



**ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ESCUELAS SALUDABLES EN EL ENTORNO LABORAL DE LOS  
PROFESIONALES DEL ÁREA DE LA SALUD DE LA E.S.E HOSPITAL  
SAN JUAN DE DIOS DE PENSILVANIA-CALDAS**

**ALEJANDRA CARDONA RAMOS  
LAURA VALERIA LEÓN MUÑOZ**

**ESCUELAS SALUDABLES EN EL ENTORNO LABORAL DE LOS  
PROFESIONALES DEL ÁREA DE LA SALUD DE LA E.S.E HOSPITAL SAN JUAN  
DE DIOS DE PENSILVANIA-CALDAS**



**Universidad<sup>®</sup>  
Católica  
de Manizales**

VIGILADA Mineducación

*Obra de Iglesia  
de la Congregación*



*Hermanas de la Caridad  
Dominicas de La Presentación  
de la Santísima Virgen*

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL  
TÍTULO DE ESPECIALISTAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ASESOR**

**VIVIANA RACERO LÓPEZ**

**AUTORES:**

**ALEJANDRA CARDONA RAMOS**

**FISIOTERAPEUTA**

**LAURA VALERIA LEÓN MUÑOZ**

**ENFERMERA**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES**

**FACULTAD DE CIENCIAS PARA LA SALUD**

**ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**MANIZALES**

**2022- II**

## CONTENIDO

### **EJE TEMÁTICO**

Importancia que tienen los entornos laborales en el bienestar de los profesionales de la salud del hospital San Juan de Dios de Pensilvania.

### **DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

Durante muchos años los esfuerzos realizados por organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entre otros, han fomentado la promoción de la salud y prevención de la enfermedad en entornos laborales. Estas medidas se han visto reflejadas en las directrices y lineamientos para generar un entorno laboral saludable para todos los trabajadores. Medidas que han sido adoptadas por casi todos los países del mundo.

El trabajo como parte del entorno que envuelve al individuo en sus labores cotidianas ha sido foco de vital de atención desde todas las áreas. La OIT estima que todos los días, personas mueren como resultado de accidentes de trabajo o enfermedades relacionadas con el mismo y que existen más de 2,78 millones de muertes por año por esta razón. El costo humano y el impacto económico de esta situación es significativo. Las prácticas deficientes de seguridad y salud en el trabajo no solo aumentan las estadísticas de fallecidos, sino que epidemiológicamente generan una carga importante a los sistemas de salud en el mundo (1).

En relación con lo anterior, se podría decir que el entorno laboral en el cual el trabajador realiza sus actividades, es vital, ya que este define su estado de salud y bienestar y consecuente a ello, su efectividad.

Los riesgos laborales se definen como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Este, se denominará grave o inminente cuando la posibilidad de que se materialice en un accidente de trabajo es alta y las consecuencias presumiblemente severas o importantes.” (2) existen diferentes tipos de riesgos, como son los físicos, ergonómicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos y ambientales.

Todos los trabajadores están permanentemente expuestos a uno o diferentes tipos de riesgo de acuerdo al campo en donde se desarrolle su profesión; sin embargo, los trabajadores del área de la salud, son quienes entre algunos otros, tienen una exposición muy alta, dado que se pueden enfrentar constantemente a un riesgo biológico por el trato, cercanía y realización de procedimientos o medidas terapéuticas a personas con algún tipo de enfermedad, seguido a ello a un riesgo ergonómico por las posturas y fuerzas que se requieren para movilización de pacientes, químicos por la manipulación permanente de fármacos con alta toxicidad, físicos en una menor proporción pero aún así con casos registrados y por último pero no menos importante, un riesgo psicosocial muy significativo por diferentes razones, extensas jornadas de trabajo, actuar bajo presión permanentemente, afrontamiento de estrés, entre otras.

Dicho lo anterior, se puede evidenciar la necesidad de un entorno laboral saludable para los trabajadores, específicamente de salud, cuyos riesgos son altos y permanentes y aunque las razones por las cuales se generan los riesgos sean difícilmente modificables, sus condiciones si pueden mejorar y disminuir la prevalencia de enfermedades relacionadas en donde por ejemplo según FASECOLDA, en Colombia en 2020 fueron reportadas 32.656 enfermedades laborales en el sector salud correspondiente a trabajadores que se desempeñan en apoyo diagnóstico, laboratorios de análisis químicos, biológicos, bancos sangre y similares, actividades institucionales, IPS, hospitalizaciones generales, atención médica con ayudas diagnósticas, entre otros. (3)

El programa de escuelas saludables surge ante el panorama real de los trabajadores de la salud y los deficientes programas de bienestar laboral, teniendo como principal generar espacios y/o conductas para el esparcimiento de los trabajadores en sus jornadas laborales que puedan generarse descanso, liberación de estrés, disminución de la fatiga física y mental.

