

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO HENRÍQUEZ UREÑA**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**TRABAJO FINAL DE GRADO**

Propuesta de un programa de seguridad y salud laboral en el Colegio Cristiano Logos en el periodo  
Febrero – Junio 2022



**INFORME FINAL PRESENTADO POR:**

**Lissania López Reyes 18-0336**

**Elaine María López Duarte 18-0281**

**Para la obtención de la Licenciatura en:**

**Psicología Industrial**

**Asesores:**

**Balduino Rainiero Acosta Pérez**

**Ana Gisela Ramos B.**

**DISTRITO NACIONAL, REPÚBLICA DOMINICANA**

**Junio, 2022.**

## **Tabla de contenido**

<b>Lista de Tablas.....</b>	<b>6</b>
<b>Lista de Figuras.....</b>	<b>6</b>
<b>Declaración de Autor de Obra Intelectual Original.....</b>	<b>7</b>
<b>Dedicatorias.....</b>	<b>9</b>
<b>Agradecimientos.....</b>	<b>10</b>
<b>Abstracto.....</b>	<b>12</b>
<b>Parte 1. Marco Introductorio.....</b>	<b>16</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>16</b>
<b>Capítulo 1. Presentación del Problema.....</b>	<b>18</b>
<b>1.1. Planteamiento del problema.....</b>	<b>18</b>
<b>1.2. Delimitación del problema.....</b>	<b>19</b>
<b>1.3. Preguntas de investigación.....</b>	<b>20</b>
<b>1.4. Objetivos de la investigación.....</b>	<b>20</b>
<b>1.4.1. Objetivo General.....</b>	<b>20</b>
<b>1.4.2. Objetivos Específicos.....</b>	<b>20</b>
<b>1.5. Limitaciones.....</b>	<b>21</b>
<b>1.6. Aspectos éticos.....</b>	<b>21</b>
<b>1.7. Justificación.....</b>	<b>22</b>
<b>Capítulo 2. Marco Teórico.....</b>	<b>25</b>
<b>2.1. Antecedentes.....</b>	<b>25</b>
<b>2.2. Psicología industrial.....</b>	<b>28</b>
<b>2.3. Salud ocupacional y accidentes laborales.....</b>	<b>28</b>
<b>2.4. Enfermedad profesional.....</b>	<b>30</b>
<b>2.5. Absentismo por accidentes y/o enfermedad laboral.....</b>	<b>32</b>

<b>2.6. Higiene laboral.....</b>	<b>32</b>
<b>2.7 Condiciones ambientales en el trabajo.....</b>	<b>33</b>
<b>2.8. Iluminación en el área laboral.....</b>	<b>33</b>
<b>2.9 Factores de riesgo.....</b>	<b>34</b>
<b>2.9.1. Tipos de factores de riesgo.....</b>	<b>34</b>
<b>2.9.1.1 Factores Ergonómicos.....</b>	<b>34</b>
<b>2.9.1.2. Factores Psicoambientales.....</b>	<b>34</b>
<b>2.9.1.3. Factores Físicos.....</b>	<b>35</b>
<b>2.9.1.4. Factores Ambientales.....</b>	<b>35</b>
<b>2.10. Beneficios de promover la seguridad laboral.....</b>	<b>35</b>
<b>2.11. Investigación nacional.....</b>	<b>35</b>
<b>2.12. Investigación internacional.....</b>	<b>36</b>
<b>2.2. Marco conceptual.....</b>	<b>38</b>
<b>2.3 Marco contextual.....</b>	<b>39</b>
<b>2.3.1. Colegio Cristiano Logos.....</b>	<b>39</b>
<b>2.3.2 Filosofía organizacional (misión, visión, valores) .....</b>	<b>39</b>
<b>2.3.3. Organigrama.....</b>	<b>40</b>
<b>Capítulo 3: Marco metodológico.....</b>	<b>41</b>
<b>3.1. Enfoque de la investigación.....</b>	<b>41</b>
<b>3.2. Diseño de la investigación.....</b>	<b>41</b>
<b>3.3. Tipo de estudio.....</b>	<b>42</b>
<b>3.4. Unidad de análisis, población y muestra.....</b>	<b>43</b>
<b>3.4.1. Unidad de análisis.....</b>	<b>43</b>
<b>3.4.2. Población.....</b>	<b>43</b>
<b>3.5. Criterios de inclusión.....</b>	<b>43</b>

<b>3.6. Fuentes primarias y secundarias.....</b>	<b>44</b>
<b>3.6.1. Fuentes primarias.....</b>	<b>44</b>
<b>3.6.2. Fuentes secundarias.....</b>	<b>44</b>
<b>3.7. Método de investigación.....</b>	<b>44</b>
<b>3.8. Instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>44</b>
<b>3.9. Método y Técnicas de análisis de los datos.....</b>	<b>45</b>
<b>3.10. Fases del proceso de la investigación.....</b>	<b>46</b>
<b>Capítulo 4: Resultados, conclusiones y recomendaciones.....</b>	<b>48</b>
<b>4.1 Resultados.....</b>	<b>48</b>
<b>4.1.1. Resultados del análisis documental.....</b>	<b>48</b>
<b>4.1.2. Resultados de la entrevista.....</b>	<b>52</b>
<b>4.1.3. Resultado de la observación.....</b>	<b>54</b>
<b>4.2. Conclusiones.....</b>	<b>56</b>
<b>4.3. Recomendaciones.....</b>	<b>57</b>
<b>4.4. Programa de salud y riesgos laborales.....</b>	<b>59</b>
<b>4.4.1. Introducción.....</b>	<b>60</b>
<b>4.4.2. Objetivos.....</b>	<b>60</b>
<b>4.4.3. Beneficios del Programa de Salud y Riesgos Laborales.....</b>	<b>60</b>
<b>4.4.4. Definiciones.....</b>	<b>61</b>
<b>4.4.5. Derechos y deberes del empleador.....</b>	<b>62</b>
<b>4.4.6. Derechos y deberes de los trabajadores.....</b>	<b>64</b>
<b>4.4.7. Formación.....</b>	<b>65</b>
<b>4.4.8. Evaluación de riesgos.....</b>	<b>65</b>
<b>4.4.9. Medidas de Emergencia.....</b>	<b>67</b>
<b>4.4.10. Vigilancia de la Salud.....</b>	<b>68</b>

<b>4.4.11. Planificación de la actividad preventiva.....</b>	<b>68</b>
<b>4.4.12. Medidas tomadas por situación de riesgo.....</b>	<b>69</b>
<b>4.4.13. Cronograma de ejecución.....</b>	<b>70</b>
<b>5. Referencias bibliográficas.....</b>	<b>72</b>
<b>6. Anexos.....</b>	<b>74</b>
<b>6.1. Carta Autorización de Investigación.....</b>	<b>75</b>
<b>6.2. Entrevista sobre salud y seguridad laboral.....</b>	<b>76</b>
<b>6.3. Cronograma de actividades.....</b>	<b>78</b>
<b>6.4. Carta entrega de trabajo de investigación.....</b>	<b>79</b>

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1: Clasificación de enfermedades laborales.....</b>	<b>31</b>
<b>Tabla 2: Clasificación de enfermedades laborales.....</b>	<b>31</b>
<b>Tabla 3: Enfermedades reportadas que provocaron absentismo en el año 2020.....</b>	<b>49</b>
<b>Tabla 4: Enfermedades reportadas que provocaron absentismo en el año 2021.....</b>	<b>50</b>
<b>Tabla 5: Enfermedades reportadas que provocaron absentismo en el año 2022.....</b>	<b>51</b>

## Lista de Figuras

<b>Figura 1. Los accidentes laborales y sus clasificaciones.....</b>	<b>30</b>
<b>Figura 2. Enfermedades reportadas que provocaron absentismo en el año 2020.....</b>	<b>49</b>
<b>Figura 3. Enfermedades reportadas que provocaron absentismo en el año 2021.....</b>	<b>50</b>
<b>Figura 4. Enfermedades reportadas que provocaron absentismo en el año 2022.....</b>	<b>51</b>

## **Declaración de Autor de Obra Intelectual Original**

Declaración de Autor de Obra Intelectual Original para la presentación de **Tesis de Grado**, de acuerdo con disposiciones vigentes de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña.

### **Nombres de los estudiantes con cédula de identidad y registro electoral**

**No.**

Lissania López Reyes (402-2803494-4)

Elaine María López Duarte (402-3886186-4)

Declaramos: Ser las autoras de la tesis que lleva por título “Propuesta de un programa de seguridad y salud laboral en el Colegio Cristiano Logos en el periodo Febrero – Junio 2022”. Asesorada por Balduino Rainiero Acosta Pérez y Ana Gisela Ramos B., quienes presentaron a la coordinación de metodología e investigación de la Escuela de Psicología, para que sea defendida y evaluada en sesión pública.

Que la tesis es una obra original. Además, puede ser libremente consultable.

Que me consta que una vez la tesis haya sido defendida y aprobada, su divulgación se realizará bajo licencia de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña.

Que el contenido de la tesis y su publicación no infringe derechos de propiedad intelectual, industrial, secreto comercial o cualquier otro derecho de terceros, por lo que exoneró a la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, de cualquier obligación o responsabilidad ante cualquier acción legal que se pueda suscitar derivada de la obra o de su publicación.

Estos datos no vulneran derechos de terceros y por lo tanto asumo cualquier responsabilidad que se pueda derivar de las mismas y de su publicación, como constancia, firmamos el presente documento.

Santo Domingo, DN., República Dominicana, el día 05 del mes de Junio del año 2022.

Firma de los estudiantes:

Lissania López Reyes

Elaine María López Duarte



## **Dedicatorias**

### **Lissania López Reyes**

El presente trabajo se lo dedico principalmente a Dios, por guiarme y otorgarme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

De igual forma, se lo dedico a mi familia por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida. A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

### **Elaine María López Duarte**

Esta tesis va dedicada principalmente a Dios, y a todas las personas que pusieron su granito de arena para que este camino fuera llevadero, a mis padres y a mi esposo por siempre estar presentes en esta etapa de mi vida y a mi compañera Lissania López porque no puedo encontrar una mejor persona para llevar esto a cabo con éxito.

## **Agradecimientos**

### **Lissania López Reyes**

En el presente trabajo agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

A mi padre, Leonardo López, y a mi abuela, Dominga Cabrera, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. A mi madre, Lisette Reyes, que sé que desde el cielo me cuida y me ha enviado la fortaleza para continuar.

A mi hermano, Derek López, por estar siempre presente, acompañándome y brindándome el ejemplo y apoyo moral que necesitaba para continuar.

De manera especial a mis asesores de tesis, Balduino Acosta y Ana Gisela Ramos, por haberme guiado, no solo en la elaboración de esta investigación, sino a lo largo de mi carrera universitaria y haberme brindado el apoyo para desarrollarme de manera profesional y forjada en valores.

A mi compañera de tesis, Elaine López, porque juntas supimos crear el equipo ideal para cumplir esta meta, gracias por tu esfuerzo y dedicación.

Finalmente quiero agradecer a todas mis amigas y amigos, por apoyarme cuando más las necesitaba, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, siempre los llevo en mi corazón. Especialmente a Chantall Peña, Sorielis Martínez, Ignacio Fernández, Erika Robles, Gineska Lora, Francisco Rijo, Raquel Coss, Yumely Melo. De igual forma, quiero agradecer a todos mis compañeros, con todos los que compartí dentro y fuera de las aulas. Aquellos amigos de clases, que se convierten en amigos de vida y aquellos que serán mis colegas, gracias por todo su apoyo y diversión.

## **Elaine Maria López Duarte**

**A mis asesores:** Balduino Acosta y Ana Gisela Ramos. Sin ustedes y sus sabios consejos, su paciencia y su incansable buen trato hacia nosotras no lo hubiésemos logrado. Sus observaciones minuciosas hacia nuestro trabajo han logrado que hoy en día podamos decir “Ha sido un buen trabajo”. Ustedes desde el principio formaron parte primordial de esta historia, gracias por ser profesionales y a la vez amigos. Por sus palabras de aliento y confianza, provocaron en mí un gran empuje para no rendirme.

**A los docentes:** Sus palabras fueron sabias y de gran aprendizaje para este proceso, mis amadas profesoras, les debo mis conocimientos. En mi caminar profesional siempre los llevare en mi mente y en mi corazón. Gracias por su paciencia y tolerancia siempre.

