

**DISEÑO DE UN PROGRAMA PARA IDENTIFICAR LOS COMPORTAMIENTOS
DE RIESGO EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA ESE CARMEN EMILIA
OSPINA**

**DIANA PATRICIA MORENO
TRINIDAD TORRES SANCHEZ**

**CORPORACION UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LAS ORGANIZACIONES DE SALUD
NEIVA. 2010**

**DISEÑO DE UN PROGRAMA PARA IDENTIFICAR LOS COMPORTAMIENTOS
DE RIESGO EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA ESE CARMEN EMILIA
OSPINA**

MONICA MARIA CABALLERO
Directora

DIANA PATRICIA MORENO
TRINIDAD TORRES SANCHEZ

CORPORACION UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LAS ORGANIZACIONES DE SALUD
NEIVA. 2010

CORPORACION UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE ORGANIZACIONES DE LA SALUD

COHORTE XV 2009

El Rector y el Director del Programa, oído el concepto del respectivo Director y los evaluadores, hace constar que el Proyecto de desarrollo institucional titulado “DISEÑO DE UN PROGRAMA PARA IDENTIFICAR LOS COMPORTAMIENTOS DE RIESGO EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA ESE CARMEN EMILIA OSPINA” fue debidamente aprobado de acuerdo con los Reglamentos de la Corporación.

En constancia se firma a los _____ días del mes de _____ de 2011.

Dr. EDGAR PEÑA RODRIGUEZ
Rector

Dra. MONICA CABALLERO
Directora del Programa 4

Nota de Aceptación:

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Neiva – Huila, Octubre de 2011

TABLA DE CONTENIDO

Diseño de un programa para identificar los comportamientos de riesgo en el personal operativo de la ESE Carmen Emilia Ospina

	Pág.
Interés.....	12
1. Clasificación del Proyecto.....	14
2. Énfasis.....	14
3. Antecedentes.....	14
3.1 Directos.....	14
3.2 Indirectos.....	16
4. Escenarios.....	18
4.1 Geográfico.....	18
4.2 Poblacional.....	18
4.3 Temporal.....	18
5. Hipótesis de Apoyo.....	19
5.1 Institucional.....	19
5.2 Político.....	19
5.3 Comunitario.....	19
5.4 Financiero.....	19
6. Impacto.....	19
7. Planteamiento de Problema.....	20
7.1 Diagnostico.....	20

7.2 Análisis Estructural.....	21
7.3 Pronostico.....	23
7.4 Control al Pronóstico.....	23
8. formulación del Problema.....	23
9. Sistematización del Problema.....	23
10. Objetivo General.....	24
11. Objetivo Especifico.....	24
12. Análisis Estratégico.....	25
12.1 Talento Humano.....	25
12.2 Conocimiento.....	25
12.3 Apoyo Tecnológico.....	25
12.4 Apoyo Logístico.....	25
12.5 Apoyo Institucional.....	25
12.6 Respaldo Legal.....	25
13. Análisis de Condiciones.....	26
14. Marco de Referencia.....	27
14.1 Marco de Teórico.....	27
14.2 Marco de Conceptual.....	49
15.Marco Metodológico.....	51
15.1 Tipo de Estudio.....	51
15.2 Variables.....	52
15.2.1 Variable dependiente.....	52
15.2.2 Variable independiente.....	52
15.3 Hipótesis.....	52
15.4 Población y Muestra.....	53
15.5 Técnicas e Instrumentos.....	53
15.6 Procesamiento.....	57
15.6.1 Observación Directa.....	57

15.6.2 Entrevista a Directivo.....	58
15.6.3 Personal Operativo.....	60
15.6.4 Resultados del análisis documental.....	88
16. Marco Lógico.....	91
17. Conclusiones.....	92
18. Recomendaciones.....	93
18.1 Concentrarse en los comportamientos.....	94
18.2 Definir con precisión los comportamientos.....	94
18.3 Guiarse con antecedentes.....	95
18.4 Diseñar una estrategia y seguir un modelo.....	95
19. Matriz DOFA	99
20. Programación Operativa.....	99
21. Presupuesto.....	100

BIBLIOGRAFIA

ENEXOS

INDICE TABLAS

Tabla No. 1.....	21
Tabla No. 2.....	22
Tabla No. 3.....	24
Tabla No. 4.....	52
Tabla No. 5.....	52
Tabla No. 6.....	91
Tabla No. 7.....	100

INDICE ANEXOS

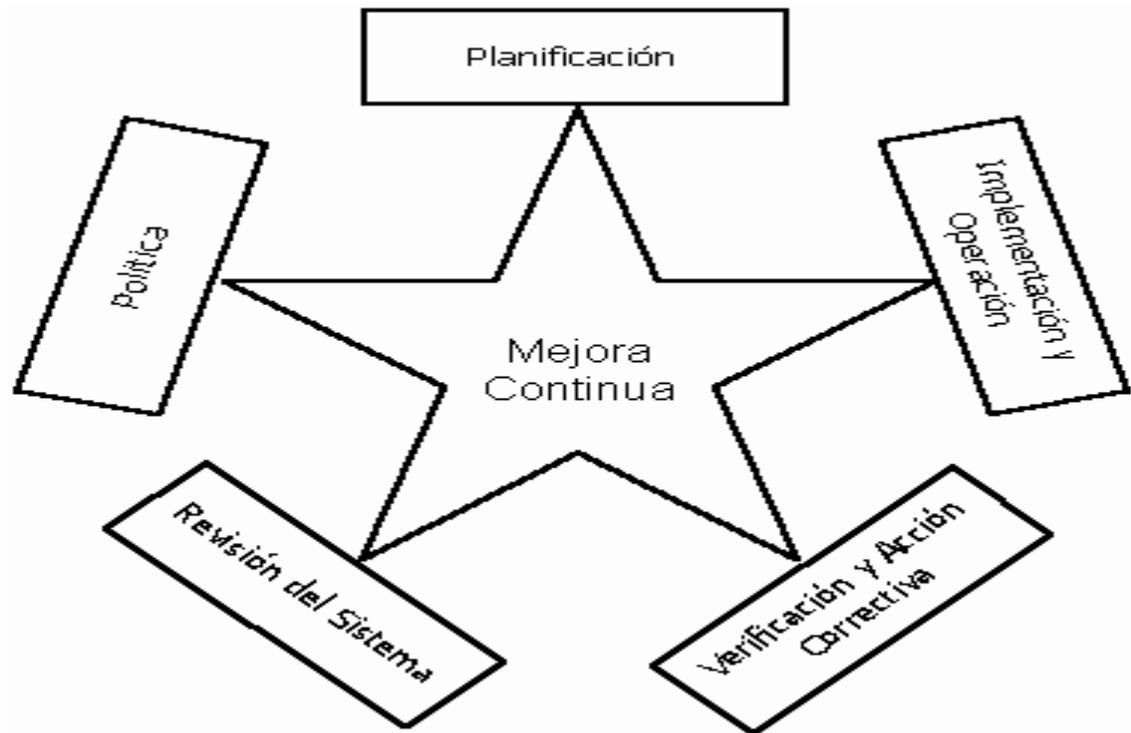
Anexo A.....	103
Anexo B.....	104
Anexo C.....	111
Anexo D.....	112
Anexo E	113
Anexo F.....	115

INDICE FIGURAS

FIGURA NO. 1.....	22
FIGURA NO. 2.....	60
FIGURA NO. 3.....	62
FIGURA NO. 4.....	63
FIGURA NO. 5.....	64
FIGURA NO. 6.....	65
FIGURA NO. 7.....	66
FIGURA NO. 8.....	67
FIGURA NO. 9.....	68
FIGURA NO. 10.....	69
FIGURA NO. 11.....	70
FIGURA NO. 12.....	71
FIGURA NO. 13.....	72
FIGURA NO. 14.....	73
FIGURA NO. 15.....	74
FIGURA NO. 16.....	75
FIGURA NO. 17.....	76
FIGURA NO. 18.....	77
FIGURA NO. 19.....	78
FIGURA NO. 20.....	79

FIGURA NO. 21.....80
FIGURA NO. 22.....81
FIGURA NO. 23.....82
FIGURA NO. 24.....83
FIGURA NO. 25.....84
FIGURA NO. 26.....85
FIGURA NO. 27.....86
FIGURA NO. 28.....87
FIGURA NO. 29.....88
FIGURA NO. 30.....89
FIGURA NO. 31.....90

Diseño de un programa para identificar los comportamientos de riesgo en el personal operativo de la ESE Carmen Emilia Ospina



Interés

En el sector de la Salud Ocupacional, SO, la intervención de la accidentalidad a partir del comportamiento, es un método proactivo y participativo que busca el mejoramiento permanente de los ambientes de trabajo y de las personas. Exige un enfoque integral ajustado a las necesidades de cada empresa, que trascienda los necesarios, pero insuficientes controles tradicionales - como ambiente, capacitación, entrenamiento - y ubique en un mismo lugar de importancia la intervención de los modelos mentales en el plano individual y colectivo.¹

La necesidad de diseñar un proyecto de investigación para identificar los comportamientos de riesgo presentes en el personal operativo de la ESE Carmen Emilia Ospina de la ciudad de Neiva y la posible influencia que pueden ejercer estos comportamientos y conductas en los índices accidentalidad, se apoya en el convencimiento de que al ser los trabajadores quienes actúan y asumen los riesgos de acuerdo a sus ocupaciones, se vuelve importante identificar las conductas de los mismos, y, los determinantes de éstas, tales como las actitudes, las influencias sociales, obstáculos, hábitos, habilidades y las expectativas de eficacia personal y/o auto-eficacia, que explican las intenciones en su comportamiento, de donde se originan determinadas conductas.

La importancia de conocer e interpretar en gran medida las características de los comportamientos y las conductas de riesgo que pueden conducir a un accidente de trabajo, justifica el presente estudio ya que, sin estudios de diagnóstico previos a la formación, cualquier intento de comunicación con los trabajadores se convertiría en mera información, sin posibilidad alguna de ser incorporada al desempeño laboral cotidiano.

Para lograr este propósito, resultó imprescindible observar y describir tanto el entorno laboral como los determinantes de las conductas, porque ambos aspectos pueden facilitar el control por el mismo trabajador, de sus intenciones. .

Finalmente, se ofrecen algunas recomendaciones para la empresa, dirigidas al logro de la eficacia de los objetivos y programas de Formación que puedan incidir sobre las conductas de riesgo. El propósito es promover la adopción de conductas seguras, que permitan la disminución de la siniestralidad laboral y el reconocimiento de una cultura efectiva de la prevención al interior de la ESE Carmen Emilia Ospina de la ciudad de Neiva.

Clasificación del Proyecto

Es un proyecto de desarrollo institucional, ya que aportará directamente al área de Salud ocupacional, entendido que tiene como finalidad diseñar un programa que permita identificar los comportamientos de riesgo de los trabajadores operativos de la ESE Carmen Emilia Ospina...

El proyecto busca como resultado clasificar las condiciones que conllevan comportamientos de riesgo y de esta manera generar programas que disminuyan estos riesgos y por ende las incapacidades generadas de estos factores.

Énfasis

Compresivo, ya que busca identificar los factores que conllevan a alteraciones en el comportamiento de los trabajadores operativos de la ESE Carmen Emilia Ospina.

Antecedentes

Directos

La ESE Carmen Emilia Ospina, nació jurídicamente el 30 de diciembre de 1999, creada mediante Decreto número 472 emanado de la Alcaldía Municipal de Neiva, debidamente facultado por acuerdo del honorable Concejo de Neiva.

Esta nueva entidad se origina de la fusión de las tres empresas de la Red de Salud Municipal denominadas: ESE Norte Camilo Gutiérrez, ESE Oriente Adriano Perdomo y ESE Sur Jairo Morena Lizcano, que presentaban los servicios de salud de primer nivel de complejidad a la población de estratos 1 y 2 del municipio de Neiva en las áreas urbanas y rural desde hacía dos años aproximadamente como entes descentralizados, con autonomía presupuestal y administrativa; antes denominados CEMAP de Granjas, Siete de Agosto e IPC respectivamente, los

cuales dependían directamente de la Secretaría de Salud Municipal creadas mediante Decreto 254 de 1995 del municipio de Neiva.

Con el propósito de optimizar la utilización de los recursos financieros, técnicos, físicos y del talento humano, la Alcaldía de Neiva dentro del proceso de reestructuración municipal para la modernización decidió centralizar la administración de las tres empresas sociales del estado y así reducir costos administrativos, adquirir mayor poder de negociación, alcanzar la economía de escala y aumentar la capacidad de oferta de servicios a través de la complementariedad en la prestación del servicio.

Durante el periodo comprendido entre febrero de 2000 y febrero de 2003 la empresa fue gerenciada por el doctor Gustavo Bayamón Hernández. En abril del 2003, asumió la gerencia el doctor Carlos Daniel Mazabel Córdoba y posteriormente, la doctora María Liliana Quimbaya.

El libre mercado, la libre elección y la libre competencia de las instituciones prestadoras de servicios de salud, ha impulsado a contar con instrumentos de planeación estratégica, apuntar hacia la modernización y la implementación de un programa de mejoramiento continuo haciéndose cada vez más eficientes, eficaces, recordando en el trabajo diario el respeto por el ser humano, la calidad científica y la calidez en la prestación de servicios.

Igualmente se continua adaptándose a los cambios del marco organizacional de la seguridad social, cuyo proceso se inició desde el año 93 con la ley 100 y que se articula a una política intersectorial e interinstitucional con la participación de los trabajadores del sector salud, usuarios y todos los actores comunitarios en el proceso de construcción colectiva de escenarios con estrategias para conseguir los resultados y mejorar la calidad de vida y acceso más equitativo a los servicios de salud.

La ESE Carmen Emilia, desde su creación a tenido un compromiso con la comunidad y mas allá con sus trabajadores basado en los principios de Respeto a la dignidad humana, Universalidad, Integralidad, Eficiencia, Eficacia, Solidaridad, calidad y Equidad.

Su Misión es Contribuir a mejorar la calidad de vida de la población neivana a través del cuidado integral de la salud de los afiliados al régimen subsidiado y vinculados del Municipio, particulares y entidades que demanden servicios, con énfasis en la detección temprana y en la protección específica manteniendo un proceso continuo de mejoramiento del recurso humano, científico, físico y tecnológico y su visión es para el 2011 la Empresa Social del Estado Carmen Emilia Ospina será la mejor empresa del surcolombiano, en la prestación de los servicios de salud de bajo nivel de complejidad, atendido con calidad y calidez las exigencias de los usuarios, que contribuyan a la equidad social, con instalaciones amplias y suficientes.

Aunque dentro de sus objetivos se encuentra la satisfacción del cliente interno y para ello a desarrollado el programa de salud ocupacional en realidad, el problema de los comportamientos de riesgo en la empresa ha sido evidenciado en un nivel muy bajo, tal que no ha trascendido a los niveles de dirección o a la correspondiente oficina de recursos humanos. En realidad, no se ha dado seguimiento a la problemática, porque no había provocado inquietud. Su evidencia es reciente. Es la razón por la cual no ha sido implementada ninguna acción correctiva. Es probable que estas situaciones hayan sido valoradas como de poca importancia y de escasa prevalencia en los niveles de seguridad organizacional.

Indirectos

La organización es un elemento importante para la eficiencia y competitividad, especialmente en un entorno cambiante.

En tal sentido, se tiene que en el desarrollo organizacional están involucrados los aspectos de revitalización, actualización, activación y renovación de las empresas mediante los recursos técnicos y humanos, destacando la necesidad de evitar la decadencia y la obsolescencia corporativa, haciendo uso de sus procesos con el fin de producir resultados de cambios dentro de la organización para que puedan lograr sus objetivos empresariales.

Es así como las organizaciones públicas o privadas en el ámbito mundial, nacional o regional, requieren de tres recursos básicos: recursos materiales, recursos físicos y recursos humanos, para alcanzar tanto las metas como los objetivos trazados.

Es evidente que para el desarrollo de la misma el factor humano es indispensable, ya que conforma un grupo de personas que entregan su trabajo, talento, creatividad para el logro de los objetivos, ellos son los agentes pensantes, capaces de observar y proponer mejoras a los procesos.

La diferencia entre ambos tipo de organizaciones radica en su objetivo final, mientras las empresas públicas trabajan en función de lograr beneficios de nivel social, educativo, cultural, siendo gerenciadas por entidades gubernamentales nacionales o regionales, las privadas tienen un fin lucrativo.

En toda organización, la gerencia de Recursos Humanos tiene entre sus funciones y responsabilidades el reclutamiento, selección, capacitación, seguridad y desarrollo del personal, por medio de subsistemas de la Administración de Personal que se integran para alcanzar las metas; de igual manera coadyudan a garantizar a la misma el suministro constante de personal capaz de ejercer las actividades correspondientes a cada cargo.

En tal sentido, son muchos los factores que inciden sobre el personal o recurso humano, primeramente porque el hombre presenta algunas características en su comportamiento organizacional, tales como proactividad, socialización,

manifestación de necesidades, para ello percibe, evalúa, piensa, elige, y manifiesta capacidades, en fin, es un ser complejo. Aunado a esto, existen diferencias entre los objetivos empresariales e individuales, los cuales deben armonizarse para lograr el éxito.

Por un lado, las instituciones reclutan y seleccionan su recurso humano para alcanzar con ellos, y por medio de ellos, objetivos organizacionales (producción, rentabilidad, satisfacción de los clientes, reducción de costos, etc), Los individuos pretenden alcanzar salarios, beneficios, seguridad y estabilidad en el empleo, condiciones adecuadas de trabajo, desarrollo profesional.

Escenarios

Geográfico

El presente proyecto se desarrollará en el Hospital Carmen Emilia Ospina ubicado en Neiva en el Departamento de Huila, con un a población según DANE 2005 de 1.011.418 personas, donde sus principales actividades económicas son la agricultura, la ganadería y el turismo.

Poblacional

La población objeto será el grupo de trabajadores operativos del Hospital Carmen Emilia Ospina.

Temporal

El proyecto será desarrollado en un periodo de 1 año a partir de Marzo de 2009 a Marzo de 2010.

Hipótesis de Apoyo

Institucional

Se cuenta con el apoyo de la gerencia del hospital, quien desea mejorar el clima organizacional.

Político

Se tiene en cuenta la legislación actual de Salud Ocupacional, al igual que las políticas de Salud Ocupacional implementadas en la ESE Carmen Emilia Ospina.

Comunitario

Se cuenta con el apoyo de la comunidad del hospital para la realización de este proyecto, por medio de su vinculación a las actividades propuestas.

Financiero

Se tendrán en cuenta los aportes propios del hospital, ante lo cual se tiene un rubro destinado a salud ocupacional.

Impacto

Diseñar un proyecto para identificar las alteraciones del comportamiento de los trabajadores operativos de la ESE Carmen Emilia Ospina, permitirá que el hospital mejore el clima organizacional y por ende se llegue a aumentar la satisfacción de los clientes internos.

La satisfacción del cliente interno hace que el miembro de la organización, que recibe el resultado de un proceso anterior, llevado a cabo en la misma organización en una red interna de proveedores y clientes sea el proveedor de quien recibe el producto de mi trabajo, y cliente de quien me hace llegar el producto del suyo. Es decir es un ciclo continuo que nos lleva a la calidad total.

Planteamiento de Problema

La Salud Ocupacional entendida esta como el conjunto de actividades que permiten un adecuado ambiente físico, emocional, y laboral para todos los trabajadores hace necesario diseñar programas para la adecuada salud mental de los trabajadores y así garantizar un clima organizacional adecuado para el desarrollo de todas las actividades de la organización.

Diagnostico

En la actualidad en la ESE Carmen Emilia Ospina carece de un programa para las detectar las alteraciones de comportamiento de los trabajadores operativos, los cuales se encuentran expuestos a una serie de presiones laborales que conllevan a dismunición en sus actividades diarias.

De acuerdo con lo descrito en los antecedentes, los síntomas son:

1. Aumento de incapacidades de los trabajadores por cefalea tensiona.
2. Aumento de renuncias de personal de contrato por presiones laborales
3. Aumento en los tiempos de entrega de productos solicitados

De los síntomas anteriores podemos listar los siguientes factores asociados.

1. Aumento en contracciones temporales para cubrir incapacidades.
2. Alta rotación del personal operativo
3. No cumplimiento de los cronogramas de entregas lo que lleva a retraso en las metas propuestas por el hospital.

Análisis Estructural

Tabla No. 1

Factor Asociado	1	2	3	TOTAL
1. Aumento en contrataciones temporales para cubrir incapacidades	X	3	4	7
2. Alta rotación del personal operativo	1	X	5	6
3. No cumplimiento de los cronogramas de entregas lo que lleva a retraso en las metas propuestas por el hospital.	5	3	X	8
TOTAL	6	6	9	21

$$\text{Media} = 21/3=7$$

FIGURA NO. 1

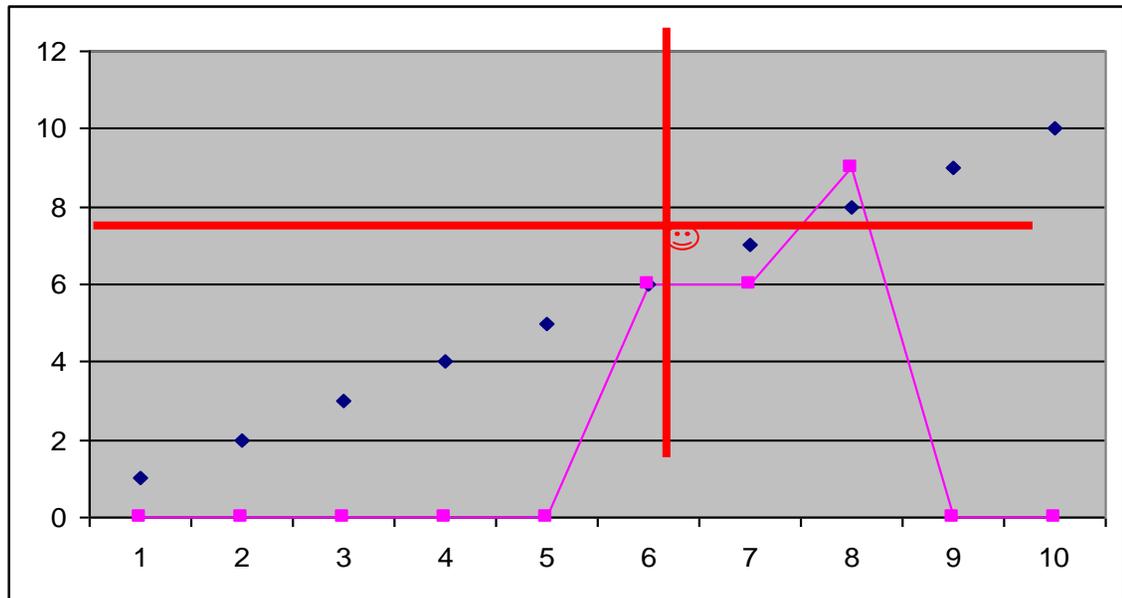


Tabla No. 2

FACTOR	1	2	3	TOTAL	VARIABLES
1	x	3	4	7	PODER
2	1	x	5	6	AUTONOMA
3	5	93	x	8	CONFLICTO

De acuerdo con el análisis estructural y la clasificación de las variables el factor de mayor motricidad que debe ser abordado es el No. 1, Aumento en contrataciones temporales para cubrir incapacidades.

