

DIAGNÓSTICO ERGÓNOMICO EN VIVA 1A IPS BOGOTA

BARRAGAN, Andrea; CÁRDENAS, Sandra; CASAS, Angue; RUBIANO, Joyce; SIERRA, Johana

PALABRAS CLAVE

Ergonomía; Empleados; Puestos de trabajos; Rotación Personal; Enfermedades profesionales; Plan de ergonomía; Condiciones Laborales.

DESCRIPCIÓN

La investigación tuvo como objetivo realizar un diagnóstico ergonómico en VIVA1A IPS en la ciudad de Bogotá, con el fin evaluar como los trabajadores se encuentran en sus puestos de trabajo, posibles molestias y dolores que presentan día a día, y como se ve afectado el rendimiento de la compañía ante esta problemática, y a su vez plantear recomendaciones para el diseño de un Sistema Ergonómico. Se seleccionó una muestra de 77 empleados divididos en diferentes áreas; luego de realizar una descripción de variables socio demográfico comparando las áreas, se les aplicó una encuesta con 15 Ítems, para medir variables relacionadas por no contar con un plan ergonómico en la IPS tanto externo como interno. Toda organización debería tener como prioridad aspectos como: salud, integridad y condiciones laborales hacia sus colaboradores, lo que encontramos es que en esta entidad de salud Todo lo contrario en esta entidad no es prioridad conservar a los colaboradores y mucho menos resguardar su salud, lo que ha conllevado a que se presente un alto grado de rotación de personal, y sobrecarga laboral para las personas que se quedan en sus puestos de trabajo.

FUENTES

Se consultaron un total de 30 referencias bibliográficas acerca de consecuencias y programas ergonómicos.

CONTENIDO

La palabra Ergonomía Derivado del griego *ἔργον* (*ergon*, ‘trabajo’) y *νόμος* (*nomos*, ‘ley’), el término denota la ciencia del trabajo.

El marco teórico de la investigación con un análisis de los antecedentes de la evolución de la ergonomía y de su múltiples avances que se han logrado a través del tiempo ya que desde la segunda guerra mundial con la invención de la maquinas se vio la necesidad de buscar alternativas que ayudaran a la interacción de la máquina y el hombre sin que se viera afectada la productiva de las empresas y la integridad de los trabajadores, gracias a las investigaciones de diferentes autores se pudo establecer que las condiciones laborales son un factor clave a la hora de hablar de ergonomía y en muchas ocasiones se deja de darle la importancia necesaria lo que hace que los trabajadores no cuente con las herramientas y los espacios adecuados para realizar las labores afectando la calidad de vida de los mismos. Y con el tiempo pueden llegar a convertirse en riesgos ergonómicos, por esta razón es de suma importancia realizar un diagnóstico ergonómico con el fin de tomar medidas preventivas y realizar un plan de acción evitando consecuencias más severas.

Luego de múltiples definiciones encontradas en esta investigación podemos rescatar la que indica: *la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA, 2001), donde nos dice que existen tres dominios de especialización dentro de este campo de estudio: Ergonomía física, que es aquella que está relacionada con la anatomía, fisiología y biomecánica del ambiente laboral, la ergonomía cognitiva y ergonomía organizacional que van de la mano, donde se hace referencia a procesos mentales y de interacción en los puestos de trabajo.* (Leiros, 2009)

Por esta razón es importante realizar un estudio para identificar que campo de la ergonomía puede estar afectando la integridad de los trabajadores para y así mismo realizar un plan de acción oportunamente.

METODOLOGÍA

La investigación es de tipo-cuantitativo el cual busca realizar un análisis estadístico que describa las características de un fenómeno que se está presentando actualmente con los colaboradores de roles asistenciales y administrativos en cuanto al riesgo ergonómico, debido a la ausencia de un programa institucional.

Viva 1A IPS es una entidad que fue constituida en el año 2008 que cuenta con amplia experiencia en la prestación de servicios de salud con cobertura a nivel nacional, y con 20 sedes en la ciudad de Bogotá, pero que a pesar de su alta trayectoria en el sector, no cuenta con un programa ergonómico que permite tener un adecuado bienestar a sus colaboradores.

Para la presente investigación se seleccionaron las 7 sedes de la compañía como objeto de estudio, para la aplicación del instrumento seleccionado. La muestra de la población de cada sede es de aproximadamente el 25 % de los trabajadores, de la cual obtuvimos un panorama de la situación en estudio.

CONCLUSIONES

Luego de haber realizado la investigación en Viva 1A IPS Podemos evidenciar que Viva 1A IPS, no cuenta con un plan ergonómico en ninguna de las sedes, adicionalmente los colaboradores tienen largas jornadas laborales donde la mayor parte del tiempo permanecen sentados, lo que hace que se tenga un trabajo sedentario, ocasionando presencia de enfermedades a largo plazo. A lo que se suma que no se cuenta con un programa de pausas activas lo que hace que el trabajo sea monótono y repetitivo y se descuidan las posturas durante

La jornada laboral por el agotamiento presentado.

En viva 1A IPS se presenta alta rotación de personal, provocando que los demás colaboradores presenten sobre carga laboral. lo que hace que los colaboradores semanalmente sufran de diferentes dolores osteomusculares y esto se ve afectado en sus labores y en varias ocasiones la prestación del servicio no es la más adecuada.

Viva 1A IPS solo cuenta con una persona encargada del SG-SST para la ciudad de Bogotá y debido a la gran cantidad de sedes en la regional, el desarrollo del sistema no presenta gran avance ya que esta persona no alcanza a brindar cobertura en todas las sedes, de tal manera que no existe un control sobre su implementación.

ANEXOS

La investigación incluye 1 anexo: que consta de la encuesta aplicada a los trabajadores de Viva 1ª IPS “ Consecuencias de no implementar un programa ergonómico”.

DIAGNÓSTICO ERGONÓMICO EN VIVA 1A IPS BOGOTA

ANGUE RAQUEL CASAS IBAGUE

ANDREA YURLEY BARRAGÁN ROMERO

JOHANA PATRICIA SIERRA LAVERDE

JOYCE ALEXANDRA RUBIANO GUTIÉRREZ

SANDRA MILENA CÁRDENAS HERNÁNDEZ

AUTORES

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y RIESGOS

LABORALES

BOGOTÁ - NOVIEMBRE 2019

DIAGNÓSTICO ERGONÓMICO EN VIVA 1A IPS BOGOTA

GALVEZ ROMERO IVAN GUILLERMO

DIRECTOR

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y RIESGOS

LABORALES

BOGOTÁ - NOVIEMBRE 2019

AGRADECIMIENTOS

**Agradecemos primero a Dios quien fue
El que nos dio la inspiración y creación de
este trabajo, a nuestra familia quien
siempre estuvo a nuestro lado apoyándonos y a
nuestro tutor Iván Guillermo Gálvez por su orientacion y dedicacion,
en cada una de las etapas del desarrollo formativo.
Gracias a todas las personas que estuvieron presentes
por darnos su apoyo incondicional.**

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	10
2.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
3.	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	13
3.1.	SUB-PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	13
4.	OBJETIVO GENERAL.....	14
4.1.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
5.	JUSTIFICACIÓN	15
6.	MARCO TEORICO.....	18
6.1.	ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	18
	Origen de la Ergonomía (la ergonomía y sus orígenes).....	18
6.2.	MARCO LEGAL.....	21
6.3.	MARCO CONCEPTUAL	23
6.4.	TEORIA.....	24
7.	MARCO METODOLÓGICO	34
7.1.	HIPÓTESIS	34
7.2.	TIPO DE ESTUDIO	34
7.3.	ALCANCE.....	35
7.4.	CONTEXTO DE LA EMPRESA.....	35
7.5.	POBLACIÓN OBJETO	36
7.6.	INSTRUMENTO, MATERIALES Y EQUIPO.....	36
8.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	37
	DISCUSION	42
	CONCLUSIONES	46
	RECOMENDACIONES.....	48

BIBLIOGRAFIA Y ANEXOS	50
REFERENCIAS	57
CARTA DE CESION DE DERECHOS	59

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con el fin de evidenciar si Viva 1ª Ips cuenta con un plan ergonómico que contribuya a las buenas condiciones que se deben tener en un puesto de trabajo, con el fin de generar recomendaciones para que la organización gestione de manera efectiva y en la menor brevedad de tiempo los cambios necesarios para mejorar o en dado caso implementar un programa de riesgo ergonómico.

Cómo estudio se realizó una encuesta donde se observan diversos riesgos a los que está expuesto el trabajador, donde tomamos como muestra a 73 trabajadores; 42 asistenciales y 31 administrativos de las 7 sedes ubicadas en la ciudad de Bogotá.

El resultado permitió evidenciar que la organización no cuenta con un plan ergonómico lo cual está afectando el estado de salud y disminuyendo el rendimiento del empleado, a lo que se suministrara una serie de recomendaciones para lograr la implementación de un plan ergonómico donde permita mejorar las condiciones laborales y a su vez calidad de vida al trabajador.

Palabras clave: Ergonomía; Empleados; Puestos de trabajos; Rotación Personal; Enfermedades profesionales; Plan de ergonomía; Condiciones Laborales.

ABSTRACT

This research work was carried out in order to show whether Viva 1^a Ips has an ergonomic plan that contributes to the good conditions that must be achieved in a job in order to generate recommendations for the organization to effectively manage and in the shortest possible time the changes necessary to improve or in any case implement an ergonomic risk program.

How I study a survey was conducted where various risks are observed to which the worker is exposed, where we take 73 workers as a sample; 42 assistance and 31 administrative of the 7 offices located in the city of Bogotá.

The result made it possible to show that the organization does not have an ergonomic plan which is affecting the health status and decreasing the employee's performance, to which a series of recommendations will be provided to achieve the implementation of an ergonomic plan where conditions can be improved labor and in turn the quality of life to the worker

Keywords: Ergonomics; Employees; Jobs Personal rotation; Occupational diseases; Ergonomics plan; Labor conditions.