Con base en lo anterior, las escuelas saludables procuran impulsar y motivar a los trabajadores específicamente del área de la salud, para que la entidad tenga un mejor clima organizacional, y por lo tanto se evidencie un estado de bienestar en los colaboradores y consecuente a ello, una disminución en enfermedades laborales y por ende, menor ausentismo laboral.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Diseñar una escuela saludable como una estrategia para la gestión del riesgo laboral desde una perspectiva de la prevención para mejorar los entornos laborales para los trabajadores de la salud del Hospital San Juan de Dios.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar las causas de ausentismo que se presentan en la organización objeto de estudio.
- Definir las variables determinantes para la formulación de la escuela saludable.
- Establecer la estrategia y/o plan, para el desarrollo de las escuelas saludables.

### **JUSTIFICACIÓN**

Todos los trabajadores, especialmente los trabajadores del área de la salud están permanentemente expuestos a diferentes tipos de riesgo laboral. Existen múltiples problemas de salud que implican bajo rendimiento laboral, y enfermedades derivadas del desarrollo de su trabajo; todo esto asociado a posturas, estrés y a la carga física. Es allí donde surge la necesidad de intervenir e implementar en los sitios de trabajo una pausa activa la cual, no sea esporádicamente, si no que se convierta en un proyecto permanente y continuo de la institución de salud, direccionando a una escuela saludable cuyo propósito es principalmente crear espacios, rutinas y/o ejercicios que apunten al bienestar del trabajador, permitiéndole tener un mayor estado de bienestar y buscar una disminución de los problemas de salud, ausentismo y mejorar el rendimiento físico y mental durante la jornada laboral, especialmente en el Hospital San Juan de Dios de Pensilvania, Caldas.

Esta investigación de tipo observacional descriptiva se realiza por la necesidad de implementar las escuelas saludables en la institución hospitalaria San Juan de Dios, ya

que son una herramienta muy importante en la prevención de enfermedades dado que así mejoraría la calidad de rendimiento y el clima de la empresa. La implementación de esta en el ámbito laboral permite una serie de ventajas como son: disminuir el estrés, cambio de posturas y rutina, disminuye riesgo de enfermedad laboral, mejora notablemente el desempeño laboral, motiva y fortalece las relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo promoviendo la integración social y de esparcimiento.(4)

## **ANTECEDENTES**

El abordaje de la organización y del ser humano ha evolucionado a lo largo de la historia. Hoy se considera al colaborador como un socio estratégico para la organización, su potencial es un talento valioso, así mismo se ha redefinido el concepto de gestión humana, entendiéndolo como un área estratégica a la empresa, teniendo en cuenta la importancia de los procesos que en ella se desarrollan y dejando su rol eminentemente operativo, tomando parte en toda la planeación estratégica y desarrollo de la estrategia corporativa. Uno de los retos para el área de gestión humana es propender por el bienestar, salud y calidad de vida laboral de sus colaboradores.

La problemática generada por los factores de riesgo psicosocial que afectan a la población trabajadora es mayor y los efectos de esto se evidencian en la disminución de la calidad de vida y el impacto negativo en sus condiciones de salud, así mismo los costos que implican para el sistema de seguridad social y para la productividad de las personas y de las organizaciones.

Pese a que las investigaciones, desde los años 90, en Colombia, relativas al área de la salud laboral, son pocas y tardías en aparición, comparadas con otros países, no son inexistentes. La tendencia ha sido a investigar sobre temas clásicos en salud ocupacional, tales como los riesgos físicos, ergonómicos, mecánicos, entre otros; sin embargo, desde el año 2000 se están realizando investigaciones que contemplan otros aspectos menos tangibles, pero de igual importancia, que influyen en la salud laboral, tales como el estrés, el Síndrome de Burnout, la violencia en el lugar de trabajo. (5)

En las últimas décadas, el ambiente laboral se ha convertido en un fenómeno complejo el cual no es ajeno a la calidad de vida en el trabajo, debido a que este influye directa o indirectamente en la misma, pues son elementos interrelacionados y que contribuyen al

desarrollo organizacional (Arias & Arias, 2014). Diversos factores como el desempleo, la globalización y la disminución de la cobertura de las empresas, contribuyen a la creación de un ambiente laboral muy complejo, impactando en la salud de los trabajadores (Del Rio, 2015). En consecuencia a esto, el ambiente laboral tiende a influir sobre la conducta, la satisfacción y la productividad de las personas, y se relaciona con el «saber hacer», la manera de trabajar y de relacionarse, la interacción con la empresa y con la tarea (García, Muñoz & Sarmiento, 2015). Por consiguiente, la mejora del clima organizacional es fundamental en todas las organizaciones que buscan un mejor ambiente laboral, ya que este es definido como una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización experimentado por sus miembros, y que influye en la conducta de los mismos (Tenazoa, Oswaldo & Rivera, 2015); su conocimiento permite orientar cambios en el comportamiento de los miembros y en la estructura organizacional (Vega & Martínez, 2015), estos son verificables internamente en términos de rotación del personal, relaciones interpersonales formales e informales, estilos de dirección, comunicaciones, tratamiento de conflictos, solución de problemas y participación en las decisiones, entre otros (Marín, Dos Santos, Aparecida, Raad, Ávila & Carnevalli, 2014; Prado, 2014). No monitorear este clima puede acarrear que los empleados abandonen la institución, debido a que se presentan dificultades que puedan generar un ambiente tenso (Bolaños & Franco, 2017). (6).

