesgos resultantes de los agentes nocivos.
- ⊗ Ubicar y mantener a los trabajadores de manera adecuada según sus aptitudes físicas, psicológicas y técnicas.
- ⊗ Servir como instrumento para mejorar la calidad de vida y productividad de las empresas.
- ⊗ Mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad, mediante la prolongación de la expectativa de vida productiva en óptimas condiciones de salud.

3.2.2. ¿Qué es la promoción y prevención en la salud dentro del ambiente laboral?

El punto de apoyo para poder realizar y plasmar nuestra participación son los espacios organizativos. Desde estos espacios se puede adelantar un plan de acción para proteger la salud en el trabajo. Estos planes y programas se deben diseñar con acciones para la promoción y prevención sobre las condiciones de trabajo y salud.

Así, la Promoción de la salud, es concebida en el concepto amplio y positivo de salud, que no la limita a la ausencia de enfermedad o a la comprensión, prevención y enfrentamiento de los procesos patológicos. Implica defender y elevar la calidad de vida y la dignidad de la vida y por lo tanto significa desarrollar acciones dirigidas a multiplicar y democratizar las oportunidades, a garantizar la satisfacción de necesidades para más y más seres humanos, con la determinación de crear y tratar de mantener mejores condiciones de vida y de salud.

La Prevención es entendida como las posibilidades de intervenir sobre las condiciones de trabajo mediante la previsión de los factores de riesgo y así evitar su aparición o mitigarlo muy temprano. Para que la prevención sea eficaz, la intervención debe orientarse hacia las causas de los riesgos.



Acciones de Promoción	Acciones de Prevención
Construcción de políticas públicas saludables del trabajo; a través de normas, reglamentos, planes, programas que posibilitan bienestar y la salud de los trabajadores	Reorientación de los servicios de salud en el trabajo que permita el diagnóstico de manera temprana de los efectos nocivos sobre salud de los trabajadores.
Fortalecimientos de la participación de los trabajadores: Médula de la promoción, al reconocer a los trabajadores como protagonistas del cambio en defensa del derecho al trabajo, y con capacidad para transformar las condiciones que están deteriorando el medio ambiente/ salud.	Desarrollo de vigilancia epidemiológica no convencional: Seguimiento estricto con los trabajadores.
Desarrollo de sentido vida y trabajo saludable. Fortalecer en los trabajadores su proyecto de vida, incluida la salud como eje central.	Desarrollo de programas educativos de salud: Propicio diálogo de saberes donde la experiencia de los trabajadores sea reconocida como interlocutora válida para la construcción de conocimiento.

Acciones en Promoción	Acciones de Prevención
Reorientación de los servicios de salud ocupacional y otros servicios de salud, que trascienda las acciones asistenciales introduciendo aspectos de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, encaminadas a mejorar condiciones de salud de trabajadores y de la comunidad en general.	Desarrollo de procesos comunicativos en salud; se requiere proceso comunicativo mas allá de información, donde los trabajadores intervengan indirectamente en medios de comunicación como murales, periódicos o audiovisuales.

Además de las anteriores acciones de promoción y prevención, dentro del plan de trabajo en salud laboral se pueden planear un conjunto de actividades que garanticen el cambio a corto, mediano y largo plazo de las condiciones de riesgo para la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Las estrategias para optimizar las condiciones de salud de los trabajadores no sería posible sin la conformación de estructuras autónomas, desde las cuales los grupos organizados pueda dotarse de un Plan de Trabajo propio, con políticas, programas y acciones a corto, mediano y largo plazo. El plan debe contemplar las siguientes áreas: investigación, educación, negociación y gestión directa, que vincule directa e indirectamente a todos los trabajadores y trabajadoras.



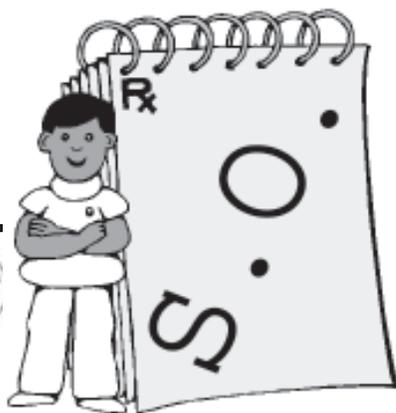
El Comité Paritario de Salud Ocupacional es otro tipo de estructura que pueden ser contemplada como espacio para la participación de los trabajadores donde se pueden plantear directamente sus opiniones y sus peticiones a quienes de una u otra manera dirigen y agencian políticas en salud. También pueden ser aprovechados para la recolección de información. Sin embargo, hay que decir que son instancias de escaso poder decisorio, en las cuales, los planteamientos de los trabajadores son tomados en términos de consulta y en donde el peso de las decisiones se concentra principalmente en los representantes gubernamentales y empresariales.



3.2.3. ¿Cuales son los programas de prevención de riesgos en la empresa?

Conforme el Decreto 1295 de 1994, toda empresa debe desarrollar las siguientes actividades básicas para la protección de la salud de los trabajadores.

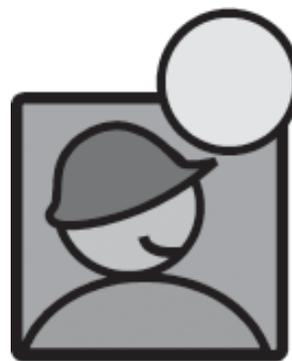
3.2.3.1. Los programas de salud ocupacional



Los programas de Salud Ocupacional diseñados y desarrollados en forma adecuada son la más efectiva medida para mejorar las condiciones de trabajo y salud en el ambiente laboral e indirectamente en la población general. Así mismo, repercuten en el incremento de la productividad al reducir el ausentismo general, al incentivar a los trabajadores y al disminuir la accidentalidad y las enfermedades profesionales.

La presencia de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales deja secuelas en los trabajadores, repercute notablemente en el ritmo de producción y en los equipos y maquinarias, y acarrea grandes costos para la seguridad social, por lo que la importancia de los Programas de Salud Ocupacional es crucial para todos los actores involucrados en los procesos productivos.

Además, la puesta en marcha del Programa de Salud Ocupacional es una responsabilidad de todo empleador, consagrada en la legislación desde la Ley 9ª de 1979 y reglamentada por el Decreto 614 de 1984 y la Resolución 1016 de 1989. Con la conformación del Sistema General de Riesgos Profesionales mediante el Decreto 1295 de 1994, reglamentaria de la Ley 100 de 1993, estas disposiciones frente a los Programas siguen vigentes.