Esta variable influye en la situación del hospital ya que aumentado las incapacidades y por ende las contrataciones temporales para cubrir las estas

incapacidades, esto influye directamente en el cumplimiento de los objetivos del hospital.

Pronostico

De seguir aumentando la contratación de personal temporal para cubrir las incapacidades, se va a evidenciar un atraso en el cumplimiento de los objetivos del hospital, lo cual posiblemente acarrearía:

1. Disminución de recursos por incumplimiento de las metas departamentales
2. Disminución de contratación por falta de recursos.
3. Cierre de servicios por incumplimiento de requisitos mínimos en recurso humano

Control al Pronóstico

Al disminuir la contratación de personal temporal, se disminuyen las incapacidades por patologías asociadas al comportamiento, lo que hace un mejor clima organizacional y se pueden cumplir los objetivos de la organización en el tiempo asignado, lo que permitirá un adecuado manejo de los recursos institucionales.

FORMULACION DEL PROBLEMA

Aumento en contrataciones temporales para cubrir incapacidades.

Sistematización del Problema

No cumplimiento de los cronogramas de entregas lo que lleva a retraso en las metas propuestas por el hospital.

Alta rotación del personal operativo

OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS

Tabla No. 3

OBJETIVO GENERAL	Reconocer, identificar y analizar a través una evaluación de causas y variables las condiciones físicas, mentales, químicas, estructurales, ambientales y sociales de la población trabajadora y cómo estas variables llegan a incidir directamente sobre su desempeño y satisfacción laboral.
OBJETIVOS ESPECIFICO	Identificar cual es el factor que más afecta al recurso humano frente a la percepción de las condiciones óptimas de trabajo, y su incidencia en el desempeño
	Identificar las variables del clima organizacional relacionadas con la satisfacción laboral de los funcionarios con el propósito de mejorar la calidad de vida de los empleados
	Establecer las causas de las incapacidades que conllevan a la contratación de temporales
	Definir la responsabilidad de los trabajadores operativos en el cumplimiento de los objetivos institucionales
	Establecer los motivos para la renuncia continua del personal operativo

ANALISIS ESTRATEGICO

TALENTO HUMANO

- Profesionales y empleados responsables, eficientes-eficaces y comprometidos.

CONOCIMIENTO

- Manual de funciones definidas por parte de Recursos Humanos

APOYO TECNOLOGICO

- Equipos básicos que cuentan con características de tecnología de punta, lo cual permite tener un desarrollo y servicios de calidad
- Formatos de diligenciamiento y planes de acción, de mejoramiento y de seguimiento.

APOYO LOGISTICO

- Relaciones interdisciplinarias que permiten el desarrollo efectivo de actividades de contingencia.
- Mapa de procesos, procedimientos y actividades

APOYO INSTITUCIONAL

- Apoyo y disposición administrativo y de personal incondicionalmente a las actividades, para que se ejecuten cabalmente.
- Apoyo de la institución para los procesos de talento humano

RESPALDO LEGAL

- Se trabajara acordeamente a las normas, parámetros (ISO 18001) para garantizar transparencia en los procesos y actividades a ejecutar.

ANALISIS DE CONDICIONES

La realización de un estudio como este se encuentra plenamente justificado en los siguientes análisis:

Primera, porque los métodos tradicionales de seguridad y salud ocupacional - por razones de peso - han centrado sus esfuerzos de prevención en el mejoramiento de las situaciones ambientales de riesgo, buscando de una u otra manera eliminar los peligros desde la fuente misma de origen. De tal manera que se hace urgente centrar investigaciones y trabajos en torno a este tema tan importante.

Segunda, porque contrario a lo que siempre se hace: esperar que ocurran los accidentes, mediante este trabajo se espera sentar orientaciones encaminadas a prevenir accidentes de trabajo en una empresa que de por sí presta servicios de salud. Como quien dice, se trata de crear comportamientos seguros en la organización.

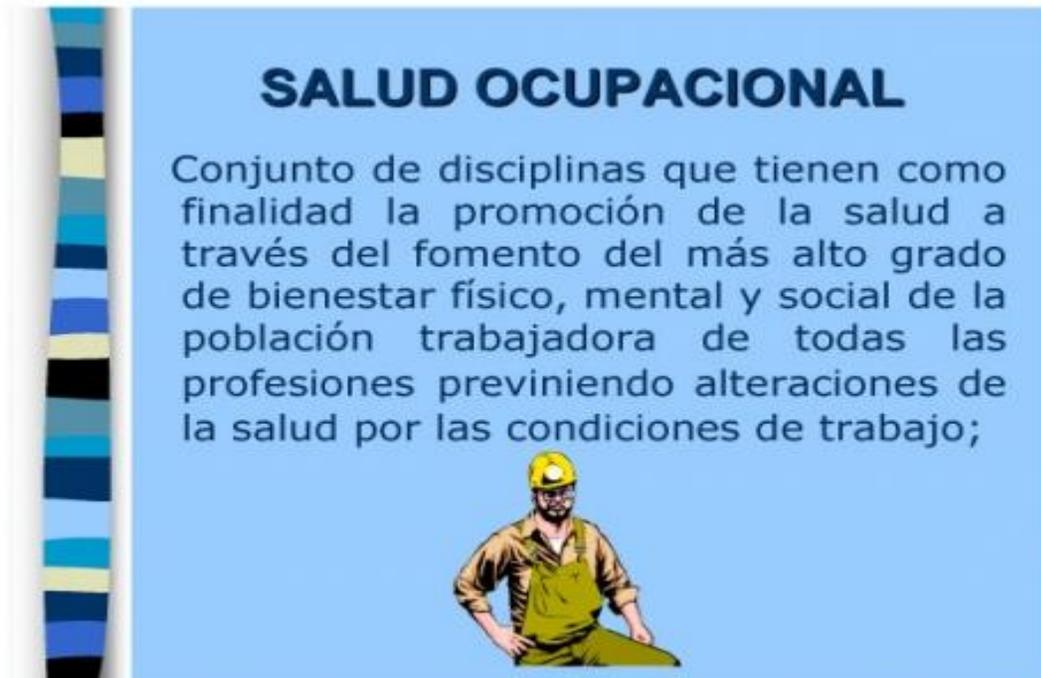
Es claro que las conductas de riesgo provocan efectos devastadores que ponen en peligro las condiciones de seguridad de las empresas en las áreas médica y administrativa.

Tercera, porque la importancia de velar por la integridad, bienestar y protección de los empleados de la empresa, ha llevado a este grupo de investigación a identificar los comportamientos de riesgo en los empleados, con la intención de prevenir los accidentes de trabajo.

Es urgente que los empleados adquieran conciencia acerca de la necesidad de adoptar los comportamientos adecuados para poder trabajar en un ambiente seguro o por lo menos, con un aceptable nivel de riesgo, a partir del cumplimiento de las normas básicas estipuladas en los programas de SO. Es claro que otra consecuencia de estos cuidados en materia de seguridad, consiste en la disminución o supresión de pérdidas económicas en la empresa.

MARCO DE REFERENCIA

MARCO DE REFERENCIA TEORICO



Salud Ocupacional

En el contexto del Decreto Ley 1295 de 1994, que determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales para Colombia, se define la SO como la rama de la salud pública orientada a promover y mantener en el mayor grado posible el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud. Por lo tanto, la SO se encarga de la salud de los trabajadores en los puestos o centros de trabajo.³

La SO se ha constituido en uno de los programas de mayor importancia para las empresas en todo el mundo, precisamente porque ha sido entendida como el conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción,

³ VALDERRAMA, Ovidio. Trabajo, sociedad y empresa. Bogotá: Argos, 2007. p. 45.

educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de los riesgos ocupacionales y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas. En Colombia la SO legalmente hace parte del Régimen Contributivo de la Ley 100, a través del Sistema General de Riesgos Profesionales.

La SO tiene su razón de ser y formas de acción, precisamente en los programas que ejecuta en las empresas y organizaciones donde interviene. En el mismo Decreto 1295, se tiene que el programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.⁴

La elaboración y ejecución de los programas de SO para las empresas y lugares de trabajo, podrán ser realizados de acuerdo con las siguientes alternativas: exclusivos y propios de la empresa; en conjunto con otras empresas; y, contratados con una entidad que preste tales servicios, reconocida por el Ministerio de salud para dichos fines.

Los subprogramas de Salud Ocupacional

El programa de SO de las empresas y lugares de trabajo, contará con los servicios de personal que garantice la eficiencia del programa, será de funcionamiento permanente y estará constituido por: subprograma de Medicina Preventiva; subprograma de Medicina del Trabajo; subprograma de Higiene y Seguridad Industrial; funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.⁵

⁴ Ibid., 46.

⁵ Ibid., 47.

Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psíquicas y fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo. Las principales actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y el Trabajo son:

MEDICINA PREVENTIVA Y EL TRABAJO



Primero. Realizar exámenes médicos, clínico y paraclínicos - para admisión, ubicación según aptitudes -, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.

Segundo. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, que incluirían como mínimo los siguientes aspectos: accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y panorama de riesgos.

Tercero. Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, en coordinación con el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.

Cuarto. Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y los correctivos necesarios.

Quinto. Informar a la gerencia sobre los problemas de salud de los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

Sexto. Estudiar y conceptuar sobre la toxicidad de materias primas y sustancias en proceso, indicando las medidas necesarias para evitar sus efectos nocivos en los trabajadores.

Séptimo. Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.

Octavo. Promover la participación en actividades encaminadas a la prevención de accidentes e trabajo y enfermedades profesionales, entre otros.

El subprograma de Higiene y Seguridad industrial, tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.⁶ Las principales actividades del subprograma de Higiene y Seguridad industrial son:

HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL



Primero. Elaborar un panorama de riesgos para obtener información sobre estos en los sitios de trabajo de la empresa, que permita la localización y evaluación de los mismos, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los trabajadores afectados por ellos.

Segundo. Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general.

Tercero. Evaluar con la ayuda de técnicas de medición cualitativas y cuantitativas, la magnitud de los riesgos, para determinar su real peligrosidad.

Cuarto. Conceptuar sobre los proyectos de obra, instalaciones industriales y equipos en general, para determinar los riesgos que puedan generarse por su causa.

Quinto. Inspeccionar y comprobar la efectividad y el buen funcionamiento de los equipos de seguridad y control de los riesgos.

Sexto. Estudiar e implantar los sistemas de control requeridos para todos los riesgos existentes en la empresa.

Séptimo. Conceptuar sobre las especificaciones técnicas de los equipos y materiales, cuya manipulación, transporte y almacenamiento generan riesgos laborales, entre otros.

Los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se constituirán y funcionarán de conformidad con las disposiciones legales vigentes. Estos Comités en las empresas públicas y privadas, deberán registrar su constitución ante las autoridades laborales que les correspondan, según su jurisdicción: los de la jurisdicción del Distrito Especial de Bogotá, ante la División de Salud Ocupacional de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; los de la jurisdicción de las capitales de departamento, ante la División de Trabajo y Seguridad Social respectiva; y, los de la jurisdicción municipal, intendencia y comisaria ante las inspecciones de Trabajo y Seguridad Social que les correspondan.⁷

Seguridad industrial



⁷ *Ibíd.*, p. 68.

Es el conjunto de actividades destinadas a la prevención, identificación y control de las causas que generan accidentes de trabajo. Su objetivo principal es detectar, analizar, controlar y prevenir factores de riesgo específicos y generales existentes en los lugares de trabajo, que contribuyan como causa potencial a los accidentes de trabajo. Todos aquellos factores que puedan causar accidentes y pérdidas de capitales por el inadecuado o mal estado de funcionamiento o falta de protección en los equipos, materiales, instalaciones o el ambiente. Estos factores de riesgos pueden ser: de tipo mecánico, de tipo físico-químico, locativo y eléctrico, del tipo de procedimiento peligroso, y del tipo de orden y aseo.⁸

LAS PRINCIPALES ACTIVIDADES DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

Primero. Diseñar y poner en práctica los medios de protección efectiva, necesarios en los sistemas de transmisión de fuerza y puntos de operación de maquinaria, equipos y herramientas de trabajo.

Segundo. Inspeccionar periódicamente las redes e instalaciones eléctricas locativas, de maquinaria, equipos y herramientas, para controlar los riesgos de electrocución y los peligros de incendio.

Tercero. Analizar las características técnicas de diseño y calidad de los elementos de protección personal, que suministren a los trabajadores, de acuerdo con las especificaciones de los fabricantes o autoridades competentes, para establecer procedimientos de selección, dotación, uso, mantenimiento y reposición.

Cuarto. Investigar y analizar las causas de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales para aplicar las medidas correctivas necesarias.

Quinto. Elaborar, mantener actualizadas y analizar las estadísticas de los accidentes de trabajo, las cuales estarán a disposición de las autoridades competentes.

⁸ *Ibíd.*, p. 69.

Sexto. Delimitar o demarcar las áreas de trabajo, zonas de almacenamiento y vías de circulación y señalizar salidas, salidas de emergencia, resguardos y zonas peligrosas de las máquinas e instalaciones de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.⁹

Comportamientos y conductas laborales

El comportamiento organizacional o laboral es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y las estructuras sociales tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización¹⁰.

Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organizaciones como por ejemplo, empresas comerciales, gobierno, escuelas y agencias de servicios. En donde quiera que exista una organización, se tendrá la necesidad de comprender el comportamiento organizacional.

Son los actos y las actitudes de las personas en las organizaciones.¹¹ El comportamiento organizacional es el acervo de conocimientos que se derivan del estudio de dichos actos y actitudes. Sus raíces se encuentran en las disciplinas de las ciencias sociales, a saber: psicología, sociología, antropología, economía y ciencias políticas. Se relaciona con el estudio que las directivas llevan a cabo en una organización y de qué manera el comportamiento humano al interior de una organización afecta el rendimiento de la empresa. Y debido a que el Comportamiento Organizacional tiene que ver específicamente con las situaciones relacionadas con el empleo, no debería sorprender el énfasis del comportamiento

⁹ Ibid., p. 73.

¹⁰ TORRES, Aba María y otras, Persona, trabajo y empresa. Bogotá: Argos, 2006. p. 13.

¹¹ Ibid., p. 16.

en su relación, precisamente, con los empleos, el trabajo, el ausentismo, la rotación de trabajo, la productividad, el rendimiento humano y la gerencia.

Aunque se presenta todavía un debate considerable acerca de la importancia relativa de cada una de estas situaciones, parece haber un acuerdo general en que el Comportamiento Organizacional incluye los temas centrales de la motivación, el comportamiento del líder y el poder, la comunicación interpersonal, la estructura de grupos y sus procesos, el aprendizaje, la actitud de desarrollo y la percepción, los procesos de cambios, los conflictos, el diseño de trabajo y la tensión en el trabajo¹².

Su importancia radica en que las organizaciones son sistemas sociales. Si se desea trabajar en ellas o dirigir las, es necesario comprender su funcionamiento. Las organizaciones combinan ciencia, personas, tecnología y humanidad. No obstante, las sociedades deben entender las organizaciones y utilizarlas de la mejor manera posible, porque son necesarias para lograr los beneficios del progreso de la civilización.

La conducta dentro de las organizaciones es impredecible debido a que se origina en necesidades y sistemas de valores muy arraigadas en las personas. No existen fórmulas simples y prácticas para trabajar con las personas, ni existe una solución ideal para los problemas de la organización. Todo lo que se puede hacer es incrementar la comprensión y las capacidades existentes para elevar el nivel de calidad de las relaciones humanas en el trabajo.¹³ Las metas son difíciles de alcanzar, pero poseen gran valor. Si hay disposición a pensar en las personas como seres humanos, se puede trabajar eficazmente con ellas.

Medicina del trabajo e higiene industrial

En la Resolución 2400 del 22 de mayo de 1979 se encuentra que la medicina del trabajo o medicina aboral se propone otorgar una dimensión más humana y social,

¹² Ibid., p. 19.

¹³ Ibid., p. 23.

consagrando la supremacía del hombre, preservando el capital salud, único bien del trabajador, que le da capacidad de ganancia. Es importante recalcar el papel del médico del trabajo. La prevención debe ir encaminada a evitar las consecuencias de los riesgos profesionales que siempre son graves para el trabajador, físicamente disminuido, discapacitado en su actividad laboral.¹⁴

Un trabajador sano aporta a la producción, disminuye cargas sociales, estimula la producción, enriquece el capital humano, baja el costo de vida. Indica lo anterior que el médico del trabajo debe asumir una actitud mas activa con relación a su posición dentro de la empresa. Si bien el control tecnológico de los lugares de trabajo corresponde específicamente al ingeniero, el medico del trabajo debe conocer los riesgos reales del ambiente laboral, para evaluar las incidencias nocivas sobre el trabajador, como única forma de hacer medicina preventiva. Se hace necesario recalcar el trabajo de prevención del médico del trabajo porque las enfermedades profesionales no se curan, se evitan.

Según el mismo documento, el médico del trabajo debe cumplir con funciones dirigidas a los exámenes de salud, pre ocupacional, periódico ocupacional y de egreso. Comienza la labor del medico industrial seleccionando al trabajador, verificando desde el punto de vista medico la capacidad del aspirante para realizar la labor para la cual se le contrata. Este examen previo al empleo, busca poner el hombre apropiado en el puesto adecuado a sus capacidades. Es pues, un examen de aptitud.

La periodicidad de los exámenes de salud, depende de las siguientes variables: susceptibilidad del trabajador, tiempo de exposición, valores limites permisibles máximos a que puede exponerse, y valores limites permisibles máximos a que puede exponerse un trabajador, sin que dicha exposición pueda desencadenar enfermedades profesionales. Los controles médicos deben realizarse de conformidad con:

¹⁴ VALDERRAMA, óp. Cit., p. 67.

Primero. Todo trabajador expuesto a riesgo físico, constante o súbito frecuente será remitido a exámenes médicos cada seis meses, para determinar condiciones musculares o de columna vertebral, que vuelva al trabajador más vulnerable.

Segundo. Para trabajadores expuestos a ruido industrial, cada dos años audiometrías, para los expuestos a nivel de ruido entre 85 y 90 decibeles; para los expuestos a más de 90 decibeles, cada año.

Tercero. Cromo y sus compuestos: evaluación de afecciones nasofaríngeas cada seis meses, y control de la mucosa nasal, con igual frecuencia.

Cuarto. Radiaciones ionizantes: control con dosímetros, control médico y exámenes complementarios cada seis meses. De esta manera se previene la aparición del cáncer del sistema hematopoyético, o alteraciones genéticas.

Quinto. Para radiaciones no ionizantes, rayos ultra violeta, infrarrojos, microondas, láser: realizar control médico cada seis meses, en la línea de prevención de dermatitis, cáncer de piel, escamo celular, conjuntivitis, etc.,

Por su parte, la Higiene Industrial se define como la ciencia y el arte dedicado al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que se originan en lugares de trabajo que puedan generar enfermedades a los trabajadores y a la comunidad. Todo proceso industrial ya sea por causa de las materias primas, insumos o la maquinaria utilizada en diferentes procesos, provoca un ambiente físico proclive a causar trastornos de la salud.¹⁵

La posibilidad de que un objeto, material o sustancia pueda desencadenar perturbaciones en la salud o la integridad física del trabajador se denomina riesgo. Su control se debe hacer siguiendo un orden lógico que consiste en eliminarlo en la fuente, el medio y el trabajador. Existe además una comisión de seguridad permanente formada por representantes designados por las distintas secciones de

¹⁵ Ibid., p. 78.

la empresa, y coordinada por tres profesionales. Esta comisión se reúne periódicamente y es la encargada de generar las normas pertinentes.

El número de trabajadores debe corresponderse con el espacio en los locales de trabajo. Con el propósito de favorecer la limpieza, se recomienda pintar las paredes interiores de los edificios o locales con colores claros, sobre los cuales las manchas resaltan y pueden verse más fácilmente. Esto contribuye, además, a mejorar la iluminación. Para evitar la monotonía, se recomienda utilizar más de un color.

Riesgos

Los riesgos mecánicos. Es el conjunto de factores físicos que pueden dar lugar a una lesión por la acción mecánica de elementos de máquinas, herramientas, piezas para trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos. El concepto de máquina comprende todos los conjuntos de elementos o instalaciones que transforman energía con una función productiva principal o auxiliar. Es común a las máquinas tener en algún punto o zona, concentraciones de energía, ya sea energía cinética de elementos en movimiento u otras formas de energía.¹⁶

Las formas elementales del riesgo mecánico son:

Primera. Peligro de cizallamiento: este riesgo se encuentra localizado en los puntos donde se mueven los filos de dos objetos lo suficientemente juntos el uno de otro, como para cortar material relativamente blando. Muchos de estos puntos no pueden ser protegidos, por lo que se requiere estar especialmente atentos cuando estén en funcionamiento, porque en ocasiones el movimiento de estos objetos no es visible debido a la gran velocidad que se les imprime. La lesión resultante, suele ser la amputación de algún miembro.

¹⁶ TORRES, OP. CIT., P. 89.

Segunda. Peligro de atrapamientos o de arrastres: ocurre en zonas formadas por dos objetos que se mueven juntos, de los cuales al menos uno rota, como es el caso de los cilindros de alimentación, engranajes, correas de transmisión, etc. Las partes del cuerpo que más riesgo corren de ser atrapadas son las manos y el cabello. También es una causa de los atrapamientos y de los arrastres la ropa de trabajo utilizada, por tal razón para evitarlo, se debe usar ropa ajustada para evitar que sea enganchada, y proteger las áreas próximas a elementos rotativos. Es recomendable llevar el pelo recogido.