La mayoría de las empresas no establecen políticas, objetivos, estructura organizacional y recursos para el desarrollo de programas de promoción y prevención de riesgos profesionales, además las actividades de prevención están centradas en la prevención secundaria y son menos las de primaria las de prevención terciaria son casi inexistentes.

## **MARCO TEÓRICO**

“El entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el

control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente”.

Dentro del ámbito laboral, el entorno físico del lugar de trabajo va a impactar directamente en la salud y seguridad de los trabajadores, como lo son:

➤ **Puestos de trabajo**

Características ambientales como: el frío, calor, ruido e iluminación.

Un lugar de trabajo es considerado como un entorno prioritario para la promoción de la salud, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Un entorno laboral saludable, no solo logra la salud de los trabajadores sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.

**Posibles intervenciones**

Es importante recalcar que las diferentes fuentes bibliográficas refieren ciertas actividades de intervención que corresponden a la promoción de la salud en el lugar de trabajo como lo son:

- Construcción de políticas públicas de trabajo saludable

Fortalecimiento de la organización y participación de la comunidad trabajadora y general a través de comités o comisiones de seguridad y salud.

- Desarrollo de habilidades y responsabilidades personales y colectivas, relacionadas con la gestión de la salud, la seguridad, el autocuidado y el desarrollo personal de los trabajadores
- Crear ambientes favorables en el sitio de trabajo, partiendo del concepto integral del puesto de trabajo, sin admitir barreras en su alcance. Se debe incluir la clara identificación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, los procesos productivos y las necesidades de los trabajadores.

● **Medio Psicosocial**

Los Riesgos psicosociales se consideran: “Como las interacciones entre trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (9a Reunión, 1984).

El entorno Psico-social hoy en día constituye un componente de incertidumbre que deviene justamente de la imposibilidad de controlar todos los factores tanto internos como externos y particularmente el comportamiento de la demanda, un temor frente a la inestabilidad del empleo, ya que el principal factor de ajuste es el despido y en ese escenario el desafío que se plantea es flexibilizar la organización de las empresas. La pérdida del empleo, o el miedo a perderlo, se constituye el primer factor en el marco de inseguridad, que afecta el colectivo laboral y que genera fuertes presiones sobre las condiciones psicosociales y sobre las condiciones de trabajo, lo que genera:

- Cuadros de estrés
- Riesgos en la salud física y mental
- Crecientes grados de insatisfacción laboral, que inciden en un ambiente laboral no saludable.

#### **Posibles intervenciones:**

La intervención en estrés laboral y en el desgaste profesional no sólo conlleva la actuación sobre los síntomas, sino sobre los distintos antecedentes o agentes estresantes, moduladores y consecuentes que pueden variar tanto a nivel personal como interpersonal y organizacional. Las distintas dinámicas que se establecen entre cada uno de los componentes dentro del contexto socio-histórico en el que nos encontramos han hecho necesario el estudio del estrés laboral y el desgaste profesional desde un modelo procesual.

#### **DE LA ORGANIZACIÓN HACIA EL TRABAJADOR:**

Incentivos como Autonomía profesional, ya que aumenta la seguridad de los profesionales o trabajadores llevando a un alto nivel de bienestar.

Estrategias de afrontamiento activo, trabajos emocionales, talleres, sensibilizaciones para mejorar la motivación en el trabajador.

Apoyo social sigue siendo uno de los factores de mayor peso en la prevención de estrés laboral y el desgaste profesional, esto mide la eficacia organizacional.

#### **MARCO CONCEPTUAL**

Definición de términos

**Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad y el nivel de consecuencia.

**Exposición:** Situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros.

**Enfermedad profesional:** Todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes 29 físicos, químicos o biológicos (Ministerio de la Protección Social, Decreto 2566 de 2009).

**Concepto de trabajo decente según la OIT:** el trabajo digno hace cumplimiento a las necesidades básicas de una persona en su vida laboral. Consta de diferentes parámetros como la oportunidad, equidad, ingreso justo, seguridad durante la ejecución de la labor y protección social para sus familias, libertad de expresión, participación activa e igualdad de géneros.

**Condiciones de trabajo y de salud:** Son el conjunto de factores relacionados con las personas y sus acciones, los materiales utilizados, el equipo o herramienta empleados y las condiciones ambientales, que pueden afectar la salud de los trabajadores.

**Análisis del riesgo:** Proceso para comprender la naturaleza del riesgo y para determinar el nivel del riesgo.

**Riesgos psicosociales:** El comité mixto OIT-OMS define los riesgos psicosociales como las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo. Más específicamente, el INSHT, siguiendo a la OIT, los define como las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador.

**Condición insegura:** es el estado o situación de algo o alguien que no brinda seguridad (es un peligro) que puede ocasionar un riesgo o daño el cual puede causar accidente o enfermedad.

**Entorno laboral saludable:** pretende cuidar y promover la salud de los trabajadores, prevenir la accidentalidad al interior de la empresa y disminuir riesgos, logrando entender

las dimensiones físicas, sociales, espirituales, económicas y políticas de cada individuo, y así abordar integralmente la gestión empresarial.