Sistema General de Riesgos Profesionales

3.2.3.1.1. ¿Qué es un programa de salud ocupacional?

Es el conjunto ordenado y coherente de todas las medidas de intervención sobre las condiciones de salud y trabajo que permite el control de los factores de riesgo y la promoción de los factores protectores en el trabajo. Este ordenamiento parte de la valoración de dichas condiciones de trabajo y la identificación del panorama de factores de riesgo, a partir del cual se establecen unos problemas prioritarios para un periodo determinado, de manera coherente con los objetivos, metas, políticas, estrategias y cronograma de trabajo como pautas de seguimiento y evaluación permanentes.



Todos los patronos o empleadores (públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas) deben velar por la salud y seguridad de los trabajadores a su cargo y están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento del Programa permanente de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.



3.2.3.1.2. ¿Cuáles son sus contenidos?

El programa permanente de Salud Ocupacional comprende:



1. Estructura: Es la base sin la cual no se podrá diseñar e implementar el programa de salud ocupacional. Esta compuesto por: Información básica de la empresa, organización de la empresa, descripción del proceso de producción, políticas e salud ocupacional de la empresa, recursos de la empresa destinados a la salud ocupacional, formatos o instrumentos de recolección de información y comité paritario de salud ocupacional.

2. Proceso: Es la etapa de diagnóstico que se realiza en el área de trabajo y salud de la empresa.

3. Priorización: De las situaciones críticas encontradas durante el proceso de elaboración del diagnóstico en el área de trabajo y salud.
4. Planeación: De las actividades a desarrollar para eliminar, disminuir o controlar las situaciones críticas encontradas, a través de la formulación de: Objetivos, metas y cronograma de actividades.



5. Intervención: Ejecución de las acciones planteadas en las condiciones de trabajo y salud y acciones complementarias, entre las que encontramos: elementos de protección personal, plan de emergencia, exámenes ocupacionales, capacitación, Programas de vigilancia epidemiológica primeros auxilios, entre otros.
6. Resultados: Evaluación de las actividades desarrolladas por medio de indicadores, los cuales emplean unas formulas para medir el impacto del PSO.



Los sub programas contemplan los siguientes aspectos:

Sub programa de medicina preventiva y del trabajo:

Se define como el conjunto de actividades que el empleador organiza y desarrolla de manera directa o con el apoyo de personal de salud externo. Tiene como fin la promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales; ubicándolos en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitudes de producción de trabajo.

Dentro de sus actividades tenemos:

- 🌀 Exámenes de ingreso, periódicos y de retiro.
- 🌀 Recreación y deporte.



- Educación en salud y programa de estilos de vida y trabajo saludables.
- Programas de inducción al puesto de trabajo.
- Estadísticas y análisis de enfermedad común, profesional y ausentismo.
- Auto reporte de condiciones de salud y Vigilancia Epidemiológica.
- Actividades de prevención de Enfermedades y Accidentes.



Sub programa de higiene y seguridad industrial

Comprende el conjunto de actividades dirigidas a la atención del ambiente laboral en la detección, reconocimiento, evaluación de factores de riesgo y propiciar su control. Comprende las siguientes actividades:

- ✦ Elaboración del panorama de factores de riesgo
- ✦ Evaluación de los factores de riesgo específicos más importantes.
- ✦ Identificación, dotación y reemplazo de los elementos de protección personal adecuados.
- ✦ Protección contra incendios.
- ✦ Programa de aseo.
- ✦ Análisis de accidentes de trabajo.
- ✦ Demarcación y señalización de zonas.
- ✦ Actividades educativas.
- ✦ Plan de emergencia.
- ✦ Participar en la reubicación laboral.
- ✦ Procedimientos: Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.



3.2.3.2. Reglamento de higiene y seguridad industrial

Una de las responsabilidades de todo Empleador es propender por unas condiciones seguras de trabajo, que brinden bienestar a los trabajadores y eviten la ocurrencia de accidentes y enfermedades de origen laboral.

A través del desarrollo del Programa de Salud Ocupacional el Centro de trabajo dedica esfuerzos por medio del sub Programa de Seguridad Industrial, para identificar, prevenir y controlar condiciones de trabajo peligrosas, así como elaborar y poner en uso el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

Por medio de este Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial el Centro de trabajo se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes tendientes a garantizar los mecanismos que aseguran una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de conformidad con el Código

Sustantivo del Trabajo, la Ley 9ª. De 1.979, la Resolución 2400 de 1979, el Decreto 614 de 1984, la Resolución 2013 de 1986, la resolución 1016 de 1989, la resolución 6398 de 1991 y el Decreto 1295 de 1994.



3.2.3.2.1. ¿Qué es el reglamento de higiene y seguridad industrial?



El Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial es una serie de normas que buscan reglamentar las operaciones, los procesos y las acciones de prevención y control del Centro de trabajo, que eviten las condiciones inseguras en el trabajo y con ellas la aparición de incidentes, accidentes y enfermedades.

A través del reglamento el Empleador se compromete a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía de la Salud Ocupacional, a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con

el Programa de Salud Ocupacional, a ejercer el control de los factores de riesgo en la fuente principalmente, en el medio transmisor y en el trabajador y a realizar inducción a los trabajadores en las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.



El reglamento permanecerá exhibido, por lo menos, en dos lugares visibles de los locales de trabajo, junto con la resolución aprobatoria del Ministerio de la Protección Social, cuyos contenidos se deben dar a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso. El Centro de trabajo y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las normas técnicas que se adopten en el Reglamento.

El Reglamento se encuentra vigente durante el tiempo que el Centro de trabajo se mantenga sin cambios sustanciales en las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o hasta cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.



3.2.3.3. Comité paritario de salud ocupacional (Copaso)

La Salud Ocupacional es una responsabilidad compartida entre la administración y los trabajadores y tiene como propósito el buen desarrollo de la salud en el trabajo. Para el logro de este propósito la normatividad ha previsto dos mecanismos fundamentales: el Programa de Salud Ocupacional y el Comité Paritario (Copaso).



El Copaso pretende ser un mecanismo ágil de diálogo y concentración que permita una respuesta adecuada a las diferentes condiciones de salud y trabajo presentes en el centro o espacio laboral. Su objetivo fundamental es promover y vigilar las normas y reglamentos de salud ocupacional de la empresa.