Tercera. Peligro de aplastamiento: las zonas de peligro de aplastamiento se presentan principalmente cuando dos objetos se mueven uno sobre otro, o cuando uno se mueve y el otro se encuentra estático. Este riesgo afecta principalmente a las personas que ayudan en las operaciones de enganche, quedando atrapadas entre la máquina y el apero o pared. También resultan lesionados dedos y manos.

Las medidas de seguridad son una combinación de las medidas adoptadas en la fase de diseño y construcción de la máquina y de las medidas que deberán ser tomadas e incorporadas por el usuario de la misma. Todas las medidas que puedan ser adoptadas en la fase de diseño son preferibles a las incorporadas por el usuario.

Se debe contar con medidas de protección realizadas por parte del diseñador/fabricante. La protección se aplica con el fin de proteger contra los riesgos que no se pueden evitar o que no se pueden reducir mediante las técnicas de prevención intrínseca, es decir, prevención en la fase de diseño de la máquina.¹⁷

El usuario de una máquina, por su parte, deberá adoptar las medidas necesarias para que, mediante un mantenimiento adecuado, los equipos de trabajo se conserven durante todo el tiempo de utilización en condiciones de seguridad. Dicho mantenimiento se realizará teniendo en cuenta las instrucciones del

¹⁷ MARTINEZ, Adalberto. Elementos de seguridad ocupacional. Medellín: Andes, 2005. p. 34.

fabricante, o en su defecto, las características de estos equipos y sus condiciones de utilización.

Los equipos de protección individual de uso habitual para máquinas, son¹⁸:

1. Protectores de la cabeza: los cascos de protección para la cabeza son todos de categoría II. Estos Elementos están destinados a proteger la parte superior de la cabeza del usuario contra objetos en caída, y deben estar compuestos como mínimo de dos partes: un armazón y un arnés.

2. Protectores oculares: todos los protectores oculares y filtros son de categoría II, excepto los que están destinados a proteger en trabajos con radiaciones ionizantes, riesgos eléctricos o para trabajos en ambientes calurosos de temperaturas superiores a 100°C, que son de categoría III.

Protección de las manos: los guantes de Protección contra Riesgos Mecánicos pertenecen a la Categoría II, y sus prestaciones deben ser: resistencia a la abrasión, resistencia al corte por cuchilla, resistencia al desgarramiento y resistencia a la perforación. Como requisitos adicionales pueden presentar resistencia al corte por impacto.

3. Protección de los pies: se debe usar calzado de protección en todas aquellas operaciones que entrañen trabajos y manipulación de piedras y fabricación, manipulación y tratamiento de vidrio plano y vidrio hueco. Equipo Categoría II.

4. Protección del tronco: el personal expuesto a trabajos de soldadura debe llevar ropa de protección antinflamante y mandiles de cuero. Se aplica también al personal que realiza operaciones de oxicorte. El propósito es proteger al usuario contra pequeñas proyecciones de metal fundido y el contacto de corta duración con una llama.

¹⁸ Ibid., pp. 38-42.

5. Protectores auditivos: los tapones auditivos son protectores contra el ruido que se llevan en el interior del conducto auditivo externo, o a la entrada del conducto auditivo externo. Existen varios modelos diferentes de tapones.

Factores de riesgos nocivos y peligrosos. Los factores de riesgo se dividen según su acción sobre los trabajadores en¹⁹:

1. Físicos: Temperatura y humedad. Los intercambios de calor entre el organismo y el medio ambiente de trabajo dependen cualitativamente de las diferencias de temperatura y presión de vapor que existe entre la piel y el medio, están regulados por tres mecanismos: la convección, la radiación y la evaporación.

2. Químicos: radiación electromagnética y campos magnéticos. Este es un tema controvertido, muchos trabajadores han expresado sus preocupaciones sobre la exposición continua a la radiación electromagnética emitida por la soldadura.

3. Biológicos: Insectos, bacterias, parásitos y ciertos hongos presentes en el polvo y óxidos de los residuos almacenados.

4. Psicolaboral: - Monotonía del trabajo, carga emocional y estrés. El estrés es aquella condición dinámica donde el individuo se enfrenta a una oportunidad, una limitación o una demanda, relacionada con sus deseos y cuyo resultado se percibe como algo incierto e importante a la vez. Son fuentes posibles de estrés:

Uno. El diseño de los trabajos. Descansos infrecuentes, turnos largos de trabajo; trabajos frenéticos y de rutina que tienen poco significado inherente, sin empleo de las habilidades de los trabajadores y que proveen poco sentido de control.

Dos. El estilo de dirección. Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, de comunicación en la empresa y una política favorable a la vida en familia. Las relaciones interpersonales. Ambientes sociales inadecuados y falta de apoyo o de ayuda de compañeros y supervisores. Las funciones de trabajo.

¹⁹ Ibid., pp. 45-46.

Expectativas de trabajo mal definidas o imposibles de alcanzar, mucha responsabilidad o exceso de funciones.

Tres. Las preocupaciones de la carrera. Falta de oportunidad para el crecimiento personal o el ascenso.

Cuatro. Las condiciones ambientales. Ambientes desagradables o peligrosos como los que aparecen en áreas de trabajo atiborradas, con ruido, contaminación del aire o problemas ergonómicos. Los factores del entorno. Incertidumbre económica, política y tecnológica. Los factores propios del individuo: Problemas familiares, económicos, de salud y trastornos de la personalidad.

5. Ergonómicos: El hombre, en cualquier actividad que desempeña, actúa como una central de comunicación, que percibe información del ambiente, la elabora sobre la base de conocimientos previamente adquiridos y habitualmente ejecuta sus decisiones.

Las actividades intelectuales aumentan las demandas de percepción y toma de decisiones, con un escaso componente de trabajo físico. Este simple esquema percepción-decisión-acción presenta una importancia básica en la ejecución de la actividad. Para ella, existe un grupo de factores de riesgo ergonómicos: área de trabajo inmediata al trabajador: disposición de controles que el hombre debe manejar: posturas y asiento del trabajador; condiciones de trabajo: diseño de los protectores, demarcación de la zona de aislamiento, condiciones en que se realiza la tarea; y, condiciones organizacionales: organización de los turnos, ritmos de trabajo, horario, pausas, entre otros.

Se requiere, por tanto, que el hombre dirija y controle su trabajo, es necesario lograr una mejor y mayor compatibilidad entre el hombre y los medios técnicos que utiliza para realizar su labor.

6. Entorno laboral: Los profesionales de la información se encuentran expuestos a los riesgos de contraer enfermedades relacionadas con su trabajo e incluso a sufrir accidentes laborales. Además, la existencia de ciertas condiciones higiénicas inadecuadas en los lugares de trabajo incrementan los riesgos de contraer enfermedades comunes, especialmente de tipo transmisible, cuyo desarrollo puede verse fomentado por el contacto estrecho que suele darse entre las personas que trabajan en un mismo local.

Incidente y accidente de trabajo

El incidente es el evento que precede a la pérdida, el contacto que pudo causar o causó la lesión o el daño a algo en el ambiente de trabajo, o externo. Algunos de los tipos más comunes de incidentes son: golpeado contra (corriendo hacia o tropezando con); golpeado por (objeto en movimiento); caída a un nivel inferior o a un mismo nivel (resbalarse, caerse, volcarse); atrasado en (agarrado, colgado) o atrapado por (puntos filosos o cortantes); atrapado entre o debajo (aplastado o amputado); contacto con (cualquier tipo de energía: electricidad, calor, frío, radiación, sustancias corrosivas o cáusticas, sustancias tóxicas, sustancias biológicas, ruido; incluyendo fuegos, explosiones, emisiones, etc.); sobretensión / Sobreesfuerzo / Sobrecarga; falla del equipo; y, emisión al ambiente.²⁰

Según el mismo autor, se define como accidente cualquier suceso que, provocado por una acción violenta y repentina ocasionada por un agente externo involuntario, da lugar a una lesión corporal. La amplitud de los términos de esta definición obliga a tener presente que los diferentes tipos de accidentes se hallan condicionados por múltiples fenómenos de carácter imprevisible e incontrolable.

El resultado de un accidente es la pérdida, lesión o daño no intencional. Las pérdidas más obvias son el daño a las personas y el daño a la propiedad. Las pérdidas importantes, tanto implícitas como asociadas, son la interrupción del proceso y la reducción de las ganancias. Por consiguiente, las pérdidas involucran

²⁰ BUITRAGO, Mario. Accidentes y eventos laborales. Medellín: Argos, 2004. p. 45.

daños o lesiones a algo o alguien en el ambiente laboral, o externo. Tanto si dañan a las personas o no, los accidentes cuestan dinero, y lo que es peor el costo de la lesión o la enfermedad son una parte relativamente pequeña del costo total.

Los factores causales de los accidentes son muy diversos. Hay factores debidos a las condiciones materiales y al medio ambiente de trabajo, unos con una relación directa con el accidente, como por ejemplo una máquina insegura y otros con una implicación más difusa como un entorno físico desordenado o mal organizado, o incluso unas tensas relaciones humanas en el lugar de trabajo.

Hay factores debidos a deficiencias en la organización. En su origen los accidentes de trabajo se originan en fallos de gestión, por no haber sido eliminado el riesgo o en su defecto, adoptado las suficientes medidas de control frente al mismo. Lamentablemente para tomar conciencia de ello se requiere profundizar en el análisis causal, además de tener sensibilidad preventiva.

Finalmente, hay factores debidos al comportamiento humano. En estudios realizados sobre colectivos de trabajadores para conocer su opinión sobre las causas de los accidentes de trabajo, se llega a asumir que en muchas ocasiones éstos son debidos a actuaciones peligrosas de los propios trabajadores, sin tomar en consideración que en el origen de tales actuaciones estaba una insuficiente formación en el puesto de trabajo, una ausencia de método o procedimiento de trabajo o una incorrecta planificación y organización del trabajo.²¹

Históricamente se produjo una dicotomía entre lo que se denominó el factor técnico y el factor humano del accidente de trabajo, diferenciando así dos grandes grupos de causas originarias. Si bien es cierto que las causas últimas o más inmediatas en la secuencia final del accidente suelen tener componentes de inseguridad material y de comportamiento humano incorrecto, ello podía inducir a equívocos al llegar hasta a culpabilizar al trabajador de sus actuaciones o a admitir

²¹ *Ibid.*, p. 56.

que determinados trabajadores estaban más predispuestos a accidentarse que otros porque sufrían un mayor número de accidentes, hecho inaceptable y que se explicaba porque también hay trabajadores que por sus condiciones de trabajo están más expuestos a los peligros:

Causas inmediatas de accidentes. Continuando con estos planteamientos, no deben confundirse las causas básicas con las causas inmediatas. Por ejemplo, la causa inmediata de un accidente puede ser la falta de una prenda de protección, pero la causa básica puede ser que la prenda de protección no se utilice porque resulta incómoda.

Por ejemplo, a un tornero se le ha clavado una viruta en un ojo. Investigado el caso se comprueba que no llevaba puestas las gafas de seguridad.

La causa inmediata es la ausencia de protección individual, pero la causa básica está por descubrir y es fundamental investigar por qué no llevaba puestas las gafas. Podría ser por tratar de ganar tiempo, porque no estaba especificado que en aquel trabajo se utilizaran gafas (falta de normas de trabajo), porque las gafas fueran incómodas, etc. Es imprescindible localizar y eliminar las causas básicas de los accidentes, porque si solo se actúa sobre las causas inmediatas, los accidentes volverán a producirse.

Las causas inmediatas de los accidentes son aquellas circunstancias que preceden inmediatamente al contacto. Existen dos tipos de causas inmediatas: desde los actos y prácticas – como el manejo de equipos sin autorización -, y desde las condiciones, como los equipos o materiales defectuosos.

Causas básicas de accidentes. Son las enfermedades o las causas reales detrás de los síntomas; las razones del porque ocurrieron los actos y condiciones sub estándares; los factores que, cuando se identifican, permiten un control de administración más sustancial. A éstas se les denomina causas raíz, causas reales o causas subyacentes. Así como es útil considerar las dos categorías de

causas inmediatas - las prácticas y condiciones sub estándares -, de la misma manera es útil pensar en dos grandes categorías de causas básicas: factores personales y factores de trabajo/sistema. Son factores personales, la capacidad física y fisiológica inadecuada, y, la capacidad mental igualmente inadecuada. Entre los factores de trabajo, relaciones jerárquicas poco claras y conflictivas, asignación de responsabilidades poco claras, e instrucciones deficientes, entre otras.

Contexto legal

Marco normativo desde la Salud Ocupacional

El área de la SO en Colombia, se encuentra enmarcado en la reglamentación del Sistema General de Riesgos Profesionales. La Ley 100 de 1993 estableció la estructura de la Seguridad Social en el país, que consta de tres componentes como son: el Régimen de Pensiones, la Atención en Salud y el Sistema General de Riesgos Profesionales. Cada uno de estos componentes tiene su propia legislación y sus propios entes ejecutores y fiscales para su desarrollo.

En el siguiente listado se describen los principales decretos y resoluciones que reglamentan la SO a nivel nacional en relación con los temas y aspectos tratados en esta investigación²²:

Decreto 2100 de 1995 de Ministerio del Trabajo: donde se lleva a cabo la clasificación de las actividades económicas.

Resolución 4059 de 1995: relacionada con los reportes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Circular 002 de 1996 de Ministerio del Trabajo: que trata la obligatoriedad de inscripción de empresas de alto riesgo cuya actividad sea nivel 3, 4 o 5.

²² VALDERRAMA, óp. Cit., p. 90.

Resolución no. 2569 de septiembre 1 de 1999: donde se reglamenta el proceso de calificación de los eventos de salud en primera instancia, dentro del sistema de seguridad social en salud.

Resolución 04468 de noviembre 15 de 2001: por la cual se reglamenta el suministro de la ropa de trabajo y los elementos de protección personal, necesarios para garantizar la higiene y seguridad ocupacional.

Decreto no. 2090 del 26 de julio del 2003: donde se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de dichos trabajadores.

Otra herramienta legal que es necesario citar en este marco de la investigación, corresponde a los aportes propios del Código Laboral o Código Sustantivo del Trabajo. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Este código rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad y regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares.

En este código se hace referencia a la SO en uno de sus artículos, que es el siguiente, de acuerdo al mismo Ministerio de Salud (1993):

“Artículo 205. Primeros Auxilios: El empleador debe prestar al accidentado los primeros auxilios, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima. Todo empleador debe tener en su establecimiento los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencias en casos de accidentes o ataque súbito de enfermedad, de acuerdo

con la reglamentación que dicte la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial (hoy División de Salud Ocupacional).”²³

“Artículo 348. Medidas de Higiene y Seguridad: Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo.”²⁴

La ley hace mención de la SO y de los riesgos de los empleados, en el artículo 139:

“Sobre las Facultades Extraordinarias. De conformidad con lo previsto en el ordinal 10 del artículo 150 de la Constitución Política, revístase al Presidente de la República de precisas facultades extraordinarias por el término de seis (6) meses contados desde la fecha de publicación de la presente Ley para, determinar, atendiendo a criterios técnico - científicos y de salud ocupacional, las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador” y el artículo 161: Sobre los “Deberes de los empleadores, como integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud, los empleadores, cualquiera que sea la entidad o institución en nombre de la cual vinculen.”²⁵

El Decreto Ley 1295 de 1994, presenta unos objetivos, como buscar establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores. También busca fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y, vigilar el cumplimiento de

²³ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Código Sustantivo de Trabajo. Bogotá: Argos, 2008. p. 123.

²⁴ *Ibid.*, p. 198.

²⁵ *Ibid.*, p. 98.

cada una de las normas de la legislación en S.O y el esquema de administración de S.O a través de las ARP.

Particularmente el Decreto 1295 en su Artículo 21 Literal D, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de SO en la empresa y su financiación. En el Artículo 22 Literal D, obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de S.O de las empresas.

En la Resolución 1016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1, se obliga a los empleadores contar con un programa de S.O, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del programa de S.O, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente los programas de S.O tienen la obligación de supervisar las normas de S.O en toda la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo²⁶.

Legislación desde la seguridad laboral

Para las empresas de riesgo 3, de fabricación y restauración de piezas industriales no se hace referencia porque no tiene nada que ver con una empresa de salud.

MARCO DE REFERENCIA CONCEPTUAL

A continuación se hace una breve relación de términos de uso común en el ámbito de la seguridad laboral.

ACCIDENTE DE TRABAJO: es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o por ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

²⁶ VALDERRAMA, óp. Cit., p. 101.

ÁREA: lugar que esta siendo evaluado y donde se lleva a cabo una actividad, cuyos trabajadores tienen riesgos con características comunes de exposición. Si este último punto no se cumple, se deben de considerar dos riesgos diferentes, pues las probabilidades de ocurrencia del evento varían.

CONSECUENCIA: es la alteración o efecto más probable en el estado de salud de las personas y en los daños materiales resultantes de la exposición al factor de riesgo en las condiciones específicas de la empresa.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar y que halla sido determinado como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

FACTOR DE RIESGO: es todo elemento (condición o acción) con capacidad potencial de producir un daño en quien está expuesto a él y cuya presencia o variación, modifica la probabilidad de ocurrencia del daño.

FUENTE DE RIESGO: condición o acción que genera el riesgo.

GRADO DE PELIGROSIDAD: es un indicador que refleja las condiciones de probabilidad de exposición a un factor de riesgo y de presencia de los efectos adversos esperados.

GRADO DE REPERCUSIÓN: indicador que refleja la incidencia de un riesgo con relación a la población expuesta.

GRADO DE RIESGO: es el resultado numérico de comparar el nivel medico de exposición de un factor de riesgo dado sobre el nivel máximo permitido para el mismo.

NÚMERO DE EXPUESTOS: es el número usual de trabajadores o usuarios del área que pueden verse afectados, directa o indirectamente, por el factor de riesgo.

PROBABILIDAD: posibilidad de que los acontecimientos de la cadena se terminen en el tiempo, originándose las consecuencias no queridas y deseadas.

RIESGO: es la contingencia o proximidad de un daño en el lugar de trabajo resultante de las modificaciones ambientales provocadas por el hombre y su trabajo con consecuencias negativas.

MARCO METODOLOGICO

TIPO DE ESTUDIO

La investigación estará orientada bajo los lineamientos del enfoque cualitativo, que parte de que la sociedad es una construcción colectiva, regida por procesos sociales y culturales cambiantes, es decir, busca describir y comprender acciones y situaciones en sus contextos sociales, culturales o laborales desde la perspectiva de los sujetos y sus relaciones. Así mismo, interpreta y analiza dichas situaciones e intenta darles un por qué, completándose de esta manera un conjunto de información.

La investigación cualitativa asume la realidad como una construcción e interacción cultural, privilegiando la dimensión subjetiva.²⁷

La adecuada aplicación del enfoque cualitativo en este proyecto, permitió describir los tipos de comportamientos de riesgos que se presentan en el personal operativo de la ESE Carmen Emilia Ospina de la ciudad de Neiva y analizar la posible influencia o incidencia que pueden tener estos comportamientos y conductas en los índices de accidentalidad que se presentan en la empresa. Todo, a partir de la interpretación de la información recolectada mediante la aplicación de las técnicas de observación directa, encuesta, entrevista, a análisis documental.

²⁷ DIAZ, Ramiro. Investigación. Procesos y elementos. Bogotá: Argos, 2005. p. 56.

VARIABLES

El estudio del problema abordado - en sus partes más importantes - sugirió la determinación de los siguientes variables e indicadores. En el proceso de análisis del objeto de estudio, se hizo necesario alcanzar elevados niveles de abstracción, y luego retomar sus bases empíricas.

Cuadro 2. Variable dependiente

Tabla No. 4

VARIABLE	INDICADOR	CRITERIO DE ANALISIS
Comportamientos	Dotación personal	Uso de los elementos y prendas de uso laboral.
	Medidas de aseo y orden	Prácticas relacionadas con la higiene, y el orden.
	Procedimientos laborales	Realización de las actividades laborales.
	Equipos	Equipos y sustancias médicas y quirúrgicas
	Atención al cliente	Actitud y trato al usuario de salud.
	Riesgos laborales	Procedimientos laborales con posibilidades de accidentes.

Cuadro 3. Variable independiente

Tabla No. 5

VARIABLE	INDICADOR	CRITERIO DE ANALISIS
Accidentalidad		Número de accidentes presentados durante un período determinado, y de acuerdo a la misma cantidad de empleados y horas de trabajo.
Incidentalidad		Sucesos acaecidos en el curso del trabajo o en relación con el trabajo. No se sufren lesiones corporales, o si las hay no son de trascendencia.

HIPOTESIS

Los comportamientos y las conductas incorrectas presentadas en el ambiente laboral del personal operativo de la ESE Carmen Emilia Ospina de la ciudad de Neiva, influye de manera considerable en los índices de accidentalidad que se

registran, debido a una falta de apropiación de la información por parte de los empleados.

POBLACION Y MUESTRA

La población objeto está constituida por la totalidad de los empleados de la ESE Carmen Emilia Ospina de la ciudad de Neiva. De esta población total, unos trabajan en el área administrativa y otros, al área operativa, que se convirtieron en la unidad de análisis. Al área operativa pertenecen los siguientes niveles o cargos: jefe de recursos humanos, enfermeras, laboratoristas, médicos, vigilantes, y asistentes.

Al trabajar con una población de más de 100 personas, se hizo necesaria la selección de una unidad de trabajo con la que se pudiera conservar la favorabilidad y la credibilidad de los resultados, a través de algunos criterios de selección: cargo operativo, experiencia mínima de tres años, y contacto permanente con el público.

TECNICAS E INSTRUMENTOS

Las técnicas utilizadas para la recolección de la información requerida, fueron la observación directa, encuesta, entrevista y análisis documental y los instrumentos, el formato de observación, cuestionario de preguntas, guía de preguntas y el formato de análisis de documentos, respectivamente.

Observación directa: antes de diseñar y aplicar cualquier instrumento para recolectar información, se debió recurrir a la observación directa para empezar a tener una noción de la situación o de la realidad vivida por el personal operativo de la empresa, relacionada con los Comportamientos, en sus dimensiones Dotación Personal, Procedimientos Laborales y Equipos.

Al contar, por parte de los directivos de la empresa con los respectivos permisos para realizar las distintas observaciones de campo, se tuvo la oportunidad de

realizar este tipo de actividades en los tres principales momentos de la investigación, es decir, en la fase de la elaboración del anteproyecto, durante el trabajo de campo y durante el proceso de descripción y análisis de la información.