**A mis padres:** Ustedes han sido siempre el motor para seguir avanzando en este caminar, gracias a mi madre por siempre estar pendiente a lo que necesitaba y sus sabios consejos. Gracias a mi padre por siempre ayudarme y explicarme con su gran paciencia. Hoy cuando termino mis estudios se los dedico a ustedes porque sin ustedes presentes esto no sería posible.

**A mi esposo:** Tú has sido la pieza clave para no derrumbarme en este caminar, gracias por tus palabras de aliento, ser mi escucha cuando necesitaba desahogarme, también te dedico este logro, porque tu estuviste ahí desde el principio, sin cansarte y sin rendirte. Muchas gracias.

**A mi compañera:** Desde el día 1 estuviste conmigo y fuiste mi amiga, muchas gracias por tolerarme y siempre estar dispuesta a ayudar, no me canso de dar gracias a Dios por ponerte en el camino y pienso que no hay nadie más perfecto para que sea mi compañera de tesis. Gracias Amiga.

## **Abstract**

This research evaluated the occupational risks present at Colegio Cristiano Logos during the period from February to June of year 2022 in order to create a proposal for an occupational health and safety program. The specific objectives of this research seek to determine the different structural, environmental and ergonomic risk factors existing in the School; identify common illnesses and their influence on the productivity of collaborators and analyze previously reported work accidents to detect their influence on the absenteeism of the School's collaborators.

The approach used by the authors for this research was qualitative and field, for which, with respect to the essential literature for its development, antecedents and research with a national and international base were sought for greater depth; as well as the information provided by Colegio Cristiano Logos. A documentary analysis was carried out, for the correct analysis of the factors causing previously reported occupational accidents and an interview to investigate in depth the problem studied.

Work was carried out based on a survey carried out to the person in charge of Human Resources to obtain information about the institution. And due to the results obtained, it was possible to detect some risk situations and several opportunities for improvement to work within it.

A field observation was also made where information was obtained about the risk elements and tools that exist within the institution, such as buildings and ground structures.

From the results obtained, it was found that Colegio Cristiano Logos has deficiencies in terms of its safety measures and occupational risk. After evaluating the different situations that have caused absenteeism, it was possible to identify that the Covid-19 virus, together with fractures and muscle pain, are the main causes of work absenteeism at the School. For

this reason, the authors created an Occupational Health and Safety Program to guide the school management on how to prioritize the health of its employees and reduce the risks currently present on campus.

***Keywords:*** *Occupational safety, occupational risks, absenteeism*

## **Abstracto**

Esta investigación evaluó los riesgos laborales presentes en el Colegio Cristiano Logos mediante el periodo de Febrero a Junio del año 2022 con el propósito de crear un programa de salud y seguridad laboral. Los objetivos específicos de esta investigación buscan delimitar los diferentes factores de riesgos estructurales, ambientales y ergonómicos existentes en el Colegio; identificar las enfermedades comunes y su impacto en la productividad de los trabajadores y analizar los accidentes laborales reportados previamente para detectar su influencia en el absentismo de los colaboradores del Colegio.

El enfoque a utilizar por las autoras para esta investigación fue cualitativa y de campo, por lo cual, con relación a la literatura esencial para el desenvolvimiento de la misma, se investigaron antecedentes e investigaciones con base nacional, e internacional para mayor obtención de información; así mismo como la información expuesta por parte del Colegio Cristiano Logos. Se realizó un análisis documental, para los factores causantes de los accidentes laborales previamente reportados y una entrevista para indagar a profundidad la problemática estudiada.

Se trabajó en base a una encuesta realizada a la encargada de Recursos humanos para obtener información acerca de la institución. Y debido a los resultados obtenidos se pudieron detectar algunas situaciones de riesgo y varias oportunidades de mejora para trabajar dentro de la misma.

También se hizo una observación de campo donde se obtuvo información acerca de los elementos y herramientas de riesgo que existen dentro de la institución, como inmuebles y estructuras de suelo.

A partir de los resultados obtenidos, se pudo encontrar que el Colegio Cristiano Logos presenta deficiencias en cuanto a sus medidas de seguridad y riesgo laboral. Luego de evaluar

las distintas situaciones que han provocado absentismo, se pudo identificar que el virus del Covid-19 en conjunto con fracturas y dolores musculares, son los principales causantes de absentismo laboral en el Colegio. Por esto, las autoras crearon un Programa de seguridad y salud laboral que permita guiar a la dirección del colegio sobre como priorizar la salud de sus colaboradores y disminuir los riesgos presentes actualmente en el plantel.

***Palabras Claves:** Seguridad laboral, riesgos laborales, absentismo*

## **Parte 1. Marco introductorio**

### **Introducción**

La realización de un programa de salud y riesgos laborales en el Colegio Cristiano Logos permitió un mayor rendimiento, productividad y una calidad de vida diferente en los colaboradores. Un programa de salud y riesgos laborales se realiza con la finalidad de que las organizaciones mejoren su rendimiento y competitividad en el área en el que se desarrollan, siempre y cuando las empresas lo realicen de la manera correcta obtendrán resultados favorables tanto económicos como a nivel ocupacional.

Toda organización debe priorizar la seguridad de sus colaboradores debido a que conforme pasa el tiempo las cifras de accidentes laborales incrementa, lo cual provoca pérdidas económicas, absentismo, baja productividad y falta de motivación en los colaboradores. Es necesario establecer medidas que minimicen los accidentes y mejoren la seguridad del área laboral puesto que es de gran importancia para el óptimo funcionamiento de cualquier organización.

La seguridad laboral tiene un carácter preventivo, promoviendo la salud con el fin de evitar que los colaboradores se enfermen o se ausenten parcial o totalmente de sus labores. Por lo tanto, es importante realizar programas de capacitación y que las empresas consten de un plan de seguridad que explique cómo mantener prácticas seguras y saludables dentro del área laboral.

Con esta investigación buscamos inspirar a las organizaciones a ofrecer condiciones de trabajo dignas que prioricen la salud de sus empleados y así mismo, disminuyan los accidentes laborales que pueden ser provocados tanto por factores externos como internos. Dentro de la investigación se puede observar en el capítulo 1 el planteamiento del problema, la delimitación del problema, las preguntas de investigación, los objetivos de la investigación



y la justificación. Como parte del capítulo 2 se observa el marco teórico y los antecedentes de relevancia para el estudio. Para el capítulo 3, desglosamos la metodología de investigación, con todos sus puntos, tales como: el tipo de estudio, población, las fases del proceso de investigación. Para finalizar, en el capítulo 4 hablamos de los resultados obtenidos, las conclusiones, recomendaciones y la propuesta del programa de salud y seguridad laboral.

## **Capítulo 1: Presentación del Problema**

### **1.1. Planteamiento del Problema**

La seguridad y salud es uno de los aspectos de mayor relevancia en la vida laboral, ya que el trabajador siempre necesita tener la garantía de que su salud va a estar en las óptimas condiciones mientras el colaborador intenta mantenerla a través de un programa de salud y riesgos laborales, pero no siempre las empresas están al día con las bases legales y organizacionales sobre este tema.

La problemática tiene como prioridad preservar la salud del personal y moderar los riesgos laborales que pueden provocar accidentes en los colaboradores del Colegio Cristiano Logos durante el desempeño de sus funciones. Consideramos como riesgo laboral toda eventualidad que pueda originar un accidente o cualquier situación con resultado de daños físicos o heridas en los colaboradores.

Los colaboradores son la parte fundamental de cualquier institución educativa, por lo cual, nos parece de vital importancia hacer énfasis en temas como la seguridad y salud de los mismos.

Los posibles accidentes que actualmente se pueden presentar en el Colegio Cristiano Logos afectarían la salud de los colaboradores y pudieran generar absentismo y bajo nivel de productividad. En este sentido, el análisis de sus orígenes puede facilitar pautas para identificar entre causa y efecto con el fin de disminuir y/o eliminar los mismos. Realizando cambios en los equipos de trabajo, procedimientos y estructura del plantel podemos lograr una mayor satisfacción en nuestros colaboradores y así mismo, mejorar la productividad en las funciones de los mismos.

El Colegio Cristiano Logos se desempeña en el área de Colegios y Escuelas como actividad comercial desde el año 1985. En el colegio se han presentado varios accidentes laborales según entrevistas realizadas a los colaboradores tanto de mantenimiento como administrativos al levantar la información inicial en el mes de Febrero del año 2022, por temas de estructuras propias del plantel y por uso de materiales y equipos de oficina de forma inadecuada al ejercer sus funciones, por ejemplo, una de las colaboradoras sufrió una torcedura en el tobillo al tropezar con un desnivel de la cancha, otra colaboradora de mantenimiento sufre ahora de bursitis en el hombro por limpiar ventanales altos sin los equipos correctos, otro colaborador sufre de severos dolores de espalda según expresa debido a que realiza la limpieza de la cancha con una hoja de palma. Otra problemática que podemos observar es que existen solo 9 colaboradores en el área de mantenimiento lo que provoca una carga laboral excesiva y desgastante debido a que deben encargarse del mantenimiento de todo el plantel, lo que puede afectar la productividad de los colaboradores.

La prioridad con esta investigación es identificar con exactitud los riesgos, tanto internos como externos al aula, y minimizar los mismos, con el fin de que los colaboradores puedan laborar en un ambiente con condiciones favorables en el que puedan alcanzar un buen desempeño de sus labores diarias priorizando su salud laboral.

## **1.2. Delimitación del Problema**

El tema a investigar consiste en crear un programa de salud y seguridad laboral a favor de los colaboradores del Colegio Cristiano Logos durante el periodo febrero – Junio del año 2022. Con esta investigación buscamos identificar, evaluar y proponer las pautas a necesitar para controlar los riesgos estructurales, ambientales y ergonómicos, que puedan ser causantes de accidentes y/o enfermedades en los colaboradores al ejercer funciones propias de su posición.

El lugar de investigación será el Colegio Cristiano Logos ubicado en la calle Luis Amiama Tío #105, Arroyo Hondo. Santo Domingo.

El Colegio Cristiano Logos cuenta con 92 Colaboradores, divididos por departamentos. Departamento de administración, departamento de mantenimiento, departamento de Primer Ciclo de primaria, departamento de Segundo ciclo de primaria, departamento de primer ciclo de secundaria y departamento de segundo ciclo de secundaria.

Uno de los requisitos principales para pertenecer a la comunidad Logos es ser cristiano, no importa la religión a la que el colaborador pertenezca pero debe asistir a una iglesia para poder laborar como miembro del Colegio.

### **1.3. Preguntas de investigación**

1. ¿Cuáles son los factores de riesgos estructurales, ambientales y ergonómicos existentes en el Colegio Cristiano Logos en el periodo Febrero - Junio 2022?
2. ¿Cuáles son las enfermedades comunes en los colaboradores y cómo influye en la productividad presentada en el Colegio Cristiano Logos en el periodo Febrero - Junio 2022?
3. ¿Cómo influyen los accidentes laborales previamente reportados en el absentismo de los colaboradores del Colegio Cristiano Logos en el periodo Febrero-Junio 2022?

### **1.4. Objetivos de la Investigación**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Proponer un programa de seguridad y salud laboral del Colegio Cristiano Logos en el periodo Febrero – Junio 2022

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Determinar los diferentes factores de riesgos estructurales, ambientales y ergonómicos existentes en el Colegio Cristiano Logos en el periodo Febrero - Junio 2022.

- Identificar las enfermedades comunes y su influencia en la productividad de los colaboradores del Colegio Cristiano Logos en el periodo Febrero - Junio 2022.
- Analizar los accidentes laborales reportados previamente para detectar su influencia en el absentismo de los colaboradores del Colegio Cristiano Logos en el periodo Febrero-Junio 2022.

### **1.5. Limitaciones**

Entre las limitaciones que se pudieran exponer realizando la investigación nos encontramos con las siguientes:

1. La investigación supone que la institución facilite informaciones con relación a la seguridad laboral de los colaboradores del Colegio, lo que pueden ser datos confidenciales, por lo cual, puede que provoquen incomodidades o que ocasione que estos no estén dispuestos a colaborar de manera honesta en la misma por miedo a ser juzgados como organización. Esto será una gran limitante para el trabajo en estudio, ya que puede interferir en recopilar los datos pertinentes para llevar la investigación a cabo.
2. Escasez de investigaciones previas y confiables con relación al tema para realizar la investigación con apoyo de un marco y base elemental y que lleve toda la información necesaria para el avance de este.