La existencia del Copaso está fundamentada en la Ley 9ª de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986 y Decreto 1295 de 1994.

3.2.3.3.1. ¿Cuales son las funciones del Copaso?

Las principales funciones del Copaso que se deben estimular son:

- ✦ Proponer a la empresa la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y protejan la salud de los trabajadores.
- ✦ Proponer y participar en actividades de capacitación de salud laboral.
- ✦ Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores.
- ✦ Vigilar el desarrollo de las actividades del Programa de Salud Ocupacional.
- ✦ Visitar periódicamente los lugares de trabajo, para detectar factores de riesgo e informar a la empresa.
- ✦ Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores.
- ✦ Realizar la investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.



Es importante tener claro que las responsabilidades del empleador con relación al Copaso son:

- ✦ Propiciar la elección popular de los representantes de los trabajadores
- ✦ Designar a sus representantes al Comité y al presidente del Copaso.
- ✦ Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité.



- ✦ Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes e informarle las decisiones tomadas al respecto.

3.2.3.3.2. *¿Cómo se conforma el Copaso?*

Los pasos que se deben seguir para la conformación del Copaso son:



- ✦ Ilustrar a través de carteleras, volantes u otros medios informativos que tenga disponible la empresa, qué es el Copaso, cómo se conforma y para que es útil.
- ✦ La administración debe nombrar a sus representantes.
- ✦ El empleador debe facilitar el proceso de elección popular, que es el único medio válido para elegir los representantes de los trabajadores al Copaso.
- ✦ Nunca debe designar mediante ningún mecanismo los representantes de los trabajadores.



3.2.3.3.3. *¿Cuáles son las características del funcionamiento del Copaso?*

- ✦ Paritaria: Igual número de empleadores y trabajadores.
- ✦ Período de dos años
- ✦ Los integrantes del comité deben recibir capacitación básica.



- ✦ Como resultado de cada reunión se debe firmar un acta.
- ✦ La administración debe garantizar que cada uno de los miembros del COPASO tenga cuando menos cuatro horas semanales dentro de su jornada normal de trabajo, para dedicarlas a labores concernientes a las funciones del Comité. Por su parte los trabajadores deben exigir el cumplimiento de este deber por parte de la empresa.

3.2.3.4. Brigada y plan de emergencias

Como parte del desarrollo del Programa de Salud Ocupacional que debe tener un centro de trabajo, para evitar lesiones a sus trabajadores y daños a sus instalaciones, se encuentra un aspecto de evaluación de las amenazas de emergencias y desastres que se pueden presentar en ella.

La normatividad a través de la Ley 9ª de 1979 y la resolución 1016 de 1989, define que toda empresa debe contar con una Brigada de Emergencias y un Plan de Emergencias y Desastres, que permita prevenir este tipo de eventos y enfrentarlos cuando suceden.



3.2.3.4.1. ¿Qué es la brigada de emergencia?

Es un grupo de trabajadores entrenados para enfrentar emergencias y desastres en el centro de trabajo, en relación principalmente con extinción de incendios, primeros auxilios, control y apoyo en la evacuación de la empresa y rescate de posibles víctimas.



Las principales funciones de la Brigada son:

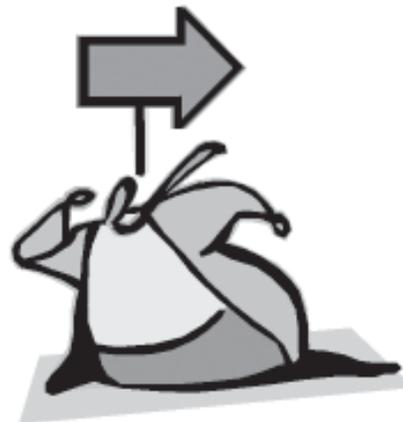
- + Diseñar el Plan de Emergencias del Centro de trabajo como parte del subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.
- + Proponer y participar en actividades de capacitación en Emergencias y Desastres.
- + Vigilar el desarrollo de las actividades del Plan de Emergencias.
- + Visitar periódicamente los lugares de trabajo, para detectar amenazas frente a posibles emergencias e informarlos al COPASO y al Centro de trabajo.
- + Estudiar y considerar las sugerencias sobre la labor de la Brigada que presenten los trabajadores.
- + Actuar inmediatamente se identifique una situación de peligro que pueda afectar a las personas o a las instalaciones del Centro de trabajo.



- + Prevenir el pánico en el personal que labora dentro de las instalaciones o visitantes, orientando las acciones que se deben desarrollar.
- + Dirigir la evacuación de las personas que se encuentran en el área afectada en el menor tiempo posible, de manera ordenada y sin confusiones que puedan crear una situación de pánico injustificado, producir lesiones físicas o la muerte de las personas.
- + Disminuir la pérdida de vidas humanas y materiales del Centro de trabajo.

Es importante tener claro que las responsabilidades del empresario con relación a la Brigada son:

- + Propiciar la escogencia de las personas que van a participar en la Brigada.
- + Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones de la Brigada, suministrando la dotación de equipos de extinción, primeros auxilios y evacuación.
- + Estudiar las recomendaciones emanadas de la Brigada y determinar la adopción de las medidas más convenientes e informarle las decisiones tomadas al respecto.
- + Garantizar que los miembros de la Brigada tengan disponibilidad de tiempo dentro de su jornada normal de trabajo, para dedicarlas a labores concernientes a las funciones de la Brigada.



3.2.3.4.2. ¿Cómo se conforma la brigada?

Los pasos que se deben seguir para la conformación de la Brigada son:

- + Se debe ilustrar a través de carteleras, volantes u otros medios informativos que tengan disponible el centro de trabajo, de qué es la Brigada y para qué es útil.
- + El empresario debe facilitar el proceso convocado de manera abierta a quienes estén interesados en hacer parte de la Brigada.

- + Debe constituirse con personal voluntario pero que esté interesado y que sea física y mentalmente apto.

3.2.3.4.3. ¿Qué es el plan de emergencias?

Es la planificación que realiza el centro de trabajo para estudiar el tipo de emergencias y desastres que le pueden ocurrir, derivadas del tipo de instalaciones y proceso productivo que tiene y los mecanismos que define para prevenirlas y enfrentarlas en caso de que sucedan.

Los principales componentes de un Plan de Emergencias son:

- + El panorama de Riesgos de Emergencias y desastres que tiene el Centro de trabajo.
- + La jerarquización de estos riesgos que le permite ir enfrentando a los más peligrosos de manera inmediata.
- + Las metas que se proponen para un período determinado.
- + Los mecanismos a través de los cuales van a alcanzar las metas propuestas.
- + Los recursos financieros que define para estas acciones.
- + El Cronograma de actividades.