También se tuvo la oportunidad de poder observar los distintos ambientes laborales y observar las actividades desempeñadas por el personal operativo en sus distintos cargos. Esta técnica es utilizada como complemento y refuerzo de la información obtenida en el transcurso de la aplicación de las encuestas, diligenciadas con el personal operativo de la empresa.

El trabajo de observación fue necesario realizarlo en tres jornadas, de un día por semana, en el mes de julio, de la siguiente manera: segunda, tercera y cuarta semanas. En cada jornada participaron las dos investigadoras. Los criterios de observación – o variables – en realidad fueron pocos: dotación personal, procedimientos laborales y equipos. No se trataba de establecer observaciones precisas y exhaustivas. Tan solo señalar y describir el uso de la dotación de trabajo, la manera como realizan sus funciones los trabajadores, y el manejo de los equipos durante el trabajo de observación. Debe recordarse que esta técnica fue apenas el comienzo de un proceso de acopio de datos mucho más amplia y completa. Ver Anexo A.

La Encuesta: a partir de la información recolectada mediante la observación directa, se pudieron señalar - ahora sí – unas directrices claras y precisas necesarias para el diseño de la encuesta, la entrevista y el análisis documental. De esta manera, los autores contaron con herramientas definidas para la búsqueda de información.

El objetivo fue el de identificar los comportamientos de riesgo del personal operativo, desde la percepción misma de los trabajadores.

El instrumento fue diseñado para medir las siguientes dimensiones estratégicas:

Una. Identificación demográfica, encabezado: definió el tipo de población que se tiene, los cuales se sistematizan y se tuvieron en cuenta: el género, la edad y la experiencia laboral como criterios de inclusión, el cargo por selección de muestra, tiempo en la empresa y el horario. Se trata de aspectos relevantes a la hora de definir la capacidad operativa y de reacción de los trabajadores.

Dos. Autoreconocimiento de riesgos (pregunta: define la percepción y priorización de los colaboradores en relación a los riesgos a los que están expuestos.)

Tres. Reconocimiento de accidentalidad (pregunta 2 y 9): define la percepción, concepto personal y reconocimiento de eventos de accidentes o incidentes de trabajo.

La encuesta se aplicó en la última semana julio de 2009, en las instalaciones de la empresa, previa explicación de los propósitos de la técnica, y del estudio investigativo al personal seleccionado. Asistieron las autoras del estudio. Hubo una recepción expectante por parte de los trabajadores a este procedimiento. Ver Anexo B.

La encuesta satisfizo las metas planteadas en su diseño, en lo que tiene que ver con las variables definidas previamente, y las orientaciones obtenidas de la Observación Directa.

Entrevista: en este momento ya se habían aplicado la observación directa – que permitió a los investigadores alcanzar una noción objetiva y actual de la realidad presentada, como ya se señaló anteriormente – y la encuesta - que permitió determinar el punto de vista del personal objeto de estudio sobre el tema de los riesgos laborales -, pero hacía falta determinar el punto de vista oficial de la empresa y para tal efecto, se diseñó y aplicó la entrevista a uno de sus directivos.

Con la aplicación de este instrumento, se buscaba determinar la realidad actual que se presenta en la organización respecto a varios aspectos, tales como la clase

de riesgos a los que se enfrentan los empleados del área operativa; las medidas adoptadas por la empresa para disminuir los índices de accidentalidad y los comportamientos de riesgo, así como también lo nuevo que se podría implementar desde la SO para disminuir este tipo de comportamientos. Ver Anexo C.

La entrevista se aplicó la primera semana de agosto de 2009, en las instalaciones de la empresa, con la asistencia de las autoras de este trabajo. El ambiente en que se llevó a cabo fue altamente esclarecedor, teniendo en cuenta el conocimiento organizacional de la persona entrevistada y de los propósitos de la investigación.

La realización de la entrevista fue satisfactoria para las autoras en términos de los objetivos propuestos.

Análisis documental: con esta técnica, prácticamente, se terminaron de delinear los aspectos ya definidos gracias a la encuesta y la entrevista, pero ya con carácter oficial, mucho más sólido. Se analizaron documentos del tipo de diarios de campo - que se llevaron a cabo con el objeto de dejar un registro de las actividades realizadas para presentar una adecuada investigación -; y, la información suministrada por la empresa mediante documentos relacionados con informes de SO, solicitud y relación de incapacidades laborales, estadísticas internas de accidentes, etc.

En estos documentos de la empresa, se procedió a determinar los siguientes aspectos: tasa de frecuencia de accidentes, número de exponentes a riesgos, gravedad de los accidentes, tasa de frecuencia de incapacidades, e índices de mortalidad. Es claro que, entre los hallazgos de este análisis, se pudo determinar que en los últimos años se ha presentado una significativa disminución tanto en los índices de accidentalidad, como en los índices de frecuencia y severidad, principalmente de los trabajadores del área operativa. Pese a la labor que realizan los directivos de la empresa relacionada son la disminución y control de los riesgos ocupacionales a los que se enfrentan sus empleados, algunos

trabajadores del área operativa no cumplen con algunas normas y comportamientos llevados a cabo para prevenir accidentes.

El análisis documental fue realizado con sumo cuidado por las investigadoras, en la sede misma de la empresa, durante la segunda semana de agosto de 2009. El permiso concedido no permitió fotocopiar material de la organización, a excepción de algunas estadísticas relacionadas con accidentes y conductas de riesgo laboral.

En el Anexo D, se presenta el formato del diario de campo utilizado para consignar la información obtenida en las distintas actividades de recolección de información.

PROCESAMIENTO

Luego de recolectada la información, fue procesada, llegando a los siguientes resultados:

Resultados de la Observación Directa

Este instrumento se aplicó en tres jornadas, los días 13, 19 y 26 de enero, en las instalaciones de la empresa, y cada una se dedicó a las siguientes dimensiones de la variable Comportamiento: dotación personal, procedimientos laborales y equipos.

Dimensión Dotación Personal. La observación del personal operativo en sus sitios de trabajo permitió evidenciar que todos portaban su dotación personal. Se vio como un asunto completamente normal. Se advirtió que el cumplimiento de este requisito laboral fue asumido como una costumbre cotidiana por parte de los trabajadores.

Dimensión Procedimientos Laborales. La observación permitió evidenciar también, que el personal operativo es sumamente cuidadoso en el cabal

cumplimiento de los procedimientos de trabajo, en sus actividades y tareas que les son propias.

Dimensión Equipos. El personal operativo que en el momento de la observación se encontraba a cargo de equipos, los operaban correctamente, de acuerdo con los manuales y protocolos de seguridad.

Resultados de entrevista a directivo

En esta entrevista se tuvieron en cuenta las siguientes variables: SO, Accidentalidad y Comportamiento.

Variable Programación SO:

La entrevista fue realizada a un directivo de la ESE, con un buen nivel de experiencia. Se le preguntó inicialmente, acerca de la forma en que está constituido el programa de SO en la empresa y manifestó que existe un área donde se programan y ejecutan actividades en este sentido periódicamente, de acuerdo a los riesgos y peligros prioritarios.

Manifestó igualmente, que el objetivo principal del Programa de SO de la ESE, es el de proporcionar un ambiente de trabajo sano y seguro, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Pese a la existencia de este Programa de SO y a sus objetivos trazados, en esta empresa se continúan presentando accidentes de trabajo incluido el personal operativo.

Variable Comportamiento, dimensión Riesgos Laborales:

En esta empresa, los riesgos ocupacionales a los que están más expuestos los trabajadores del área operativa están relacionados con la presencia de sustancias infecciosas, sistemas presurizados, riesgos eléctricos, superficies lisas y mojadas, y sustancias tóxicas. Además, algunos riesgos ergonómicos.

Variable Accidentalidad:

Reconoce este directivo, que la clase de comportamientos inadecuados del personal operativo de la empresa, que más contribuye con los índices de accidentalidad están relacionados con la negligencia en el uso de elementos de trabajo o de protección personal y de los procedimientos seguros de trabajo, y el incumplimiento del protocolo para el desarrollo adecuado de cada actividad.

Lo que ocurre en la empresa cuando se determina que un empleado tiene relación con un accidente de trabajo, como consecuencia de un comportamiento inadecuado, es que se le brinda capacitación y entrenamiento, precisamente en los temas y aspectos de la actividad laboral con deficiencias o desempeño inadecuado, para procurar la eliminación de los riesgos.

El directivo, no ofreció datos o cifras exactas en relación con los niveles de accidentalidad presentados en el personal operativo de esta empresa, en los últimos años. Al respecto se limitó a afirmar la no ocurrencia de accidentes fatales. Y la no ocurrencia de accidentes incapacitantes. Señaló que en estos últimos, las cifras han disminuido significativamente. No obstante, señaló que del total de accidentes registrados en el personal operativo, el 80% tienen relación con los comportamientos equivocados. Como quien dice, el porcentaje de riesgos laborales es alto.

Frente a esta situación, los encargados del programa de SO de la ESE, para disminuir los índices de accidentalidad que se presentan en el personal operativo recurren a continuas investigaciones con el propósito de establecer las causas de cada uno de los accidentes. En realidad se busca establecer con claridad las acciones que permitan disminuir el riesgo laboral.

En resumidas cuentas, la entrevista al directivo de la empresa permitió dilucidar lo siguiente, en torno de la variable Programa de SO, sí lo hay en la organización y su objetivo es proporcionar un ambiente sano y seguro para la prevención de accidentes y enfermedades laborales; de la variable Accidentalidad, sí ocurren accidentes de trabajo, por situaciones de riesgo de los empleados.

Resultados de encuesta a personal operativo

La encuesta al personal operativo permitió cubrir las siguientes variables: Socio demográficas; Comportamiento en sus dimensiones de dotación personal, medidas de orden y aseo, procedimientos laborales, equipos, y riesgos laborales; e Incidentalidad.

Variable Sociodemográfica:

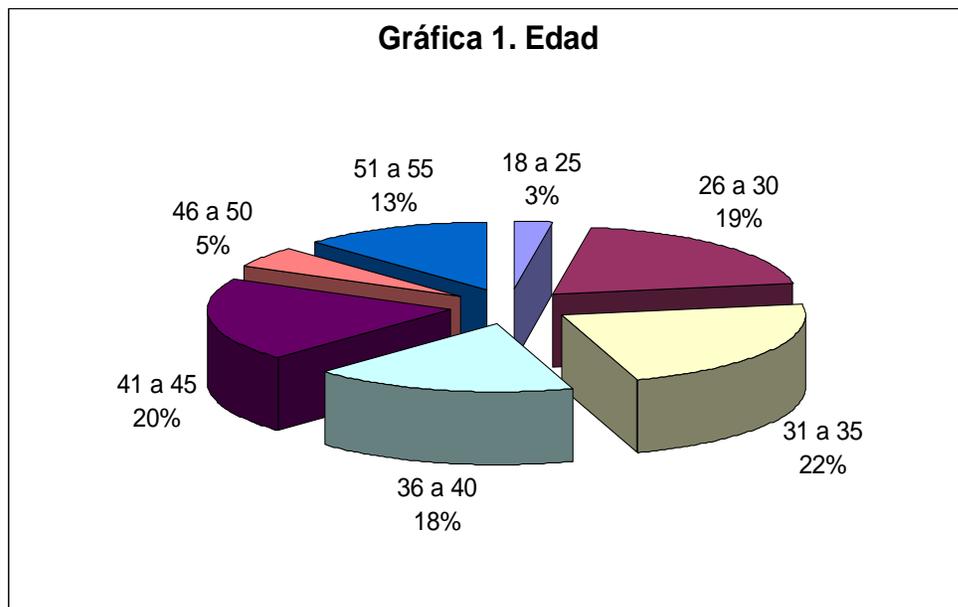
Los resultados de los datos sociodemográficos - cuya pertinencia en este trabajo está relacionada con el efecto e impacto que tienen el deterioro físico y psicológico por causa de la edad, la experiencia y el cansancio por saturación laboral -, tienen que ver con las siguientes dimensiones o aspectos

- edad,
- tiempo de labores en la empresa,
- la experiencia que se tiene desarrollando dicho cargo,
- el horario general de trabajo.

Resultados sociodemográficos:

- Edad.

FIGURA No. 2

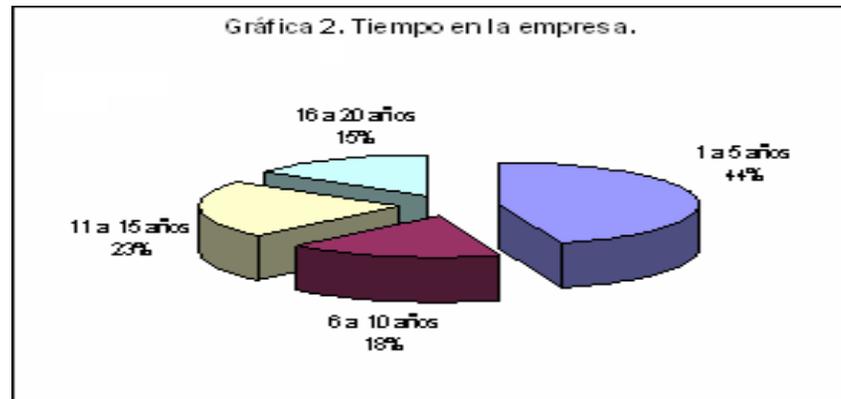


Las personas a las que se les realizó esta encuesta fueron personas de todas las edades, desde los 18 años de acuerdo a los criterios de selección hasta los 55 años. De ellas, se pudo establecer que en el 3% sus edades se ubican entre los 18 y los 25 años, el 19% tiene entre 26 y 30 años. También se ubicaron gran cantidad de personas entrevistadas entre los 31 a 35 años, con un 22%; el 18% de los trabajadores del área operativa, manifiesta tener una edad entre los 36 a 40 años.

Otro 20% de ellos manifiesta tener entre los 41 a 45 años; los encuestados que manifestaron tener una edad entre los 46 a 50 años, son el 5%. Finalmente, el 13% de estas personas y según los datos obtenidos por la gráfica, está ubicada entre los 51 a 55 años.

En otras palabras, un buen porcentaje de trabajadores del nivel operativo tienen edades superiores a los 41 años, hasta alcanzar los 55. Aunque se corre el riesgo de introducir generalizaciones perniciosas, la evidencia científica demuestra que la edad - con sus efectos paralelos de deterioro y disminución física y psicológica - podría explicar la adopción de algunas conductas de riesgo, el olvido de protocolos de seguridad, la torpeza en el manejo de máquinas y equipos y la disminución en la capacidad de reaccionar en determinados eventos peligrosos en la actividad laboral.

FIGURA NO. 3 - Tiempo de labores en la empresa



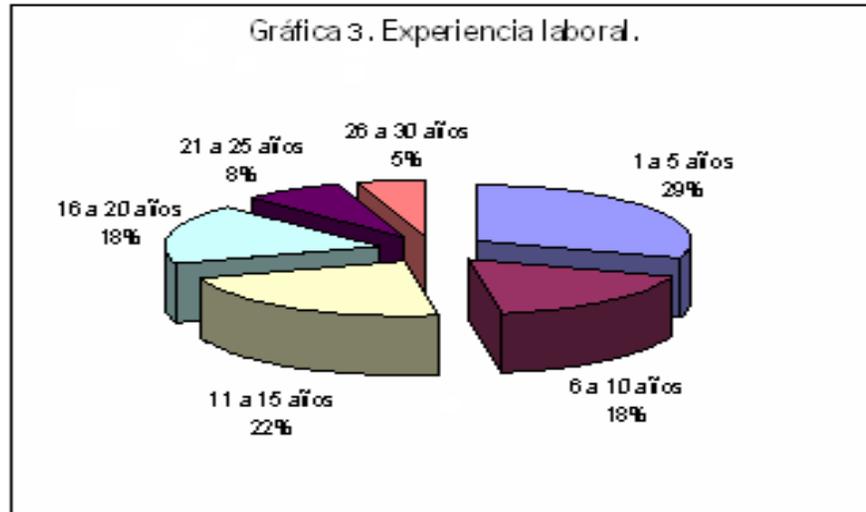
Con respecto al tiempo de labores en la empresa, se puede determinar que la mayoría de ellos llevan en la empresa de 1 a 5 años con un 44%.

Otros respondieron que de 6 a 10 años, en el 18% de los casos; parte del personal al que se le realizó la encuesta está ubicado entre los 11 y 15 años con un 23% y por último, un grupo del 15% de estas personas afirma llevar en la ESE laborando entre los 16 y 20 años.

En la medida en que el personal va aumentando el tiempo laborado en la ESE, tendrá la oportunidad de adquirir competencias en diversos temas como formación de políticas, de procedimientos, en sistemas de gestión, normas de seguridad, uso de elementos de protección personal.

Induce a pensar el hecho que la mayoría de las personas empleadas en el área operativa, lleven poco tiempo en la ESE, mientras un bajo porcentaje, lleva más de 15 años. El tiempo en la empresa de un empleado del nivel operativo se puede entender como un indicador del manejo acertado o no de procedimientos laborales, protocolos y recomendaciones de seguridad.

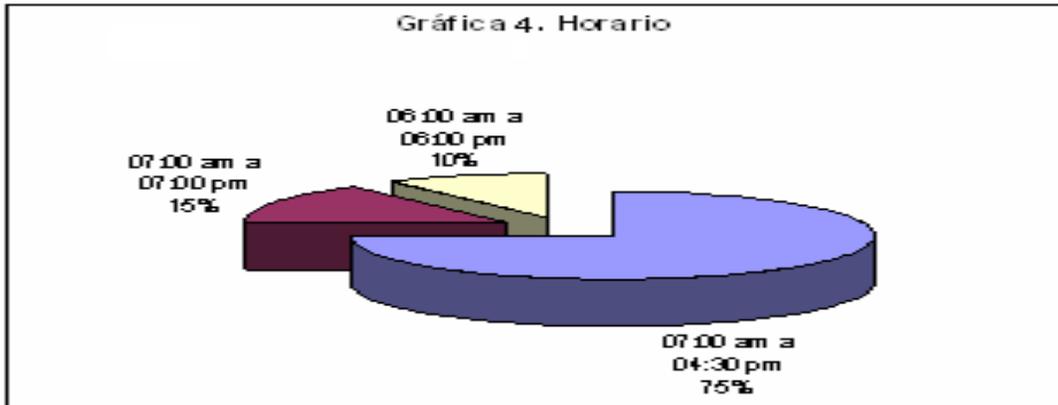
FIGURA NO. 4 Tiempo de experiencia en el cargo.



A los trabajadores del área operativa, se les preguntó también por la experiencia laboral en general con la que contaban cada uno de ellos. Sus respuestas fueron en el 29% de los casos, que cuenta, apenas una experiencia que no superan los 5 años; un 18% de ellos afirma de tiene una experiencia entre los 6 y 10 años. Así también, el 22% respondió tener entre los 11 y 15 años, un 18% entre los 16 a 20 años, el 8% cuenta con una experiencia que se ubica entre los 21 y 25; el porcentaje menor fue arrojado por aquellos que cuentan con la experiencia que se ubica entre los 26 y los 30 años, con un 5% de estos empleados.

No cabe la menor duda que la experiencia en el cargo estaría indicando en el trabajador no solo una sólida tendencia al desempeño rentable y seguro, sino al acatamiento de normas de seguridad laboral. En este sentido resulta interesante saber que apenas el 5% de los trabajadores encuestados cuenta con una experiencia en el cargo superior a los 25 años, mientras el 29%, de apenas cinco.

FIGURA NO. 5 Horario de trabajo.



El porcentaje más alto corresponde al horario que va de las de 07:00 a.m hasta las 04:30 p.m con un 75%, lo que significa una jornada continua de nueve horas y media.

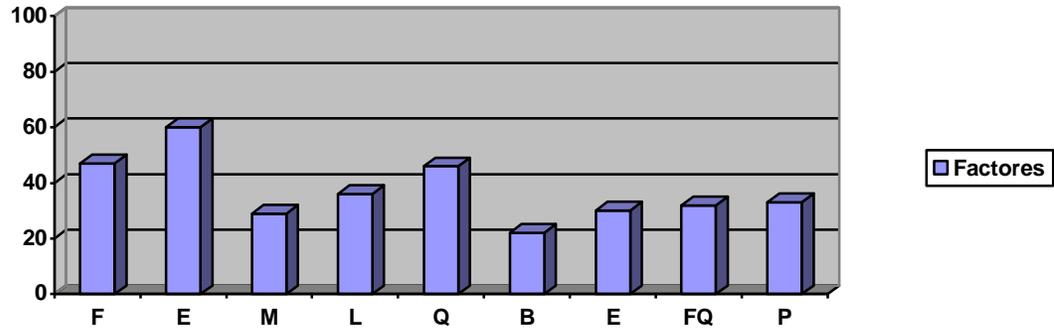
El restante 25% de los empleados encuestados presenta una jornada laboral de 12 horas continuas, sin embargo, por su diferencia en el horario, se tiene que los que trabajan de 07:00 a.m a 07:00 p.m son el 15%, existiendo un restante grupo de 10% que laboral de 06:00 a.m a 06:00 p.m.

Esta dimensión, de Horario de Trabajo, resulta de utilidad a la hora de comprender el cansancio y agotamiento de algunos empleados, sobre todo si son de edad un poco avanzada, y tienen poca experiencia laboral y además llevan poco tiempo en la empresa. Por ejemplo, es de resaltar que un buen porcentaje de empleados operativos trabajan doce horas seguidas, en una jornada extenuante, de siete de la mañana a siete de la noche.

La variable Comportamiento arrojó los siguientes resultados, en sus dimensiones Dotación Personal, Medidas de Aseo y Orden, Procedimientos laborales, Equipos, y, Riesgos Laborales:

- Pregunta 1. ¿A qué factor de riesgo ocupacional cree usted que está más expuesto de acuerdo a su actividad laboral?