**Estrés:** es un sentimiento de tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso. El estrés es la reacción de su cuerpo a un desafío o demanda.

**Prevención de la enfermedad :** Es la acción que normalmente se emana desde los servicios de salud y que considera a los individuos y a las poblaciones como expuestas a factores de riesgo identificables, que suelen ser con frecuencia asociados a diferentes conductas de riesgo de los individuos. (9)

**OIT:** perteneciente a la ONU, la OIT unifica a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros con el fin de establecer políticas, normas del trabajo, crear y elaborar programas que buscan igualdad entre los 3 grupos y equidad de géneros.

**Pausas Activas:** Son sesiones de actividad física principalmente, desarrolladas en el entorno laboral, con una duración continua mínima de 10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobre uso asociados al desempeño laboral.

Las pausas activas serán una forma de promover la actividad física, como hábito de vida saludable, por lo cual se deben desarrollar programas educativos sobre la importancia y los beneficios de la actividad física regular. (16)

Intervenciones ergonómicas físicas: Incluyen mejorar el equipamiento y el ambiente del lugar de trabajo. El objetivo de estos métodos es reducir el estrés físico del sistema musculoesquelético, reduciendo el riesgo de lesión. (15)

## MARCO LEGAL

Las siguientes tienen como objetivo principal la consecución de entornos saludables en los cuales se promueva el bienestar y se faciliten las condiciones para el cuidado de la salud de la población.

NORMA	DESCRIPCIÓN
Determinantes de la salud (OMS)	<p>-Educación: Combinación de la información y las aptitudes pertinentes y significativas que ponen a las personas en condiciones de hacer frente a los retos diarios y que les permite participar en su comunidad por medio de las oportunidades de empleo y las actitudes voluntarias.</p> <p>-Empleo y condiciones de trabajo: Condiciones de empleo significativas, estabilidad económica y un ambiente de trabajo propicio para la salud.</p> <p>-Entornos físicos: Combinados con otras condiciones para llevar una vida segura en las comunidades. -</p> <p>Características biológicas y dotación genética: Las capacidades fisiológicas, anatómicas y mentales con que las personas nacen se desarrollan y declinan naturalmente a lo largo del ciclo de vida.</p> <p>-Hábitos personales de salud y aptitudes de adaptación: Acciones por medio de las cuales las personas pueden prevenir enfermedades y promover el autocuidado, hacer frente a los retos y desarrollar su autosuficiencia, resolver problemas y optar por alternativas que mejoran la salud.</p> <p>(10).</p>

Ministerio de la protección social	<p>-Promover el Programa Nacional de Fomento de una Cultura en Salud Ocupacional a través de la Estrategia.</p> <p>-Gestionar ante la Dirección General de Salud Pública, la inclusión de la Estrategia de Entornos Saludables como proceso transversal para el abordaje de las acciones colectivas de salud pública, en el Plan Nacional de Salud Pública. (10)</p>
Dirección general de salud pública	<p>fortalecer la capacidad institucional de planificación y gestión; desarrollar las características y condiciones del recurso humano en salud, y elaborar procesos permanentes de investigación dirigida a mejorar las condiciones de salud individuales y colectivas.(11)</p>
Dirección general de riesgos profesionales	<p>Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en todo el territorio nacional. Se establecen los grupos de promoción y prevención, medicina laboral y gestión administrativa(12).</p>
Ministerio de Educación Nacional	<p>-Articular la Estrategia con el proyecto Estilos de Vida Saludable que va a desarrollar el Ministerio. Apoyar el fortalecimiento de redes sociales que integren familia y comunidad.</p> <p>-Identificar, sistematizar y divulgar experiencias significativas de Entidades Territoriales que trabajen en estilos de vida saludable. (10).</p>
Plan decenal de salud pública 2022- 2031	<p>Establece los objetivos, las metas y las estrategias para afrontar los desafíos en salud pública para los próximos 10 años, orientados a la garantía del derecho</p>

	fundamental a la salud, el bienestar integral y la calidad de vida de las personas en Colombia. (13).
Lineamiento operativo para la promoción de un entorno laboral formal saludable.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Potencia la salud y el bienestar de los trabajadores.</li> <li>-Mejora la productividad de los trabajadores, y en consecuencia,</li> <li>-Reduce el gasto en salud, el ausentismo laboral y el índice de rotación voluntaria o de intención de retiro.</li> <li>-Mejora el clima laboral, lo que redundará en mayor motivación y mejor desempeño de los trabajadores.</li> <li>-Fortalece las condiciones físicas, ambientales y culturales que favorecen la salud y el bienestar de los trabajadores, disminuyendo prácticas inadecuadas derivadas del estrés asociado al trabajo como: consumo abusivo de alcohol, consumo y exposición al humo de tabaco, consumo de alimentos poco saludables, sedentarismo, etc. (14).</li> </ul>