### **1.6. Aspectos éticos**

Las autoras se responsabilizan a dar honra a los aspectos debidos y éticos de la investigación, teniendo a consideración los parámetros planteados por la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, de conservar una postura responsable y ética, de compromiso institucional y de respeto al momento de conducir el estudio dentro y con el centro propuesto, y los colaboradores.

Las autoras también se responsabilizan a ser siempre transparentes con lo planteado y expuesto en esta investigación, y de ser agentes íntegros para desenvolver y guiar el estudio por el mismo camino.

### **1.7. Justificación**

Esta investigación plantea el análisis del estado actual del Colegio con relación a los riesgos laborales, el absentismo laboral y en consecuencia la disminución de la productividad, con este análisis buscamos proponer un programa de seguridad y salud laboral de los trabajadores del Colegio Cristiano Logos en el periodo Febrero – Junio 2022. El tema llamó nuestra atención debido a la gran importancia que tiene, ya que entendemos que priorizar y proteger la salud de los colaboradores garantiza mayor calidad en el trabajo, buen desempeño de las funciones y propicia un ambiente sano y agradable para el personal. Aunque los riesgos existentes en un colegio parezcan mínimos, existen tanto de manera interna como externa al aula y estos podrían afectar en gran manera el desempeño de los colaboradores y aumentar el absentismo de los mismos. Tenemos facilidades de acceso al Colegio y confirmamos que el tema de Riesgos laborales no ha sido estudiado, lo que nos motiva aún más a realizar este proyecto.

Es de vital importancia detectar las situaciones de riesgo presentes en el plantel e implementar un programa de salud y seguridad laboral que otorguen las medidas necesarias que ayuden a eliminar o minimizar los accidentes y/o enfermedades que puedan de alguna manera afectar el personal y de esta manera incrementar la productividad, optimizar los procesos de la institución y reducir el absentismo laboral.

La educación es una profesión exigente en responsabilidad y nivel de dedicación, por lo que se debe enfatizar en cuidar de los colaboradores que forman parte de la misma y así prevenir cualquier situación que pueda afectar su bienestar.

Es indispensable que las instituciones educativas otorguen atención a la salud organizacional, dado que influye de manera directa en los aspectos psicológicos y físicos de los colaboradores y, por ende, influye en el desempeño sus funciones en sus puestos de trabajo. Además, algunos estudios han confirmado que las organizaciones que priorizan la gestión del talento humano se ven beneficiadas con una mayor disposición y compromiso por parte del equipo laboral para desarrollar su trabajo.

Es fundamental para los colaboradores poder desempeñar sus labores en un ambiente saludable, con condiciones óptimas y con las prevenciones necesarias, ya que con esto obtendremos un buen desempeño en sus labores diarias, así como también reducción de factores de riesgos y absentismo laboral en nuestros colaboradores. El debido cumplimiento de las medidas de seguridad laboral ayudará a fortalecer el sistema de la escuela y a mejorar el entorno en el que se encuentran los colaboradores.

El principal beneficiado con esta investigación será el colegio porque se le estará proporcionando las herramientas y pautas necesarias para implementar las medidas de seguridad en la institución y de esta forma se evitará el absentismo, la rotación de personal, las pérdidas económicas y las renunciaciones. Además, beneficiará a los colaboradores ya que de esta forma la organización estará velando por la seguridad de los mismos y por un entorno laboral saludable y adecuado.

De igual forma esta investigación ayudará a adquirir más conocimientos sobre la seguridad laboral, podrá servir de apoyo y de guía para otros profesionales del área que estén interesados en el tema.

En este primer capítulo se planteó la problemática a investigar, su importancia y la motivación que tenemos en realizarlo, dando a conocer los objetivos que se pretenden alcanzar y sus preguntas correspondientes; la justificación de por qué realizar esta investigación y sus limitaciones, así como los aspectos éticos.

En conjunto, todo da dirección de a dónde se quiere llegar con la investigación, lo cual permite evolucionar y tomar los siguientes puntos de los capítulos que les continúan a este, para el absoluto entendimiento de las metas planteadas y su desarrollo.



## **Capítulo 2: Marco teórico**

En este capítulo se desarrollan los distintos conceptos, artículos, investigaciones, teorías y modelos que sostienen la investigación a realizar. En este capítulo se definen la psicología industrial, la salud ocupacional y accidentes laborales, sus clasificaciones, las enfermedades profesionales y sus clasificaciones, absentismo por accidentes y/o enfermedad laboral, higiene laboral, condiciones ambientales en el trabajo, iluminación en el área laboral, factores de riesgo, beneficios de promover la seguridad laboral e investigaciones nacionales e internacionales

### **2.1 Antecedentes**

(La Organización Internacional del Trabajo, 2003). Plantea que, alrededor del mundo suceden un aproximado de 270 millones de accidentes de trabajo y 160 millones de enfermedades laborales anualmente (Gomez, 2007). Esas son unas estadísticas bastante elevadas considerando que cada empresa debe cuidar la salud y seguridad de sus colaboradores ya que son la parte fundamental de cualquier empresa.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), promedia que las pérdidas económicas por las indemnizaciones, gastos médicos y días perdidos de producción forman parte del 4% del producto interno bruto mundial citado por (Gomez, 2007).

Parra (2003) afirma que el trabajo puede ser una fuente de salud, provocar daños en nuestra salud o agravar daños ya existentes. Eso quiere decir que puede ser una fuente de salud ya que puede ser un ambiente laboral sano y de crecimiento, puede provocar daños en nuestra salud ya que pueden existir riesgos laborales y enfermedades que deriven del oficio y también puede agravar nuestro un daño ya existente porque el colaborador puede venir con un daño a la empresa y su condición puede empeorar por el oficio realizado (Parra, 2003).

Cuenca (2002) afirma que las enfermedades provocadas en el ámbito laboral se pueden evitar tomando en cuenta y prestándole mucha atención a aquellos riesgos que quizás sean pequeños en el momento, pero más adelante puede ocasionar una enfermedad para el colaborador.

La Organización Internacional del Trabajo ((OIT), 1999) plantea que las empresas con más de 20 trabajadores deben crear un comité de seguridad y salud en el trabajo para llevar a cabo las normas y el importante control de los exámenes médicos ocupacionales y preventivos. Con esto confirmamos que, aunque sea una mediana empresa es importante tener en cuenta la salud de los colaboradores en la empresa.

(FEUSO, 2015) Plantea que ‘se encuentran leyes que han sido formadas y dan a los trabajadores las herramientas que, visto legalmente, les ayuda a poder alcanzar el nivel de seguridad y protección deseada. Esta ley está basada en que todo trabajador tiene el derecho de estar en un ambiente laboral con una óptima salud y seguridad, lo que pone al empleador a brindar eso que tanto el empleado desea. Todos los trabajadores tienen el derecho a la salud dentro de la empresa, los colaboradores deben sentirse seguros dentro de la organización en la que laboran y es deber de la organización proveer esa seguridad y tener bajo control los riesgos que puedan manifestarse en contra de la salud del personal en la empresa.

(Quirón, 2015) plantea que ‘Lo primordial es realizar una buena dirección para prevenir los riesgos, porque las empresas y los trabajadores podrían anticiparse ante los mismos y así ir descendiendo los accidentes y enfermedades ocasionadas por las labores; con lo que mejorará particularmente la satisfacción de los trabajadores y, por tal modo, mejorará la productividad de la organización. Los beneficios de la prevención de riesgos en el trabajo se ven reflejados en el aumento en la productividad, la disminución del ausentismo, el

incremento en la moral de los empleados (lo cual se refleja en la lealtad hacia la compañía), el aumento de la satisfacción laboral, y una mejor imagen corporativa.

En los países de Latinoamérica la maza de trabajo figura un promedio del 50 % de toda la población (460 millones de personas)” (Salud, 2019). Para afianzar la máxima capacidad, productividad y rendimiento de cada uno de los trabajadores, es imprescindible el desarrollo de un plan competente de salud ocupacional. Con esto podemos entender que la salud ocupacional es imprescindible en una institución, porque proporciona seguridad al colaborador, oportunidades de crecimiento, ayuda a mejorar sus relaciones laborales, autoestima y otros efectos positivos.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo ((OIT), 1999), todos los años hay un promedio de 2 millones de muertes por accidentes y enfermedades laborales. Además, anualmente se registran más de 200 millones de casos por dolencias profesionales.

Las enfermedades que no son contagiosas dentro de un ambiente laboral también son las causas principales de que en la mayoría de los países se pierda hasta un 6% del producto interno bruto. Por lo tanto, la salud ocupacional es un factor que la mayoría de las empresas debe garantizar (Caballero, 2019).

Durante los últimos años la prevención de riesgos laborales ha dado un cambio de 360 grados, ya que antes solo se trataba de evitar los accidentes, mientras que en la actualidad el objetivo primordial de la prevención de riesgos es promocionar la salud y seguridad laboral para lograr tener trabajadores sanos y productivos. (Carrión, n.d.). Es notable como las empresas valoran cada vez más los muchos beneficios que puede traer el tener con un plan de prevención de riesgos.

## **2.2. Psicología industrial**

Según (Morris & Maisto, 2005) en su libro titulado introducción a la psicología plantea que la psicología industrial se enfoca en problemas prácticos como la capacitación y selección de los colaboradores, mejorar las condiciones laborales y la productividad.

## **2.3. Salud ocupacional y accidentes laborales**

La Organización Mundial de la Salud (1995) plantea que la salud ocupacional es una labor multidisciplinaria que está diseñada a la promoción y protección de la salud de los colaboradores a través del descenso y control de accidentes y enfermedades, y descartar los factores y circunstancias que puedan poner en riesgo la seguridad y salud en el área laboral. Como vemos en esta definición la salud ocupacional no viene solo cuando el problema o la enfermedad ya está manifestada, sino que debe prevenirse con anterioridad para así tener una buena salud dentro de la empresa.

Según Chiavenato (2008) los accidentes laborales pueden ser de dos tipos:

1. Accidentes sin separación: es cuando después de la lesión el colaborador puede seguir desempeñando sus funciones o puede continuar con su jornada de trabajo. En esta clasificación el accidente no se considera en el índice de frecuencia sin embargo se debe investigar y debe ser registrado en los censos mensuales.
2. Accidente con disolución este tipo de accidente ocasiona:
  - Incapacidad temporal que es cuando el empleado sufre la lesión y pierde temporalmente la capacidad para desempeñar sus funciones. El tiempo estimado para una incapacidad temporal es subordinado a un año.

- Inhabilidad parcial invariable es cuando a causa de la lesión el empleado tiene la reducción parcial e inmutable en su idoneidad para trabajar. El tiempo estimado de este tipo de lesión es superior a un año.
- Incapacidad permanente total es cuando el colaborador a raíz del accidente pierde en su totalidad la capacidad para trabajar o cuando la lesión es considerable y disminuye una capacidad y anula otra.
- Muerte es cuando el accidente provoca el fallecimiento del individuo

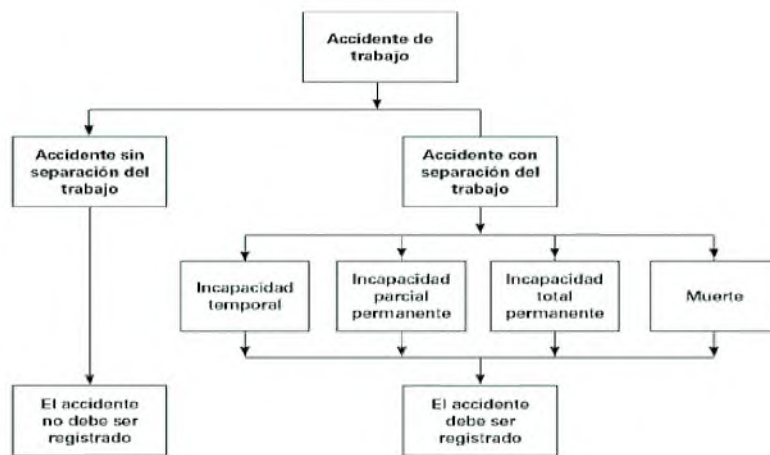
Es importante destacar que los accidentes laborales pueden ocurrir durante las horas de trabajo o del trabajo a la casa o viceversa.

Según informa la administradora de riesgos laborales salud segura (2006), el porcentaje de accidentes laborales era realmente alto, pero mediante los años ese porcentaje ha disminuido significativamente, pero esto no da a lugar que los riesgos laborales sean nulos en las organizaciones.