1. INTRODUCCIÓN

Desde la segunda guerra mundial con la evolución de las máquinas que facilitaban el trabajo de las personas, se ha venido hablando de la importancia de la adaptación de los trabajadores con las máquinas, con el fin de que hubiese más eficiencia y más productividad conservando el estado físico de las personas.

Para las empresas es muy importante tener en cada puesto de trabajo la persona ideal o el perfil que se ajuste a las necesidades de la demanda laboral, también es de suma importancia que las condiciones laborales estén en perfecto funcionamiento para que exista un acoplamiento adecuado entre colaborador y puesto de trabajo, de lo contrario podrían haber personas que no rindan en sus labores al 100%.

Es así como se dio inicio a la ergonomía, dado que las malas posturas, las largas jornadas laborales, las condiciones no aptas para realizar las labores y la inadecuada utilización de las herramientas y máquinas son las principales causas del deterioro de la salud en las personas, es por esto que hemos decidido realizar un diagnóstico en Viva 1A IPS para determinar en qué medida se ve afectado el desempeño de un trabajador por un inadecuado puesto de trabajo, segundo evaluando si existe una relación de un puesto de trabajo óptimo frente a la estabilidad y permanencia de un trabajador, y por último promoviendo acciones preventivas que concienticen a la organización sobre la importancia de un plan ergonómico para que así la organización brinde mejores condiciones laborales para que no se vea afectada la productividad de la empresa.

El estudio se realizó a 73 trabajadores en 7 sedes de Viva 1A IPS en la ciudad de Bogotá, que permitió evidenciar las largas jornadas laborales a las que están expuestos los colaboradores y que con el transcurso del tiempo pueden generar problemas de salud a mediano o largo plazo en zonas como lo son el cuello, los hombros, la espalda, las manos y las muñecas permitiéndonos concretar la ineficiencia en las condiciones óptimas de un puesto de trabajo a falta de un plan ergonómico.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad es de vital importancia el bienestar de los colaboradores y así mismo es necesario brindar las condiciones óptimas que se requieren para desempeñar sus actividades a diario. La ausencia de un programa ergonómico dentro de una organización puede traer múltiples consecuencias que pueden afectar negativamente el desempeño laboral de los colaboradores, de allí mismo se derivan problemas físicos, psicológicos y psicosociales. Al contar con estas complicaciones, básicamente se ve comprometido el rendimiento y esto afecta la productividad. Adicionalmente una persona enferma no tiene la mejor actitud en sus relaciones interpersonales tanto con el cliente interno como externo.

Teniendo en cuenta lo anterior, el personal se puede ver afectado en varios aspectos, lo cual puede ocasionar consecuencias perjudiciales para la empresa como desmotivación del personal, falta de pertenencia con la compañía y renuncias inesperadas. Esto puede generar un incremento en los gastos. Sin embargo, no solo bastará con implementar dicho programa ergonómico, también hay que motivar a los colaboradores a que participen frecuentemente, para que ellos den a conocer sus opiniones y que día a día este programa sea más beneficioso.

3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el diagnóstico ergonómico evidenciado en VIVA1A IPS en la ciudad de Bogotá?

3.1.SUB-PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cómo afecta un inadecuado puesto de trabajo frente al desempeño de las funciones del trabajador?
2. ¿Cuál es la relación de un puesto de trabajo óptimo frente a la estabilidad y permanencia de un trabajador?
3. ¿Cuál es la importancia de contar con un plan ergonómico dentro de la organización?

4. OBJETIVO GENERAL

Realizar un diagnostico ergonomico en VIVA1A IPS en la ciudad de Bogotá, con el fin de plantear recomendaciones para el diseño de un Sistema Ergonómico.

4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar en qué medida se ve afectado el desempeño de un trabajador por un inadecuado puesto de trabajo.
2. Evaluar si existe una relación de un puesto de trabajo óptimo frente a la estabilidad y permanencia de un trabajador.
3. Promover acciones preventivas que concienticen a la organización sobre la importancia de contar con un plan ergonómico.

5. JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto investigativo se realiza con el fin de identificar como se encuentran los trabajadores de viva 1ª IPS partiendo de la ausencia de planes ergonómicos en los puestos de trabajo, esto debido a la poca importancia que hoy en día es para un empleador la estabilidad y calidad de vida de su colaborador logrando posibles consecuencias tanto físicas como mentales. Al empleador solamente le interesa que su colaborador cumpla con sus funciones y tareas, pero no se fija en que este le puede afectar a las dos partes. Toda organización se debe comprometer con la salud de su trabajador la cual puede verse afectada por posturas inadecuadas, condiciones ambientales desfavorables, características deficientes en el entorno de trabajo y factores psicosociales, es decir que la organización debe tener parametrizado un programa ergonómico que permita la prevención de los riesgos y enfermedades a los que está expuesto todo trabajador

Como lo referencia el libro de vigilancia epidemiológica, toda organización que cuente con un programa ergonómico debe contar con exámenes de ingreso rigurosos que permiten evidenciar la historia clínico-laboral la cual contiene los antecedentes laborales, siendo una fuente muy interesante de datos de exposición que tuvo anteriormente el trabajador, identificándose si el riesgo viene desde algún tiempo atrás siendo también la fuente para implementar acciones en la organización. (Félix Urbaneja Arrúe, 2015).

Esto es importante debido a los antecedentes que se pueden presentar teniendo en cuenta el tipo de servicio que prestan las IPS u hospitales ya que según Montalvo AA, Cortés YM, Rojas MC. El 73,9% del personal de enfermería que labora en la institución es auxiliar de enfermería, son mujeres el 84,7%, 30 años es la edad promedio, el 42,3% lleva menos de un año laborando en la clínica, trabajan en promedio entre 41 a 60 horas (58,6%). El 49,5% del personal manifestó dolores musculares en los últimos 12 meses, siendo la espalda (37,8%) y el cuello (16,2%) las partes del cuerpo más afectadas. Existe asociación significativa entre la carga física laboral y el riesgo de presentar síntomas de espalda y mano-muñeca derecha (Amparo Astrid Montalvo Prieto, 2015).

Adicionalmente podemos evidenciar que los riesgos ergonómicos se han venido presentando desde hace años en donde la consecuencia principal es el ausentismo así como lo indica “el informe presentado en el año 2013 por una compañía con alta experiencia en análisis de accidentalidad laboral, donde reportó que en el último semestre de ese mismo año el índice de ausentismo laboral fue del 40%, de cuyo índice el 18% de las incapacidades reportadas fueron producto de sintomatología dolorosa en el sistema músculo-esquelético, las zonas del cuerpo más afectadas son los hombros y áreas de la espalda baja.” Esto debido a las altas exigencias de los cargos y a las posibles condiciones del ambiente de trabajo, lo que nos puede dar a entender que a pesar del auge que ha tenido la ergonomía, aún no se ha logrado estandarizar un plan de acción con medidas preventivas que sea aplicable dentro de la compañía de manera eficiente según el SG SST. (Nicol Garzón, 2018)

Con estos antecedentes se logra evidenciar claramente los riesgos que se pueden prevenir con la implementación de un programa ergonómico, teniendo en cuenta que en Viva 1A IPS aún no se cuenta con estadísticas del mismo, y a su vez se evidencia alta rotación del personal, pérdida de productividad, horas extras y carga laboral, hemos decidido realizar un análisis para identificar los riesgos que se presentan y sugerir acciones de manera participativa donde se estudie, analice y profundice la adaptación de las condiciones de trabajo con el fin de optimizar la seguridad, bienestar y satisfacción de los trabajadores para mitigar los riesgos y evitar posibles consecuencias tanto para los empleados como para la empresa.

6. MARCO TEORICO

6.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Origen de la Ergonomía (la ergonomía y sus orígenes)

El primer antecedente que se tiene en cuanto al desarrollo de la ergonomía fue durante la segunda guerra mundial (1939-1945), “donde el progreso de la tecnología había permitido construir máquinas, principalmente aviones, que eran cada vez más complejos y que se debían utilizar en condiciones extremas. A pesar de la selección del personal, su formación, entrenamiento y motivación, se constataron graves dificultades en el manejo y control, que provocan la pérdida de hombres y de equipos” Pues si bien es cierto no solo las motivaciones para los colaboradores son de suma importancia en el lugar de trabajo, puesto que el ser humano tiene ciertos límites según las condiciones en las que se encuentre y que son indispensables a la hora de realizar acciones que son vitales tanto para la producción de las empresas como para el propio ser humano.

Durante la segunda guerra mundial, con la intervención de las máquinas para algunas funciones en las empresas se presentaron varias falencias, a lo que dio lugar al desarrollo del movimiento “Human engineering el cual pretendió integrar en el diseño de herramientas, máquinas y dispositivos técnicos, los conocimientos desarrollados por la fisiología y la psicología experimental, y fue así como se inició a hablar de adaptación de la máquina al hombre” (CUENCA, CONCEPTOS BÁSICOS DE ERGONOMÍA, SA)

Fue así como algunos autores empezaron a estudiar la ergonomía desde diferentes aspectos así: “Leonardo da Vinci, por sus investigaciones sobre los segmentos corporales, es el ancestro de la Biomecánica; Lavoiser evalúa el costo del trabajo muscular; Coulomb analiza los ritmos de trabajo para definir la carga de trabajo óptima; Chauveau identifica las primeras leyes de gasto energético en el trabajo. En el siglo XVIII Belidor trata de medir la carga de trabajo físico sobre los lugares de trabajo; Vaucanson y Jacquard conciben los primeros dispositivos automáticos que suprimen puestos peligrosos en la industria textil” (CUENCA, CONCEPTOS BÁSICOS DE ERGONOMÍA, SA) fue así como fueron analizando los posibles daños que podrían ocasionar el mal manejo o uso de las máquinas.