**MARCO CONTEXTUAL**

Este proyecto de tipo observacional descriptivo, se va a desarrollar en el municipio de Pensilvania, caldas, en este, se espera, poder contar con profesionales del área de la salud, que puedan aportar información relacionada con los accidentes o enfermedades laborales que se han generado en su que hacer como profesional, para así, identificar sus condiciones, posibles intervenciones y de este modo, ver la viabilidad de una escuela saludable de manera integral que supla la mayoría de necesidades que los trabajadores a nivel de seguridad y salud en el trabajo, indiquen. El entorno en el cual se dará en la investigación es muy diverso, ya que cada servicio clínico tiene unas condiciones y necesidades diferentes, dentro de estos podrían encontrarse servicios de Hospitalización, Urgencias, Consulta Externa. Las labores y presión laboral en cada uno de los mencionados puede ser variable, sin embargo, los

riesgos laborales son un factor común, en donde se pueden dar en diferentes proporciones pero presentes a nivel general.

### **METODOLOGÍA:**

Dado que el tipo de investigación a llevar a cabo es descriptiva, se va a analizar la información recolectada por cálculo numérico y por interpretación de la información obtenida en la aplicación de: cuestionario Yoshitake, escala de estrés percibido, cuestionario IPAQ.

Para analizar y caracterizar el estado de bienestar y las necesidades de los trabajadores de la salud se tendrá en cuenta tanto factores extrínsecos como intrínsecos que den respuesta a la viabilidad de implementación de una escuela saludable.

La recolección de la información acerca de las características laborales del personal se tendrá a través de una serie de encuestas estructuradas.

También La Prueba de síntomas subjetivos de fatiga, Yoshitake; es un cuestionario que mide los tipos y las magnitudes de la fatiga que presentan los trabajadores. Aborda tres dimensiones de la percepción subjetiva de la fatiga laboral realizando preguntas para la exigencia mental en el trabajo, las manifestaciones físicas de la fatiga y por último sobre los síntomas mixtos.(20)

La escala de estrés percibido esta es una de las escalas más conocidas para la medición de la respuesta psicológica frente a los estresores y situaciones de la vida diaria, y nuestra reacción en respuesta a dichas situaciones que pueden percibirse como desestabilizantes y pueden crear un estado de alerta y/o de sensación de peligro.(21).

El cuestionario IPAQ también se tendrá en cuenta para evaluar el nivel de actividad física realizada en los últimos 7 días.

- Población:

60 colaboradores, divididos en técnicos, tecnólogos y profesionales del personal asistencial. De esta población solo 41 sujetos aceptaron voluntariamente participar en el estudio.

- Criterios de inclusión:

Ser trabajador asistencial del Hospital San Juan de Dios de Pensilvania - Caldas

- Criterios de exclusión:

Ser trabajador administrativo del Hospital San Juan de Dios de Pensilvania - Caldas

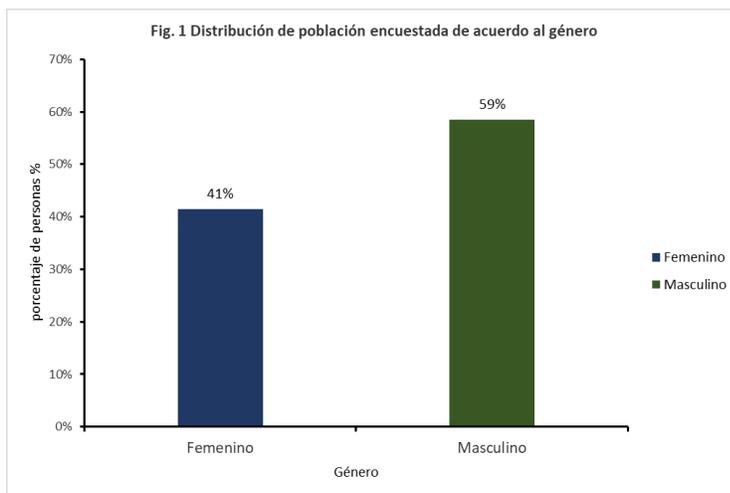
- Métodos, técnicas, tratamiento y procesamiento de la información

Se realizó un formulario de Google por medio del cual se pretende evaluar las condiciones de salud relacionadas a su actividad laboral a nivel general de los trabajadores de la institución nombrada anteriormente. La encuesta consta de 46 preguntas, por medio de las cuales se espera obtener resultados cuantitativos de prevalencia de fatiga y estrés percibido.

La información obtenida, será tabulada por medio de una tabla de excel para así, analizar los resultados y plasmarlos en tablas visuales para mayor entendimiento.