Cada institución privada tiene el deber de tener consigo un plan de seguridad y riesgo laboral, sin importar la cantidad de colaboradores que posee. El artículo 8.1 del reglamento de seguridad y salud en el trabajo plantea que las organizaciones tienen que crear un programa de salud y seguridad laboral en los primeros 3 meses de vigencia.

Chiavenato (2008) menciona que la prevención de accidentes se encarga en encontrar el origen que los provoca, con el objetivo de disminuirlas y así prevenir que se sigan ocasionando nuevos accidentes.

**Figura 1. Los accidentes Laborales y sus clasificaciones.**



Fuente: Administración de Recursos Humanos Chiavenato (2007)

La Superintendencia de salud y riesgos laborales (2013), presentó unas estadísticas que indican el mayor índice de frecuencia en los accidentes laborales por cada 200,000 horas de trabajo, indicó que la industria extractiva se manifiesta con un 0.24% de los colaboradores que están dentro de la tesorería de la seguridad social, continuando con el sector educativo con 8.54, construcción 4.83, industria de transformación 4.62 y el alojamiento y alimentación 6.82.

## **2.4. Enfermedad profesional**

Según Sierra (2003) en el "Manual de conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo" una enfermedad profesional es el quiebre paulatino y lento de la salud del colaborador, causado por una fuerte exhibición a casos adversos, por el ambiente laboral en que se desarrollan o por la organización de este. Es decir, se considera enfermedad laboral a cualquier reacción que tenga el colaborador que ponga en riesgo su salud por consecuencia de una mala ejecución en su trabajo, un ambiente laboral no adecuado y por exposición a agentes externos que puedan causar una enfermedad.

Sierra (2003) expresa que existen clasificaciones de las enfermedades profesionales las cuales son expuestas en el siguiente cuadro.

**Tabla 1. Clasificación de enfermedades laborales**

<b>ENFERMEDADES CAUSADAS POR AGENTES ANIMADOS</b>	
Enfermedades transmitidas por animales	Trabajos susceptibles de poner al trabajador en contacto con animales.
Enfermedades parasitarias	Trabajos en huertas Trabajos de saneamiento y transformación de zonas palúdicas.
<b>ENFERMEDADES PROFESIONALES PROVOCADAS POR LA INHALACIÓN DE SUSTANCIAS Y AGENTES NO COMPRENDIDOS EN OTROS APARTADOS</b>	
Canabosis y bagazositis	Trabajos de manipulación del cáñamo y el bagazo de la cana de azúcar.
Afecciones broncopulmonares causadas por los polvos de escorias Thomas	Empleo de estos polvos.
Asma provocado por las sustancias no incluidas en otros apartados	Exposición a ciertas sustancias en: a) Apicultura (veneno de abejas) b) Manipulación de algodón, lino y cáñamo. c) Actividades agrícolas
Enfermedades causadas por la irritación de las vías aéreas superiores por inhalación o ingestión de polvos, líquidos, gases o vapores.	Trabajos con exposición a polvos, líquidos, gases o vapores irritantes de las vías aéreas superiores.
<b>ENFERMEDADES DE LA PIEL CAUSADAS POR SUSTANCIAS Y AGENTES NO COMPRENDIDOS EN ALGUNO DE LOS OTROS APARTADOS</b>	
Dermatitis profesional	Todo trabajo en el que se entre en contacto con sustancias sólidas o líquidas, polvos, vapores, etc. En cualquier tipo de actividad
<b>ENFERMEDADES PROVOCADAS POR AGENTES QUÍMICOS</b>	
Plomo	Empleo de insecticidas con arseniato de plomo
Mercurio	Empleo de fungicidas para la conservación de los granos
	Manipulación y transporte de Escoria Thomas.
Manganeso	Preparación, utilización, manutención y transporte de abonos con sulfato de manganeso.
Talio	Manipulación y empleo de rodenticidas.
Fósforo	Fabricación y utilización de insecticidas o rodenticidas que contengan fósforo.
Arsénico	Empleo de insecticidas que contengan arsénico
Cloro	Empleo como herbicida y defoliante

Fuente: Manual de conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo, Sierra (2003)

**Tabla 2. Clasificación de enfermedades laborales**

Flúor	Empleo en conservas vegetales. Empleo como insecticida, pesticida.
Oxido de azufre	Ensilado de cereales.
Ácido sulfúrico	Enriado del cáñamo y del esparto
Sulfuro de carbono	Su manipulación y empleo como insecticida o parasiticidas en trabajos de tratamiento del suelo o almacenamiento de productos agrícolas.
Ácido cianhídrico, cianuros y compuestos del cianógeno	Empleo en la lucha contra los insectos parásitos en agricultura y contra roedores. Empleo de cinamida cálcica de abono.
Derivados halogenados de los hidrocarburos alifáticos	Utilización de pesticidas por pulverización.
Aldehídos	Empleo del metaceta-aldehído como pesticida en agricultura.
Nitroderivados alifáticos	Empleo como pesticidas y fungicidas.
Naftaleno	Utilización como insecticida.
Derivados alogenados de los hidrocarburos aromáticos	Empleo como insecticida y fungicidas.
Fenoles	Manipulación de pesticidas.
Nitroderivados de los hidrocarburos aromáticos y de los fenoles	Utilización como herbicidas.
<b>ENFERMEDADES SISTÉMICAS</b>	
Distrofia incluyendo la ulceración de la córnea por gases, vapores, polvos y líquidos	Trabajos con polvos, líquidos, gases o vapores capaces de producir distrofia de la córnea del ojo.
<b>ENFERMEDADES PRODUCIDAS POR AGENTES FÍSICOS</b>	
Hipoacusia o sordera provocada por ruido	Trabajos con exposición a ruido continuo de nivel sonoro equivalente o superior a 80 decibelios durante 40 hs. semanales y especialmente el talado de árboles con sierras portátiles.
Enfermedades osteo-articulares o angioneuróticas provocadas por las vibraciones mecánicas	Trabajos con herramientas agrícolas que produzcan vibraciones.
Enfermedades de las bolsas erosas debidas a la presión	Bursitis prerrotuliana del trabajador agrícola.
Arrancamiento por fatiga de las apófisis espinosas	Trabajo con manipulación de cargas pesadas.
Parálisis de los nervios debidos a la presión	- Parálisis del nervio cubital o mediano por manipulación de herramientas mecánicas, trabajos que entrañen comprensión de la mano (ordeño de vacas), trabajos de leñadores. - Parálisis del nervio ciático popliteo externo por posición prolongada en cuclillas (horticultores) - Parálisis del nervio ciático popliteo interno, tibial posterior y plantar interno por trabajos efectuados en posición amodillada con apoyo en los talones (jardineros)

Fuente: Manual de conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo, Sierra (2003)

## **2.5. Absentismo por accidentes y/o enfermedad laboral**

Según Penagos (2016) El absentismo laboral puede definir como la no asistencia al trabajo del colaborador que se esperaba que iba a acudir quedando eliminados los periodos vacacionales y las huelgas. Este absentismo es atribuido a una enfermedad o accidente y es aceptado por la empresa o la seguridad social.

Es de vital importancia medir el absentismo en las empresas con el fin de controlarlo y minimizarlo debido a que un índice de ausencia elevado puede provocar pérdida de productividad, incumplimiento de los objetivos propuestos, pérdida económica para la empresa e incomodidad en el equipo de trabajo.

## **2.6. Higiene laboral**

La higiene laboral se enfoca en el resultado y cuidado de males laborales, a través del análisis y control de dos variables: el ambiente de trabajo y el hombre. Chiavenato, (2007).

Según (Chiavenato, 2007) la higiene laboral tiene como objetivo:

- Excluir las causas de los daños ocupacionales.
- Reducir las acciones dañinas provocadas por el trabajo en personas que padecen un mal mortal o que padezcan alguna invalidez física.
- Prevenir que se recrudezcan los riesgos y accidentes.
- Mantener la salud de los colaboradores y elevar su desempeño ambiente de trabajo.

Plantea Chiavenato, (2007) que la higiene laboral es de carácter preventivo, ya que tiene como principal objetivo la comodidad del colaborador y su salud, al prevenir que este se enferme o se desparezca provisionalmente o de manera definitiva del trabajo.

Según Baptista (2003) Estos objetivos se pueden alcanzar logrando:



- Educar los empleados, empleadores, supervisores, gerentes, etc., al indicarles los peligros que existen en su lugar de trabajo y cómo disminuirlos.
- Mantener un estado de cuidado ante los riesgos que existen en la organización.
- Investigaciones y supervisiones de los procesos nuevos y utensilios que se estarán utilizando.

## **2.7. Condiciones ambientales en el trabajo**

Para Chiavenato (2007) La condición ambiental se refiere al entorno físico de los colaboradores en su área de empleo, por lo tanto, se refiere a los aspectos como la iluminación del entorno, las condiciones atmosféricas y el ruido. Estas se dividen en tres agrupaciones que influyen de manera relevante en el trabajo del ser humano como lo son las condiciones sociales, de tiempo y ambientales.

## **2.8. Iluminación en el área laboral**

Para Chiavenato (2007), la iluminación se define como “La porción de luz que prevalece en el ambiente de trabajo del colaborador. También, los tipos de iluminación se implantan conforme con el tipo de tarea visual que el colaborador deba efectuar; es decir, mientras mayor es la concentración visual del empleado, más es necesaria la iluminación en el punto focal del trabajo.

Según Chiavenato (2007), en su libro de “*Administraciones recursos humanos*” plantea que la iluminación errónea altera el sistema nervioso, cansa la vista y contribuye a la ineficiente calidad del trabajo además de que es el encargado de una gran parte de los accidentes laborales.

## **2.9. Factores de riesgo**

Se considera por riesgo laboral al grupo de factores ambientales, psíquicos, culturales, físicos, químicos y sociales, que pueden actuar sobre el individuo; la correlación y los efectos que pueden producir esos factores dan lugar a las enfermedades ocupacional. Esto quiere decir, que los factores de riesgo son un grupo de partes que, cuando están vigentes en las condiciones de trabajo, pueden provocar una decadencia en la salud del trabajador.

(Solórzano Arroyo, 2014)

Cuando una alteración en la salud de los colaboradores se produce esta no puede atribuirse a una sola causa, sino a un conjunto de diferentes factores presentes en el ambiente laboral, los que pueden ocasionar esa pérdida de salud. (Solórzano Arroyo, 2014)

### **2.9.1. Tipos de factores de riesgo**

#### **2.9.1.1. Factores Ergonómicos**

Estas se definen como las condiciones laborales que determinan las exigencias tanto físicas como psicológicas que el trabajo imponga al colaborador, y que aumentan la posibilidad de que se ocasione un daño. (Prevalla, 2013).

#### **2.9.1.2. Factores Psicoambientales**

Es un factor de riesgo psicológico donde el colaborador puede presentar cambios en su comportamiento, estos pueden ser depresión, ansiedad o incluso agresividad, y se manifiestan por el horario, la inseguridad, la monotonía o el ritmo de trabajo, etc. (Cabaleiro Portel & Castro Fernández, 2013).

### **2.9.1.3. Factores Físicos**

En estos factores se incluyen las actividades laborales que perjudican o ponen en riesgo la vida del colaborador. Por ejemplo, ausencia o deficiencia de mecanismos de seguridad, falta de protección, deficiencias en la construcción de los locales de trabajo y grado de peligro del tipo de trabajo (Montero, 2010).

### **2.9.1.4. Factores Ambientales**

Es el conjunto de factores que se encuentran latentes en todo medio en el que se encuentre el hombre, por ejemplo, la ventilación, nivel de humedad, iluminación, ruido y temperatura. Todos poseen valores mínimos y máximos y dentro de estos el colaborador puede realizar sus funciones sin que ocurra un quebranto en la salud. (Montero, 2010).

## **2.10. Beneficios de promover la seguridad laboral**

Priorizar la salud laboral genera muchos beneficios para los colaboradores, pues eleva el nivel de motivación, bienestar y satisfacción de los trabajadores, al igual que el desarrollo de su rendimiento, salud organizacional y capacidades en general. De igual forma, trae beneficios para la organización ya que aumenta el nivel de eficacia y productividad de los trabajadores, ayuda a conservar el capital humano, decae el absentismo y compromete a un mayor nivel a los trabajadores con la organización (Patlán, 2016).