En Chile se le atribuye a la ergonomía dos posibles campos los cuales han sido de gran aporte en las empresas estos aportes son: “los problemas de adaptación a trabajos manuales pesados”. Esto es debido a que el hombre utiliza la mayor parte de su energía para cumplir con las funciones propuestos. y el segundo aspecto hace referencia a que “la energía humana se reemplaza por maquinarias, que son capaces de hacer cantidades mucho mayores de trabajo que cualquier ser humano”. Las consecuencias de esto es que los trabajadores sean más “sedentarios, limitando sus acciones a percibir información, interpretarla y a ejecutar sus decisiones para mantener o cambiar el curso de algún proceso, con acciones musculares livianas, pero con una alta participación de los procesos mentales”. (Ciencia y enfermería, 2003)

Entre otras investigaciones que se han realizado en diferentes lugares del mundo podemos mencionar que en “Europa y Estados Unidos, entre el 50 y 90 por ciento de los usuarios de computadores padecen de fatiga ocular”, esto se debe a las largas jornadas laborales que las personas deben pasar frente a un computador y las condiciones de iluminación que se dan en el ambiente laboral. (HUMANOS, SA).

En otras investigaciones realizadas a unidades hospitalarias referente a temas de ergonomía se puede mencionar que los resultados obtenidos frente a los problemas más frecuentes son “los factores de riesgo de carga física, trastornos músculo-esqueléticos, sistemas de turnos, carga mental y carga global del trabajo” (Henríquez, 2014) Esto trae como consecuencia algunas reacciones con las demás personas en este caso con pacientes o usuarios, a lo que genera un gran desagrado para los mismos.

6.2 MARCO LEGAL

Según la ley 1562 del 2012 aclara sobre los sistemas de riesgos laborales y en materia de salud ocupacional donde nos dicen que “Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.” (congreso de colombia, 2012) Donde el decreto 1072 del 2015 siendo el reglamento único del sector del trabajo nos dice que “Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.” (ministerio del trabajo , 2015) .

El decreto 312 del 2019 nos aclarar cómo implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST” en el artículo 25 de la Constitución Política los hablan un poco más sobre el cuidado o las políticas que debe

cumplir el empleador con el colaborar para cuidar y velar que se sientan bien en su trabajo como nos indica “establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y que así mismo, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (ministerios del trabajo , 2019) El Artículo 49 nos indica La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. (constitucion politica de colombia , 1991).

Con base a lo anterior artículo 53 nos indica sobre los derechos sociales, económicos y culturales. “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.” (constitucion politica colombia , 1991).

6.3. MARCO CONCEPTUAL

En nuestra investigación se ha evidenciado una serie de conceptos muy impactantes como lo son la ergonomía en los puestos de trabajo ya que no son muy cómodos para trabajar para los colaboradores no ha ido tarea fácil adaptarse ya la IPS no cuenta con plan o un buen análisis de los puestos de trabajos por eso es muy importante “la ergonomía ya que es la disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades de los trabajadores que se verán involucrados.

Los puestos de trabajos son muy importantes en la compañía ya que es el lugar que ocupa o utiliza diariamente los colaboradores y esto ayuda a que cada puesto de trabajo se encuentre bien implantado y así evitar que más adelante sucedan enfermedades laborales.

“El Puesto de Trabajo es el lugar que un trabajador ocupa cuando desempeña una tarea.

Por ello, el Puesto de Trabajo debe estar diseñado para evitar enfermedades relacionadas con condiciones laborales deficientes, así como para asegurar que el trabajo sea

productivo.” (Prado, 2014) debido a los puestos de trabajo se puede ocasionar en

enfermedades laborales como lo indica el decreto 2566 de 2009, en la IPS los más

comunes que podrían existir son “las lesiones osteomusculares y ligamentosas: Trabajos

que requieran sobre esfuerzo físico, movimientos repetitivos y/o posiciones viciosas,

Enfermedades infecciosas y parasitarias en trabajos con exposición a riesgos biológicos:

Tales como: Trabajos en el campo de la salud; laboratorios; Patologías causadas por estrés

en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el

tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo.”

(ministerio de trabajo , 2009)

6.4. TEORIA

Esta investigación se centra en el diagnóstico ergonómico de Viva 1ª IPS en la ciudad de Bogotá para establecer como se esta viendo afectada la organización y sus colaboradores con el fin de concientizar a los interesados de la importancia de un plan ergonómico. Para esto es preciso realizar un análisis de antecedentes para detallar y comprender las derivaciones del problema a investigar.

La ergonomía ha sido un tema que desde la segunda guerra mundial ha tenido auge, pues desde la invención de las máquinas se vio la necesidad de buscar alternativas que ayudarían al hombre a la hora de realizar sus funciones, fue así como se inició a hablar de la ergonomía, la cual se dio inicio estudiando desde diferentes puntos de referencia como lo hizo “Leonardo da Vinci, con sus investigaciones sobre los segmentos corporales, Lavoiser quien evaluó el costo del trabajo muscular; Coulomb que analiza los ritmos de trabajo para definir la carga de trabajo óptima; Chauveau identificando las primeras leyes de gasto energético en el trabajo” (CUENCA , CONCEPTOS BÁSICOS DE ERGONOMÍA, SA, pág. 1)

Gracias a estos adelantos que se realizaron se pudieron establecer las posibles consecuencias de no utilizar las máquinas de manera adecuada, teniendo en cuenta las largas jornadas laborales y las implicaciones que se pueden llegar a presentar a largo plazo, como consecuencia de movimientos repetitivos, malas posturas, mal ambiente de trabajo o el mal uso de las mismas herramientas proporcionadas para las labores cotidianas;

obteniendo así un riesgo ergonómico proveniente de las altas exigencias físicas y mentales que la tarea impone al trabajador.

El termino Ergonomía ha sido estudiado y trabajado desde hace varios años y se conoció oficialmente gracias a sociedad de Ergonomía (“Ergonomics Research Society), creada por grandes profesionales de diversas áreas con el fin de adecuar correctamente el trabajo al hombre. Su significado proviene del griego Ergon: trabajo y Nomos: ley, donde se implementó diseños y técnicas para el mejoramiento de condiciones laborales.

Así mismo la ergonomía se define como un conjunto de ciencias encaminadas al correcto funcionamiento entre las personas, el entorno y las herramientas que se requieren para llevar a cabo alguna función determinada, puesto que al estar en un ambiente seguro y confiable permitirá que los colaboradores se sientan más seguros de realizar sus funciones asignadas, Sin embargo la Asociación Española de Ergonomía define a la ergonomía como “ el conjunto de conocimientos de carácter multidisciplinar aplicados para la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las necesidades, limitaciones y características de sus usuarios, optimizando la eficacia, seguridad y bienestar” (Ergonomía, SA) lo que indica que no solo consta de lugares cómodos y aptos sino que también se debe tener el conocimiento apropiado para guiar e incentivar a los colaboradores a trabajar de manera conjunta para lograr el bienestar tanto de la empresa como de los trabajadores, pero esto se puede lograr bajo la implementación de sistemas que contribuyan al mejoramiento continuo, a un ambiente óptimo y por ende a garantizar la calidad de vida de las personas.

A medida que va transcurriendo el tiempo los avances tecnológicos van evolucionando logrando que la ergonomía y los procesos de las empresas tengan que relacionarse conjuntamente así como lo indica la IEA International Ergonomics Association “La Ergonomía y la Ingeniería de los Factores Humanos son disciplinas que, con un cuerpo teórico y metodológico que le son propios, integran diferentes saberes operativos provenientes de las ciencias que estudian el comportamiento humano en situación de trabajo (psicología, sociología, fisiología, ingeniería, informática...) haciendo más práctico y fácil su trabajo con el fin de intervenir en cooperación con los ingenieros, en la concepción y corrección de sistemas de producción de bienes y servicios, organización de la producción, concepción de puestos de trabajo, diseño de programas de formación, presentación de la información, procedimientos de trabajo, diálogo hombre y máquina” (CUENCA, CONCEPTOS BÁSICOS DE ERGONOMÍA, SA)

Dentro del ámbito laboral, se deben diseñar instrumentos cómodos de acuerdo al desarrollo propio de cada empresa y así mismo acorde a las necesidades de sus colaboradores, que son quienes directamente interactúan con estas herramientas a utilizar. De acuerdo a lo anterior, la ergonomía juega un papel muy importante ya que esta conducta permite al ser humano interactuar de forma constante y segura dentro de su puesto de trabajo, lo cual puede generar ambientes agradables, cómodos y satisfactorios, contrayendo efectos positivos en general. Por lo contrario, se ha evidenciado que al no contar con espacios satisfactorios y que no cumplan con las condiciones básicas o necesarias para los colaboradores, existe una desmotivación afectando su bienestar o su salud y por ende la eficiencia de las labores y la producción de las empresas.

Por otra parte en el siglo XVIII Belidor trata de medir la carga de trabajo físico entendido como esfuerzo a realizar para cumplir con las funciones asignadas en los lugares de trabajo; Vaucanson y Jacquard conciben los primeros dispositivos automáticos que suprimen puestos peligrosos en la industria textil, puesto que esta labor representa uno de los riesgos más altos por los cuales los trabajadores debían ausentarse generando más costos para las compañías, reprocesos y sobrecarga laboral a los demás colaboradores.

De acuerdo a lo anterior, se comenzó a identificar las primeras enfermedades físicas y mentales a causa del trabajo, esto fue identificado por medio de la investigación que se realizó en Francia mediante el informe de Ramazzini donde se describe las primeras enfermedades ligadas al trabajo: problemas oculares en la fabricación de pequeños objetos y sordera en los fabricantes de piezas metálicas en Venecia. Esto dio pie a otras investigaciones y perspectivas como lo propuesto por Tissot referente a la climatización de los locales de trabajo, (CUENCA, CONCEPTOS BÁSICOS DE ERGONOMÍA, SA) y diversos campos como el biomecánico, sociológico, biométrico y psicológico, donde este se convierte en un conjunto de cambios y evoluciones que afectan las condiciones de trabajo.