3.2.4. ¿Cómo se evalúan las condiciones de trabajo y salud?

Es el proceso de diagnóstico que se realiza en el área de trabajo y salud de la empresa. Entre estas encontramos:

- Autoreporte de las condiciones de trabajo
- Panorama de factores de riesgos



- ☑ Autoreporte de condiciones de salud
- ☑ Estadísticas ocupacionales
- ☑ Perfil de morbilidad general y profesional

3.2.4.1. ¿Qué es un autoreporte de condiciones de trabajo?



Una de las formas de realizar el diagnóstico de las condiciones de trabajo en la empresa es a través de un técnica participativa conocida como "Modelo Obrero". Este es un valioso instrumento que partiendo del acuerdo de los trabajadores que participar organizada y activamente en el estudio de las condiciones de Salud ocupacional, permite dar cuenta de la relación Salud/ Trabajo en el Centro de trabajo.

La información se obtiene a través de la identificación de los cinco Grupos de Factores de Riesgos ya mencionados en el Capítulo I. Estos factores de riesgo van a ser evaluados por los

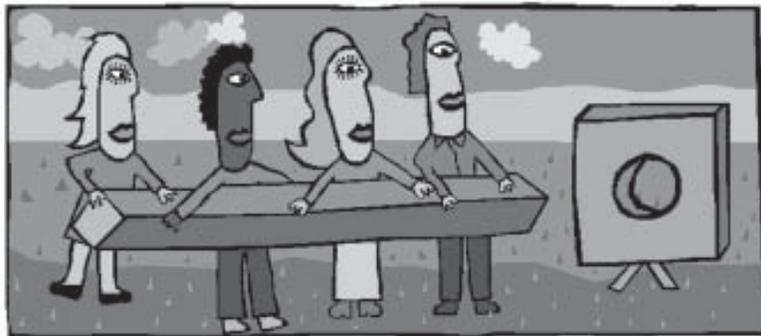
propios trabajadores colectivamente, a través de los denominados "grupos homogéneos", concepto que se refiere a aquel grupo de trabajadores que hacen la misma labor día tras día, que recuperan la experiencia de los más antiguos que dejan el grupo y la transmiten a los más nuevos. Este grupo que vive la experiencia cara a cara, sometido a la misma nocividad ambiental, y que ha llevado a cabo (aunque sea en un esbozo inicial) una análisis sobre el ambiente, ya posee la historia epidemiológica del grupo, es decir de los efectos causados en el tiempo por la nocividad.

En este modelo, la información sobre los diferentes factores de riesgos, presentes en el ambiente de trabajo, y las posibles soluciones, se construyen a través de la experiencia y el acuerdo colectivo de los obreros aunados al saber técnico científico.



3.2.4.1.1. ¿Cómo se hace?

Para ello los trabajadores se organizan en grupos homogéneos que compartan las mismas condiciones u oficios, quienes concertan o validan consensualmente las respuestas de un cuestionario, conocido como la “Encuesta Colectiva”.



La Encuesta Colectiva contiene preguntas relacionadas con:

- 📍 El proceso de Trabajo.
- 📍 Los riesgos para la salud existentes en ese proceso.
- 📍 Los daños a la salud producidos.
- 📍 Las medidas de prevención, tanto existentes como las propuestas por el grupo.

La información así obtenida de esta manera queda anotada en la llamada Encuesta Colectiva, así como en un plano del centro de trabajo o del área o departamento del grupo correspondiente, conocido como Mapa de Riesgos.

Para realizar esta técnica explicaremos los cuatro pasos a seguir:

- 📍 La Organización de los Trabajadores, a través de un equipo de responsables del estudio, el cual tenga como primera función coordinar la formación de los grupos de trabajo en cada una de las áreas, departamentos, secciones u oficios del centro de trabajo donde se realizará el estudio.



- 🔗 Recopilación de la información existente. Una vez discutida y aprobada la realización del estudio, el equipo responsable podrá recopilar la información con la que cuenta el sindicato y la empresa. Esta información, de gran utilidad en si misma, servirá de base para tomar decisiones en la planeación del estudio para facilitar su ejecución.

La información que más conviene tener se refiere a:

- 🔗 La cantidad de trabajadores del centro de trabajo;
- 🔗 La distribución de los trabajadores (por áreas, departamentos, secciones u oficinas).
- 🔗 Los lugares donde se presentan los mayores problemas de salud
- 🔗 Los tipos de enfermedad que afectan gravemente a los trabajadores.



Lo más importante son los grupos de trabajadores que participen en el estudio o Grupos Homogéneos según estén organizados, y con ellos los responsables de grupo que se encargan e convocar y coordinar las reuniones de discusión y trabajo. Debe contarse también con los asesores técnicos, quienes proporcionan la asesoría técnica inicial para el estudio en general y sobre problemas específicos de salud.



Recuerda que los elementos fundamentales para la aplicación de esta técnica son:

- ☐ **Encuesta Colectiva.**
- ☐ **Participación de los trabajadores.**
- ☐ **El Grupo Homogéneo.**
- ☐ **La Experiencia de los trabajadores.**
- ☐ **Acuerdo Colectivo.**
- ☐ **El mapa de riesgos y daños.**

3.2.5. Panorama de factores de riesgo

El Panorama de Factores de Riesgo es un elemento de diagnóstico de las condiciones de trabajo imprescindible para la gestión de la salud ocupacional del centro de trabajo,

porque a la vez que es un diagnóstico de la situación, permite orientar las intervenciones prioritarias y se constituye en referencia obligada para evaluar los avances que se obtengan.

3.2.5.1. ¿Qué es un panorama de factores de riesgo?

Es una técnica que permite describir las condiciones del ambiente laboral de una sección o de todo el Centro de trabajo en la que se encuentran inmerso un grupo de trabajadores y los efectos que tales condiciones pueden generar en su salud. A la vez, permite jerarquizar los factores de riesgo mediante el cálculo del grado de peligrosidad, dando criterios de prioridad para las intervenciones tanto preventivas como de control.

3.2.5.2. ¿Cuáles son sus contenidos?

El Panorama se efectúa como un análisis de las condiciones de trabajo de cada área o sección del centro de trabajo, a partir de los siguientes elementos:

- Identificación de los factores de riesgo que en ella se presentan.
- Fuentes de cada factor de riesgo
- Número de trabajadores expuestos y
- Tiempo de exposición.