## **2.11. Investigación nacional**

Un estudio realizado en la revista de la universidad de INTEC en el periodo de Julio-septiembre del 2016, muestra que la tasa de accidentes en la República Dominicana da a resaltar que existen sectores prioritarios ideales para prevenir dichos accidentes como lo son el sector educativo, alojamiento y alimentación, ya que cuentan con índices mayores de

riesgo que otros como la construcción y transformación, que son los más mencionados a la hora de señalar los sectores de riesgo.

Según un estudio realizado por el MINERD (2014) plantea que, en España a partir de 8 de noviembre del 2014, su constitución modificó el artículo 40 y establecen que el poder político debe ser uno de los principales involucrados para garantizar la seguridad e higiene en el aspecto laboral.

Según dicho estudio se plantea que del 2004-2014 la Administradora de Riesgos Laborales Salud Segura ha recibido 166,277 reportes de accidentes y enfermedades laborales. También plantean que en dicho año las notificaciones de informes acerca de accidentes laborales por parte de empresas públicas son menores que de las empresas privadas, poniendo así a las empresas privadas con el 86% de notificaciones de casos en el país.

El Consejo Nacional de Seguridad Social (2014) plantea que los fondos entregados al Seguro de Riesgos Laborales (SRL) mediante el período febrero de 2004 hasta junio de 2014 fueron de \$19,729 millones de pesos. Los fondos dispersados al mes de junio 2014 subieron a \$1,531 millones, divididos de la siguiente forma: 95.17 % a ARLSS, 4.17 % a la Comisión SISALRIL y 0.66 % al Fondo de Solidaridad Social del Seguro de Riesgos Laborales (FSS) pág. 33.

## **2.12. Investigación internacional**

De acuerdo con una investigación realizada por Salud pública de México (2019) en todo el mundo, 317 millones de personas son víctimas de accidentes laborales, 160 millones tienen enfermedades relacionadas con el trabajo y más de 2.3 millones de muertes suceden en el trabajo. En América Latina y el Caribe, se registran 6.9 accidentes mortales por cada 100,000 trabajadores en el sector de servicios. Las condiciones laborales inadecuadas pueden incrementar los accidentes y enfermedades en las organizaciones, principalmente para los

colaboradores del área de Limpieza debido a que suelen desarrollar sus funciones bajo condiciones precarias y suelen ser personas mayores de edad.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce que las empresas son un entorno de primer lugar para el desarrollo de actividades de promoción, seguridad, prevención y cuidado de la salud de los colaboradores.

En la investigación titulada “Salud y seguridad laboral: intervención educativa en trabajadores de limpieza en áreas de investigación” (2016), realizada por Elena Parra Tapia Guillermo Perales Ortiz, Amado D. Quezada Y Pilar Torres Pereda podemos ver que en una muestra de 31 personas del área de limpieza sólo el 41.94% de los participantes había obtenido alguna capacitación en bioseguridad y estos tenían muy poco conocimiento para tratar los riesgos existentes, lo que los hace que se trabaje con condiciones adversas para el manejo de un entorno laboral óptimo. Del total de participantes, 80.65% fue mujer; 58.06% se ubicó en edades entre 40 y 59 años. Con estos resultados podemos resaltar la importancia de evaluar el personal constantemente y hacer énfasis en las capacitaciones, con estas podemos lograr cambios positivos y prevenir o evitar los posibles accidentes en el trabajo.

El estudio para esta investigación se llevó a cabo durante Marzo-Junio de 2016 en las instalaciones del Instituto Nacional de Salud Pública (INSP) en México y se utilizó un diseño de estudio de métodos mixtos concurrentes, caracterizado por unir enfoques cuantitativos y cualitativos que se desarrollan simultáneamente en el tiempo. Los resultados de esa investigación culminaron en un cambio positivo para la organización debido a que pudieron establecer acciones de prevención de riesgos como un canal para promocionar la salud pública en poblaciones vulnerables y discriminadas. Aunque en el levantamiento de la información inicial los colaboradores se mostraron con una actitud favorable ante la prevención de riesgos, mediante se desarrolló la investigación se observó que durante sus actividades cotidianas realizaban prácticas de riesgo propias de su función. Con esta

investigación se modificaron actitudes y prácticas de riesgos y se incorporaron nuevas prácticas de prevención del peligro. De igual forma, se fomentaron acciones como desinfección de manos, duchas y cambios de ropa.

## **2.2. Marco conceptual**

**Salud:** La Organización mundial de la salud (1948), define la salud como “un estado totalmente de bienestar en los aspectos mentales, sociales y físicos” y no solo en particular como la inexistencia de enfermedades.

**Enfermedad profesional:** (La Organización Mundial de la Salud ,1985) definió las enfermedades profesionales como un trastorno de salud que se ve directamente influenciados por los riesgos laborales de manera interna como externa del trabajo.

**Seguridad Laboral:** (Martínez, 2010) define la seguridad laboral como el estudio de métodos y normas destinados a garantizar una producción que presencie el menor de los riesgos tanto para el colaborador como para los elementos ya sean herramientas, edificaciones, elementos, etc.

**Salud Ocupacional:** (La Organización Mundial de la Salud ,1950) definió la salud ocupacional como un ejercicio multidisciplinario que fomenta y cuida la salud de los colaboradores.

**Riesgos Laborales:** Creus (2006) plantea que los riesgos laborales son un grupo de enfermedades y accidentes que pudieran pasar en ocasiones laborales o como consecuencia del mismo trabajo.

**Prevención:** (La organización mundial de la salud, 1998) plantea que la prevención son las acciones tomadas para evitar la aparición de las enfermedades, reducir riesgos, detener el avance y minimizar las consecuencias una vez planteadas.

## **2.3 Marco contextual**

### **2.3.1. Colegio Cristiano Logos**

Colegio Cristiano Logos se desempeña en el área de Colegios y Escuelas como actividad comercial. Está localizado en la calle Luis Amiama Tío #105, Arroyo Hondo. Santo Domingo, República Dominicana. En 1985 se inició la construcción de la escuela en una antigua casa de familia, donde trabajaron hasta el 1990, año en que, se trasladaron las facilidades al edificio que ocupa en la actualidad.

Actualmente el colegio cuenta con 92 colaboradores, divididos por departamentos. Departamento de administración, departamento de mantenimiento, departamento de Primer Ciclo de primaria, departamento de Segundo ciclo de primaria, departamento de primer ciclo de secundaria y departamento de segundo ciclo de secundaria.

Uno de los requisitos principales para pertenecer a la comunidad Logos es ser cristiano, no importa la religión a la que el colaborador pertenezca, pero debe asistir a una iglesia para poder laborar como miembro del Colegio.

### **2.3.2 Filosofía organizacional**

**Misión:** Asistir a padres cristianos en su labor de entrenar de manera efectivamente a sus hijos para la vida actual y la venidera.

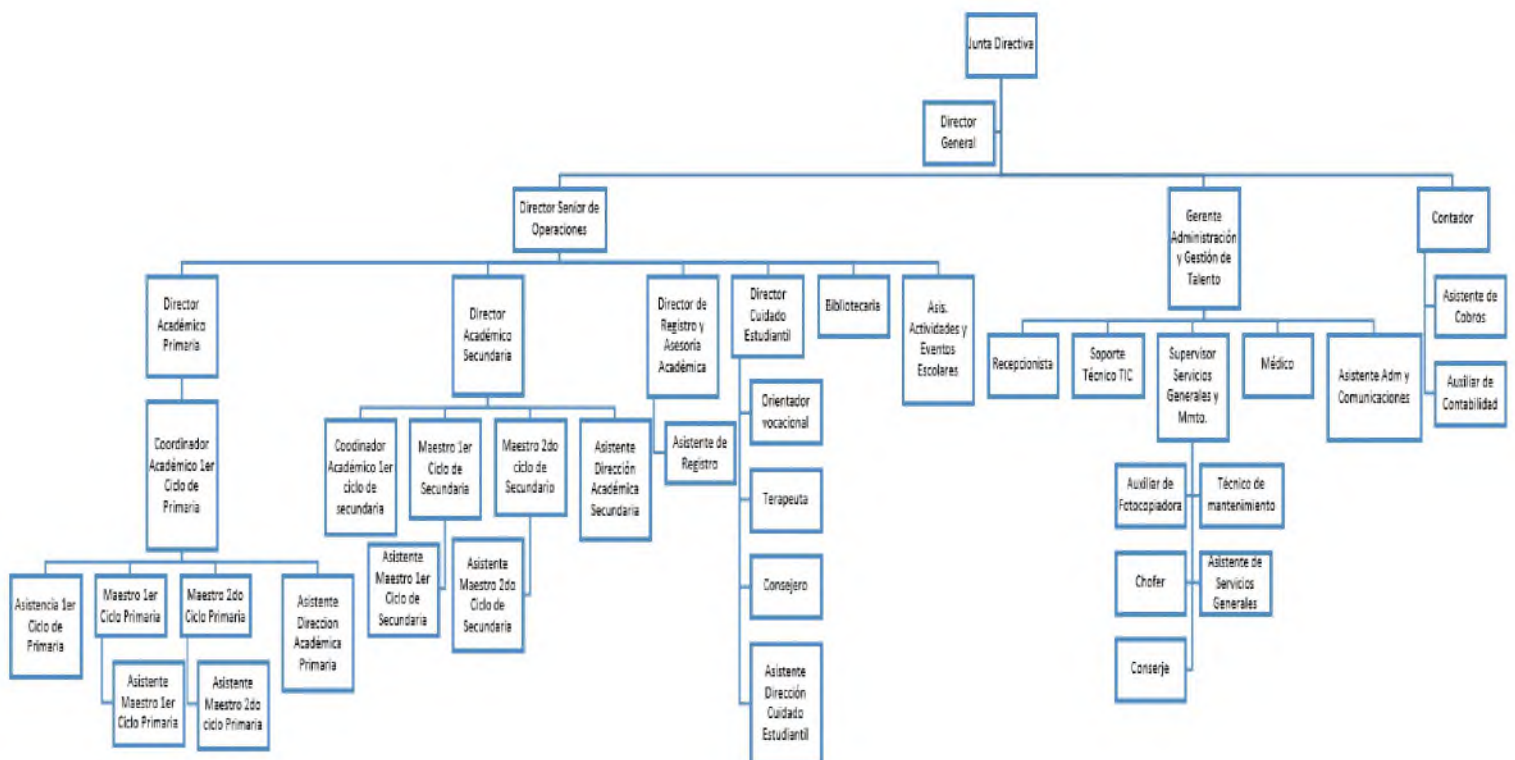
**Visión:** Los estudiantes se desarrollarán en sabiduría, estatura y conocimiento, obteniendo una visión bíblica del mundo que los instruya para contribuir en la expansión del reino de Dios y el servicio a su generación.

#### **Valores**

- **Cristo:** En una relación única con Él, por medio de su obra en la cruz, somos cambiados a su imagen y llevamos todo pensamiento cautivo hacia su obediencia.

- **Disciplinando a Estudiantes:** Nos entusiasma la responsabilidad de entrenar a cada estudiante para adorar a Dios e impactar su país y comunidad con pensamientos y acciones bíblicas.
- **Colaborando con Padres:** Directores y profesores colaboramos juntamente con los padres en discipulado y formación de sus hijos.
- **Cuidando la Comunidad:** La comunidad es el lugar donde Dios crea sus planes redentores en naciones e individuos. Además, es donde Su gracia se desarrolla de forma más plena. Es por esto que nos importa tanto y la cuidamos.
- **Practicamos el Servicio:** El servicio gozoso y sacrificial es la forma única de expresar nuestro amor y preferencia por el prójimo.
- **Procurando la Excelencia:** Intencionalmente buscamos ser los mejores administradores de los dones, talentos y recursos dados por Dios, para que Su nombre sea glorificado en medio nuestro.

### 2.3.3. Organigrama



Fuente: Colegio Cristiano Logos (2018)



## **Capítulo 3: Marco metodológico**

### **3.1. Enfoque de la investigación**

El estudio se realizó con un enfoque cualitativo, debido a que se busca explorar la realidad de fenómenos de tipo social, teniendo como base las experiencias personales de los colaboradores inmersos en el contexto. Por igual, esta es una investigación de campo, ya que se pretende obtener los datos a través de la exploración de un fenómeno poco estudiado dentro del contexto inicial (Nieto, 2018).