Ahora bien, estos conceptos van de la mano con el área de salud ocupacional, toda vez que esta última tiene como objetivo velar por la salud integral de las personas, donde se abarca todo el tema, social, mental, físico y psicológico dentro de su puesto de trabajo.

Los riesgos son provenientes en su mayoría por temas laborales, entre las enfermedades más frecuentes podemos mencionar las visuales, osteomusculares, cardiovasculares, de postura y otras, las cuales deben ser contempladas ampliamente dentro de una organización. Claro está que estas enfermedades son más frecuentes dependiendo del tipo de labor a las que los colaboradores se enfrentan, es por eso que se debe tener muy claro cuáles son los riesgos a los que los trabajadores se exponen y cómo los podemos mitigar.

En un estudio realizado por la Universidad del Norte en el año 2014, explican los riesgos psicosociales y enfermedades cardiovasculares indicando: “Según el último Atlas mundial sobre enfermedad cardiovascular, publicado por la OMS, la enfermedad coronaria y la cardiopatía isquémica son las primeras causas de mortalidad en el mundo. La combinación de altas exigencias laborales con un bajo nivel de control sobre el trabajo o con pocas compensaciones, y que derivan en alta tensión, doblan el riesgo de muerte por enfermedad cardiovascular, que constituye la principal causa de muerte en varios países como Europa y América. En su conjunto, entre el 25% y el 40% de los casos de enfermedad cardiovascular son atribuibles a condiciones adversas de tipo psicosocial de origen laboral.” En este estudio también se evidenció: “Cada día, 6.300 personas mueren como resultado de accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo, lo que representa cerca de tres millones de muertes al año. Así mismo, cada año se presentan más de 337 millones de accidentes mortales y no mortales en los espacios laborales. La carga económica para los sistemas de seguridad y salud ocupacional por el tiempo perdido por incapacidades laborales, la interrupción de la producción, los gastos médicos y la indemnización de los trabajadores por accidentes y enfermedades profesionales, incluidas

las de carácter psicosocial, fue estimada por la OIT en el 4% del PIB mundial” (Germán F. Vieco Gómez, 2014)

Desde el campo de salud ocupacional se promueven programas especiales que buscan mejorar y aportar satisfactoriamente evitando el ausentismo laboral y los costos que conlleva, donde sus objetivos son:

- “Evitar el desmejoramiento de la salud del trabajador por las condiciones de trabajo.
- Proteger a los trabajadores de los riesgos resultantes de los agentes nocivos.
- Mantener a los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.
- Adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”. (5) (Fonseca, 2006)

Otros estudios han demostrado que la ergonomía dentro de las empresas es de mucha utilidad siempre y cuando se realicen a tiempo, pues de no hacerlos podría conllevar a trastornos, que con el tiempo han sido denominados riesgos ergonómicos, que son evaluados en las empresas desde el área de la seguridad y salud en el trabajo. Pero cuando se habla de ergonomía en ocasiones se tiende a confundir herramientas ergonómicas, como lo dice Mauricio Santos, “No hablamos de los accesorios de escritorio -como el “mouse ergonómico” o la “silla ergonómica” (Santos , 2014), todo lo contrario se debe realizar un análisis profundo a cada puesto de trabajo, junto con las funciones por las cuales fue creado, para así determinar riesgos e identificar si las consecuencias provocadas son a

causa del puesto de trabajo o del colaborador que ocupa el cargo. En el diario vivir existen acciones que, aunque parecen muy simples afectan de manera significativa la salud de las personas así como lo indica la revista de seguridad laboral “cuando utilizamos el móvil y la Tablet, adoptamos posturas incómodas de espalda y cuello, lo que con el tiempo, puede acabar provocando lesiones cervicales” (LABORAL, 2019) así como estas pequeñas acciones hay muchas más que normalmente realizamos a diario y es así como se da inicio a graves consecuencias para la salud de los trabajadores.

Pero se debe tener en cuenta que para que un programa de ergonomía funcione en una organización es indispensable la colaboración de todos los implicados así como lo mencionan Alain Wisner “Los Empresarios, son los responsables de las áreas funcionales de la empresa y los trabajadores se proponen eliminar o reducir los riesgos profesionales en su misma fuente para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, , puesto que de nada serviría tener el mejor programa ergonómico si los colaboradores no ponen de su parte para cumplir a cabalidad con el mismo y de contribuir con el cuidado de la integridad propia, en ocasiones se presentan diferentes tipos de programas ergonómicos y por esta razón es importante conocer los dominios que se tienen en la ergonomía. En este podemos resaltar el aporte de la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA, 2001), donde nos indica que existen tres dominios de especialización dentro de este campo de estudio: Ergonomía física, que es aquella que está relacionada con la anatomía, fisiología y biomecánica del ambiente laboral, la ergonomía cognitiva y ergonomía organizacional que van de la mano, donde se hace referencia a procesos mentales y de interacción en los puestos de trabajo”. (Leirós, 2009) Estos programas son de suma importancia para tener

en cuenta conjuntamente a la hora de crear los programas ergonómicos dentro de las organizaciones ya que se debe ser acorde a las evidencias presentadas en el estudio realizado de cada área de trabajo.

Como lo menciona Guelaud, Beauchesne, Grautat y Roustang (1975) es importante realizar “el análisis de las condiciones de trabajo que conciernen al espacio físico del trabajo, ambientes térmicos, ruidos, iluminación, vibraciones, posturas de trabajo, carga mental, fatiga nerviosa, carga de trabajo y todo aquello que pueda poner en peligro la salud del trabajador “ya que (MAESTRE, SA) todo aquello que ponga en riesgo a las personas se debe considerar dentro de estos programas, teniendo en cuenta que estos efectos no son notorios en el momento, todo lo contrario esto conlleva varios años de padecimiento ocasionando consecuencias significativas y en ocasiones sin reparación alguna.

De acuerdo a todo lo anterior el objetivo principal de la ergonomía ha sido mejorar la calidad de vida de los trabajadores equilibrando las capacidades del ser humano con las posibles limitaciones a la hora de realizar las labores programadas, puesto que si no hay nivel de vida en los colaboradores la producción de las empresas disminuiría y esto conlleva a posibles pérdidas económicas.

Teniendo en cuenta que Viva 1A IPS, es una empresa prestadora de servicios de salud, es indispensable evaluar diferentes aspectos que pueden ser de gran relevancia para la salud de los colaboradores, ya que están expuestos a diversos factores de riesgos y otras patologías propias de su actividad económica, puesto que las jornadas laborales son un

poco extensas y monótonas, esto podría implicar grandes consecuencias económicas y de carácter personal para los colaboradores que laboran en esta IPS, ya que estos en su mayoría desarrollan actividades rutinarias donde principalmente se pueden ver afectados manos, dedos, muñecas, codos y brazos y provocando enfermedades como: la tendinitis, tenosinovitis, epicondilitis y síndrome del túnel carpiano, ya que se cuenta con poca accesibilidad a programas ergonómicos, como lo son pausas activas, descansos programados, espacios culturales y familiares, entre otros.

Este mismo también puede provocar que los colaboradores vean su trabajo como lo indica el Dr. Jean Claude Norman “como una sobrecarga mental permanente, donde es muy a menudo el trabajo repetitivo, monótono y poco interesante”. Este generando insuficiencia de su rendimiento, poco interés por el trabajo y hasta el llegar a pensar en buscar otras oportunidades de trabajo donde si le brinden la calidad de vida que necesita tanto personalmente, como profesionalmente.

Para concluir el tema es indispensable comprender un factor importante a tratar y es la rotación del personal que se puede aumentar debido a los ambientes laborales a los que los colaboradores están enfrentados, una falencia de no contar con un **“programa ergonómico”** ya que por ejemplo las generaciones laborales y su constante cambio han obligado a que las empresas se esfuercen cada vez más a renovar y cambiar constantemente en la adecuación y adaptación de cada una de las áreas de las compañías, no obstante este reto es del área de gestión humana y financiera quienes deben ser los encargados de generar nuevas estrategias de atracción e innovación haciendo uso de las

nuevas tecnologías, implementando una política entre la relación y la honestidad entre ambas partes, ya que realizando una comparación entre la estabilidad laboral antigua a la actual se evidencia que aunque las nuevas generaciones no tengan como prioridad una experiencia previa demostrable hay que valorar y reconocer su preparación ya que hoy en día las nuevas generaciones son más dinámicas, tecnológicas, digitales e innovadores a la realidad y el objetivo de las empresas debe ser cautivar y captar la atención de los mismos.

Para brindar un adecuado ambiente de trabajo primero se debe realizar un diagnóstico para identificar la situación de los trabajadores y poder hacer uso de una estrategia para elaborar un plan ergonómico que contribuya al mejoramiento del ambiente laboral y a los puestos de trabajo apoyándonos en las TIC, que son aquellos dispositivos tecnológicos por medio de los cuales se puede llegar a transmitir, procesar y difundir la información a las personas de una manera más creativa con la facilidad de aprender y de llegar a replicar a otros. Estos programas deben proponer a los trabajadores entornos amigables, confortables y seguros evitando cualquier riesgo que afecte la salud.

7. MARCO METODOLÓGICO

7.1. HIPÓTESIS

El no contar con un plan ergonómico que este enfocado a los puestos de trabajo y su entorno físico-ambiental basado en herramientas y equipos de trabajo óptimos para cada cargo puede ser un factor de riesgo que influye en la incomodidad tanto postural como mental a los trabajadores disminuyendo el nivel de productividad y ocasionando a futuro posibles causas de enfermedades laborales.

Para la realización de este proyecto hemos decidido realizar como instrumento investigativo la siguiente encuesta dirigida a 7 sedes de Viva 1A IPS, ubicadas en la ciudad de Bogotá.