Con el fin de posibilitar la priorización de los factores de riesgo se emplean tres criterios:

Consecuencia (C) entendida como la capacidad de daño físico que puede realizar el Factor de Riesgo, Exposición (E) entendida como el tiempo al que están expuestos los trabajadores al Factor de Riesgo y Probabilidad (P) entendida como la posibilidad que ocurra realmente el daño a la salud por acción del Factor de Riesgo.

- Consecuencia (C) entendida como la capacidad de daño físico al Factor de Riesgo.

Leve = 1 Contusiones, pequeñas heridas
 Grave = 10 amputaciones, invalidez permanente
 Mortal = 35 Catastrófica numerosos muertos



- Exposición (E) tiempo al que están expuestos los trabajadores al Factor de Riesgo.

Remota = 1 vez al mes o pocas al año/ Ocasional = 3 semana
 Frecuente = 6 algunas veces al día Continua = 10 toda la jornada

- Probabilidad (P) posibilidad que ocurra realmente el daño a la salud o al Medio Ambiente.

Muy baja = 1 Extremadamente remota Media = muy posible
 Baja = 3 Poco usual Alta = 10 ocurre frecuentemente.

$$G.P.= C \times E \times P$$

La interpretación se realiza de acuerdo a la siguiente tabla:

MAGNITUD	INTERPRETACIÓN	SEMÁFORO
Mayor de 270	Se requiere corrección inmediata. La actividad debe ser detenida hasta que el riesgo se halla disminuido	ROJO
De 90 269	Se requiere corrección urgente. Se requiere atención lo antes posible.	AMARILLO
De 0.05 a 89	El riesgo debe ser eliminado sin demora pero la situación no es una urgencia.	VERDE



Finalmente, se contemplan los posibles daños a la salud que puedan ocasionar los factores de riesgo identificados, así como las medidas de control existentes y necesarias.

3.2.5.3. ¿Cómo se elabora el panorama de factores de riesgo?

Los pasos metodológicos para elaborar el Panorama son los siguientes:

- Identificar cada una de las secciones del Centro de trabajo.
- Estudiar y analizar cada una de las etapas del proceso productivo teniendo en cuenta el orden secuencial como se desarrolla.
- Realizar visitas de inspección a las áreas y puestos de trabajo en el orden secuencial cómo se desarrolla el proceso de trabajo, identificando en cada una la presencia de los factores de riesgo y sus características.

El ejercicio del levantamiento del Panorama o su actuación debe involucrar a los trabajadores miembros del COPASO y a los trabajadores en general a partir de contar con sus opiniones en el momento en que se está haciendo la observación de su sitio de trabajo, que se logra con una pregunta sencilla: ¿Para el trabajador cuáles son los principales riesgos en su puesto y área de trabajo?

Una vez se ha elaborado el Panorama de Factores de Riesgo, se debe actualizar anualmente, evaluando los impactos de las medidas de intervención y poder definir las nuevas prioridades y acciones. Cuando se planeen cambios en los procesos productivos, se debe evaluar los factores de riesgo que puede ocasionar, buscando minimizar su presencia y actualizar el panorama, una vez ellos se produzcan.

3.2.6. Estadísticas de salud ocupacional

Una de las formas que permite medir el impacto de las acciones realizadas a través del Programa de Salud Ocupacional en los Centros de trabajo es contando el número de eventos de enfermedades y accidentes que se presentan con relación a las condiciones de trabajo.



Evidenciar si se han disminuido o por el contrario aumentando este tipo de eventos que comprometen la salud del trabajador y causan ausentismo laboral, se logra a través de registrar de manera organizada y en formatos, los eventos de enfermedad común, enfermedad profesional y accidentes de trabajo que presentan los trabajadores del Centro de trabajo.

Dichas estadísticas de salud ocupacional, que deben llevarse y analizarse periódicamente, se constituyen en el momento de evaluación de los logros o retrasos de la salud ocupacional en el Centro de trabajo.

3.2.6.1. ¿Qué son las estadísticas de salud ocupacional?

Son el recuento numérico de eventos incapacitantes, horas de incapacidad y costo del ausentismo laboral derivado del evento, en un período determinado, que permite dar cuenta de los aspectos de ausentismo, accidentes y enfermedades que se presentan en el Centro de trabajo.



3.2.6.2. ¿Cómo se elaboran las estadísticas de salud ocupacional?

- 📄 En el centro de trabajo se debe llevar las estadísticas a través del responsable del Programa de Salud Ocupacional. La persona encargada recibirá la información de la incapacidad dada por la EPS o del formato de reporte de presunto accidente de trabajo y la incluirá en los formatos destinados para la recolección de las estadísticas.
- 📄 La información se organiza a través de formatos de cuadros, donde se recoge la información más importante con relación a:
 - a. Enfermedad común y Maternidad.
 - b. Enfermedad Profesional.
 - c. Accidente de trabajo.

- Se registrará toda aquella información que permita conocer el comportamiento de las enfermedades comunes, enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y ausentismo derivado de estos eventos, que se presentan en el centro de trabajo.
- La información estadística debe ser suministrada por el responsable del Programa de Salud Ocupacional a la Gerencia y al COPASO para su análisis, quienes con base en estos datos tomarán las medidas de control o las estrategias para disminuir su incidencia.



3.3. Construyamos con otros.....

3.3.1. ¿Qué propuesta podríamos hacer los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo, a? :



Copaso: _____

Servicio médico: _____

La administración _____

3.3.2. Junto con los compañeros de trabajo, de la empresa o sitio de trabajo, diligencie el formato de la encuesta colectiva que se encuentra en los anexos de esta cartilla.



Anexo 1

Resumen jurídico de la salud ocupacional en Colombia

La legislación en Salud Ocupacional busca, primero que se controlen y/o eviten los Factores de Riesgo en el trabajo y posteriormente, trata de que se corrijan las consecuencias derivadas del incumplimiento de las disposiciones previstas en la ley, ya sea por medio de la rehabilitación y la reubicación del trabajador, su posterior reincorporación a las tareas productivas, o en caso extremo, la indemnización o pensión correspondiente.

La ley 57 de 1915, sobre reparación de los accidentes de trabajo, fue tal vez la norma pionera en este aspecto, aun cuando no había regulación del contrato de trabajo.