González (2013) afirma que el principal propósito de la investigación cualitativa es la creación de conocimiento acerca de la realidad social, a partir de las condiciones personales y la perspectiva de quienes la inician y la experimentan.

Los autores (Blasco y Pérez, 2007) plantean que una investigación de tipo cualitativo estudia la realidad del contexto ordinal y como suceden las cosas dentro del ambiente existente, arrojando fenómenos o problemas de acuerdo a las personas estudiadas. Con este enfoque de investigación se podrá obtener una visión general y más amplia del comportamiento de los empleados en la institución. Este estudio también permite generar ideas o hipótesis sobre el problema a investigar y ayuda a definir o a identificar posibles soluciones a los problemas existentes.

### **3.2. Diseño de la investigación**

El diseño es no experimental debido a que se implementó una encuesta para recopilar información directa sin necesidad de manipulación. Únicamente estudiamos los hechos en su estado natural y con ello tuvimos una visión de los acontecimientos antes ocurridos para poder plantear una solución.

Según (Sampieri, 2003) el diseño no experimental se conoce como aquella investigación que se realiza sin manipular las variables y en los que se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

De igual forma, la investigación es de corte transversal porque la información será recolectada en un único momento. Sampieri, (2003) Plantea que la investigación de corte transversal es cuando se obtienen los datos en un solo momento, su propósito es la descripción de las variables y su repercusión en un momento dado. Es decir, el estudio solo recolectó y analizó datos en un periodo de tiempo específico, por lo que es considerado un estudio de tipo no experimental y transversal.

### **3.3. Tipo de estudio**

El diseño de investigación es de tipo exploratorio ya que con este método científico podemos recopilar la información, analizarla, y buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones de causa-efecto. Realizando una investigación de tipo exploratoria no solo abordaremos el conocimiento anterior de los temas a investigar, sino que podremos direccionar su alcance para obtener la justificación específica de la misma, este proceso de estudio es catalogado como la indagación informal libre, debido que permite obtener una indagación concreta de los aspectos importantes que intervienen en la situación de estudio. Para realizar esta investigación la unidad de análisis está compuesta por los colaboradores que brindan sus servicios en el Colegio Cristiano Logos, Distrito Nacional, República Dominicana para la fecha Febrero-Junio del año 2022.

(Sampieri, 2014) plantea que los estudios exploratorios se realizan cuando su principal objetivo es investigar un tema o problema de investigación que ha sido poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Realizando una investigación exploratoria se pueden conocer el verdadero alcance del problema a estudiar, así como cuáles son los aspectos más relevantes que es pertinente abordar en la investigación.

### **3.4. Unidad de análisis, población y muestra**

#### **3.4.1. Unidad de análisis**

Para realizar esta investigación la unidad de análisis está compuesta por los trabajadores que dan sus servicios en el Colegio Cristiano Logos, Distrito Nacional, República Dominicana para la fecha Febrero-Junio del año 2022.

#### **3.4.2. Población**

(Sampieri, 2006) plantea en su libro Metodología de la investigación (2000), que la población es "Un grupo finito o infinito de elementos que poseen cualidades iguales por lo cual serán extensivas las conclusiones de la investigación".

La población está compuesta por 93 trabajadores, tanto hombres como mujeres, de edades entre 21 a 80 que laboran en el Colegio Cristiano Logos. La mayor parte de la población son mujeres, teniendo un total de 23 hombres y 70 mujeres laborando actualmente. Para esta investigación el tipo de muestreo es no probabilístico, utilizando la técnica de conveniencia al investigador, ya que se decidirá cuáles individuos de la población serán parte de la muestra, dependiendo de la disponibilidad de estos (Canal, 2006).

Para realizar esta investigación no fue utilizado una muestra representativa de la población estudiada, más bien, trabajamos con la población de manera directa. Nuestra población está compuesta por el personal de Recursos Humanos del Colegio Cristiano Logos con la finalidad de encontrar datos especializados sobre el problema de la investigación.

### **3.5. Criterios de inclusión**

Los criterios para elegir la población fueron los siguientes:

- Que sean trabajadores activos del Colegio.
- Que hayan sufrido algún riesgo dentro de la organización.

- Que hayan presentado absentismo por motivo de algún accidente laboral.

### **3.6. Fuentes primarias y secundarias**

#### **3.6.1. Fuentes primarias**

Para recolectar los datos, se utilizaron los documentos suministrados por el Colegio Cristiano Logos y la entrevista realizada a la Gerente de Recursos Humanos.

#### **3.6.2. Fuentes secundarias**

Para recolectar los datos científicos, se utilizaron libros, revistas, tesis y demás fuentes encontradas en internet.

### **3.7. Método de investigación**

El método de investigación utilizado fue el método inductivo porque mediante este se pudo observar y registrar el cumplimiento de las medidas de seguridad en el Colegio Cristiano Logos para luego analizarlas y obtener conclusiones generales. Este método nos permite obtener las informaciones y resultados necesarios para después, proceder a realizar deducciones respecto a los determinantes y consecuencias del problema estudiado.

(Sampieri, 2004) Plantea que el método inductivo es donde los investigadores parten de hechos particulares para llegar a conclusiones generales.

### **3.8. Instrumentos de recolección de datos**

En este estudio se utilizaron los métodos de observación, análisis documental y entrevista.

Las autoras coordinaron un día con la Gerente de Recursos Humanos para poder visitar el plantel y evaluar las condiciones del mismo, visitando las distintas instalaciones que posee como el área de cancha, las diferentes aulas, espacios administrativos, pasillos, escaleras y demás, en búsqueda de cualquier deficiencia que pudiera considerarse un riesgo para los

colaboradores. Esta observación tuvo lugar durante todo el mes de febrero. De acuerdo con Sampieri, (2013) el método de observación se define como la recolección de manera sistemática, confiable y válida de las situaciones y comportamientos que pueden ser observables, mediante un conjunto de categorías y subcategorías. Este método nos permite evidenciar las deficiencias observables que pudieran estar presentes en el plantel afectando la salud laboral de los empleados.

De igual forma, se realizó un análisis documental, que duro un aproximado de 3 semanas realizándose, para así obtener las licencias previamente reportadas desde el mes de Septiembre del año 2020 hasta la actualidad con la finalidad de identificar cuáles son los riesgos más comunes que presencian los colaboradores dentro del plantel. Además, con este análisis podemos definir los accidentes laborales reportados que han generado absentismo y pueden producir baja productividad.

Para concluir, se realizó una entrevista a la Gerente de Recursos Humanos el 15 de junio del año 2022, con la finalidad de conocer datos específicos sobre cómo han afectado los accidentes laborales previamente reportados a la cantidad de absentismo, productividad y ambiente laboral.

### **3.9. Método y Técnicas de análisis de los datos**

Los datos recolectados fueron analizados de manera manual creando una tabla través de la herramienta Microsoft Excel que represente los factores de riesgo que han generado los accidentes laborales ocurridos en el Colegio Cristiano Logos y que han provocado absentismo en los colaboradores desde el mes de Septiembre del año 2020 hasta la actualidad.

### 3.10. Fases del proceso de la investigación

Al optar por una investigación cualitativa, para el desarrollo de esta se estuvieron observando diferentes fases: contacto con el Colegio, observación de las condiciones del plantel, análisis documental de los accidentes previamente reportados, entrevista a la gerente de Recursos Humanos y análisis de los resultados.

- 1. Contacto con el Colegio:** Para iniciar, las autoras contactaron de manera formal a la empresa para solicitar autorización para realizar la investigación, extendiendo una carta y explicando brevemente el proceso investigativo que se iba a realizar. Una vez aprobada la solicitud se prepararon los instrumentos necesarios para llevar a cabo el estudio, es decir la recolección de datos inicial, estado actual del Colegio con relación al tema y demás informaciones.
- 2. Observación de las condiciones del plantel:** Las autoras coordinaron una fecha con la Gerente de Recursos Humanos para poder visitar el plantel y evaluar las condiciones del mismo, en búsqueda de cualquier factor que pueda ser considerado como riesgo causante de un accidente laboral.
- 3. Análisis documental:** Para esta tercera fase, con el permiso de la Gerente de Recursos Humanos, se evaluaron las licencias reportadas desde la fecha Septiembre 2020 hasta la actualidad con la finalidad de analizar sus causas e identificar cuáles son los riesgos más comunes a los que los colaboradores están expuestos diariamente.
- 4. Entrevista a la Gerente de Recursos Humanos:** Las autoras utilizaron un cuestionario creado desde el inicio como modelo de entrevista para indagar a profundidad sobre la problemática planteada desde el punto de vista de la entrevistada.
- 5. Análisis de los Resultados:** Luego de haber realizado las investigaciones necesarias, y una vez conseguidas cada una de las informaciones por medio de las distintas

técnicas usadas, se explicaron los resultados arrojados, para tener una comprensión más fuerte sobre los peligros presentes en la institución. Se reunieron todos los datos obtenidos y se procedió a ordenar, evaluar y al final, exponer la investigación arrojada.

Para concluir, este capítulo se ha incluido todos los puntos metodológicos que se usaran para desarrollar esta investigación, resaltando cada detalle importante, como lo es la población y muestra, qué tipo de investigación se pretende llevar, los pasos a consumir, la utilización de las herramientas para llevarla a cabo, y de paso además hacer un apropiado estudio una vez conseguidos los resultados, las fuentes primarias y secundarias a utilizar.

Cada aspecto metodológico cumple con un objetivo en concreto, y forma parte primordial para terminar la investigación satisfactoriamente, para de esta forma conseguir las metas del análisis, propuesto con anterioridad.

## Capítulo 4: Resultados, conclusiones y recomendaciones

Dentro de este capítulo se detallan los resultados obtenidos en la recopilación de información mediante los instrumentos implementados para la investigación, los cuales permitieron identificar el problema y otorgar conclusiones y sugerencias para la mejora de la salud laboral de los colaboradores del Colegio Cristiano Logos.

### 4.1 Resultados

#### 4.1.1. Resultados del análisis documental

Mediante el análisis documental, captado de los expedientes de todos los colaboradores del Colegio Cristiano Logos, desde el mes de septiembre del año 2020 hasta la fecha, logramos identificar diversas enfermedades por las cuales, son afectados y por tanto son causas de licencias médicas con cierta regularidad, estas son:

- **Asma:** (Gina, 2006) plantea que es una patología inflamatoria crónica de las vías aéreas, genera un aumento en la reactividad de la vía aérea y episodios comunes de sibilancias, complejidad respiratoria, tiraje intercostal, tos y opresión torácica, en especial en la noche y en la mañana.
- **COVID-19:** Es una totalmente nueva forma de la patología del Covid-19 la cual se debe al nuevo virus SARS-COV2 que causa una infección aguda con indicios respiratorios. (American Thoracic Society, 2020).
- **Fibromialgia:** Es una patología neurológica crónica que causa dolor a lo largo del cuerpo humano, entre otros indicios. Es un inconveniente de salud neurológico común que causa dolor y sensibilidad generalizados (sensibilidad al tacto) (Amigues, 2019).
- **Plasmocitoma:** tipo de cáncer que comienza en las células plasmáticas (Instituto Nacional del Cáncer, 2021).



- **Litiasis renal:** es una patología provocada por la existencia de cálculos o rocas en el centro de los riñones o de las vías urinarias (Romano, 2020).

**Síndrome radicular lumbar:** sensación dolorosa circunscrita a la columna lumbar que impide su movilidad común. (Seguí, 2002).

Al realizar el análisis documental de las licencias reportadas en el Colegio pudimos identificar la cantidad de veces que un accidente o enfermedad provocó absentismo en la institución según cada año investigado, los resultados fueron:

**Tabla 3.** Enfermedades reportadas que provocaron absentismo en el año 2020

Enfermedades reportadas	Cantidad de absentismo en el año 2020
Asma	2
COVID 19	3
Fibromialgia	1
Plasmocitoma	5
Tendosinovitis	2
Accidente	1
Duelo	1
Histerectomía	1
Crisis hipertensa	1
<b>Total</b>	<b>16</b>

**Fuente:** Datos extraídos del análisis documental de las licencias reportadas en el año Colegio Cristiano Logos (2020)

**Figura 2.** Enfermedades reportadas que provocaron absentismo en el año 2020



**Fuente:** Datos extraídos del análisis documental de las licencias reportadas en el año Colegio Cristiano Logos (2020).