7.2. TIPO DE ESTUDIO

La presente investigación desarrollada en Viva 1A IPS tiene un enfoque cuantitativo el cual busca realizar un análisis estadístico que describa las características de un fenómeno que se está presentando actualmente con los colaboradores de roles asistenciales y administrativos en cuanto al riesgo ergonómico, debido a la ausencia de un programa institucional. (Diana Costanza Lizcano Vega, 2008 Pag 42)

7.3. ALCANCE

Nuestra investigación es de tipo descriptivo la cual tiene como objetivo narrar las posibles causas y consecuencias de no contar con un programa ergonómico, que se soporta con aportes que han brindado otros autores que abordan el tema en mención.

7.4. CONTEXTO DE LA EMPRESA

Viva 1A IPS es una entidad que fue constituida en el año 2008 que cuenta con amplia experiencia en la prestación de servicios de salud con cobertura a nivel nacional, y con 20 sedes en la ciudad de Bogotá, pero que a pesar de su alta trayectoria en el sector, no cuenta con un programa ergonómico que permite tener un adecuado bienestar a sus colaboradores.

Debido a que no se cuenta con datos estadísticos ni reportes de enfermedades laborales que se atribuyen a riesgos ergonómicos, es importante prevenirlos con el fin de evitar a futuro consecuencias por la no implementación del mismo.

7.5. POBLACIÓN OBJETO

Se ha seleccionado 7 sedes de la compañía como objeto de estudio, para la aplicación del instrumento seleccionado. La muestra de la población de cada sede es de aproximadamente el 25 % de los trabajadores, de la cual obtuvimos un panorama de la situación en estudio.

7.6. INSTRUMENTO, MATERIALES Y EQUIPO

El instrumento que se decidió aplicar es una encuesta “Consecuencias de no implementar un programa ergonómico” (Anexo 1) que consta de 15 preguntas relacionadas a qué tan satisfechos están los colaboradores de Viva 1A Ips en sus lugares de trabajo, con el fin de identificar las inconformidades presentadas por los mismos. Esta encuesta se realizó de manera virtual a la población objeto dando a conocer que es un instrumento para fines académicos al cual obtuvimos buena aceptación y las respuestas obtenidas fueron de manera libre y confiable.

8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Con la aplicación de este instrumento podemos deducir que de 332 personas que laboran en Viva 1A Ips correspondiente a las 7 sedes encuestadas, el 22% accedió a dar respuesta a la encuesta propuesta, donde se evidencia que hay una predominancia de personal femenino que labora en estas sedes con un 82.2%, comparado con el personal masculino que corresponde al 17.8 % del total encuestado. Asimismo el 56.2% de los colaboradores se encuentran en un rango de edad de 33 años en adelante y el 43,8 restante se encuentra en un rango de 18 a 32 años de edad.

Por ser una entidad de salud, observamos notoriamente que los colaboradores corresponden en su mayoría a personal del área asistencial (médicos, odontólogos, auxiliares de enfermería y laboratorio) con un 57,5%, y el excedente es del área administrativa (coordinadores administrativos y auxiliares de admisiones o atención al usuario) con un 42,5%, donde sus jornadas laborales por lo general son de 8 horas o más, según lo afirma el 72.6% del personal, siendo este extenuante y agotador; lo cual puede generar problemas de salud a mediano o largo plazo y por consiguiente reduce los niveles de productividad. Siguiendo con este razonamiento, en el resultado de la encuesta donde se indaga el nivel de carga mental que presentan los colaboradores frente a cada una de las actividades a desarrollar, obtuvimos como resultado un porcentaje de 46,6% correspondiente a un grado alto, seguido de un 28,8 % que afirma que es muy alto. Lo anterior se debe a que a diario se presta atención a cientos de personas con infinidad de

casos distintos, y así mismo se tiene un nivel de responsabilidad importante y delicado, ya que se maneja el estado de la salud de cada uno de los usuarios.

Por esta razón podemos decir que la carga mental a futuro puede llegar a ser un factor de riesgo psicosocial muy alto ya que como se evidencia en los resultados existe un alto grado de recursos asignados versus la demanda del trabajo, ocasionado algunos problemas de concentración y rendimiento en las actividades asignadas. En esta encuesta también se puede evidenciar que de alguna manera existe una relación entre la responsabilidad del trabajo asignado como: realizar varias tareas complejas al mismo tiempo, en ocasiones no disponer de información de primera mano o no estar clara o suficiente frente a los resultados esperados para llegar a la satisfacción emocionalmente.

De acuerdo a lo anterior y teniendo en cuenta la pregunta que hace referencia a si se ha presentado dolor o molestia en alguna parte del cuerpo podemos inferir que las zonas más afectadas son cuello, hombros, espalda, manos y muñecas. Con relación al dolor de las zonas de cuello, hombros y espalda observamos que el 56% del personal presenta con más intensidad este factor semanalmente en un grado medio, entendiendo que la escala presentada en la encuesta se otorgó un rango de 1 a 5, donde 5 es un grado de dolor muy alto y 1 es un grado muy bajo.

Sin embargo el factor “dolor” se presenta con mayor porcentaje en la zona de la espalda, correspondiente a un 37%. Para el factor de “molestia” en las zonas corporales, evidenciamos que existe un porcentaje representativo mucho mayor al del factor “dolor”

correspondiente al 67,8% vinculado a las mismas regiones corporales mencionadas anteriormente. No obstante, para este caso, la molestia principal es en cuello y hombros con un 35%. Seguidamente denotamos que hay mayor molestia en manos y muñecas con el 23,2% comparado al dolor sentido que es del 19,1%, donde estos factores se presentan con aumento semanalmente en nivel medio.

Por otro lado, los resultados anteriormente obtenidos pueden verse relacionados con la postura que adopta el personal al momento de realizar sus funciones asignadas. El 45,2% del personal total encuestado afirma que en “algunas ocasiones” emplean una buena postura, seguido del 31,5% que consideran que realmente no manejan una posición adecuada. Adicional a esto, también es fundamental analizar en conjunto, la cantidad de tiempo que una persona permanece sentado o en la misma posición por periodos prolongados. De acuerdo a la pregunta realizada donde se estima un tiempo aproximado, observamos que si es representativo el resultado obtenido, ya que el 67,2% manifiesta que permanece sentado entre 4 a 8 horas diarias, sumándole el particular detalle que el personal en algunos momentos y no siempre, adoptan una correcta posición. Lo cual quiere decir que no se cuenta con información clara y explícita para manejar correctamente una postura acorde a la labor a desempeñar con relación a la prolongación del tiempo.

A pesar de que cada una de las sedes cuentan con algunos factores físicos que se adecuan a los puestos de trabajo, según resultados obtenidos; los trabajadores no perciben que sean las condiciones óptimas. Por ejemplo, las sillas secretariales a pesar de que están en buen estado, no son ergonómicas, y en algunas áreas de trabajo el espacio es

muy reducido impidiendo su fácil movilidad. Esto a la vez, produce incomodidad, estrés, fatiga laboral y agotamiento, trayendo como consecuencia desmotivación y disgusto que impide al colaborador realizar sus funciones de forma agradable y eficiente. Ahora bien, se detalla en los resultados obtenidos que más del 50% de los encuestados, labora en la compañía menos de un año, lo cual quiere decir que el personal no tiene continuidad laboral estable en la organización, posiblemente debido a la carga y presión que le conlleva realizar sus funciones.

La última variable objeto de estudio muestra como resultado que el 83,6% de los colaboradores dicen no conocer el programa ergonómico de la organización esto dado que no se cuenta con un plan socializado a factores de riesgo y por ende no han tenido entrenamiento alguno para llevarlo a cabo, con esto podemos establecer las consecuencias físicas que se presentan dentro de la organización al no contar un programa ergonómico, por ello es importante implementar o diseñar un programa de concientización de pausas activas para esta organización que está dedicada a los servicios de salud y por la responsabilidad y carga laboral que se tiene se debe buscar constantemente la mejora en el bienestar social, mental y físico para prevenir enfermedades de tipo ocupacional, ya que el desconocimiento de los riesgos asociados pueden llegar a aumentar el índice de ausentismo. Esto lo podemos evidenciar en la pregunta realizada referente a la cantidad de veces que los colaboradores realizan pausas activas durante la jornada, donde el 52.1% no realiza ninguna pausa y el 26% lo realiza una vez al día ya por iniciativa propia.

Para ello proponer un proyecto que ayude a mitigar estos riesgos específicamente al personal administrativo es importante, ya que este cargo puede llegar a recepcionar esta información de una manera más didáctica para lograr una concientización y motivación hacia el autocuidado. (Sánchez López, 2017)

DISCUSION

El presente estudio se realizó con fin de realizar un diagnostico ergonomico en VIVA 1A IPS en la ciudad de Bogotá, con el fin de evaluar como se encuentran los trabajadores y que puee estar afectando a los colaboradores y a su vez plantear recomendaciones para el diseño de un Sistema Ergonómico ya que esta organiazación no cuenta con uno, el estudio arrojó predominación en el género femenino, el cual no debe contribuir para que la organización piense en que un plan de mejora sería contratar menos mujeres, tal como lo menciona la OIT “Actualmente el foco está puesto en eliminar los riesgos de los lugares de trabajo más que excluir a las mujeres de las ocupaciones peligrosas. Esta nueva orientación ha derivado en la revisión o reemplazo de una serie de normas relacionadas con la SST, por ejemplo, las que se refieren al trabajo nocturno.” (OIT, 2007) por lo que no solo basta con ver el género que predomina.

La organización debe estudiar otros factores como lo son las condiciones de trabajo puesto que de ahí se derivan los primeros síntomas de posibles molestias o enfermedades que pueden llegar a afectar la productividad de las empresas, así como se evidencia en el estudio realizado por el articulo Riesgo ergonómico asociado a sintomatología musculo esquelética en personal de enfermería, donde reporta que “las personas que laboran y realizan movimientos repetitivos presentaron una alta prevalencia de síntomas osteomusculares en miembros superiores y encontraron que el 65% presenta parestesia en manos, situación que no se presenta en las personas que no realizan este tipo de movimientos” (Montalvo, 2015), Esto se puede asociar con los resultados obtenidos en

la encuesta donde se evidencia que los trabajadores tienen largas jornadas laborales y deben realizar movimientos repetitivos sin pausas activas, con el fin de cumplir con la demanda de las actividades que deben realizar diariamente, ocasionando que esta labor no sea el 100% eficiente, siendo esta una de las consecuencias que debe afrontar la organización.