FIGURA NO. 6 Factores de riesgo ocupacional



Convenciones:

F- Físicos

E- Ergonómicos

M- Mecánicos

L- Locativos

Q- Químicos

B- Biológicos

E- Eléctricos

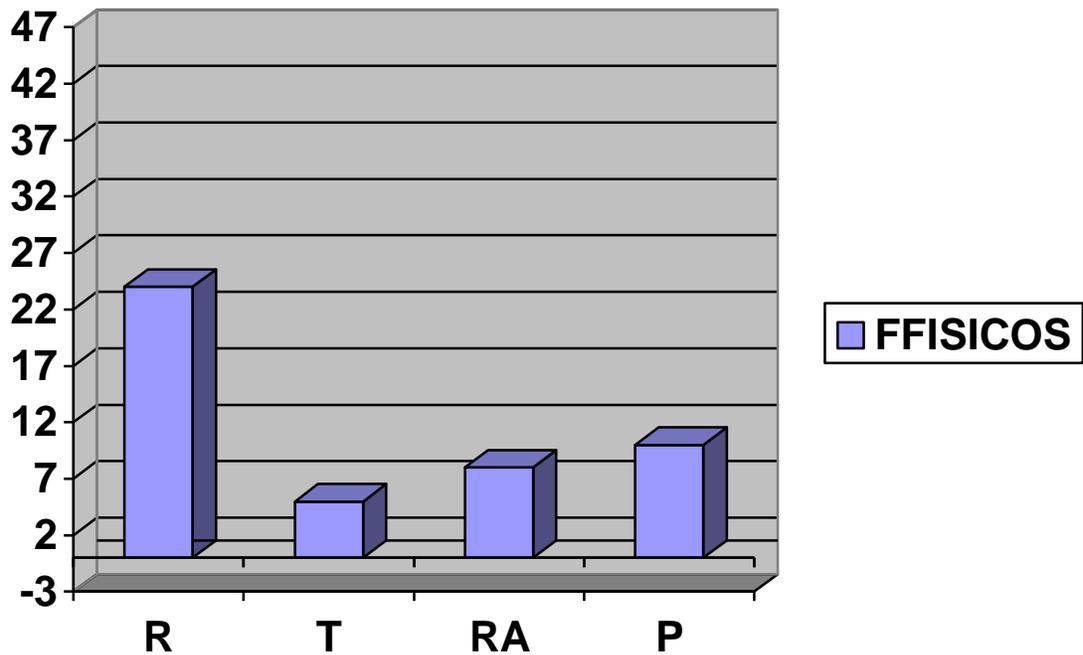
F- Q Físicoquímicos

P- Psicosociales

En el anterior gráfico están incluidos todos los factores de riesgo ocupacional citados en la encuesta, pero con el propósito de facilitar la comprensión, su análisis se desglosa a continuación.

Los trabajadores del área operativa fueron interrogados para determinar los factores de riesgo ocupacionales a los que se ven expuestos al prestar sus servicios para la ESE. Cada trabajador tuvo la posibilidad de seleccionar los riesgos a los que se enfrenta en su trabajo, en cada uno de los nueve grupos que se le presentó, razón por la cual su resultado no se mide por porcentajes, sino por los puntos obtenidos.

FIGURA NO. 7 Factores físicos



Convenciones:

R- Ruido

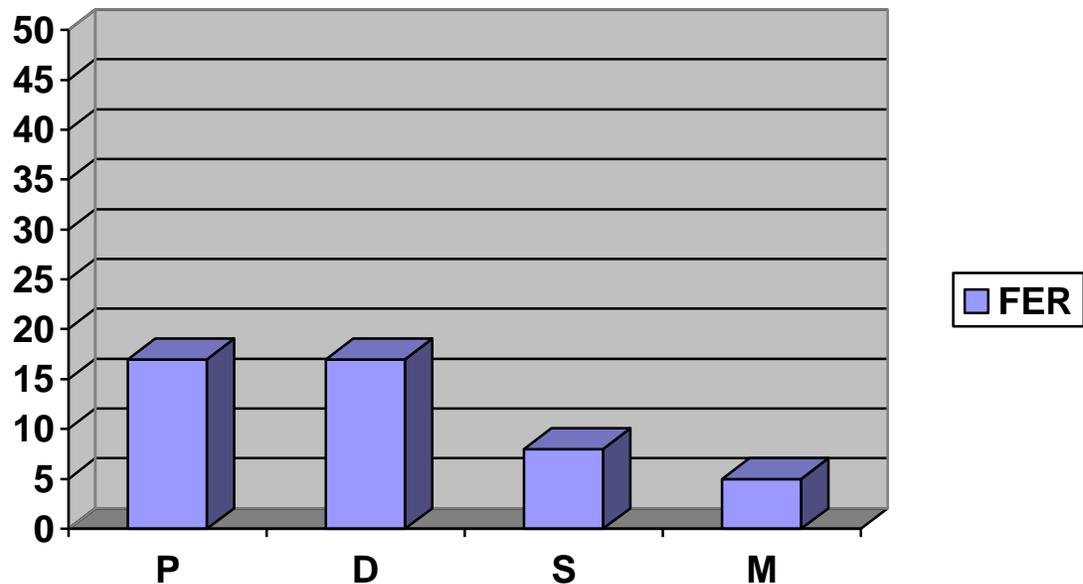
T- Temperatura extremo

RA- Radiaciones

P- Presiones.

Estos empleados le dan a los riesgos físicos un total de 47 puntos, de los cuales 24 corresponden al ruido, 5 a las temperaturas extremas, 8 puntos para las radiaciones y 10 de ellos fueron dados a las presiones anormales. Entonces, entre los factores físicos, el ruido es el que más los afecta.

FIGURA NO. 8 Factores ergonómicos



Convenciones:

P- Posturas inadecuadas

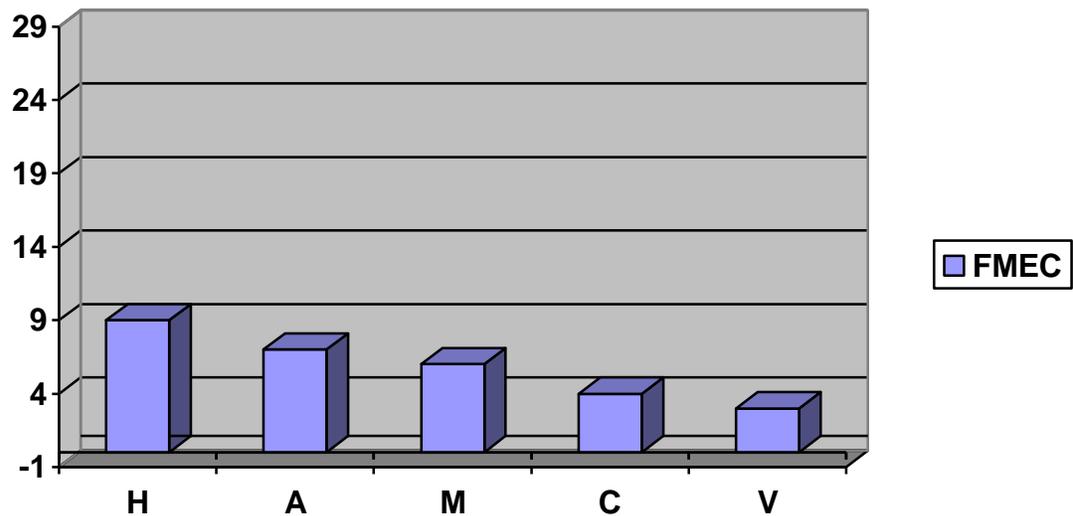
D- De pie

S- Sobreesfuerzos

M- Movimientos forzados

En la gráfica también se observa que la calificación dada a los factores de riesgo ergonómico es de 50 puntos, de los cuales 17 de ellos pertenecen a posturas inadecuadas, 8 de ellos a los sobreesfuerzos, 5 de estas personas manifestó que trabajan con movimientos forzados y otras 17 de estas personas considera que desarrollan unos trabajos donde deben permanecer por largos períodos de tiempo de pie. Permanecer de pie y asumir posturas inadecuadas, son los más señalados factores físicos de tipo ergonómico.

FIGURA NO. 9 Factores mecánicos



Convenciones:

H- Elemento de trabajo defectuoso

A- Alturas

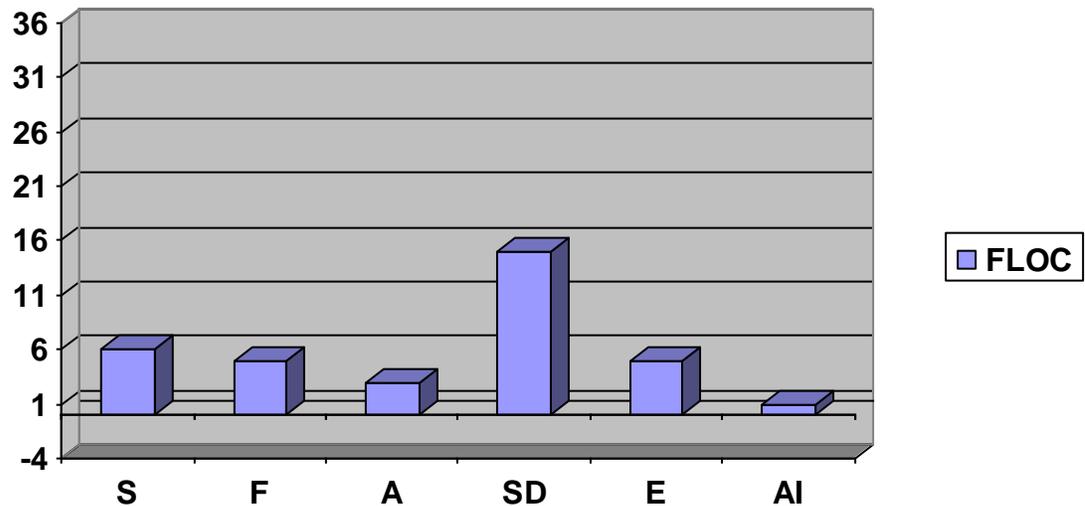
M- Equipos sin protección

C- Corte con equipos defectuosos

V- Vehículos en mal estado.

Los resultados indican que estos trabajadores otorgaron un total de apenas 29 puntos a los factores de riesgos mecánicos. De ellos, el uso de elementos de trabajo defectuosos obtuvo un total de 9 puntos; la realización de trabajos en alturas, 7 puntos; el trabajo con equipos sin protección, 6 puntos; el corte con equipo defectuoso o sin protección, 4 puntos; y, el transportarse en vehículos en mal estado, 3 puntos.

FIGURA NO. 10 Factores locativos



Convenciones:

S- Señalización deficiente

F- Falta de orden y aseo

A- Almacenamiento defectuoso

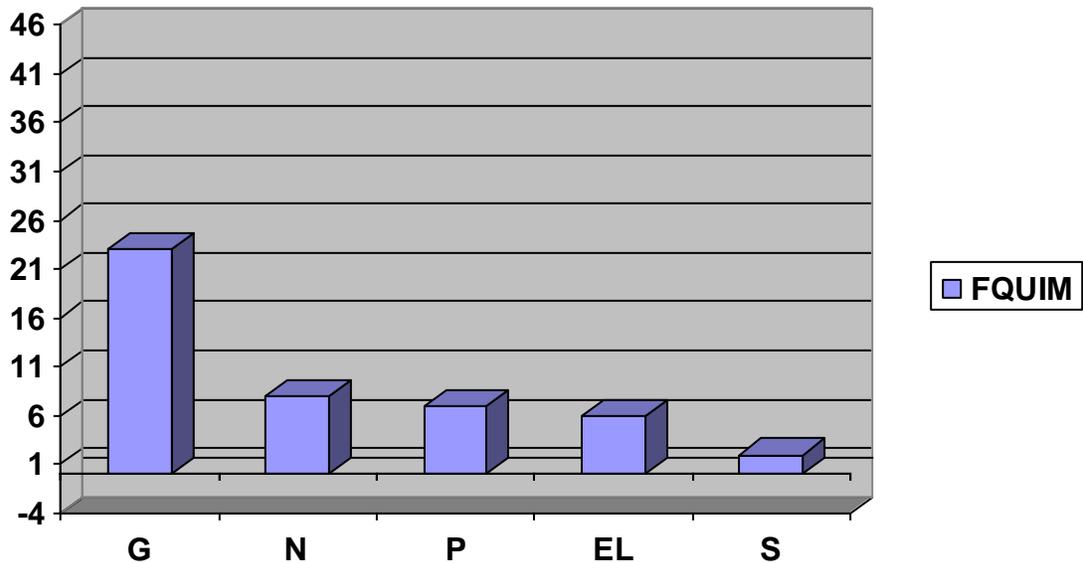
SD- Superficies defectuosas

E- Escaleras inadecuadas

AI- Accesos inseguros

Los factores de riesgos locativos fueron señalados con un total de 36 puntos. De ellos, 6 puntos corresponden a la falta de señalización; 5 puntos, para la falta de orden y aseo; 3, para el almacenamiento inadecuado; 15 puntos, para lo relacionado con las superficies de trabajo defectuosas; y, otros 5 puntos, para las escaleras, escalas y rampas inadecuadas. Los accesos inseguros y los techos defectuosos, tuvieron cada uno de ellos, 1 punto.

FIGURA NO. 11 Factores químicos



Convenciones:

G- Gases y vapores

N- Neblinas

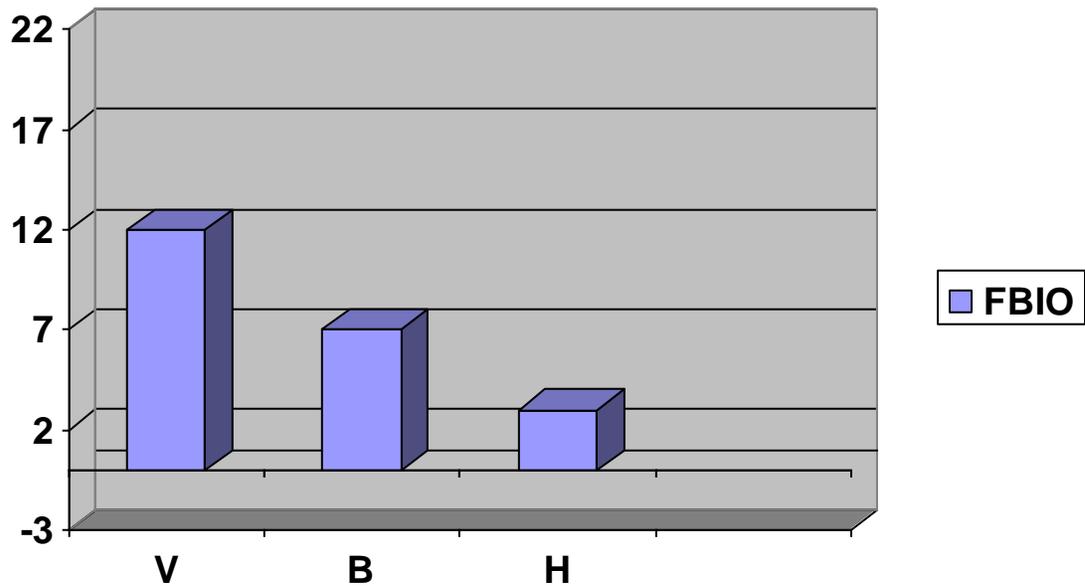
P- Polvo

EL- Exceso de líquidos

S- Presencia de sólidos

Con 46 puntos estas personas calificaron los factores de riesgos ocupacionales relacionados con los factores químicos. De ellos, 23 puntos fueron para la presencia de gases y vapores; 8 puntos, para la presencia de neblinas; 7 puntos, para la presencia de polvo en el área de trabajo; 6 puntos, para el exceso de líquidos; y, 2 puntos para la presencia de sólidos.

FIGURA NO. 12 Factores biológicos



Convenciones:

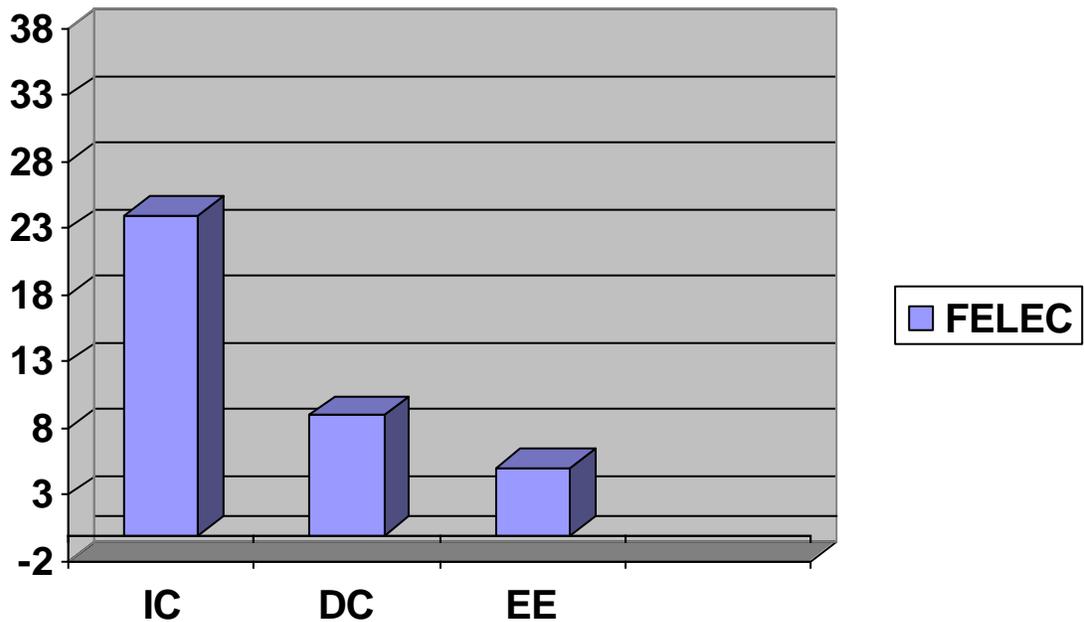
V- Virus

B- Bacterias

H- Hongos

Los factores biológicos obtuvieron un total de 22 puntos, distribuidos de la siguiente manera: 12 puntos para los virus; siete puntos, para las bacterias; y, tres puntos para los hongos.

FIGURA NO. 13 Factores eléctricos



Convenciones:

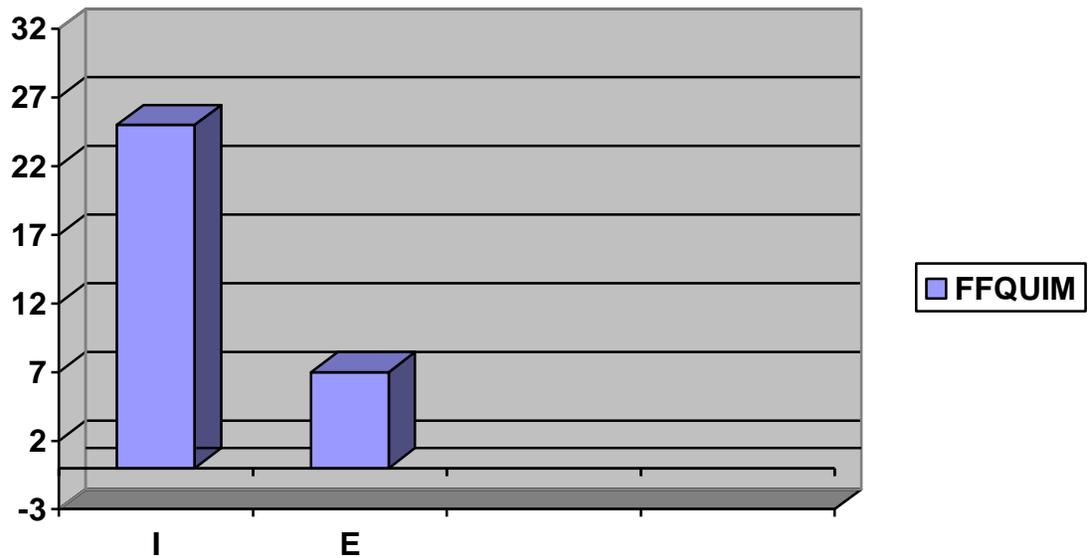
IC- Contacto indirecto con corriente eléctrica

DC- Contacto directo con corriente eléctrica

EE- Electricidad estática

Los factores de riesgo ocupacional relacionadas con los factores eléctricos, obtuvieron un total de 38 puntos, distribuidos de la siguiente manera: 24 puntos, para el contacto indirecto con las corrientes eléctricas; 9 puntos, para el contacto directo con corrientes eléctricas; y, 5 puntos, para la presencia de electricidad estática.

FIGURA NO. 14 Factores físico químicos



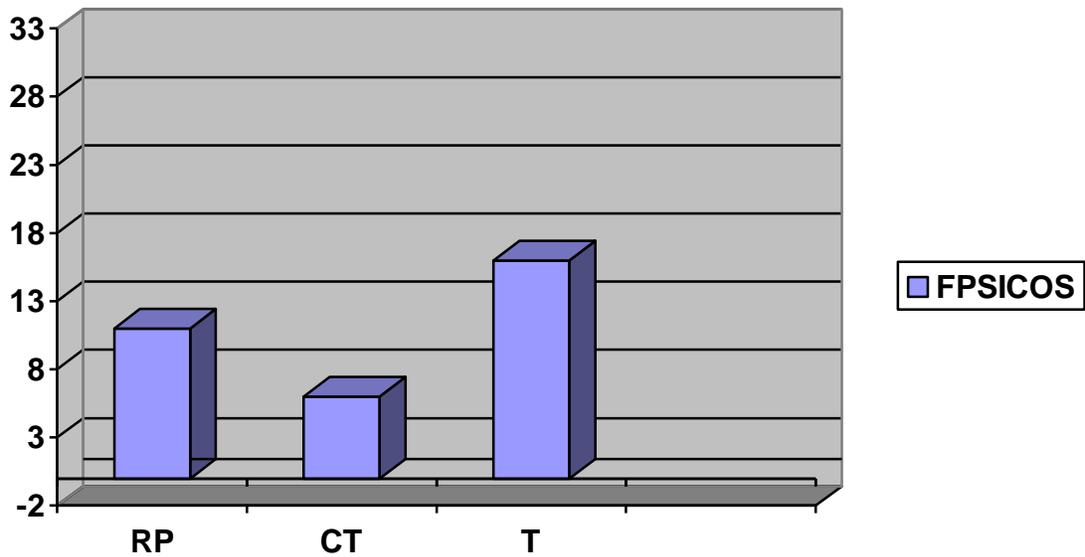
Convenciones:

I- Incendios

E- Explosiones

Los empleados del área operativa le dan un total de 32 puntos a los factores fisicoquímicos, de los cuales 25 puntos, fueron para los incendios y los 7 restantes, para las explosiones.