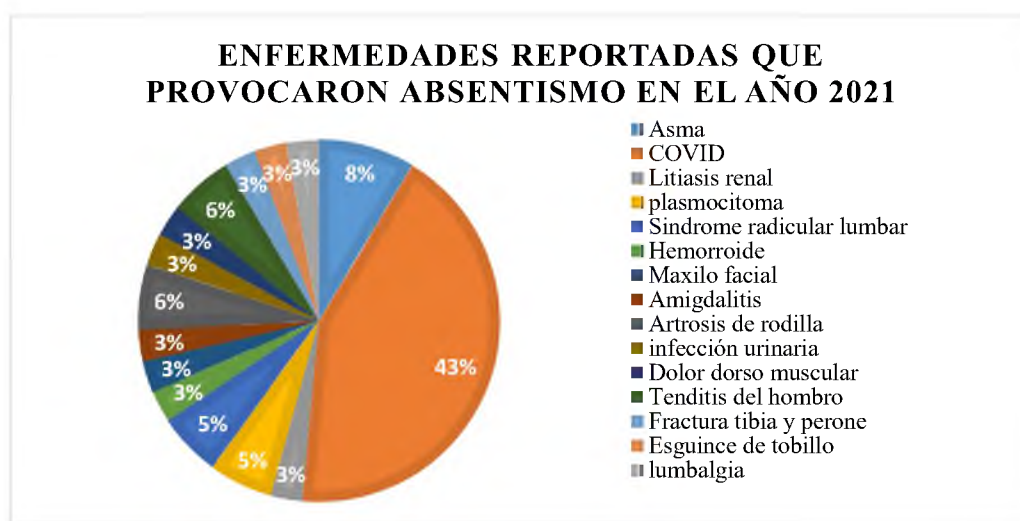
En la figura 2 se observan las enfermedades que fueron reportadas y que provocaron un absentismo en el año 2020, arrojando que la enfermedad que más se reportó fue la plasmocitoma con 29%.

**Tabla 4.** Enfermedades reportadas que provocaron absentismo en el año 2021

Enfermedades reportadas	Cantidad de absentismo 2021
Asma	3
COVID	15
Litiasis renal	1
Plasmocitoma	2
Síndrome radicular lumbar	2
Hemorroide	1
Maxilo facial	1
Amigdalitis	1
Artrosis de rodilla	2
Infección urinaria	1
Dolor dorso muscular	1
Tendinitis del hombro	2
Fractura tibia y peroné	1
Esguince de tobillo	1
Lumbalgia	1
<b>Total</b>	<b>35</b>

**Fuente:** Datos extraídos del análisis documental de las licencias reportadas en el año Colegio Cristiano Logos (2021)

**Figura 3.** Enfermedades reportadas que provocaron absentismo en el año 2021



**Fuente:** Datos extraídos del análisis documental de las licencias reportadas en el año Colegio Cristiano Logos (2021)

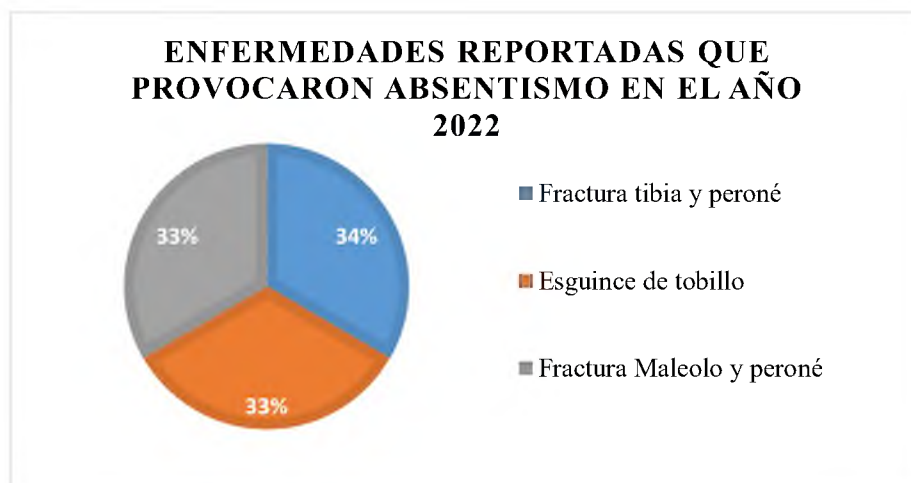
En la figura 3 se observan las enfermedades reportadas que provocaron un absentismo en el año 2021, arrojando que la enfermedad mayormente reportada fue Covid-19.

**Tabla 5.** Enfermedades reportadas que provocaron absentismo en el año 2022

Enfermedades reportadas	Cantidad de absentismo en el año 2022
Fractura tibia y peroné	3
Esguince de tobillo	3
Fractura maléolo y peroné	3
<b>Total</b>	<b>9</b>

Fuente: Datos extraídos del análisis documental de las licencias reportadas en el año Colegio Cristiano Logos (2022)

**Figura 4.** Enfermedades reportadas que provocaron absentismo en el año 2022



Fuente: Datos extraídos del análisis documental de las licencias reportadas en el año Colegio Cristiano Logos (2022)

En la figura 4 se puede observar las enfermedades reportadas que provocaron absentismo en el año 2022, arrojando estas 3 con un igual porcentaje: fractura de tibia y peroné, esguince de tobillo y fractura maléolo y peroné.

Con este análisis documental se puede identificar que la mayor cantidad de absentismo que se ha provocado en el Colegio Cristiano Logos entre Septiembre del año 2020 hasta Mayo del año 2022 ha sido provocado por Covid-19 y por fracturas y/o dolores musculares en los colaboradores. Se puede apreciar que empleados de distintas áreas y en distintas

ocasiones han reportado absentismo por esguinces, fracturas y dolores tanto en la espalda como en las rodillas, piernas y hombros, lo que pudiera ser un indicador de deficiencias en los equipos de trabajo y de seguridad del plantel.

#### **4.1.2. Resultados de la entrevista**

Con la entrevista aplicada a la Gerente de Recursos Humanos el 22 de Junio del 2022 se puede comprobar que el Colegio Cristiano Logos actualmente no cuenta con un plan de seguridad y riesgos laborales, que permita la protección oportuna sus colaboradores, de los riesgos que pudieran existir en el plantel, de igual forma, la Gerente nos confirma que la institución no cuenta con un comité de seguridad aunque nos asegura que los directores de manera informal se hacen cargo de estas funciones.

Los accidentes o enfermedades que más se reportan en el Departamento de Recursos Humanos del Colegio son torceduras en el tobillo, bursitis, dolor en la columna, dolor de las piernas y problemas en los hombros. Cabe destacar, que la gerente de Recursos Humanos nos comunicó que estos reportes tanto de accidentes como de enfermedades laborales ocurren de manera frecuente y para trabajarlos la Dirección del centro y el Departamento de Recursos Humanos, tienen establecido el siguiente protocolo:

1. Ejecutan los primeros auxilios en el centro a los colaboradores afectados por el accidente o enfermedad laboral, a cargo de la doctora de la institución.
2. En caso de ser necesario, proceden a llamar al 9.1.1, de acuerdo al accidente lo ocurrido.
3. Si aplica, es reportado a la IDOPRILL el accidente ocurrido.

Entre las herramientas proporcionadas a los colaboradores operativos o de mantenimiento para evitar accidentes o enfermedades laborales se encuentran: Guantes, cubetas para exprimir, faja para cargar cosas pesadas. De igual forma, a nivel administrativo se

suministran sillas cómodas y cualquier otro tipo de material de oficina que los colaboradores soliciten.

La Gerente de Recursos Humanos nos informó que se realizan evaluaciones periódicas al plantel para identificar y controlar los riesgos que pudieran existir y que de igual forma, se cambian las sillas de los colaboradores si los resultados de esa evaluación así lo ameritan.

Actualmente no existe un presupuesto para costear la prevención de riesgos laborales en el Colegio Cristiano Logos, aunque la Gerente nos resalta que la idea está en consideración. En el año 2021 el colegio ha recibido una evaluación de riesgos generales por motivo de acreditación por parte de ACSI (Association of Christian Schools International).

Con esta entrevista pudimos identificar algunas de las oportunidades de mejora que posee el Colegio Cristiano Logos en cuanto a la seguridad laboral dentro de la institución, entre estas se encuentran:

1. No se les informa a los colaboradores de los riesgos específicos que pueden afectar su lugar de trabajo.
2. No se educa a los colaboradores sobre las medidas a utilizar para prevenir y proteger su salud dentro de su área laboral.
3. No se realizan evaluaciones de manera periódica a la salud de los colaboradores.
4. No reciben supervisión de parte del estado para garantizar un espacio laboral seguro.

Aun con estas oportunidades de mejora identificadas, la Gerente nos confirma que no ha recibido ninguna renuncia por motivo de los riesgos laborales que pudieran existir en la institución y esta nos comunica que considera que el Colegio puede calificarse como “levemente seguro”. Para concluir, nos comunica que los colaboradores reciben capacitación

sobre cómo reaccionar ante incendios y como aplicar primeros auxilios, estas capacitaciones no tienen un periodo de aplicación en específico, es decir, se realizan cada cierto tiempo. La última vez que se realizó este tipo de capacitación fue en el año 2021.

#### **4.1.3. Resultado de la observación**

Después de haber recorrido el plantel educativo se pudieron observar algunos instrumentos y estructuras que pudieran ser de riesgo para los colaboradores.

Según la encargada de RRHH algunos de estos instrumentos y estructuras ya han sido los causantes de situaciones de riesgos.

- **Sillas:** Según lo observado las sillas para las asistentes y los encargados de mantenimiento no son aptas para aguantar a una persona sentada en un horario laboral, ya que son frágiles y su material no es fuerte para el uso solicitado. Tampoco se pudiera considerar una silla ergonómica ya que no cumple con las características necesarias para serlo, como son:
  1. Asiento regulable en altura
  2. Asiento regulable en profundidad: esta modalidad permite que haya un espacio libre entre el borde del asiento y la parte posterior de la rodilla.
  3. Respaldo reclinable y posición de balanceo: esta modalidad permite tener un espacio libre a la hora de balancearse y ajusta la tensión del respaldo al peso de la persona.
  4. Sistema sincro: permite inclinar el respaldo hacia atrás de manera sincronizada con la base del asiento para así lograr una sintonía del movimiento.
  5. Diseño adaptable a la forma del cuerpo: esto permite mantener la columna vertebral alineada y la lumbar protegida ya que cuenta con una elevación lumbar que ayuda a mantener la espalda en posición natural.

## 6. Materiales que favorezcan la transpiración

- **Abertura en el patio:** en el patio de juegos se encuentran varias aberturas profundas donde puede ocurrir una situación de riesgo, ya que cualquier colaborador, administrativo, niño o padre puede tropezar y entra su pie y provocar una fractura. Una de las colaboradoras sufrió una lesión del tobillo por dicha situación y varios niños se han tropezado y caído por esta estructura abierta.
- **Tapa de acueducto:** observando la institución se encontró un desnivel en la cancha, que ha provocado varios accidentes, uno de ellos a la coordinadora de primaria. Luego de preguntarle al encargado de mantenimiento la razón por la cual no había sido corregido ese desnivel su respuesta fue “Las tapas de acueducto no se pueden tapar”. Gracias a esto no se ha arreglado el desnivel que es un riesgo para todo aquel que circula por la cancha.
- **Levantamiento de suelo:** mucho del suelo del patio de la institución esta levantado, provocando así un desnivel en todo el piso, y provocando una situación de riesgo para la comunidad educativa.

Estas observaciones concluyen que dentro de la institución si existen escenarios y elementos de riesgos tanto para el trabajador como para las demás personas que forman parte de la institución.

La institución es la responsable de corregir estos escenarios y evitar que los riesgos se presenten, para así mantener al trabajador sano y libre de una situación de riesgo innecesaria.

## 4.2. Conclusiones

Debido a los accidentes y enfermedades laborales que ha ocasionado el no tener un plan de salud y seguridad laboral dentro del Colegio Cristiano Logos, se ha elegido este tema de investigación y se ha propuesto un programa de salud y seguridad laboral.

Al crear este programa de salud y riesgos laborales se evitará costos de indemnización y beneficios laborales y de salud, tanto para la empresa como para el trabajador.