Como podemos evidenciar en viva 1a IPS no solo existe este problema, también se puede observar que las condiciones laborales no son las más adecuadas, ya que las sillas no son ergonómicas y la posición de escritorios y computadoras no son las adecuadas. Como recomendación Viva 1A IPS debe diseñar en los puestos de trabajo las condiciones ambientales necesarias para generar efectividad en las labores realizadas por los trabajadores pero no solo basta con esto, es de suma importancia que la organización considere lo mencionado por el Foro de Formación y Ediciones S.L.U “Aunque muchas veces los trabajadores/as no pueden influir en el diseño de su puesto de trabajo, es importante que conozcan algunas medidas que pueden ser de utilidad para reducir el riesgo que supone el uso de herramientas o maquinaria” (S.L.U, S.A). es decir se debe crear un plan que permita prevenir las consecuencias ergonómicas que pueden tener los trabajadores por no hacer un buen uso de sus herramientas de trabajo.

Con los resultados que se obtuvieron se puede evidenciar que la mayoría de trabajadores nunca han conocido que es un programa ergonómico, a pesar de haber laborado antes en otras entidades y que pueden ocasionar en un futuro dificultades para evidenciar si la enfermedad, molestia, dolor o estrés que presenta un trabajador es a causa

de laborales realizadas en Viva 1A IPS o si es por el esfuerzo que realizó en otros puestos de trabajo donde laboró anteriormente, por ello y por todo lo que hemos mencionado sugerimos que toda organización debería implementar la ergonomía participativa “La ergonomía en el trabajo participativa enriquece al plan de prevención, puesto que los trabajadores pueden recomendar, sugerir y reclamar mejoras. De alguna manera, podemos decir que es un paso esencial hacia la excelencia ergonómica” (prácticas, 2016) generando de manera positiva una relación entre trabajador y empleador encaminada al cumplimiento de objetivos y metas que se propone la organización.

A pesar de que se ha realizado varias investigaciones y recomendaciones por entidades reconocidas como lo es la “Organización Internacional del Trabajo (OIT) donde sugieren a los Estados Miembros elaborar encuestas nacionales para construir perfiles de peligros y riesgos; definir las características de procesos de trabajo y realizar matrices de exposición; fortalecer la práctica de higiene, ergonomía, seguridad y medicina ocupacional; y organizar redes subregionales y locales con expertos en salud ocupacional” (Montalvo, 2015). En entidades como Viva 1A IPS aún no se tienen en cuenta, y es ahí en donde surge la inquietud del porque no se están realizando, siendo una entidad de salud, está debería tener como prioridad aspectos como: salud, integridad y condiciones laborales hacia sus colaboradores. Sin embargo, en esta entidad no es prioridad conservar a los colaboradores y mucho menos resguardar su salud, lo que ha conllevado a que se presente un alto grado de rotación de personal, y sobrecarga laboral para las personas que se quedan en sus puestos de trabajo. Por las razones anteriormente mencionadas se dan las siguientes sugerencias a implementar:

Programa propuesto	Sisitema representacional	Proceso	Frecuencia	Responsable
Implementación de pausas activas tanto físicas como mentales	Auditivo/visual/kine stésico	Esta actividad se podría realizar por medio de un software, que sea automática a ciertas horas donde el trabajador realice un apuro de su trabajo y realice los movimientos propuestos por el computador. O Tener un persona que se encargue de realizar pausas activas	2 Veces a la Semana	Practicante de talento humano
Sensibilización de riesgos y enfermedades	Visual	Realizar capacitaciones en grupos pequeños donde se logre sensibilizar a los colaboradores de los riesgos a los que están expuestos y como prevenirlos	1 vez al mes	Responsable del SG SST
Bailoterapia	Auditivo/Visual/Kine stésico	Realizar espacios donde los colaboradores puedan relajar los músculos del cuerpo y tengan un espacio diferente, sin descuidar sus actividades diarias.	1 vez al mes	Apoyo de las cajas de compensación.
Work Lunch	Auditivo/Visual/Kine stésico	Implementación de actividades como cine foro y/o charlas pedagógicas, con el objetivo que los colaboradores reflexionen y tomen conciencia de como cuidar su integridad física, y adicionalmente otorgar el espacio de almuerzo de manera diferente	Trimestralmente	Apoyo de las cajas de compensación.
Campaña del cuidado de la salud y el medio ambiente	Visual	Realizar capacitaciones . Juegos lúdicos, premios y sorpresas con el fin de fomentar la cultura de prevención, cuidado y brindar herramientas que garanticen la salud de las personas para mantener la motivación	Bimestral	Apoyo de las cajas de compensación.

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta el estudio realizado y gracias a la aplicación del instrumento, presentamos las siguientes conclusiones:

- Al realizar la investigación podemos evidenciar que Viva 1A IPS, no cuenta con un plan ergonómico en ninguna de las sedes, lo cual afecta directamente a cada uno de los empleados y así mismo a la organización en general.
- Los colaboradores tienen largas jornadas laborales donde la mayor parte del tiempo permanecen sentados, lo que hace que se tenga un trabajo sedentario, ocasionando presencia de enfermedades a largo plazo.
- En Viva 1A IPS no se cuenta con un espacio de pausas activas lo que hace que el trabajo sea monótono y agotador.
- Los colaboradores no asumen posturas adecuadas durante la jornada laboral, debido a que no cuentan con una orientación establecida que les guíe para adoptar una posición correcta y saludable.
- En Viva 1A IPS se presenta alta rotación de personal, provocando que los demás colaboradores presenten sobrecarga laboral e inconformidades.
- Los colaboradores semanalmente sufren diferentes dolores osteomusculares, representados con mayor intensidad en cuello, espalda y muñecas, donde se ven afectadas sus labores.

- Los colaboradores al no contar con un puesto de trabajo ergonómico, está generando que en varias ocasiones la prestación del servicio no sea el más adecuado.
- Viva 1A IPS solo cuenta con una persona encargada del SG-SST para la ciudad de Bogotá y debido a la gran cantidad de sedes en la regional, el desarrollo del sistema no presenta gran avance ya que esta persona no alcanza a brindar cobertura en todas las sedes, de tal manera que no existe un control sobre su implementación.

RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones tienen como propósito concientizar a las directivas de VIVA 1ª IPS, para lograr el fortalecimiento de las buenas prácticas a nivel ergonómico y así mismo incentivar a los colaboradores en el desarrollo de sus labores o actividades:

- Una vez implementado el plan ergonómico brindar las oportunas capacitaciones de concientización del cuidado de la salud.
- Realizar inspecciones continuas a los puestos de trabajo para identificar si las molestias presentadas se derivan del inadecuado puesto de trabajo y herramientas utilizadas.
- Realizar un estudio de carga laboral a cada perfil de los colaboradores y redistribuir las actividades si llega a ser el caso.
- Brindar espacios de pausas o descansos a lo largo de la jornada laboral, para tener oportunidad de dispersar la mente y retomar de nuevo actividades con mejor disposición.
- Realizar jornadas de salud ocupacional para identificar las molestias y dolores presentados por los colaboradores y realizar un plan de acción ante la necesidad.
- Fomentar la participación activa de los empleados en actividades, grupos focales y encuentros, para escuchar sus necesidades e inconformidades con el fin de mitigar la alta rotación que se presenta en la organización.

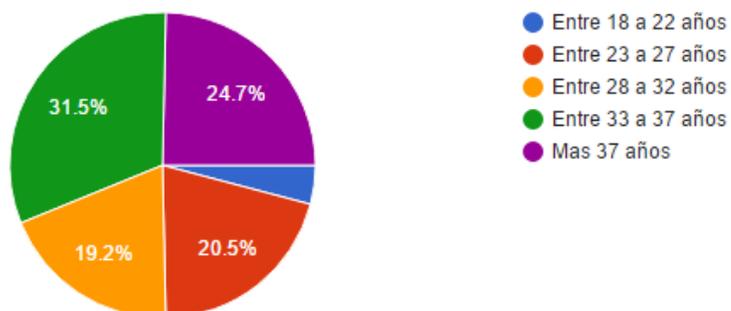
- Solicitar acompañamiento por parte de la ARL para ejecutar actividades y capacitaciones encaminadas a la concientización al autocuidado.
- Se recomienda contratar personal especializado para el desarrollo del SG-SST que se haga cargo de máximo de 3 sedes a la vez, con el fin garantizar una cobertura eficiente y continuidad en el avance del sistema.

BIBLIOGRAFIA Y ANEXOS

Instrumento aplicado:

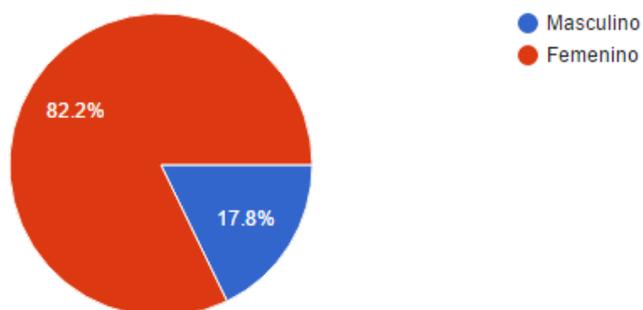
1- En que rango de edad se encuentra?

73 respuestas



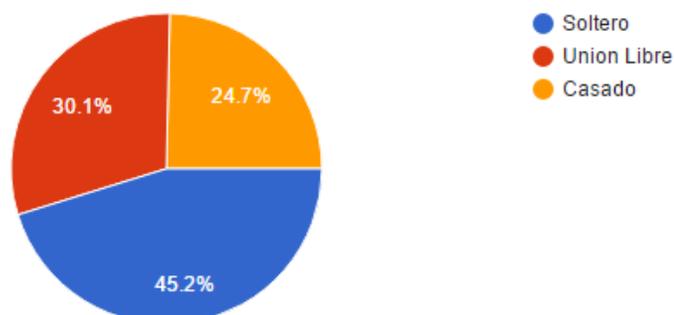
2-Su genero es?