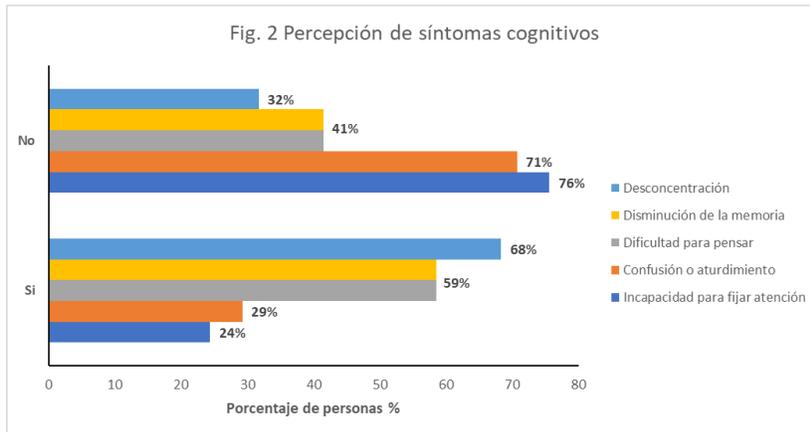
## ANÁLISIS DE RESULTADOS

La mayoría de los participantes corresponde al género masculino en un 59% y mientras que el 41% restante corresponde al género femenino.

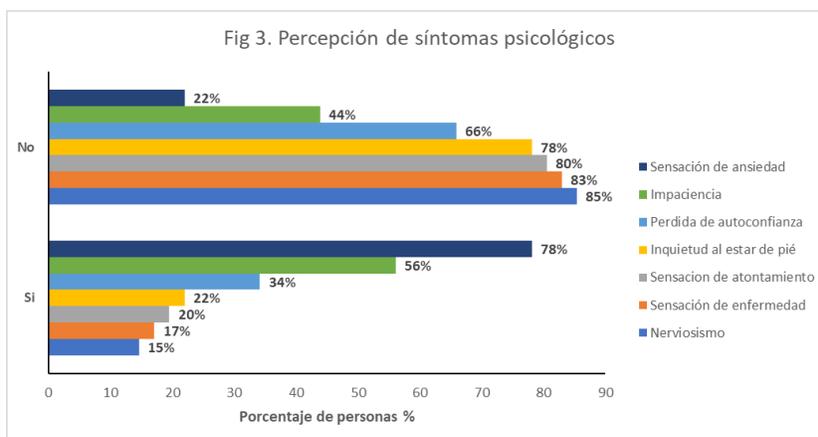


Al aplicar la Prueba de Yoshitake, se reportan los siguientes resultados relacionados como síntomas subjetivos de fatiga muscular. Se agruparon las diferentes respuestas por conjuntos de síntomas así: síntomas cognitivos, psicológicos, síntomas de fatiga o cansancio, síntomas motores, sensoriales y musculoesqueléticos.

En cuanto a la percepción de síntomas cognitivos la condición más reportada fue la desconcentración con un 68%, seguido de disminución de la memoria y dificultad para pensar en un 59% de los sujetos. Otros síntomas cognitivos reportados fueron la confusión y la incapacidad para fijar la atención como se presenta en la figura 2.

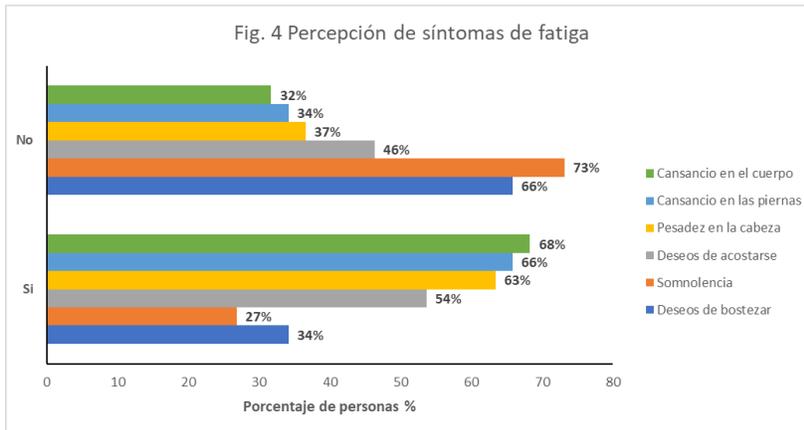


Los síntomas psicológicos manifestados por los sujetos se relacionan con características de ansiedad, nerviosismo y otros. Se encontró que el 78% de los encuestados manifiesta sentir ansiedad y el 56% manifiesta perder fácilmente la paciencia. La inquietud, el nerviosismo y otros sentimientos ocuparon una menor proporción dentro de las encuestas como se muestra en la figura 3.

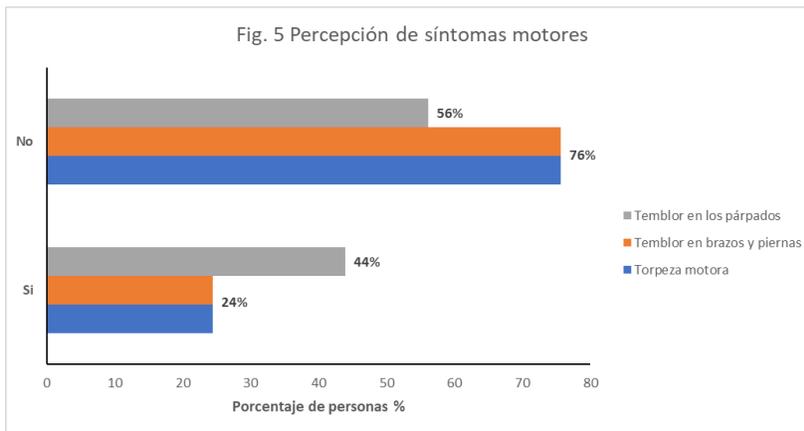


Por otro lado, la percepción de fatiga fue analizada de acuerdo al reporte de cansancio en diferentes segmentos corporales, sensación de somnolencia, pesadez o deseos de tener un espacio de descanso. Los resultados obtenidos demuestran que el 68% de los sujetos manifiestan sensación de cansancio general, que abarca todo el cuerpo. El 66%