FIGURA NO. 15 Factores psicosociales



Convenciones:

RP- Complicadas relaciones sociales

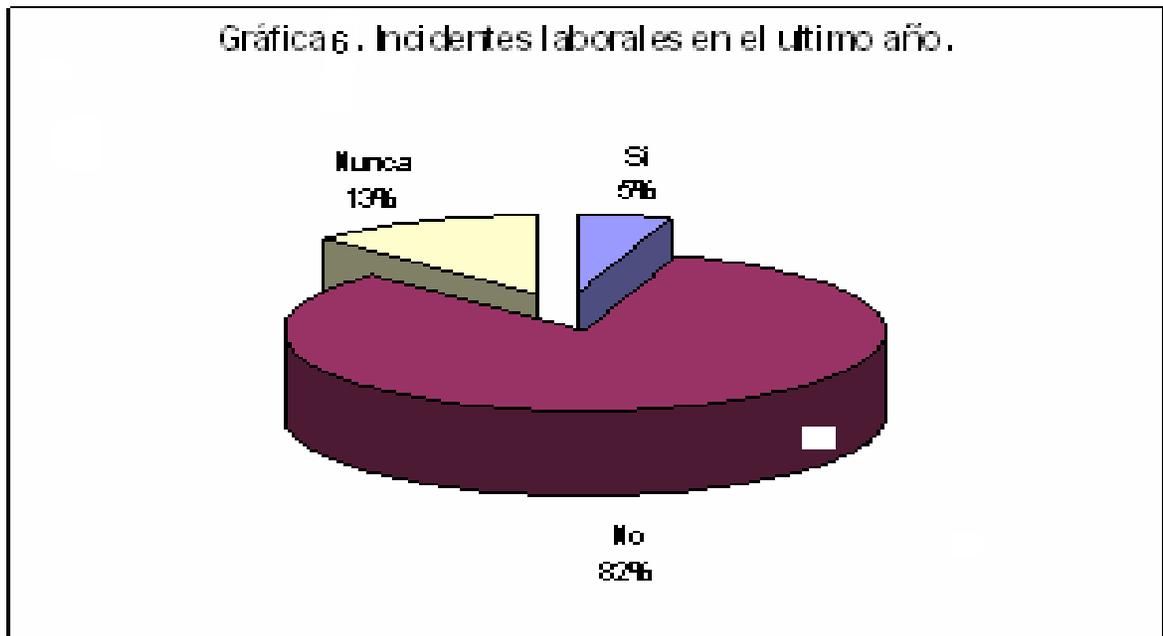
CT- Carga de trabajo

T- Turnos y sobre tiempo.

Así también, se tiene que un total de 33 puntos fueron otorgados a los riesgos psicosociales, con la siguiente distribución: la carga de trabajo, con 6 puntos; las posibles complicaciones en las relaciones personales, con 11 puntos; y, la presencia de turnos y sobretiempos, con 16 puntos.

Pregunta 2. ¿En el último año ha sufrido algún tipo de incidente en el trabajo?

FIGURA NO. 16

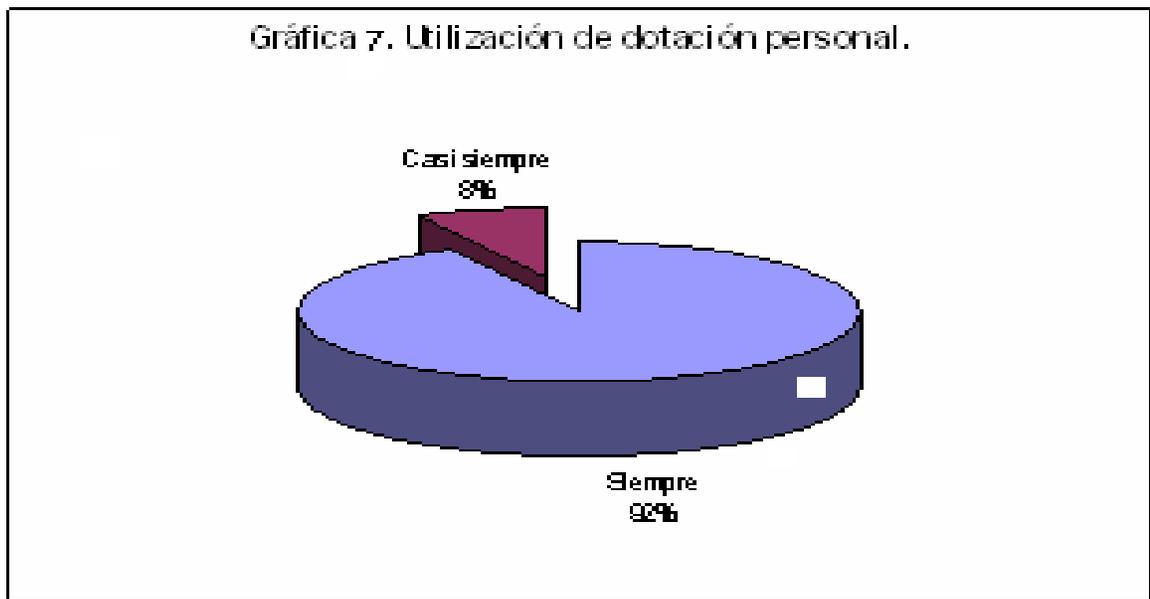


En la anterior gráfica, se representan los incidentes laborales ocurridos en el último año. Los encuestados respondieron que no los han padecido, en el 82% de los casos. Otro grupo, del 13% de los encuestados, manifestó que no sólo no han sufrido incidentes en el último año, sino que jamás los tuvieron.

El porcentaje restante, decir el 5% de ellos, afirmó la ocurrencia de incidentes laborales en el último año, principalmente heridas en los miembros tanto inferiores como superiores, causados por objetos corto punzantes.

Pregunta 3. ¿Al realizar su trabajo utiliza la dotación personal y elementos de protección personal de acuerdo a los peligros a los que se expone?

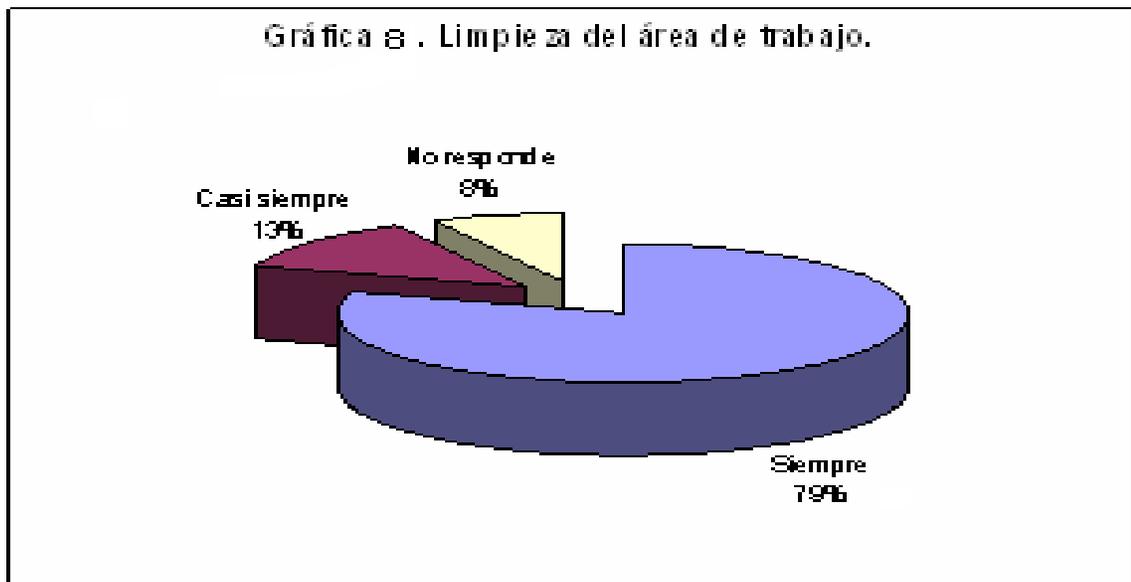
FIGURA NO. 17



En la utilización de la dotación personal, el 92% de los trabajadores encuestados respondieron que siempre utilizan la dotación personal y los elementos de trabajo adecuados y disponibles para cada labor; entretanto, el restante 8% determinó que casi siempre las utilizan, es decir, que en ocasiones se les olvida o no ven la necesidad de utilizar estos implementos.

Pregunta 5. Mantiene el área de trabajo limpia y despejada. Arregla el área al terminar la actividad?

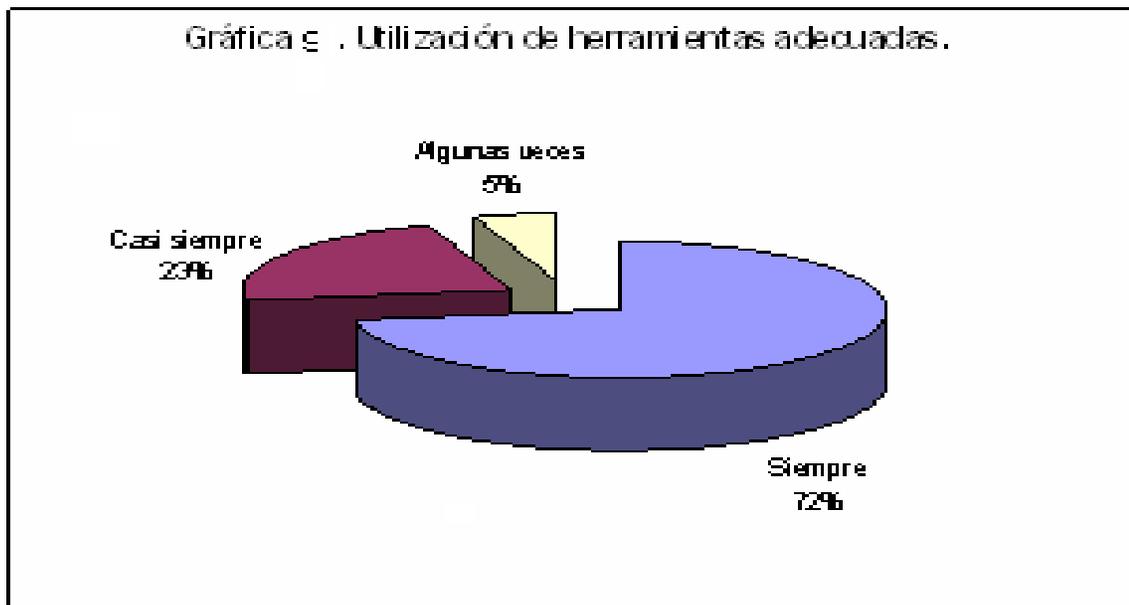
FIGURA NO. 18



Como se puede observar en la gráfica 10, el 79% de estas personas respondieron que siempre mantienen su área de trabajo limpio y despejado; el 13%, que casi siempre tienen en cuenta esta práctica; y, el restante 8%, no ofreció ninguna respuesta a la pregunta establecida por la encuesta.

Pregunta 7. Utiliza equipos y elementos de trabajo que cumplen con las especificaciones de acuerdo a la labor efectuada?

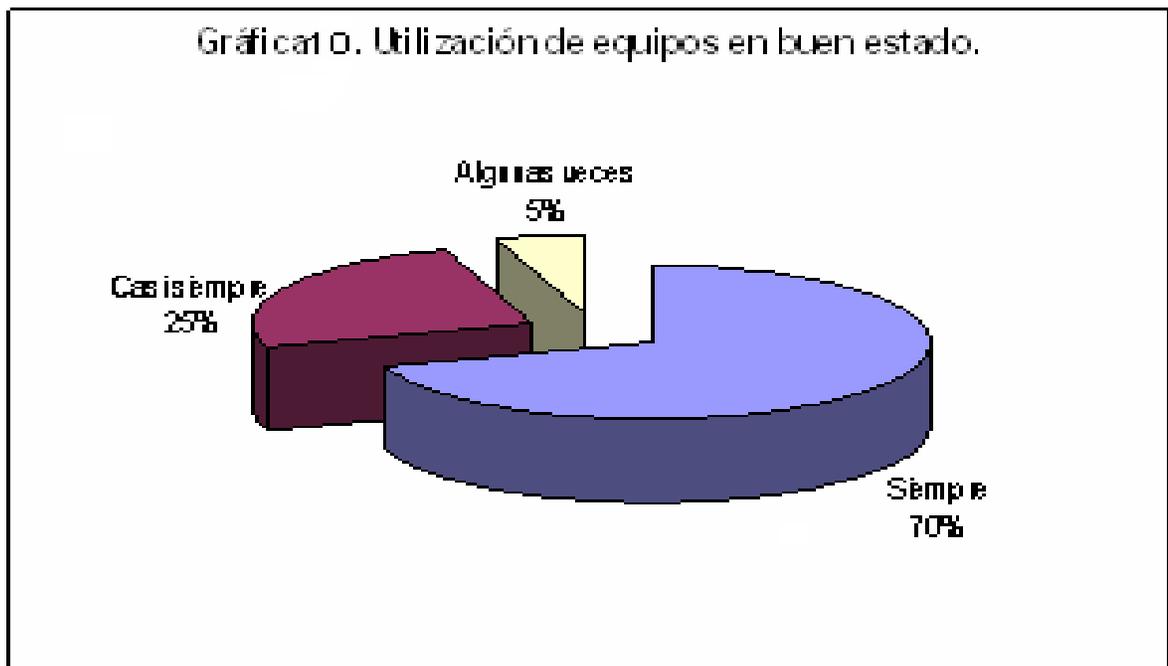
FIGURA NO. 19



En la gráfica 12, se encuentra representada la utilización de elementos adecuados por el personal operativo. Se determina que el 72% de la población encuestada, considera que siempre utilizan los equipos y elementos adecuados; el 23%, casi siempre; mientras que el 5% restante, lo hace tan sólo algunas veces.

Pregunta 8. Utiliza equipos en buen estado?

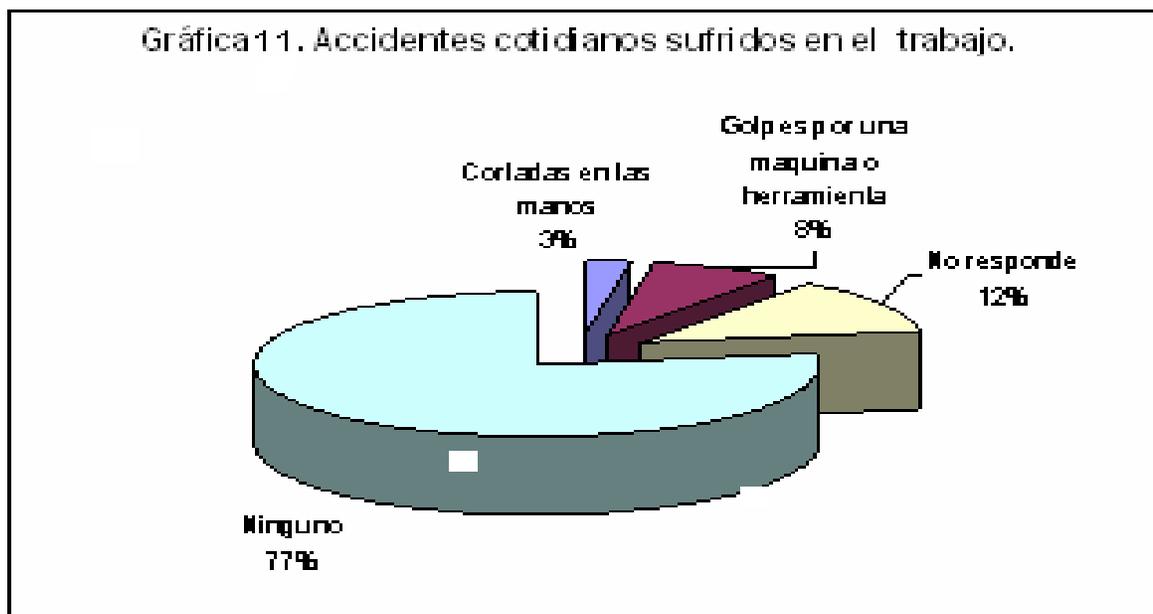
FIGURA NO. 20



A los encuestados se les preguntó si para desempeñar su trabajo utilizaban equipo en buen estado. Las respuestas fueron las siguientes: el 70%, considera que siempre llevan a cabo esta práctica; otro grupo del 25%, que casi siempre esto se lleva a cabo; y, el 5% restante, expresaron que tan sólo algunas veces tienen la oportunidad de utilizar los equipos en buen estado.

Pregunta 9. Al realizar su trabajo cotidiano ha sufrido accidentes como:

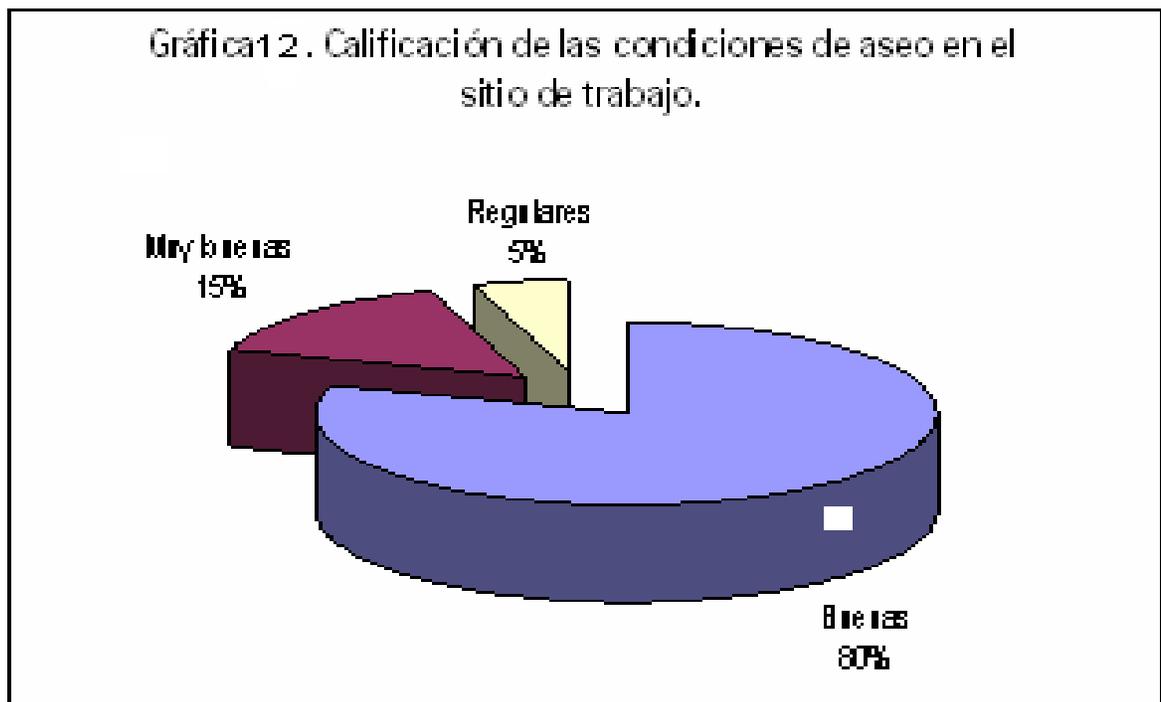
FIGURA NO. 21



En esta gráfica se determina y analiza lo que los encuestados respondieron respecto a la ocurrencia de accidentes cotidianos sufridos en el trabajo. El porcentaje más alto es del 77%, correspondiente a las personas que afirman no haber sufrido ningún accidente cotidiano de trabajo. Teniendo como base los mismos resultados, se encontró que el 12% no respondió la pregunta; el 8%, manifestó haber sufrido golpes ; y, otro grupo del 3%, reportó padecido heridas en las manos.

Pregunta 10. ¿Cómo califica las condiciones de aseo de su sitio de trabajo?:

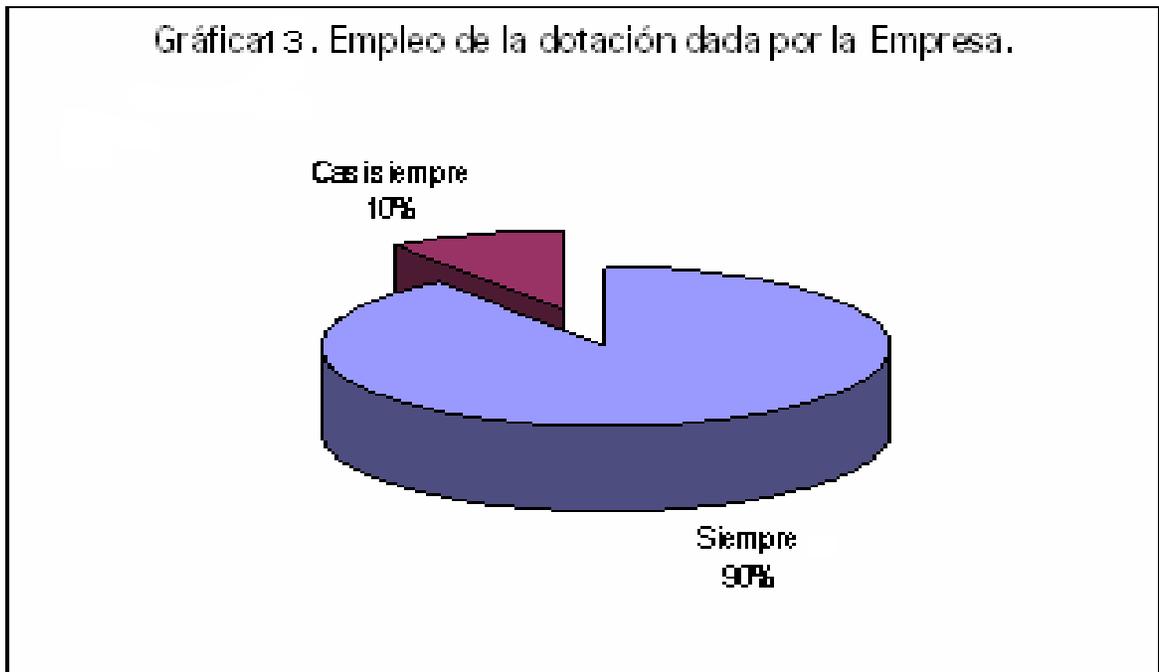
FIGURA NO. 22



Frente a la anterior pregunta, el 80% de los encuestados consideran como buenas las condiciones de aseo de su sitio de trabajo; otro 15%, que estas son muy buenas; mientras que el restante 5%, opinó que las condiciones de aseo son regulares.

Pregunta 11. ¿Al realizar su trabajo utiliza la dotación personal que la ESE le proporciona?