73 respuestas



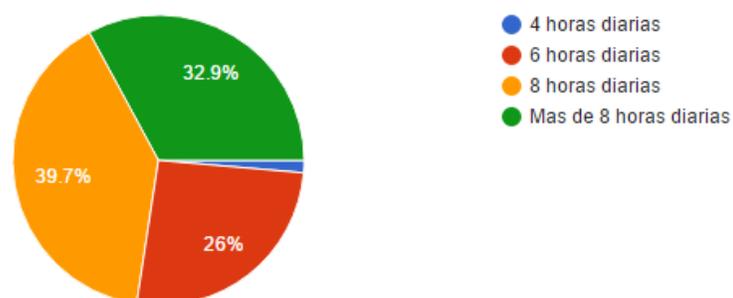
3- Estado civil

73 respuestas



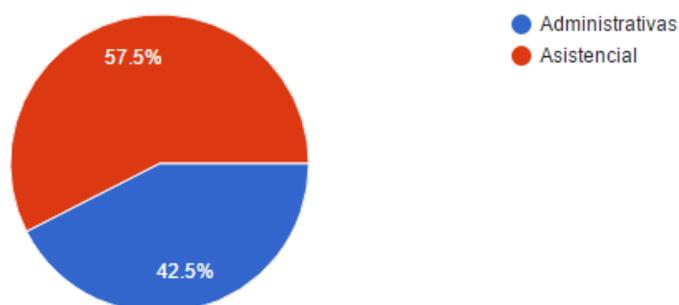
Su horario Laboral es:

respuestas



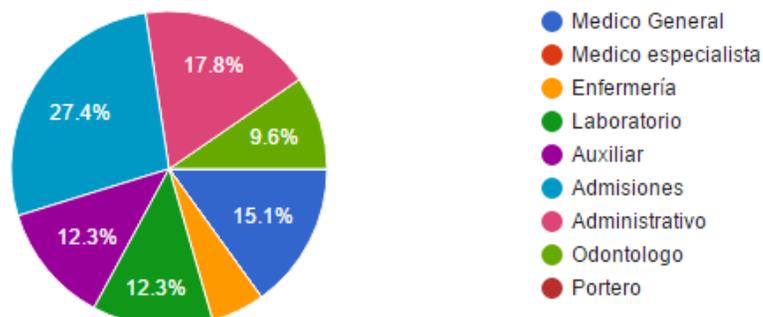
3- En su puesto de trabajo cuenta con funciones asistenciales o administrativas?

73 respuestas



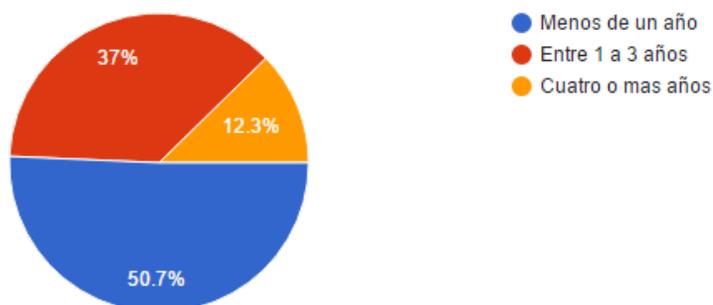
4- Su cargo dentro de la empresa esta en:

73 respuestas

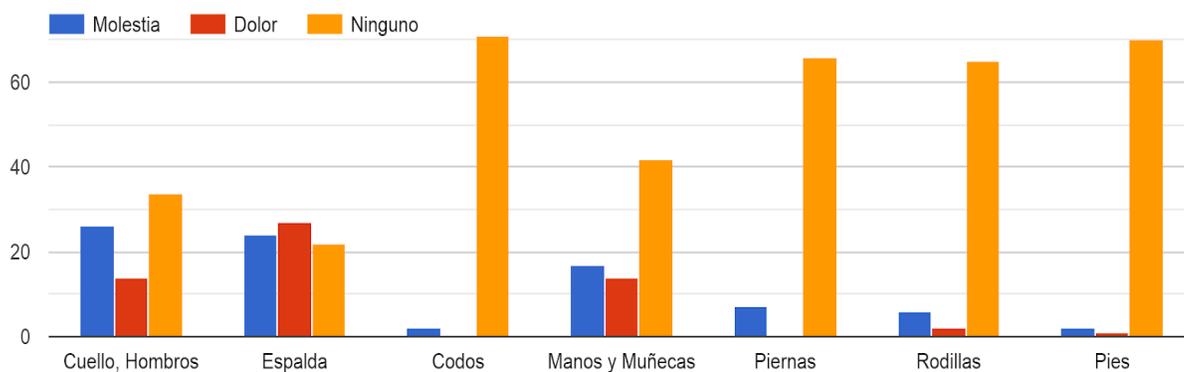


5-Cuanto lleva Trabajando en este puesto de Trabajo?

73 respuestas



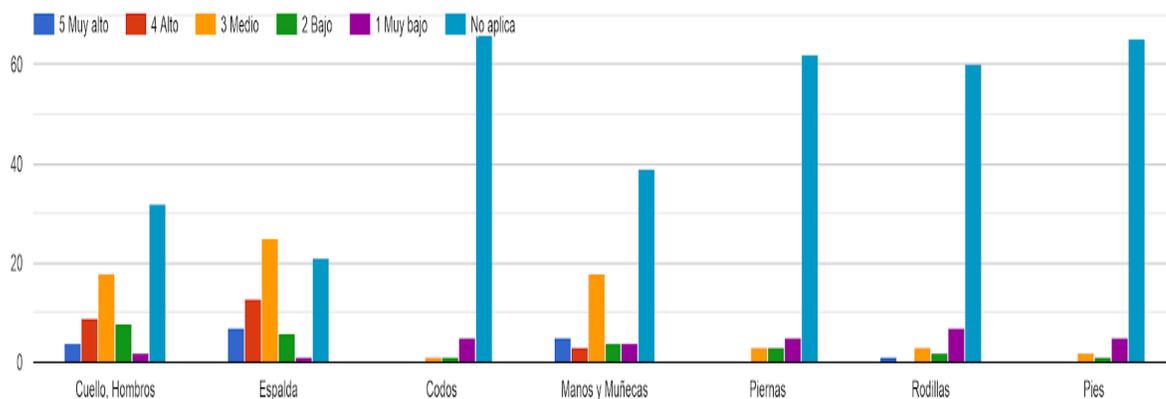
6-Para cada zona corporal indique si ha presentado molestia o dolor, de lo contrario marque ninguno.



7-Teniendo en cuenta el punto anterior cada cuanto presente dicho dolor o molestia?

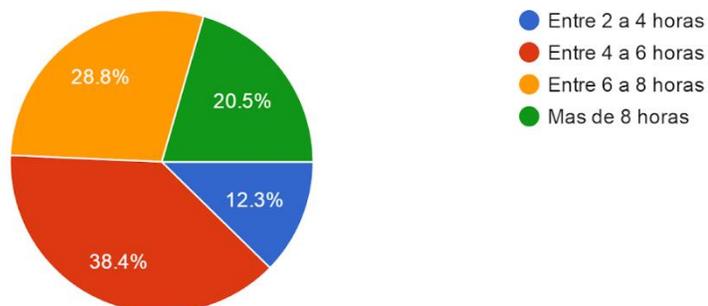


8-Teniendo en cuenta los dos puntos anteriores en que escala clasifica su dolor o molestia, siendo 1 uno muy bajo y 5 muy alto



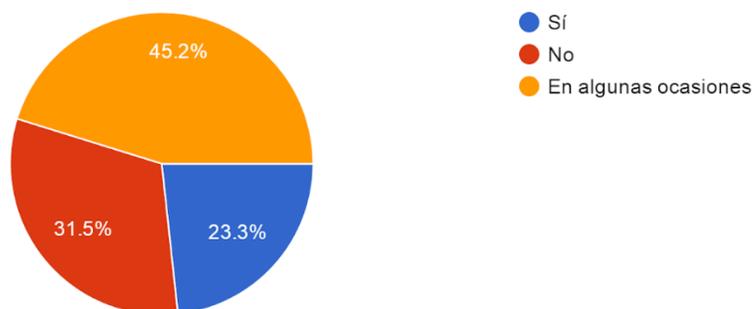
9-Cuanto tiempo al día permanece sentado en su puesto de trabajo?

73 respuestas



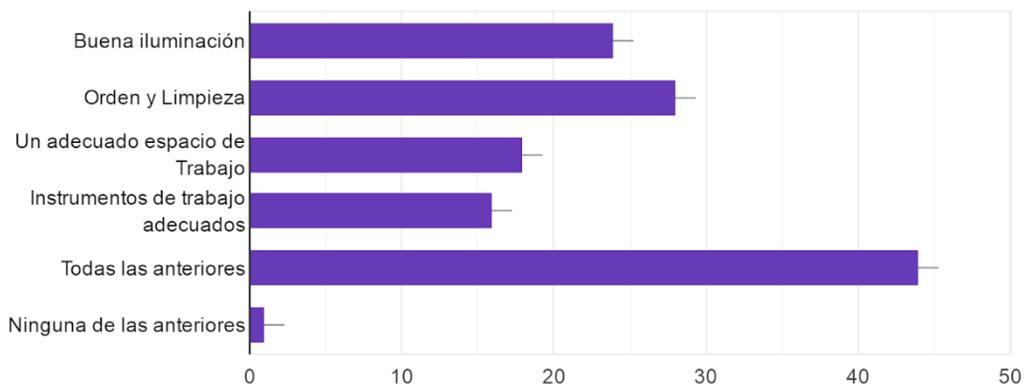
10-Considera que tiene una buena postura en su puesto de trabajo

73 respuestas



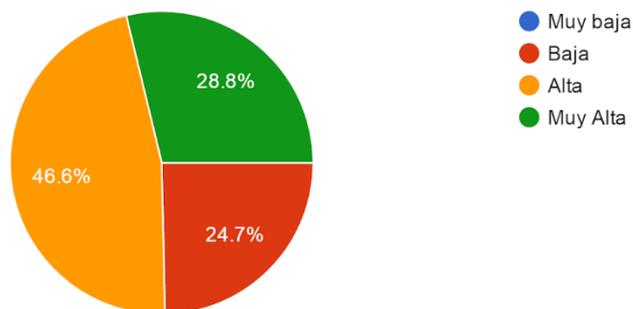
11-Los factores físicos de un puesto de trabajo son importantes en un programa ergonómico ¿con cuales cuenta en su puesto de trabajo?