Ley 6ª de 1945, implementó normas de obligatorio cumplimiento en aspectos relacionados con la higiene en los sitios de trabajo, la responsabilidad de los patronos por los accidentes y las enfermedades ocurridas con ocasión del trabajo.



Los Decretos 2663 y 3743 de 1950, legalizan el Código Sustantivo del Trabajo, que establece entre otras normas: la obligatoriedad en cuanto a prestaciones e indemnizaciones por accidentes de trabajo, enfermedad profesional y procedimiento en caso de muerte posterior. Además, se establecen las pensiones especiales para actividades de alto riesgo.

Ley 9ª de 1979, conocida como el Código Sanitario Nacional y también como la Ley General de Salud Ocupacional, se ocupa, entre otros aspectos, del objeto y disposiciones generales de salud ocupacional, y dicta medidas sanitarias para la protección del medio ambiente laboral.

El Decreto 614 de 1984, en el artículo segundo establece que las actividades de salud ocupacional tiene por objeto:

- a. Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora.

- b. Prevenir todo daño en la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo.
- c. Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo.

La ley 100 de 1993, Reorganiza el Sistema General de Seguridad Social y establece el Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP).

El decreto 1295 de 1994, sobre la Organización del Sistema General de Riesgos Profesionales, plantea un nuevo concepto sobre accidente de trabajo y enfermedad profesional, sobre afiliación y cotizaciones al sistema, sobre la clasificación de las empresas. Establece las actividades de promoción y prevención, tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, fijando las prestaciones asistenciales y económicas en caso de accidente o enfermedad ocupacional, la creación del Fondo de Riesgos Profesionales y, por último, trata de las sanciones por incumplimiento ya sea del patrón o del empleado o de las Administradoras de Riesgos Profesionales.

■ El Sistema General de Riesgos Profesionales



El decreto 16 de 1997, por el cual se reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de los Comités Nacional, Seccionales y Locales de Salud Ocupacional.

El decreto 1832 de 1994, adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Resolución 2013 de 1986 y el Artículo 63 del Dec. 1295 de 1994, todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar el Comité de Medicina y Seguridad Industrial de la empresa.

El Artículo 26 del Dec. 614 de 1984, define las funciones del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO).

El Decreto 1772 de 1994, reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.

EL Decreto 2100 de 1995, adopta la tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos profesionales y les asigna la categoría de Riesgo Potencial. Las actividades económicas están agrupadas en cinco clases, siendo la de menor riesgo la clase uno y en orden ascendente de peligrosidad, hasta la clase cinco.

El Decreto 1832 de 1994, adopta una tabla de enfermedades profesionales, la cual incluye 42 tipos de enfermedad y su respectiva localización etiológica...siempre y cuando

cumpla con ciertos requisitos técnicos legales que permitan demostrar que existe una relación de causalidad directa entre el ambiente de trabajo y los factores de riesgo con el origen de la enfermedad.

El Decreto 1833 de 1994, trata sobre la administración y funcionamiento del Fondo de Riesgos Profesionales, define el objeto del Fondo.

El Decreto 1834 de 1994, reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.

Artículos 41, 42 y 43 de la ley 100 de 1993, en los cuales se determina la calificación del estado de invalidez.

El Decreto 1938 de 1994, trata de la reglamentación del plan de beneficios en el Sistema Nacional de Seguridad Social en Salud.

Según el artículo 1, la aplicación de este decreto obliga a todas las entidades públicas o privadas, mixtas o de economía solidaria debidamente autorizadas para participar en el Sistema prestando uno o varios componentes del Plan de Beneficios que trata el presente decreto.

Según el artículo 2: “El Plan de Beneficios es el conjunto de actividades, procedimientos, suministros y reconocimientos que el Sistema de Seguridad Social en Salud brinda a las personas, con el propósito de mantener o recuperar su salud y evitar el menoscabo de su capacidad económica derivada de incapacidad temporal por enfermedad general, maternidad y la incapacidad, discapacidad o invalidez derivadas de los riesgos de accidente de trabajo y enfermedad profesional. El Plan de Beneficios se compone de 6 subconjuntos diferentes a los cuales se accede dependiendo de la forma de participación en el Sistema, esto como afiliado cotizante, como afiliado beneficiario o familiar, como afiliado subsidiado, o como vinculado al Sistema General de Seguridad Social en Salud”.

Estos subconjuntos son:

-  Plan de Atención Básica en Salud.
-  Plan Obligatorio de Salud.
-  Plan Obligatorio de Salud de Régimen Subsidiado
-  Planes de Atención Complementaria en Salud



 Atención en Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional

 Atención en Accidentes de Tránsito y Eventos Catastróficos.

El Decreto 16 de 1997, trata sobre la conformación y sancionamiento de Comites Nacional, Seccionales y locales de Salud Ocupacional

Trata además de los aspectos relacionados con..., medicamentos, del manual de éstos y otros aspectos técnicos de aplicación.

Comentario final

El 1º de Agosto de 1994, comenzó a funcionar el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual compromete la acción interinstitucional el cual compromete la acción de los Ministerios de Trabajo y de Salud.

En 1995 mediante *Decreto 2150*, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social creó la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales y le asignó a las Direcciones Regionales del Ministerio, las funciones de investigación administrativo-laboral y la sanción con posibilidad de recurso de apelación.



Decreto 2463 de 2001: Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez y los procesos, instancias, términos y competencias del proceso de calificación de las enfermedades y accidentes, tanto de su origen como de su evaluación de pérdida de capacidad laboral.

La ley 776 de 2002, por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

El caso de los trabajadores docentes

Los profesores al servicio del Estado, a partir de 1997 se encuentran cobijados por una legislación particular y exclusiva, que no elimina las leyes y decretos generales que regulan la actividad laboral en Colombia y en particular, la promoción de la Salud Ocupacional.

Las disposiciones por las cuales se rigen los docentes son, en primera instancia, la ley 91 de diciembre 29 de 1989, complementada posteriormente y las leyes anteriores que siguieron vigentes con ésta.

La ley 91 de 1989, trata sobre la Creación del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. Posteriormente el Ministerio de Educación Nacional normatizó el funcionamiento del Fondo, mediante los Decretos:

Decreto 1775 DE 1990: Reglamentación del funcionamiento del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.

Decreto 2563 de 1990: Reglamentación de las responsabilidades de pago de las prestaciones sociales del personal docente nacional y nacionalizado y otras disposiciones.

Decreto 2770 de 1990: Adopción de medidas para el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales de los docentes.