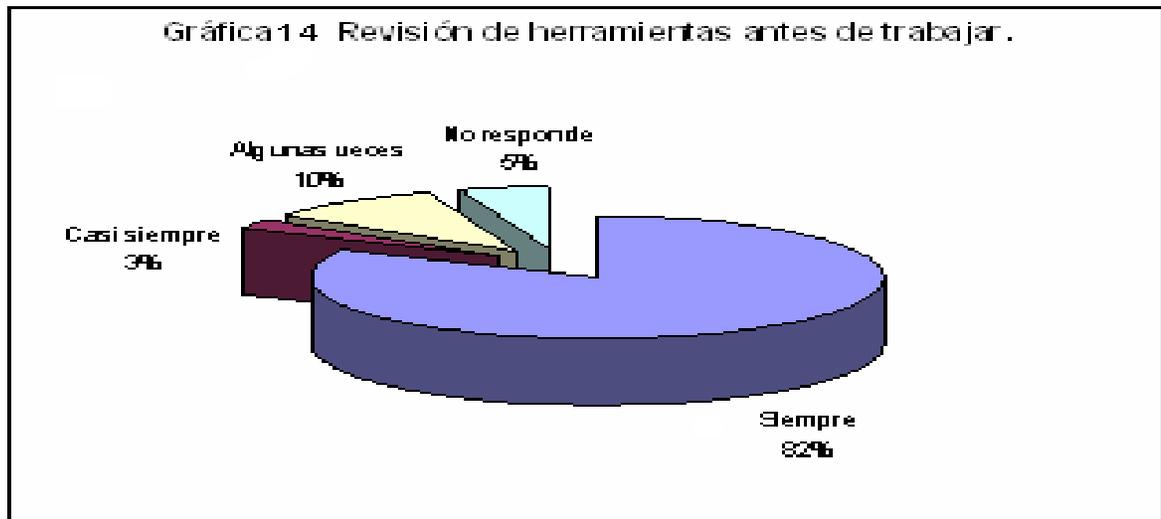
FIGURA NO. 23



El porcentaje más alto de los empleados encuestados, el 90%, respondieron que siempre utilizan la dotación. Entre tanto, el restante 10%, manifestó que casi siempre lo hacen.

Pregunta 12. ¿Cuándo va ha utilizar los equipos y elementos de trabajo, revisa su estado con anterioridad?

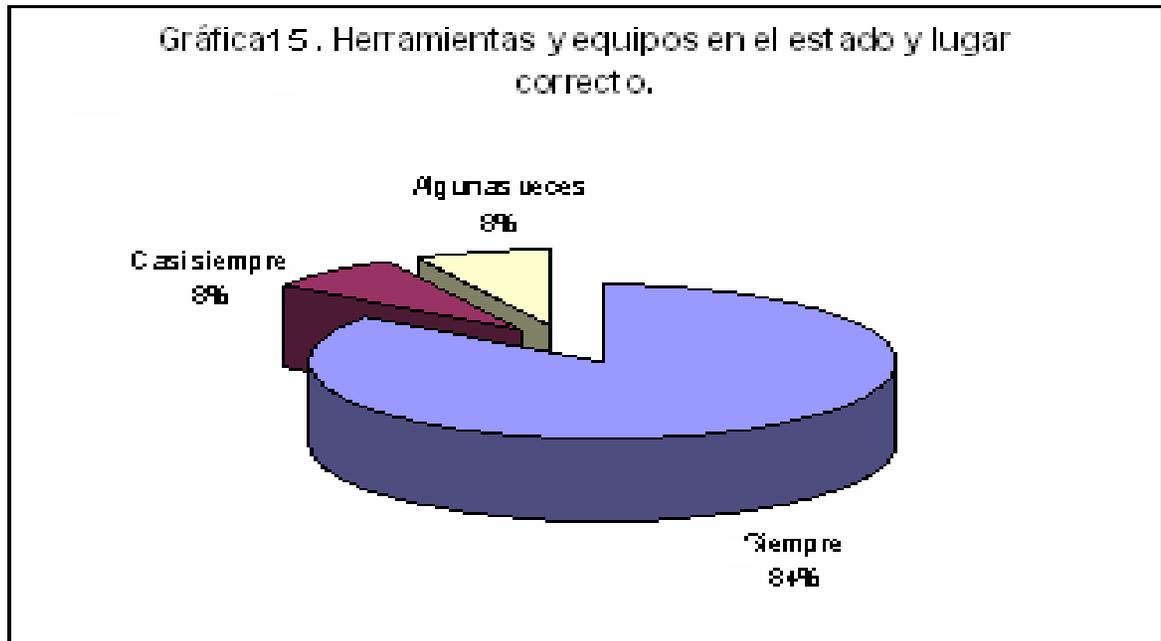
FIGURA NO. 24



Respecto a la revisión de equipos y elementos antes de llevar a cabo actividades laborales, el 82% de los operativos encuestados afirmaron que siempre los revisan con anterioridad. Un pequeño grupo equivalente al 3%, respondió que casi siempre lo hacen; mientras que un 10%, manifestó que tan sólo en ocasiones lo hacen; y, el restante 5%, no respondió.

Pregunta 13. ¿Al terminar sus labores cotidianas, deja los elementos y equipos en el estado y lugar correcto?

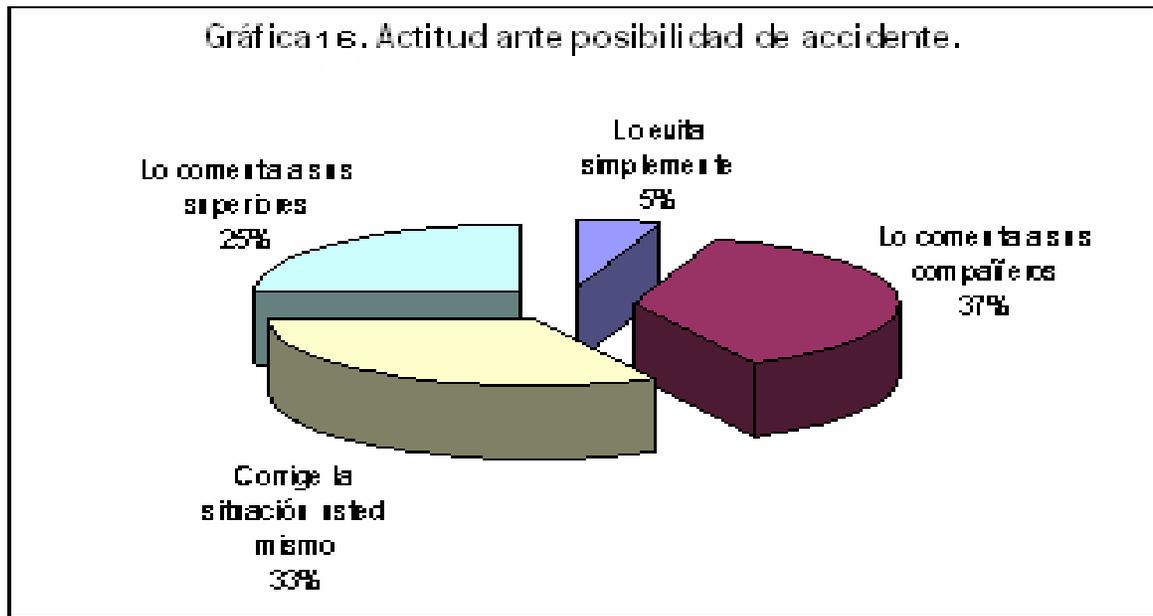
FIGURA NO. 25



De acuerdo a la gráfica 18, el 84% de los empleados encuestados, respondió que siempre al terminar sus labores cotidianas, dejan los elementos y equipos en el estado y lugar correcto. Los dos siguientes grupos corresponden a un 8%, quienes casi siempre llevan a cabo esta práctica; y, otro 8% considera que sólo ocasionalmente cumplen con esta importante actividad preventiva.

Pregunta 14. ¿Cuál es su actitud al notar que usted tiene la posibilidad de sufrir un accidente en su trabajo?

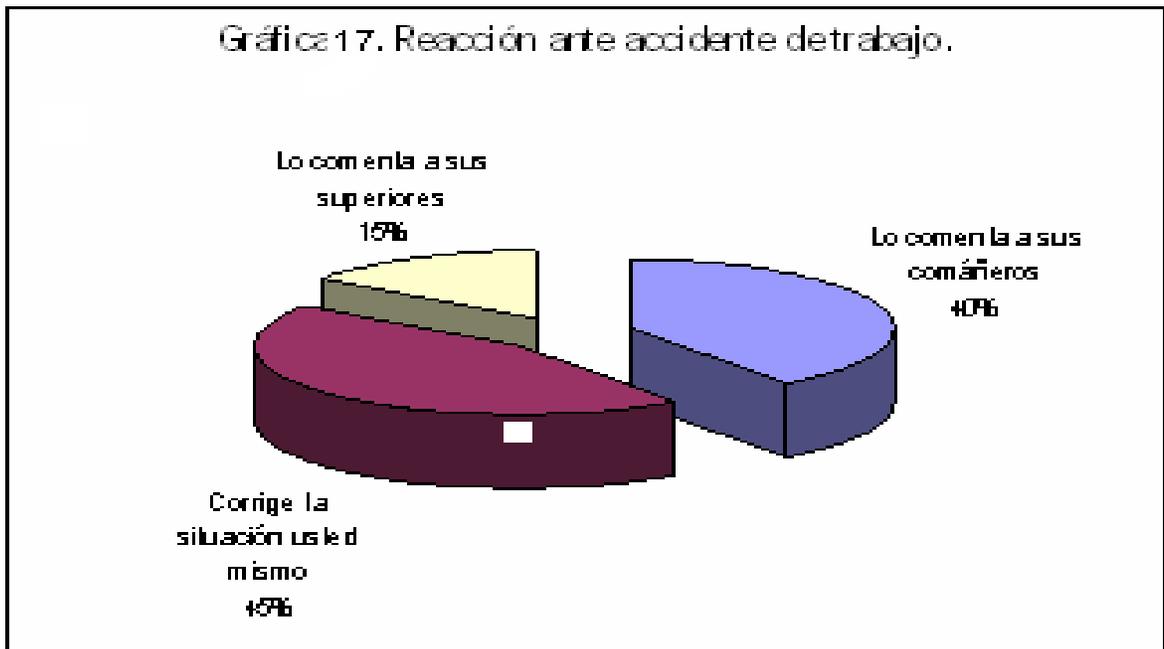
FIGURA NO. 26



Al respecto los encuestados manifestaron en un 37%, que lo comentan con sus compañeros; el 33%, buscan corregir la situación ellos mismos; el 25%, lo comenta con sus superiores; mientras que el restante 5%, afirma que lo evita simplemente, sin llevar a cabo ningún tipo de acción o proceso de comunicación.

Preguntas 15. ¿Qué hace usted al notar que un compañero de trabajo u otra persona puede sufrir un accidente laboral?

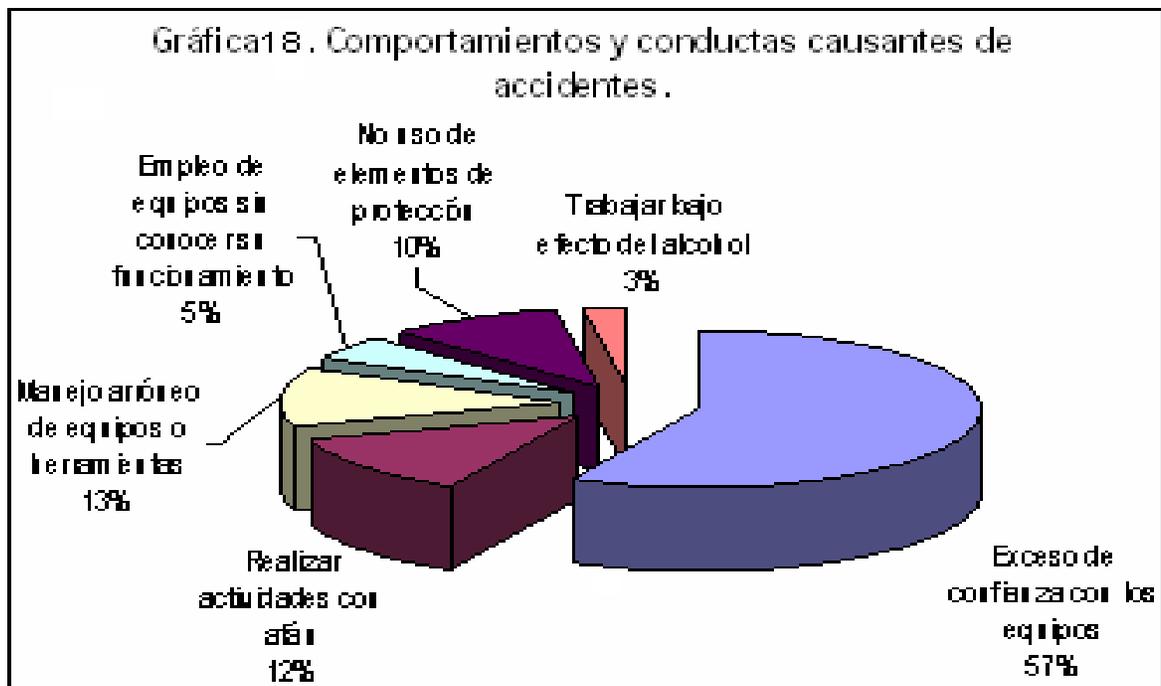
FIGURA NO. 27



Como se advierte en la gráfica 20, los empleados del área operativa manifestaron en un 45%, que corrigen la situación ellos mismos; el 40%, indicó que lo comenta con sus compañeros; y, el 15% restante, lo comenta con sus superiores.

Pregunta 16. ¿Cuáles son los comportamientos y conductas inadecuadas que han ocasionado accidentes laborales en el personal operativo de esta empresa?

FIGURA NO. 28



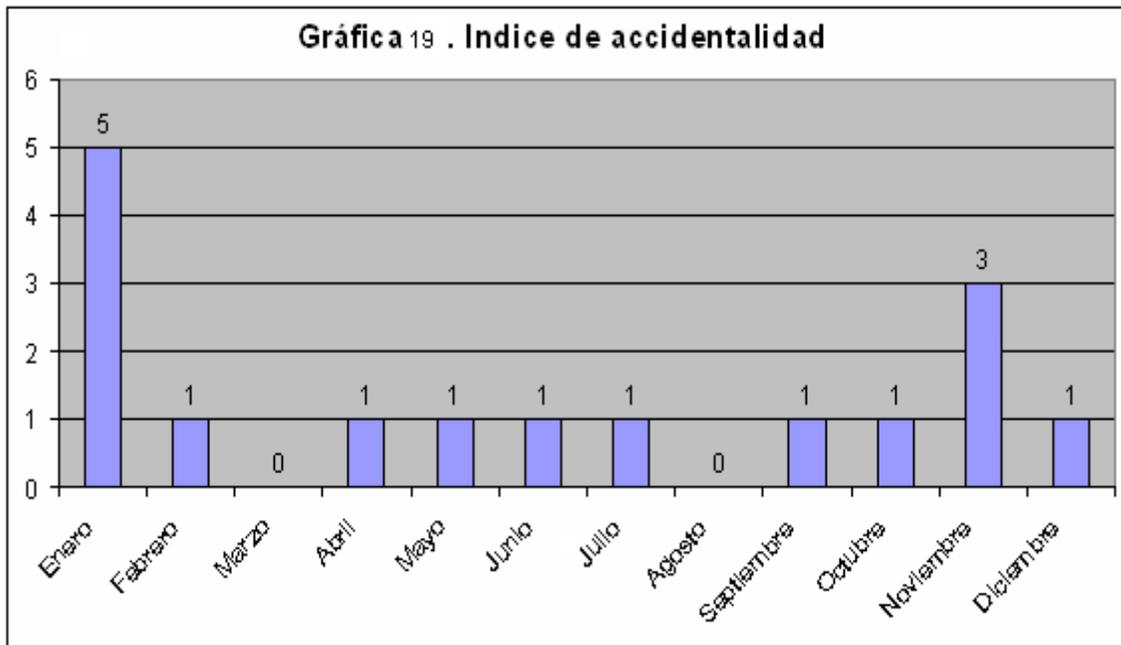
El último interrogante de la encuesta, relacionado con la opinión de los trabajadores sobre los comportamientos causantes de accidentes laborales. Aquí se determinó que el 57% de los encuestados, señaló el exceso de confianza con los equipos. El 12%, la realización de actividades con afán; el 13%, el manejo erróneo de equipos o elementos; el 10%, la no utilización de elementos de protección; el 5%, el empleo de equipos sin conocer su adecuado funcionamiento; y, por último, el 3%, la ingesta de alcohol.

Resultados del análisis documental

Variables Programación ocupacional y Accidentalidad:

Se pasa a señalar las características y circunstancias propias de la ESE Carmen Emilia, en relación con los índices de accidentalidad presentados.

FIGURA NO. 29



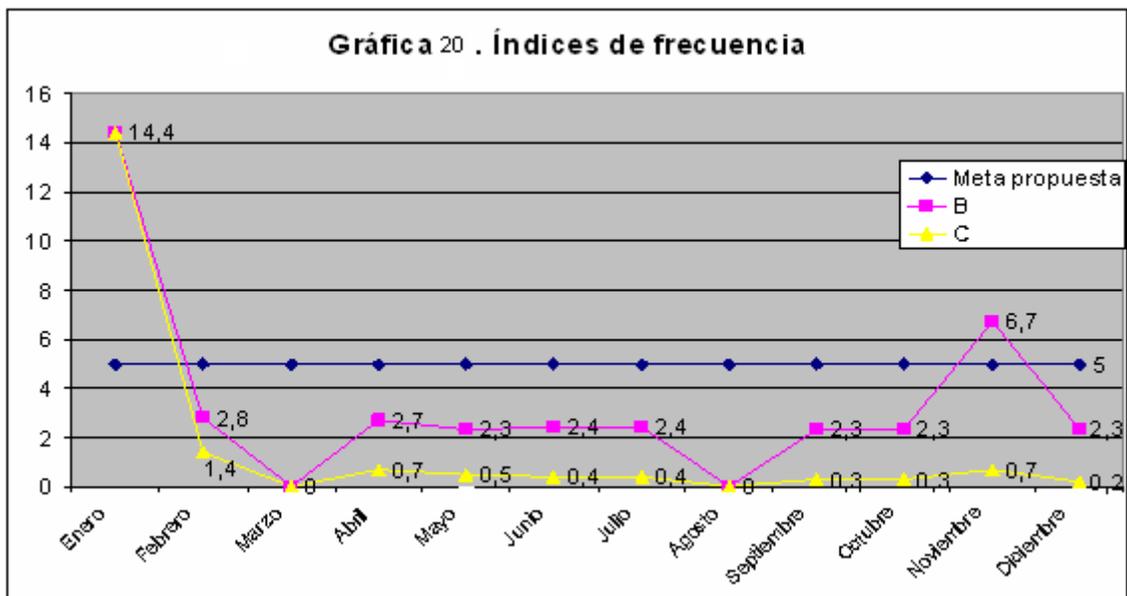
Se conoce como índice de frecuencia de accidentes de trabajo, la relación entre el número total de accidentes de trabajo ocurridos con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total de horas / hombre trabajadas durante el periodo considerado, multiplicado por K. Esta constante es igual a 200.000, resultado de multiplicar 100 trabajadores que laboran 40 horas semanales por 50 semanas que tiene el año. Este resultado se interpreta como el número de accidentes de trabajo ocurrido durante el último año, por cada 100 empleados de tiempo completo. La fórmula estándar para obtener el índice de frecuencia de accidentes de trabajo, es la siguiente:

Número accidentes en el periodo x 200.000

HH TT periodo

Como se evidencia en la siguiente gráfica, los meses con los índices de frecuencia más altos en los accidentes de trabajo fueron los de enero y noviembre con 14.4 y 6.7 respectivamente. En los meses de marzo y agosto estos índices descansan en cero.

FIGURA NO. 30



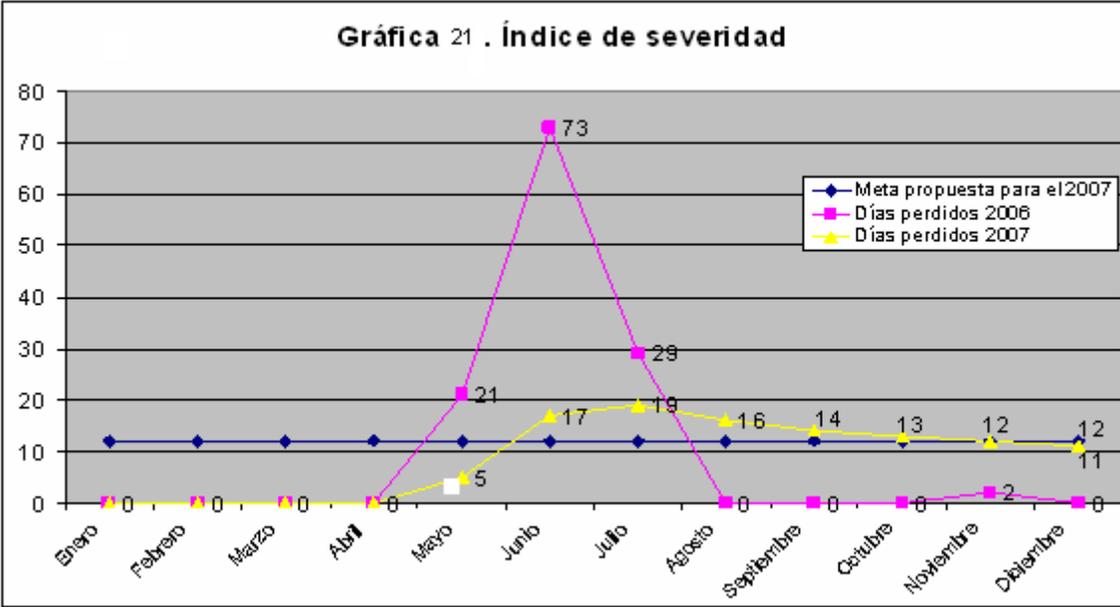
Por otra parte, el índice de severidad se refiere a la relación entre el número de días perdidos y cargados con los accidentes durante un período, y el total de horas / hombre trabajadas durante el periodo considerado, multiplicado por K (200.000). La fórmula para determinar este indicador es la siguiente:

Número de días perdidos en el periodo x 200.000

HH TT periodo

Como se observa en la siguiente gráfica para 2006, aunque durante ocho meses no se presentaron accidentes o días perdidos laboralmente, en los de mayo, junio y julio se registraron 123 de los 125 días perdidos. El total de días perdidos asciende a 100, ocurridos desde mayo hasta diciembre.