73 respuestas



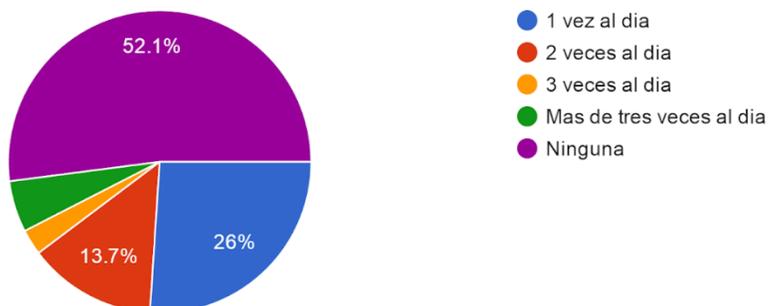
12-Teniendo en cuenta que la carga mental se define como la cantidad de esfuerzo que se debe realizar para con...ga mental de su puesto de trabajo es:

73 respuestas



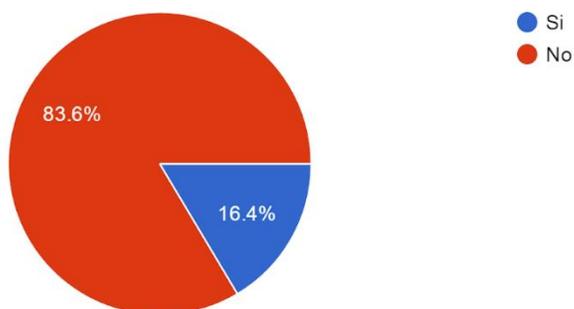
13-Cuántas veces al día realiza pausas activas?

73 respuestas



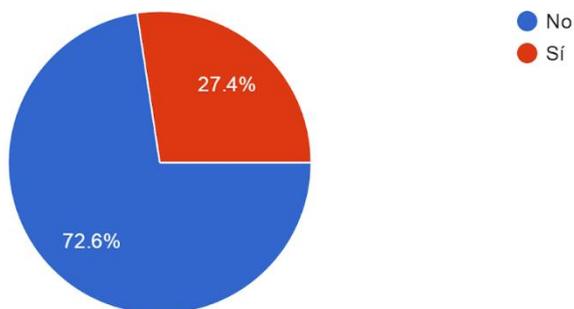
14- Conoce el programa de ergonomía en su empresa?

73 respuestas



15- Ha sido usted entrenado en un programa ergonómico.

73 respuestas



REFERENCIAS

- Amparo Astrid Montalvo Prieto, Y. M. (2015). *RIESGO ERGONÓMICO ASOCIADO A SINTOMATOLOGÍA MUSCULOESQUELÉTICA EN PERSONAL DE ENFERMERÍA*. Cartagena: <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v20n2/v20n2a10.pdf>.
- Ciencia y enfermería. (2003). *SCIELO*. Obtenido de LA IMPORTANCIA DE LA ERGONOMÍA PARA LOS PROFESIONALES DE LA SALUD: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532003000100003
- congreso de colombia. (11 de JULIO de 2012). EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES Y SALUD OCUPACIONAL. *LEY 1562 DEL 2012*. BOGOTA, COLOMBIA.
- constitucion politica colombia . (1991). derechos sociales economicos y culturales. *articulo 53*. bogota, colombia.
- constitucion politica de colombia . (1991). articulo 53. bogota, colombia .
- CUENCA , G. I. (SA). *CONCEPTOS BÁSICOS DE ERGONOMÍA*. Obtenido de http://www.fi.uba.ar/archivos/posgrados_apuntes_Conceptos_basicos_Ergonomia.pdf
- CUENCA, G. I. (SA). *CONCEPTOS BÁSICOS DE ERGONOMÍA*. ARGENTINA: http://www.fi.uba.ar/archivos/posgrados_apuntes_Conceptos_basicos_Ergonomia.pdf.
- Diana Costanza Lizcano Vega, R. C. (2008 Pag 42). *Diseño de un programa de control del riesgo ergonómico en los recuperadores ambientales de la precooperativa los pinos del municipio de la plata huila*. Obtenido de <https://contenidos.usco.edu.co/salud/images/documentos/grados/T.G.Salud-Ocupacional/85.T.G-Diana-Constanza-Lizcano-Vega,-Rosario-Castillo-Casas-2008.pdf>
- Ergonomía, A. E. (SA). Obtenido de Qué es la ergonomía: <http://www.ergonomos.es/ergonomia.php>
- Félix Urbaneja Arrúe, A. L. (2015). *Guía para la implantación de la vigilancia colectiva por parte de los servicios de prevención*. Barakaldo: http://www.osalan.euskadi.eus/libro/vigilancia-epidemiologica-en-el-trabajo-guia-para-la-implantacion-de-la-vigilancia-colectiva-por-parte-de-los-servicios-de-prevencion/s94-osa9996/es/adjuntos/guia_vigilancia_epidemiologica_2015.pdf.
- Fonseca, M. G. (2006). *Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional*. Obtenido de SCIELO: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192006000400008
- Germán F. Vieco Gómez, R. A. (2014). *Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo*. BARRANQUILLA.
- Henríquez, D. M. (diciembre de 2014). *scielo*. Obtenido de ERGONOMÍA E INVESTIGACIÓN EN EL SECTOR SALUD: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532014000300001

- HUMANOS, R. (SA). *LOS RECURSOS HUMANOS* . Obtenido de Importancia de la ergonomía en la salud ocupacional: <https://www.losrecursoshumanos.com/importancia-de-la-ergonomia-en-la-salud-ocupacional/>
- LABORAL, F. D. (6 de MARZO de 2019). *FORMACION DE SEGURIDAD LABORAL*. Obtenido de <http://www.seguridad-laboral.es/prevencion/ergonomia/ergonomia-en-la-oficina-como-utilizar-correctamente-tu-telefono-movil-y-tablet>
- Leiros, L. (2009). Historia de la Ergonomía, o de cómo la Ciencia del trabajo se basa en verdades tomadas de la psicología. *revista de historia de la psicología*, 34.
- Leirós, L. I. (2009). *revista de historia de la psicología* . Obtenido de Historia de la Ergonomía, o de cómo la Ciencia del Trabajo se basa en verdades tomadas de la Psicología: Dialnet-HistoriaDeLaErgonomiaODeComoLaCienciaDelTrabajoDeB-3130680%20(1).pdf
- MAESTRE, D. G. (SA). Obtenido de ERGONOMIA Y PSICOLOGIA:
https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=oDBwCTg13HIC&oi=fnd&pg=PA3&dq=DEFINICION+DE+ERGONOMIA&ots=CExYmJRIne&sig=BR46hSIEognRqUWaYSI60u3_eas&redir_esc=y#v=onepage&q=DEFINICION%20DE%20ERGONOMIA&f=false
- ministerio de trabajo . (7 de julio de 2009). decreto 2566 de 2009 . bogota, colombia.
- ministerio del trabajo . (26 de mayo de 2015). DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015. *Único Reglamentario del Sector Trabajo*. bogota , colombia .
- ministerios del trabajo . (13 de febrero de 2019). Estándares Mínimos SG-SST. bogota, colombia .
- Montalvo, C. R. (2015). RIESGO ERGONÓMICO ASOCIADO A SINTOMATOLOGIA MUSCULOESQUELETICA EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA. 4.
- Nicol Garzón, J. G. (abril de 2018). *PROPUESTA DE MEJORA EN CONDICIONES DE RIESGO ERGONÓMICO ASOCIADOS A LA MANIPULACIÓN MANUAL DE PACIENTES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS PALIATIVOS UCP*. bogota:
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1184/Propuesta%20de%20mejora%20en%20condiciones%20de%20riesgo%20ergon%C3%B3mico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- OIT, 2. A. (2007). ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. 162.
- prácticas, E. e. (2 de Marzo de 2016). *Ergo/IBV*. Obtenido de Ergo/ IBV:
<http://www.ergoibv.com/blog/ergonomia-en-el-trabajo-inculcar-buenas-practicas/#commentform>
- S.L.U, F. d. (S.A). Foro de Formación y Ediciones. *Foro de Formación y Ediciones*, 35.
- Sánchez López, C. M. (2017). *Repositorio.puce.edu.ec*. Recuperado el 03 de Octubre de 2019, de Repositorio.puce.edu.ec: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13508>
- Santos , m. (30 de abril de 2014). *El diseño ergonómico en el puesto de trabajo*. Obtenido de https://visaempresarial.com/pe/noticias/el-diseo-ergonomico-en-el-puesto-de-trabajo_573

CARTA DE CESION DE DERECHOS



Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **DIAGNÓSTICO ERGONÓMICO EN VIVA 1A IPS BOGOTA**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma

Andrea Barragan
Nombre Andrea Barragan
CC. 1012421243

Firma

Sandra Corderas
Nombre Sandra Corderas
CC. 1022424568

Firma

Joyce Rubiano
Nombre Joyce Rubiano
CC. 1019033634

Firma

Johana Sierra
Nombre Johana Sierra
CC. 1014234638.

Firma

Angue Casas
Nombre Angue Casas
CC. 1055650957