Anexo 2

Instrumento de autoreporte para la recolección de información sobre las condiciones de trabajo y salud

Encuesta colectiva

Formulario número 1

Generalidades

1. Información general de la empresa.

Razón social de la empresa: _____

Actividad económica: _____

Ubicación: _____

Admón / procesos

Administración/ procesos

Numero de trabajadores mujeres _____ Hombres _____

2. Diagrama de flujo del proceso de trabajo (realice este diagrama en una hoja adjunta)

3. Descripción del proceso de trabajo en la empresa

4. Áreas de trabajo que componen la empresa

5. Organización del proceso productivo:



ASEGURANDO LA SALUD EN EL TRABAJO

Organigrama del personal de la empresa. (anexe este en hoja adjunta)

Duración de la jornada semanal _____ horas extras si _____ trabajador/ semana

Pausas para tomar alimentos si _____ (tiempo _____ no _____

Otras causas: si _____ especifique _____ no _____

Describe como se trabaja en la empresa, si se trabaja solo o en equipo, si hay división de trabajo ...

6. formas de salario que existen:

Salario fijo _____ pago a destajo _____ Primas o estímulos _____

7. Salud e higiene:

Existen programas de Salud Ocupacional si _____ no _____

■ Consulta médica si _____ (hora /semana) no _____

Consulta odontológica si _____ (hora/ semana) no _____

Enfermería si _____ (hora/ semana) no _____

Charlas educativas si _____ (hora/ semana) no _____



Temas :

Panorama de riesgos: si _____ (fecha) no _____

Estadísticas

Enfermedad común _____ Accidentes de trabajo _____ Enfermedad profesional _____

Ausentismo _____

Cronograma actualizado si _____ no _____

Programas de vigilancia epidemiológica: si _____ no _____

Cuales _____

Comité Paritario de Salud Ocupacional si _____ no _____

8. Problemas del medio ambiente.

La empresa ocasiona contaminación al aire externo por la liberación directa de:

Humos si ___ no ___

Gases si ___ no ___

Vapores si ___ no ___

Material particulado si ___ no ___

Cuales: _____

La empresa produce contaminación por ruido para las zonas vecinas fuera de ella

Si ___ no ___ observaciones: _____

La empresa genera desperdicios o residuos industriales que pueden ser peligrosos para la salud o el medio ambiente

Si ___ no ___ cuales: _____

De que manera la Empresa maneja estos desechos o residuos industriales (líquidos y sólidos).

Los bota a ríos y/o lagunas si ___ no ___ los vende si ___ no ___

Son recogidos por empresa de aseo si ___ no ___ son reutilizados si ___ no ___

Reciben un tratamiento previo si ___ no ___

Cual _____

La empresa produce malos olores o hay proliferación de insectos o roedores en las áreas vecinas.

Si ___ no ___ observaciones _____

Hay viviendas, poblaciones o comunidades cerca de la empresa que estén siendo afectadas por estos problemas ambientales

Si ___ no ___ especifique el problema _____

La vivienda también se afecta

Si ___ no ___

Porque hay un problema _____



ASEGURANDO LA SALUD EN EL TRABAJO

La empresa ha provocado migraciones de población en su área de influencia

Si no

Cual _____

La empresa ha ocasionado cambios en las costumbres y tradiciones en su área de influencia:

Si no

Cuales : _____

La empresa ha ocasionado o esta ocasionando algunos de los siguientes problemas:

Muerte de peces _____ Alteración de ecosistemas _____

Erosión de suelos _____ Efectos en la vegetación _____

Observaciones _____

Ubique en una mapa la empresa en relación con su entorno ambiental y social, identificando los efectos que ocasiona en él. (en una hoja adjunta)



En un cuadro, resumir la relación de la empresa con su entorno, resaltando las medidas de control existentes y necesarias para evitar los efectos negativos frente a la salud y el medio ambiente

Factores de riesgo	Daños a la salud o al ambiente	Medidas existentes	Medidas necesarias

Formulario número 2

Información por área de trabajo

1. Información general de la empresa.

Razón social de la empresa _____

Actividad económica _____

Ubicación _____

Área o Sección _____ Número de trabajadores _____

Duración de la jornada semanal _____ horas extras si __ Trabajador /semana _____

Pausas para tomar alimentos si __ no __ (tiempo).

Otras pausas: si __ no __ (especifique) _____

Describe como se trabaja en el área, si se trabaja solo o en equipo y si hay división de trabajo:



2. Diagrama de flujo del proceso de trabajo en la sección. (realízelo en una hoja adjunta)

3. Croquis de la sección. (realízelo en una hoja adjunta)

4. Condiciones de trabajo.

4.1. Microclima de trabajo

Aquí se agrupan una serie de condiciones que están presentes en cualquier ambiente en que los seres humanos vivimos, pero por las características que asumen en el trabajo, ya sea por exceso o por defecto nos pueden afectar.

ASEGURANDO LA SALUD EN EL TRABAJO

Condicion	No	Leve	Moderado	Severo
Calor				
Frió				
Ventilación				
Humedad				
Iluminación				
Presión Atmosférica				

Descripción :

4.2. Contaminantes del ambiente.

Condiciones derivadas del trabajo que se lleva a cabo en la empresa, por el tipo de proceso productivo particular, materias primas, maquinaria y productos que se elaboran, que son propios del ambiente laboral.



Condicion	No	Leve	Moderado	Severo
Ruido				
Vibración				
Radiaciones Ionizantes				
Radiaciones no ionizantes				
Químicos				
Virus				
Hongos				
Bacterias				
Vectores				
Otros				

Descripción:

4.3. Carga física.

Hace referencia a las condiciones de trabajo que tienen que ver con el uso del cuerpo.

Condicion	No	Leve	Moderado	Severo
Posturas				
Movimientos Forzados				
Levantamiento de pesos				
Uso de la voz				
Otro				

Descripción

4.4. Carga mental.

Hace referencia a las condiciones de trabajo que tienen que ver con los aspectos psicológicos de trabajo.