FIGURA NO. 31



MARCO LOGICO

Tabla No. 6

OBJETIVO GENERAL PROPUESTA	INDICADORES DE VERIFICACION	FUENTES DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Mejorar los procesos de seguridad laboral y disminuir los riesgos laborales en el desempeño de sus funciones del personal operario de la ESE Carmen Emilia Ospina de la ciudad de Neiva.	Que se aporten de manera concreta principios y actitudes orientadores en términos de seguridad en la ESE.	Los beneficiarios. Las actividades diseñadas por la ESE.	Hecha la revisión a la propuesta en relación con la ESE y la necesidad de seguridad laboral..
OBJETIVOS ESPECIFICOS PROPUESTA Concentrarse en los comportamientos. Definir con precisión los comportamientos. Guiarse con antecedentes. Diseñar una estrategia y seguir un modelo.	Que se capacite al personal operativo. Que se capacite el personal. Que se capacite el personal. Que se capacite el personal.	Los beneficiarios. Las actividades señaladas por la ESE.	Ejecutadas las orientaciones y charlas a los empleados. Efectuado el proceso de retroalimentación.
ACTIVIDADES Revisión de los resultados de la investigación. Revisión de los resultados de la investigación. Revisión de los resultados de la investigación. Diseñar la estrategia organizacional para la implementación de esta propuesta.	Que se revisen los resultados de la investigación. Que se revisen los resultados de la investigación. Que se revisen los resultados. Que la estrategia corresponda a las necesidades de la ESE.	Que se den los resultados propuestos en todas las actividades.	Efectuada la revisión. Efectuada la revisión Efectuada la revisión Elaborada la estrategia.
RECURSOS El presente proyecto. Computador, hojas, casetes, video bind,, fotocopias.	Que los recursos se encuentren disponibles.	La ESE Carmen Emilia Ospina.	Que existan en la institución los recursos necesarios.

CONCLUSIONES

La observación directa del desempeño de los operarios en la empresa, permitió comprobar que la utilización de la dotación personal es bastante común, una costumbre diaria. Así mismo, los procedimientos laborales son seguidos juiciosamente por los empleados en sus tareas y actividades dentro de la empresa. Y, el manejo de los equipos y los elementos se lleva a cabo dentro de orientaciones y protocolos de seguridad.

Aunque la labor que realizan los directivos de la ESE de Neiva está dirigida a la disminución y control de los riesgos ocupacionales de sus empleados, algunos del área operativa incumplen normas y procedimientos de seguridad. Estos comportamientos de riesgo se pueden originar en la falta de disciplina operacional y cultura de auto cuidado.

De acuerdo con la disminución de los índices de accidentalidad laboral en la ESE en los últimos años, los empleados del área operativa siguen sufriendo incidentes de trabajo, posiblemente originados en la ocurrencia de comportamientos de riesgo en la ejecución de sus actividades y tareas diarias.

La empresa cuenta con un programa de SO, que se actualiza permanentemente y que procura prevenir y disminuir la accidentalidad laboral, con sus secuelas de incapacidad, inasistencia y mortalidad.

Desde las dimensiones de Edad, Tiempo en la Empresa, Experiencia y Horario de trabajo de los empleados, se puede entender que hacen referencia a condiciones y situaciones que bien pueden tener incidencia y relación con el desempeño de los empleados y su nivel de seguridad. No se puede desconocer que el deterioro físico y psicológico propio de la edad avanzada, junto con un horario continuo de más de ocho horas podría provocar en un empleado agotamiento y cansancio, disminuyendo su capacidad de reacción en el manejo, de elementos y equipos.

Los factores de riesgos ocupacionales a los que más se ven enfrentados los empleados, son los ergonómicos, los físicos, los químicos y los eléctricos. Se ven enfrentados a otros factores de riesgos ocupacionales en menor medida o proporción, como los locativos, los psicosociales, fisicoquímicos, y mecánicos y biológicos.

Los comportamientos de riesgo más representativos en la medida que pueden provocar incidentes laborales en el personal operativo de la ESE, son: realización de actividades con afán, mal uso de los equipos de trabajo, empleo de equipos sin un conocimiento apropiado de su funcionamiento, negligencia en el uso de elementos de protección personal, exceso de confianza con los equipos que se manejan, y trabajo bajo los efectos del alcohol. De estos comportamientos de riesgo, el exceso de confianza, según lo consideran los empleados, está relacionado con más de la mitad de los incidentes de trabajo presentados en los dos últimos años.

Con este proyecto de investigación, se ha podido resaltar el compromiso que tiene la ESE para preservar la salud y la seguridad de su fuerza de trabajo, mediante la identificación de riesgos y peligros, y el establecimiento de medidas de control y planes de mejoramiento para fomentar una cultura de auto cuidado y disciplina operacional.

RECOMENDACIONES

Al final de cuentas, estas recomendaciones obran como una Propuesta.

Resulta suficientemente clara la utilidad en la actualidad, de la utilización y adaptación de los principios planteados en esta propuesta. La propuesta, está basada en algunos principios básicos que se deben aplicar para contribuir a la disminución de los comportamientos de riesgo y por lo tanto, a la disminución de los incidentes laborales. Los principios que forman parte de esta propuesta con las

características generales que rodea a cada uno de ellos y que pueden ser retomados y aplicados por esta empresa, son los siguientes:

1. Concentrarse en los comportamientos:

El comportamiento de una persona puede ser observado, por tanto puede ser registrado y pueden acumularse registros de estas observaciones. Con estos datos es posible emplear a la estadística para hacer inferencias de tendencias y patrones. En la base de la conocida pirámide de eventos que tiene en su cima a cada accidente, se encuentra todo un gran número de comportamientos de riesgo que preceden a un accidente con lesión. Entonces, se tendrán datos que ofrecen una potencialidad para hacer una gestión práctica para la reducción de estos comportamientos de riesgo.

2. Definir con precisión los comportamientos:

Cada persona debe conocer exactamente cómo, dónde, cuándo y con qué frecuencia va a desarrollar sus tareas. La definición exacta de los comportamientos permitirá su posterior observación y clasificación en las categorías de correcto o diferente de la definición, que a su vez permitirá cuantificarlos de este modo. La definición de los comportamientos debe mostrar claramente lo que hay que hacer. En contraste con una demasiada frecuencia, las definiciones de las reglas de seguridad especifican lo que es lo que no hay que hacer, y esto debería ser cambiado. Una primera conclusión empírica reconocida en la práctica diaria, es que el ser humano siente una especial atracción hacia todo lo que se le prohíbe. Todo el esfuerzo que se necesita emplear para que las personas se limiten en su atracción hacia lo prohibido debiera ser utilizado de otra manera. Por otra parte, escribir las definiciones de los comportamientos en forma positiva y señalando claramente lo que hay que hacer, permite que la persona tenga una guía clara en su actuación e impida que, evitando lo que no hay que

hacer, la persona ejecute un comportamiento de todas formas inadecuado, toda vez que no está especificado el correcto.

3. Guiarse con antecedentes:

Se conocen dos antecedentes que han demostrado ser muy útiles:

Primer antecedente. El entrenamiento en seguridad: el entrenamiento es una condición necesaria, pero no suficiente para mejorar continuamente en materia de seguridad. El entrenamiento actual debe guiarse por los métodos que han demostrado ser eficaces en la educación de adultos.

Segundo antecedente. Las metas: el fijar metas respecto de la seguridad ha sido ampliamente investigado. Se ha demostrado que juegan un importante papel en combinación con el resto de las técnicas. La forma más eficaz del uso de metas consiste en lograr que sean colectivas. A partir del cálculo del porcentaje de comportamientos seguros que tiene un colectivo, éste se propondrá una meta que sea mayor o que al menos alcance los mejores porcentajes que ha logrado el colectivo.

4. Diseñar una estrategia y seguir un modelo:

Implementar esta propuesta necesita diseñar una estrategia y seguir un método. Es un proceso, en un primer momento, de intervención para lograr un cambio, y en un segundo momento, de mejoramiento continuo donde se producen intervenciones pequeñas cada vez que se observan desviaciones de los estándares altos ya alcanzados. De una forma simple el proceso inicial de aplicación de la propuesta puede resumirse en tres puntos que funcionan en un ciclo:

- Definir los comportamientos

- Medir el desempeño

- Influenciar al desempeño a través de antecedentes y consecuencias y a través de planes de acciones que corrijan los factores con incidencia en los comportamientos.

Adicionalmente se debe tener presente que, como es conocido, la práctica es inmensamente más rica que la teoría, sobre todo cuando se trata de trabajar con seres humanos. De la observación de los comportamientos y sobre todo de su análisis, se pueden descubrir múltiples causas cuya especificidad desborda cualquier artículo escrito o libro publicado y de estas causas pueden derivarse múltiples ideas acerca de cómo corregirlas.

En cuanto a los elementos o sistemas en los que se deben presentar mejoras en la ESE, se pueden mencionar inicialmente los de un mejor sistema de implementación de medidas de protección en los equipos y elementos que deben utilizar cotidianamente los empleados del área operativa, especialmente laboratoristas.

También se establece como una recomendación, la de realizar una intensiva y permanente campaña en esta empresa cuyo tema central será el de la educación y motivación a todos sus empleados sobre el uso correcto y continuo de los elementos de protección personal y para la prevención de accidentes. De igual manera, realizar un proceso de entrega individual de cada uno de estos elementos a cada uno de los empleados, con el propósito de mejorar y controlar su utilización, tiempo útil y reposición al momento en que presenten daños o averías.

Se recomienda mejorar las condiciones de almacenamiento de los elementos y equipos de trabajo, para ahorrar tiempo al momento de volverlas a utilizar y espacio al almacenarlas en lugares que no corresponden.

El orden, aseo y limpieza en el trabajo - sin importar la actividad desempeñada -, son importantes porque aumentan la productividad, ahorran tiempo, agilizan la realización de las tareas y, lo más importante, permiten la reducción del riesgo de accidentes de trabajo. Por tal motivo, se recomienda en este sentido aumentar las actividades destinadas a la limpieza, mediante la ubicación y utilización de recipientes en lugares fijos en lugar de sitios improvisados y sin ningún tipo de protección.

Los directivos y personal administrativo de la empresa, deberían informar a sus empleados y especialmente a los del área operativa, sobre los resultados arrojados por esta investigación y sin hacer ninguna clase de señalamientos particulares, iniciar un proceso que busque entender y analizar la situación presentada, para disminuir aún más los factores de riesgos laborales y mejorar las condiciones de seguridad de los operarios.

Sería muy apropiado que en esta empresa, se diseñara y difundiera un material impreso basado principalmente en los aportes brindados por los empleados del área operativa, con la descripción clara de los riesgos laborales a que se ven expuestos en su trabajo cotidiano, para mejorar las condiciones de seguridad y facilitarle a los mismos empleados la identificación de los elementos, características o circunstancias de corrección o superación. De lo que se trata es de eliminar o disminuir al máximo los comportamientos inadecuados que pueden estar incidiendo en la accidentalidad del personal operativo de la empresa.

Se podría pensar también en la posibilidad de aplicar sanciones pedagógicas a aquellos empleados del área operativa, que sean sorprendidos por sus superiores en comportamientos inadecuados y acciones no apropiadas en su trabajo, propiciadoras de incidentes o accidentes de trabajo. Estas sanciones pedagógicas estarían relacionadas por ejemplo, con la distribución de material informativo dirigido a la prevención de accidentes o a la asistencia a cursos o capacitaciones en horarios no laborales, sobre la prevención de riesgos y/o accidentes de trabajo.

Resultaría pertinente diseñar y ejecutar un programa de formación laboral específico para el empleado del área operativa que sirva de base no sólo para la empresa, sino para todas las demás de este sector, y que les permita valorar la importancia de estos propósitos y de pertenecer al sector de la salud.

Es necesario igualmente, desarrollar estrategias y acciones dirigidas al reconocimiento de la labor desempeñada por el personal operativo de la empresa en sus distintos niveles o categorías y hacer un mayor seguimiento a la información que se le brinda a los nuevos empleados de este sector, para verificar si se han apropiado de dicha información y si entienden a cabalidad los conceptos básicos administrativos y corporativos sobre los cuales se rige la organización.

En la ESE, la prevención de riesgos laborales debe ocupar un lugar prioritario en la gestión, es decir, que en la medida de lo posible se debe evitar por completo la materialización de los factores de riesgos y, por lo tanto, se deben mejorar las condiciones de seguridad, en procura de un ambiente laboral más adecuado y de un mejor desempeño de todos los empleados del área operativa.

MATRIZ DOFA

		FORTALEZAS	DEBILIDADES
ANALISIS DOFA	INTERNOS	<ul style="list-style-type: none"> - Se han establecido los procesos medulares de protección integral, considerando las acciones claves que demanda la implementación de la documentación para el sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional. - Cumplimiento de dar cumplimiento de los requerimientos legales exigidos en materia de seguridad y salud ocupacional. - Proyecto de mejoras para el sistema, cuenta con un personal comprometido y preocupado por la realización de las actividades asociados al estatus de cada documento vinculado al sistema. 	<ul style="list-style-type: none"> - Diferimiento y descuido en la implementación de la documentación asociada a los componentes del programa de seguridad y salud ocupacional. - Interrelación del programa en función del cumplimiento legal.
		OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	EXTERNOS	<ul style="list-style-type: none"> - Relación con todas las unidades organizativas y gerencias en general que requieren servicios del proceso de gestión de la seguridad integral y control de los riesgos. - La implementación del sistema introduce y fomenta la mejora continua, exigiendo ciertos niveles de calidad en las salidas del sistema de gestión, productos y servicios. - Aprovechar la adecuación de toda la documentación, definición de los procesos actuales y el recurso humano disponible, para obtener efectividad en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Alta dependencia de otras unidades para completar a tiempo las fases hacia la implementación de los documentos como son la conformación de funciones y gestión de aprobación de las actividades.

PROGRAMACION OPERATIVA

En la elaboración de este trabajo se programaron las siguientes actividades.

Diagrama de red. El diagrama de red para las actividades programadas en función del cumplimiento de los objetivos, se encuentra en el Anexo F. Es preciso tener en cuenta que este no es un proyecto pragmático.

PRESUPUESTO

Cuadro 4. Presupuesto del proyecto

Tabla No. 7

INGRESOS MILES DE PESOS		EGRESOS MILES DE PESOS	
Recursos propios	\$ 1.500	Gastos de las investigadoras	\$ 800
		Papelería, fotocopias y digitación	200
		Transporte	200
		Otros	300
TOTAL INGRESOS	1.500	TOTAL EGRESOS	1.500

BIBLIOGRAFIA

BUITRAGO, Mario. Accidentes y eventos laborales. Medellín: Argos, 2004. 315 P.

CABALLERO, Carlos. Empresa y salud ocupacional. Bogotá: Argos, 2006. 295 P.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Código Sustantivo de Trabajo. Bogotá: Argos, 2008. 505 P.

CORTÉS GÓMEZ, Wilson y LEIVA MILANÉS Patricio. La Investigación Acción. Medellín: Equipo CED, 1998. pp. 68 - 73.

CORPORACIÓN AUTONOMA REGIONAL DEL ALTO MAGDALENA - CAM – (2003), Situación del municipio de Neiva, Agenda Ambiental del Huila. Neiva: Lito-impresores, 2003. 65 p.

DIAZ, Ramiro. Investigación. Procesos y elementos. Bogotá: Argos, 2005. 214 p.

ACUERDO DE CARTAGENA. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, (2004), Decisión 584, Sustitución de la Decisión 547. Cartagena: Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena, 2004. 23 p.

IZMEROV, Neil y KUNDIEV, Joanna, Naturaleza y efectos en la salud de los factores ocupacionales. Copenhague: Publicaciones regionales de la OMS, Series Europeas No. 209, 1996. 34 págs.

MARTINEZ, Adalberto. Elementos de seguridad ocupacional. Medellín: Andes, 2005. 312 p.

MOTAVITA, Vianey, (2002), Factores de riesgo laborales y psicosociales. Documento técnico. Seguro Social - Protección laboral. Administradora de Riesgo Profesionales Bogotá: ECOSAD S.A, 2002. 196 p.

SANCHEZ, Juan A. y otro. Conductas y riesgos laborales. Salud ocupacional. Medellín: Andes, 2005. 329 p.

TORRES, Aba María y otras, Persona, trabajo y empresa. Bogotá: Argos, 2006. 345 p.

VALDERRAMA, Ovidio. Trabajo, sociedad y empresa. Bogotá: Argos, 2007.296 p.

ANEXOS

Anexo A. Formato para observación directa

Lugar: _____ _____	Hora inicio: _____ Hora final: _____
Fecha: _____ _____	Realizado por: _____ _____
variable: _____ _____	Dimensión: _____ _____
<u>Observación</u>	<u>Comentarios</u>
Observaciones:	

Anexo B. Formato de encuesta

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA ORGANIZACIONES DE LA SALUD

Somos estudiantes de la Especialización en Gerencia de Organizaciones de la Salud de la Universidad Iberoamericana y estamos realizando una encuesta con el objetivo de conocer la influencia que tienen los comportamientos y las conductas inadecuados en los índices de accidentalidad presentes en el personal operativo de la ESE Carmen Emilia Ospina de la ciudad de Neiva.

Nombre _____

Apellidos _____

Genero _____

Edad _____ años Experiencia laboral: _____
años

Tiempo en la Empresa _____ años Horario:

Estado civil: Casado _____ Soltero _____ Unión libre _____

En la siguiente encuesta usted puede marcar con una X, la respuesta que estime conveniente.

1. ¿A qué factor de riesgo ocupacional cree usted que está más expuesto de acuerdo a su actividad laboral?

Físicos:

- a) Ruido
- b) Vibración
- c) Iluminación
- d) Temperaturas extremas
- e) Radiaciones (ionizantes y no ionizantes)
- f) Presiones anormales

Químicos:

- a) Polvos
- b) Humos
- c) Neblinas
- d) Gases y vapores
- e) Líquidos
- f) Sólidos

Ergonómicos:

- a) Posturas inadecuadas
- b) Sobreesfuerzos
- c) Movimientos forzados
- d) Dimensiones inadecuadas
- e) Trabajos prolongados de pie

Biológicos:

- a) Virus
- b) Bacterias
- c) Hongos
- d) Parásitos

Mecánicos:

- a) Equipos defectuosos
- b) Equipo sin protección
- c) Equipo defectuoso
- d) Vehículos en mal estado
- e) Trabajo en alturas

Locativos:

- a) Falta de señalización
- b) Falta de orden y aseo
- c) Almacenamiento inadecuado
- d) Superficies de trabajo defectuosas
- e) Escaleras, escalas y rampas inadecuadas

Psicosociales:

- a) Carga de trabajo
- b) Relaciones personales
- c) Turnos y sobre tiempos

Eléctricos:

- a) Contacto directo
- b) Contacto indirecto
- c) Electricidad estática

Fisicoquímicos:

- a) Fármacos
- b) Soluciones

6. Utiliza equipos y materiales que cumplen con las especificaciones de acuerdo a la labor efectuada.

A) Nunca

B) Siempre

C) Algunas veces

D) Casi siempre

7. Utiliza equipos en buen estado.

A) Nunca

B) Siempre

C) Algunas veces

D) Casi siempre

8. ¿Cómo califica las condiciones de aseo de su sitio de trabajo?:

A) Muy buenas

B) Buenas

C) Regulares

D) Malas

9. ¿Al realizar su trabajo utiliza la dotación personal que la empresa le proporciona?

A) Nunca

B) Siempre

C) Algunas veces

D) Casi siempre

10. ¿Cuándo va a utilizar los equipos y/o elementos médicos o de laboratorio, revisa su estado con anterioridad?

A) Nunca

B) Siempre

C) Algunas veces

D) Casi siempre

11. ¿Al terminar sus labores cotidianas, deja los elementos y equipos en el estado y lugar correcto?

A) Nunca

B) Siempre

C) Algunas veces

D) Casi siempre

12. ¿Cuál es su actitud al notar que usted tiene la posibilidad de sufrir un accidente en su trabajo?

A) Lo evita simplemente

B) Lo comenta a sus compañeros

C) Corrige la situación usted mismo

D) Lo comenta a sus superiores

E) Otra _____ Cuál?: _____

13. ¿Qué hace usted al notar que un compañero de trabajo u otra persona puede sufrir un accidente laboral?

A) No le dice nada

B) Lo comenta a sus compañeros

C) Corrige la situación usted mismo

D) Lo comenta a sus superiores

E) Otra _____ Cuál?: _____

14. ¿Cuáles son los comportamientos y conductas inadecuadas que han ocasionado accidentes laborales en el personal operativo de esta Empresa?

A) Trabajar bajo efectos del alcohol B) Trabajar bajo efecto de sustancia estimulante

C) No uso de elementos de protección D) Manejo erróneo de equipos o herramientas

E) Exceso de confianza con los equipos F) Empleo de equipos sin conocer Su funcionamiento

G) Realizar actividades con afán H) Realizar actividades no solicitadas

I) Empleo de equipos averiados o fallando J) Trabajar estando enfermo o cansado

K) Otros Cuál: _____

Fecha _____

Muchas gracias.

Anexo C. Modelo de entrevista aplicada a uno de los directivos de la empresa.

Nombre: _____

Cargo: _____

Experiencia: _____

1. ¿Como está constituido el programa de salud ocupacional de esta Empresa?
2. ¿Qué clases de accidentes de trabajo se presentan en esta Empresa?
3. ¿Cuáles son los riesgos laborales a los que están más expuestos los operativos de la ESE?
4. ¿Qué clase de comportamientos inadecuados del personal operativo de esta empresa, contribuyen a los índices de accidentalidad?
5. ¿Qué sucede con el empleado que por algún motivo produce o se ve involucrado en un accidente laboral, como consecuencia de un comportamiento inadecuado?

Muchas gracias.

Anexo D. Formato para análisis documental

OBJETIVO.	
FECHA	
TEXTO	COMENTARIO

Anexo E. Modelo de diario de campo

Lugar: _____ _____	Hora inicio: _____ Hora final: _____
Fecha: _____ _____	Realizado por: _____ _____
Actividad: _____ _____	N° asistentes: _____ _____

<u>Situación</u>	<u>Comentario</u>
<u>Observaciones:</u>	

Anexo F. Diagrama de red