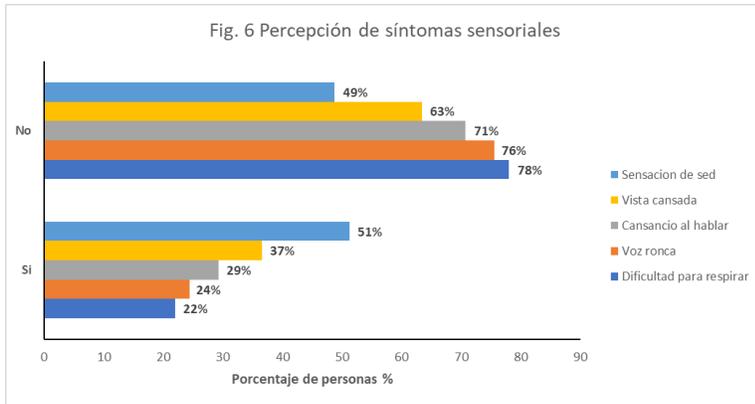
indican sensación de cansancio en los miembros inferiores y el 63% sensación de pesadez en la cabeza. La somnolencia, la sensación de bostezo y la necesidad de acostarse fueron reportados en menor porcentaje, no menos significativo. Los resultados se presentan en la figura 4.



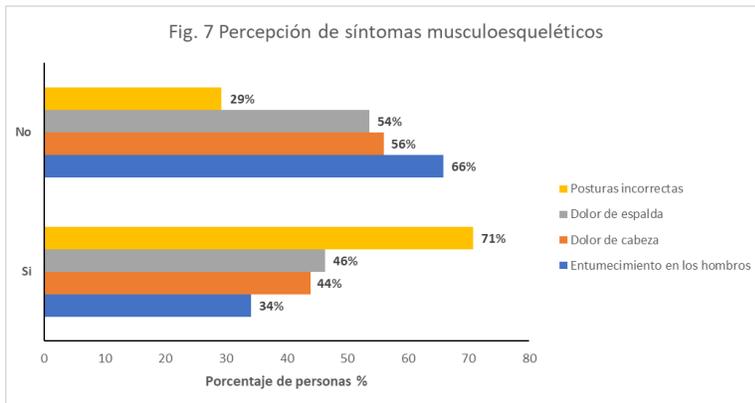
Los síntomas motores relacionados dentro de las encuestas recolectadas indican que el temblor en los párpados es el síntoma mas frecuente con un 44% de sujetos que lo manifiestan, seguido del temblor en los brazos y las piernas y torpeza motora con un 24% de los sujetos con ambos síntomas. Los resultados obtenidos se presentan en la figura 5.



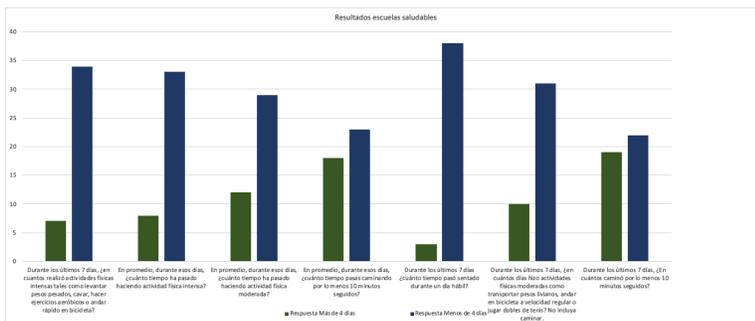
En cuanto a los síntomas sensoriales se puede apreciar que el 51% de los sujetos manifiestan sentir sed y 37% de ellos una percepción de cansancio visual. La percepción de cansancio para hablar, respirar o tener la voz ronca también fueron manifestados en algunos de ellos. Los resultados de los síntomas sensoriales se presentan en la figura 6.



Finalmente, los síntomas musculoesqueléticos reportados indican que el 71% de los sujetos mantienen y adoptan posturas forzadas e incorrectas dentro de su entorno laboral con un porcentaje significativo de dolor de espalda en el 46% de los sujetos encuestados. Además el dolor de cabeza el entumecimiento de los hombros también son manifestaciones importantes de fatiga en los trabajadores encuestados. Los resultados de los síntomas musculoesqueléticos se pueden observar en la figura 7.



## IPAQ



Mediante el cuestionario IPAQ, podemos observar que, el 73% de los trabajadores que realizaron la encuesta, son pacientes que tienen un estilo de vida sedentario ya que realizan <4 días por semana, mientras que, solo el 27% restante realiza actividad física por >4 veces por semana.