Condicion	No	Leve	Moderado	Severo
Monotonía				
Movimientos repetitivos				
Exceso de atención				
Supervisión excesiva				
Poca comunicación				
Alta tecnología				
Otros				

Descripción

4.5. Condiciones de seguridad

Factores relacionados con la posibilidad de ocurrencia de accidentes

Condicion	No	Leve	Moderado	Severo
Condiciones locativas (pisos techos paredes, etc.)				
Condiciones eléctricas				
Condiciones mecánicas (Maquinas y herramientas)				
Señalización y evacuación				
Manejo de Incendios				
Otras				

Descripción



5. Daños a la salud

5.1. En la sección o área los trabajadores presentan molestias en (conteste SI o NO)

Piel _____ Ojos _____ Respiración _____ Músculos _____ Cabeza _____ Oídos _____
 Corazón _____ Huesos _____ Boca _____ Estomago _____ Articulaciones _____
 Estrés _____ Neurológico _____ Otro _____

Cuál? _____

5.2. Las enfermedades que más sufren los trabajadores en el área o sección relacionadas con las condiciones de trabajo son:

5.3. A algún trabajador de la sección o Área le han diagnóstico una ENFERMEDAD PROFESIONAL. SI ___ NO ___

Cuál _____

5.4. Han ocurrido accidentes de trabajo en la sección en los últimos seis (6) meses

SI _____ NO_____ Cuantos _____ Con incapacidad SI___ NO___

Tipo de accidentes _____

Sitios del cuerpo afectados _____

5.5. Como creen que el trabajo en la sección afecte la salud de los trabajadores de la misma: _____

6. Medidas de control

Para evitar los daños a la salud ocasionados por las diferentes condiciones de trabajo identificadas anteriormente como problemáticas, cuales medidas de control existen y cuales creen que deberían existir.

Condición	Control existente	Control necesario
Micro clima de Trabajo		
Contaminantes del ambiente		
Carga Física		
Carga Mental		
Condiciones de Seguridad		

6.1. Hay elementos de protección personal para evitar la acción de los factores de trabajo antes mencionados si ___ no

Cuales _____

Estado actual _____

Cada cuanto se cambian _____

6.2. Se han desarrollado actividades educativas relativas a la Salud Ocupacional con los trabajadores de la sección si___ no___

cuales _____

Cada cuanto _____



6.3. Otros aspectos que el grupo considere importantes frente a la salud de los trabajadores en la sección y en la empresa que no estén tratados anteriormente:

Observaciones



Glosario

Aguas Residuales: Son todas aquellas aguas que no son aptas para el consumo humano, ni para su aprovechamiento como son las aguas hervidas provenientes de las industrias y los hogares.

Ausentismo: Acción de no estar presente en determinado lugar.

Contaminantes: Alteración de las condiciones de equilibrio de los elementos agua, aire, suelo y recursos renovables; que traen como consecuencia problemas en el medio ambiente.

Desarrollo sostenible: Proceso de desarrollo en el que el tamaño, crecimiento de la población y los modos de vida están acordes con las posibilidades desde producción del ecosistema.

Elementos de protección: Todos aquellos objetos que nos brindan seguridad y protección en la realización de una actividad; como son guantes, gafas, tapabocas, trajes especiales, calzado, cascos, audifonos, etc.



Morbilidad: Proporción de personas que padecen los efectos de una enfermedad en una población.

Patología: Cuando algo no marcha bien en el organismo manifestándose como enfermedad, que puede ser adquirida como resultado de la exposición a contaminantes físicos, químicos o biológicos, de origen laboral o común.

Permisos remunerados: Autorización de cesar temporalmente el trabajo u otras obligaciones que son reconocidas económicamente (pago).

Posturas: Son las posiciones que se adoptan durante la realización de una actividad. Las posiciones centrales son sentado, parado, arrodillado, vacante, cuclillas. En el análisis de cada una de ellas debe considerarse la presencia de otros grupos así como las condiciones del mobiliario y las exigencias propias de la tarea.

Propuesta pedagógica: Recomendación o indicación de una teoría educativa, en la cual se expone un fin determinado.



Bibliografía

BETANCOURT, Oscar, La salud y el Trabajo, Reflexiones teórico Metodológicas, Monitoreo Epidemiológico, CEAS – OPS Ecuador 1995.

CENTRO DE ESTUDIO DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES, Salud de los trabajadores, Ecuador, 1989.

CORPORACIÓN SALUD Y DESARROLLO, Promoción y Prevención en Riesgos Profesionales de lo conceptual a los procesos de gestión, Bogotá, 2002.

ENGELS Federico. El Papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. Bogotá, 1998.



FALS Borda Orlando. El Problema de cómo investigar la realidad para transformarla por la praxis, Tercer Mundo editores, Colombia.

LAURELL Cristina , NORIEGA F. La salud en la fabrica. México, 1989.

MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN DE LA NACIÓN – Instituto de Educación Tecnológica INET. Trayecto Técnico Profesional- Salud y Ambiente. Documento base Buenos Aires Argentina 1998.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Conozca el Sistema General de Riesgos Profesionales, Bogotá, 1995.

MOLINA Nancy, TERREROS Claudia, Avances en elementos técnicos y legislativos en promoción de salud y prevención de la enfermedad en los trabajadores, CTC, cartilla 2, Bogotá, 2002.

MOLINA Nancy, TERREROS Claudia, Elementos técnicos y legislativos de la promoción y prevención de la salud, CTC, Bogotá, 2002.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Metodologías Sindicales para la Identificación de Riesgos y Peligros en el Lugar de Trabajo y el Medio Ambiente. 2000.

ORTEGA, Manuel. Salud Ocupacional en Educación: Inventario de factores de riesgo. Medellín 1990.

SECRETARIA DE EDUCACIÓN DISTRITAL. Política Distrital de Educación Media- Serie Guías- Por la Bogotá que queremos. Alcaldía Mayor de Bogotá. 2000.

SECRETARIA DISTRITAL DE SALUD, Protocolos de Vigilancia en Salud Pública, Bogotá, 2000.

SOCIEDAD COLOMBIANA DE MEDICINA DEL TRABAJO. Enfermedades Profesionales Protocolos para su diagnóstico. Editorial República de Colombia Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. 2002.

VASCO A. Salud, Medicina y Clases Sociales, Medellín, 1975.

VASILACHIS I. Las condiciones de trabajo, Buenos Aires, 1986.

■ VILLAR F. La salud laboral y condiciones de trabajo, Madrid, 1992.



ZEA Sandra, Programa de Salud Ocupacional del Magisterio I y II, FiduPrevisora, Documento Técnico, Bogotá, 2000

ZEA Sandra, CRUZ Harol, Programa de Formación Sindical para la organización y participación de las y los docentes del sector público en la gestión de la salud laboral, FECODE, Modulo Pedagógico, Bogotá, 2002.