Es importante, que por parte de la institución se realicen actividades las cuales fomenten los hábitos de vida saludable de sus trabajadores, incluyendo la actividad física.

## RESULTADO POR OBJETIVO ESPECÍFICO

### **1. Identificar las causas de ausentismo que se presentan en la organización objeto de estudio**

Los colaboradores de la institución estudio presentan sintomatología relacionada a fatiga, por lo cual, se deduce que el ausentismo laboral que se presente en la institución podría ser, en gran medida, producto de patologías musculares relacionadas a estrés y carga laboral. El área de talento humano informó, que 6 de cada 10 incapacidades, se derivan por patologías de origen muscular, tales como, espasmo, contractura. El restante se debe a patologías de origen común. Por ende, existe relación entre los resultados obtenidos con lo reportado por el área encargada de hacerle seguimiento al ausentismo laboral de la institución.

### **2. Determinar el nivel de estrés, síntomas de fatiga y realización de actividad física de el personal de la salud**

Con base a los resultados obtenidos, el 24,3% de los participantes de la encuesta, realizan actividad física >4 veces por semana, mientras que el 75,7% restante, realiza actividad física <4 veces por semana o no realiza. Dicho lo anterior, se concluye que los colaboradores de la institución en mención, tienen una alta tendencia al sedentarismo, lo cual se relaciona a hábitos de vida no saludables, los cuales favorecen el proceso de enfermedad.

### **3. Establecer la estrategia y/o plan, para el desarrollo de las escuelas saludables.** Mediante el estudio realizado, se propone la realización de una figura institucional que, junto con el líder de seguridad y salud en el trabajo y demás equipo de talento humano, planee y realice actividades las cuales promuevan el

autocuidado, entendiendo este como la realización de actividad física, buenos hábitos alimenticios (dietas hiposódicas, hipocalóricas) espacio recreacional intra y extra laboral, favorezcan la preservación de su salud y que, asimismo, esto se relacione a nivel de productividad laboral y, probablemente, disminución de ausentismo laboral.

## **DISCUSIÓN**

Los resultados obtenidos demuestran que claramente pueden derivarse problemas de salud tanto mental, emocional como física de las dinámicas laborales a la cual se encuentran expuestos los trabajadores del grupo analizado, podemos observar como varios de ellos perciben sintomatología dolorosa en algunas partes del cuerpo y baja realización de actividad física lo que genera un factor de riesgo aún mayor en los trabajadores del área de la salud, Respecto al estado de salud mental de los trabajadores no observamos una tendencia marcada en la cantidad de estrés percibido ya que hay otros factores influyentes en esta percepción como lo es el entorno familiar, social y económico en el que se encuentre cada individuo; también se segregaron los grupos por género y edad.

## **CONCLUSIONES**

Se puede concluir que dentro del entorno laboral saludable referenciándolo como un espacio físico los trabajadores pueden ser partícipes en el apoyo de metas de las organizaciones ya que a través de la promoción en salud se crean ambientes laborales con buenas prácticas y relaciones personales y en especial contribuye a la salud emocional del trabajador.

El ambiente laboral en el que el personal del hospital realiza sus actividades está favoreciendo en gran medida a la manifestación del estrés condicionado por la presencia de factores inadecuados. Razón por la cual, con los instrumentos de estudio utilizados en este proyecto, se asume que los colaboradores reflejan sus actividades laborales en su vida cotidiana viéndose así aquejada la calidad de esta. Entre los síntomas generales están: dolor de cabeza, cansancio en el cuerpo y en las piernas, deseos de bostezar,

sentirse somnoliento, olvidar fácilmente las cosas, mantener posturas incorrectas y la baja realización de actividad física, lo que conlleva a adoptar estilos de vida poco saludables. Es por esto que se hace necesario tomar medidas que favorezcan al bienestar del trabajador e implementar estrategias para reducir el ausentismo laboral. La intervención en estrés laboral y en el desgaste profesional no sólo conlleva la actuación sobre los síntomas, sino sobre los distintos antecedentes o agentes estresantes, moduladores y consecuentes que pueden variar tanto a nivel personal como interpersonal y organizacional.

## **RECOMENDACIONES**

Se debe tener en cuenta que las labores desempeñadas por los colaboradores del área de la salud pueden acarrear diferentes afecciones ya sea a nivel músculo esquelético o psicosocial; lo que puede disminuir la productividad del trabajador ya que dicha sobreexposición es mayor. También se le recomienda al responsable de SST garantizar una mejor calidad y salud en los puestos de trabajo de los colaboradores e implementar espacios como pausas activas en pro de la disminución de las afectaciones laborales anteriormente mencionadas; y a los trabajadores seguir las recomendaciones dadas para mitigar el impacto negativo en la salud.



Universidad<sup>®</sup>  
Católica  
de Manizales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia  
de la Congregación*



Hermanas de la Caridad  
*Dominicas de La Presentación*  
de la Santísima Virgen

*Universidad Católica de Manizales*  
Carrera 23 # 60-63 Av. Santander / Manizales - Colombia  
PBX (6)8 93 30 50 - [www.ucm.edu.co](http://www.ucm.edu.co)