A través de esta investigación se logró identificar en cada una de las áreas y los diferentes factores de riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

Nunca antes se había implementado un programa de seguridad y salud laboral en el plantel educativo, a pesar de ser de gran importancia para los colaboradores y los empleadores, la creación de este programa se basó en los siguientes objetivos: 1) Determinar los diferentes factores de riesgos estructurales, ambientales y ergonómicos existentes en el Colegio Cristiano Logos en el periodo Febrero - Junio 2022. 2) Identificar las enfermedades comunes y su influencia en la productividad de los colaboradores del Colegio Cristiano Logos en el periodo Febrero - Junio 2022. 3) Analizar los accidentes laborales reportados previamente para detectar su influencia en el absentismo de los colaboradores del Colegio Cristiano Logos en el periodo Febrero-Junio 2022.

Debido a dichos objetivos se llegó a las siguientes conclusiones:

- De acuerdo al análisis documental se observa que existen varias enfermedades comunes causante de licencias constantes en la institución, eso afecta directamente la productividad de los colaboradores, ya que los atrasa en el trabajo o les genera más peso a sus compañeros. Dichas enfermedades comunes son: plasmocitoma, tendosinovitis, asma y COVID 19, síndrome radicular lumbar, artrosis de rodilla, fractura tibia y peroné, esguince de tobillo, fractura maléolo, etc.
- De acuerdo al análisis documental se observa que existen varios accidentes comunes causante de licencias constantes en la institución, eso afecta directamente al absentismo de los colaboradores, dichos accidentes comunes son: fractura tibia y peroné, esguince de tobillo, fractura maléolo, etc.



- Debido a la observación ya presentada se puede confirmar los riesgos tanto ergonómicos (malas posturas, repeticiones), como ambientales (plagas) y estructurales (desniveles en el piso) existentes en la organización, que ha provocado caída de personas, golpes, torcedura de tobillo, enfermedades laborales y accidentes dentro la organización.

### **4.3. Recomendaciones**

A través de la investigación, se ha determinado que, para el desempeño óptimo y el cuidado de la salud y seguridad laboral para los colaboradores del Colegio Cristiano Logos, se deben seguir las siguientes recomendaciones:

- Implementar lo antes posible el programa de salud y riesgos laborales como herramienta propia de la institución.
- Colocar un presupuesto anual para la implementación y mantenimiento de la salud y seguridad laboral de sus colaboradores.
- Contratar un equipo encargado de velar por la salud y seguridad laboral, que cuente con un encargado del área, un asistente y un doctor especializado en la salud que pueda estar presente a la hora de que se presente una situación de riesgo.
- Entrenar al personal de la institución sobre cómo manejarse si se presenta una situación de riesgo, que pasos tomar y a quien dirigirse, e indicarle los posibles riesgos que puede tener su puesto trabajo, para que junto a los encargados puedan velar por su salud y seguridad laboral.
- El doctor encargado en la institución junto al comité, por lo menos una vez al año debe hacer una inspección de la salud de los colaboradores para así mantenerlos seguros sobre su bienestar físico

# Programa de salud y riesgos laborales para Colegio Cristiano Logos

2022



## **4.4. Programa de salud y riesgos laborales**

### **4.4.1. Introducción**

En el año 2006 la seguridad y salud de los trabajadores se regían por el reglamento de seguridad e higiene industrial que fue impuesta el 30 de diciembre de 1966. Debido al avance de la tecnología la República Dominicana tuvo que cambiar esas normas y regirse por normas internacionales ya que estas eran más adelantadas en los tiempos.

El 17 de octubre de 2006 cambiaron drásticamente las normas para prevenir los riesgos laborales y garantizar una óptima salud en los colaboradores con el decreto No. 522-06, aunque algunas instituciones siguen rigiéndose con normativas internacionales.

### **4.4.2. Objetivos**

Un programa de salud y riesgos laborales siempre tiene el objetivo general de procurar y cuidar la buena salud de los colaboradores en su lugar de trabajo. Mientras que de manera específica pudieran clasificarse de esta manera:

- Conocer los riesgos notables a los que están propensos los colaboradores.
- Recocer los factores que actúan en el proceso: riesgo laboral, accidente de trabajo, enfermedad ocupacional, etc.
- Crear una metodología que prevenga y controle las enfermedades y riesgos laborales.

### **4.4.3. Beneficios del Programa de Salud y Riesgos Laborales**

Entre algunos de los beneficios de ejecutar un programa de Seguridad y Riesgo laboral en el colegio Cristiano Logos podemos encontrar:

- Descenso de los accidentes
- Descenso del tiempo perdido por parte del trabajador accidentado, así también de los que lo sustituyen.

- Rebaja de costos a la hora de contratar nuevos trabajadores
- Disminuye el bajo rendimiento del trabajador luego de su llegada al estar accidentado
- Produce un incremento de la productividad laboral
- Ayuda de manera positiva con la reputación de la empresa
- Mejora el clima laboral

#### 4.4.4. Definiciones

- **Accidentes de trabajo**

Según la ONE (Oficina nacional de estadísticas) (2020) los accidentes de trabajo se pueden definir como “situaciones o problemas inesperados, que hacen que los colaboradores puedan sufrir lesiones físicas o hasta la muerte”.

- **Acción preventiva**

Según la (norma UNE-EN ISO 9000, 2005), una acción preventiva es “una decisión tomada para evitar o disminuir una situación no deseada”.

- **Alteración de la salud derivada del trabajo**

Según la (Ley 31 de prevención de riesgos laborales españoles, 1995) define una alteración de la salud derivada del trabajo como “las enfermedades físicas o lesiones del colaborador en él un ambiente laboral”.

- **Condición de trabajo**

(Cortez, 2002) plantea que la condición de trabajo se define como “Toda particularidad del trabajo que pueda generar de manera elocuente un daño que afecte la salud o seguridad del colaborador”.

- **Empleador**

El código de trabajo de la República Dominicana plantea que un empleador es aquel individuo que recibe un servicio por parte del trabajador.

- **Trabajador**

Según el código de trabajo de la República Dominicana un trabajador es “todo individuo que da un servicio dentro de una organización en virtud de un contrato de trabajo.

- **Enfermedad laboral**

(La organización mundial de la salud, 1985) las enfermedades laborales “son aquellas afecciones de salud donde el trabajo realizado es el principal causal de dicha enfermedad.”

- **Evaluación de riesgo**

Según el ministerio de trabajo de España (1997) la evaluación de riesgos laborales se define como “un proceso determinado a considerar aquellos riesgos que no pudieron evitarse para obtener datos sobre las posibles soluciones que puede implementar el empleador.”

- **Riesgo laboral**

Creus (2006) plantea que los riesgos laborales son “la totalidad de enfermedad físicas y accidentes que ocurren dentro de un ambiente laboral”.

- **Salud ocupacional**

(La organización mundial de la salud, 1999) la salud ocupacional es una acción interdisciplinaria que permite que los colaboradores no sufran accidentes y evita algún riesgo posible.

#### **4.4.5. Derechos y deberes del empleador**

Las principales responsabilidades del empleador están establecidas en los artículos 6 en adelante en el decreto No. 522-06. Tal como dice el artículo 6 el empleador tiene el compromiso de cuidar seguridad y salud de su trabajador y debe adoptar cualquier medida necesaria para que esto sea posible.

También el empleador debe cumplir con las demás normas establecidas en este decreto con relación a la salud y seguridad del trabajador y lo implantado en el código laboral.

El empleador debe registrar todos los accidentes ocurridos en la institución y también los daños materiales acontecidos por el trabajo a causa de un trabajador. Todo esto para tener un conteo de las problemáticas institucional que también lo dispone en los artículos del decreto no. 522-06.

Por otra parte, el artículo 7 enseña varias normas que debe tomar en cuenta el empleador a la hora de tratar la salud y seguridad del trabajador.

- Evitar riesgos que puedan ser resueltos desde el principio.
- Planificar la prevención en todos los espacios y tiempos.
- Adaptar el trabajo al empleado, teniendo en cuenta que ellos mismos puedan escoger sus instrumentos a utilizar para así evitar trabajos monótonos y enfermedades que puedan afectar de manera significativa o perdurable en el tiempo la salud del trabajador
- Utilizar a favor de la empresa la evolución tecnológica para así evitar riesgos.
- Optar por medidas de seguridad que puedan ayudar de manera colectiva.
- Dar capacitaciones e instrucciones específicas a los trabajadores para evitar situaciones de riesgo.
- Establecer las medidas a lugar para dividir efectivamente los tiempos de descanso y largo periodos realizando la misma actividad, para así evitar fátiga excesiva tanto mental como física.
- Cuando ocurra el accidente o situación de peligro, analizar con detalle las razones por la cual se origina el riesgo.

- Disponer de un doctor dentro de la institución para atender accidentes que se manifiestan.
- Garantizar al trabajador la supervisión esporádica de su salud, con relación a los riesgos que pueda presentar la posición que ocupe.

#### **4.4.6. Derechos y deberes de los trabajadores**

Los derechos y deberes de los trabajadores de la República Dominicana se encuentran establecidos en el decreto no. 522-06 en los artículos 4-5.

- Los trabajadores tienen derecho de tener una garantía del cuidado de su salud y sentirse seguros dentro de sus lugares de trabajo.
- Los trabajadores tienen derecho a colaborar en la planificación de las acciones preventivas realizadas por parte de la empresa.
- El trabajador tiene derecho a interrumpir su contrato laboral si sus actividades atentan contra su salud o vida.
- Tiene el deber de cumplir con todas las medidas preventivas tomadas por el empleador para preservar su salud.
- Usar de manera correcta los instrumentos de trabajo proporcionados por la empresa.
- Utilizar de manera eficiente y correcta los instrumentos de seguridad proporcionados por la institución y mantenerlos en buen estado.
- Informar de manera inmediata a su coordinador sobre cualquier situación o estructura que pueda afectar su salud o incluso su vida.
- Cumplir con las obligaciones dichas por los encargados para así velar su salud y seguridad laboral.
- Cuidar tanto su salud como la salud de los demás compañeros, evitando actos que puedan ser de riesgo para todos.

#### **4.4.7. Formación**

Algunas responsabilidades que tiene el empleador con los trabajadores con relación a su formación acerca de la salud y seguridad ya establecida o a establecer dentro de la institución son:

- Sobre la política ya establecida por la empresa, esta debe ser informada a todos los trabajadores que apliquen a dicha política.
- Los riesgos que pueden presentarse en el lugar de trabajo y las maneras de cómo se pueden controlar o eliminar, teniendo en cuenta que la capacitación va a depender del puesto de trabajo del trabajador y que cada puesto tiene un conjunto de medidas preventivas.

Los empleadores deben tener guardado y registrado la cantidad de capacitación que le provee al trabajador y estas deben ser impartidas al inicio de realizar la tarea y cada cierto tiempo para refrescar las informaciones adquiridas.

#### **4.4.8. Evaluación de riesgos**

En nuestro país, una de las misiones más importante que tiene el empleador es de evaluar los riesgos existentes en su institución.

Los empleadores tienen el deber y el derecho de velar por la salud y seguridad de los trabajadores y también de encontrar una manera de prevenir los riesgos a tal punto que puedan ser mínimos.

Para que la evaluación de riesgos sea efectiva lo primero que se debe realizar es un levantamiento de todos los riesgos que existen y pueden existir en cada puesto de trabajo y también así poder analizar los riesgos a mayor escala como los de toda la institución.



Para conocer las áreas de prevención o áreas que proteger debemos conocer qué tipo de riesgos pueden presentarse en cada lugar de trabajo.

**Riesgos laborales según el área de prevención.**

<b>Área de prevención</b>	<b>Riesgo laboral</b>
<b>Seguridad</b>	<p><b>Mecánico:</b> contiene todos los riesgos que puedan presentarse de máquinas, equipos, herramientas, y que puedan ocasionar algún accidente laboral ya sea por falta de equipos de seguridad personal, desconocimiento al usar o falta de mantenimiento.</p>
	<p><b>Arquitectónico:</b> las cualidades de estructura, desperfectos y mantenimiento del recinto pueden provocar lesiones o enfermedades laboral y puede impedir que el trabajador haga de su trabajo de manera efectiva.</p>
<b>Contenido y organización del trabajo</b>	<p><b>Carga de trabajo:</b> pueden darse de diferentes maneras, carga cuantitativas, mentales, emocionales jornada de trabajo o con las responsabilidades propias del puesto de trabajo.</p>

	<b>Control:</b> son las decisiones tomadas por el trabajador para influir en los aspectos de tiempo laboral, las pausas, el ritmo, etc.
<b>Ergonómica</b>	Son factores de riesgo que pueden ser provocados por equipos en mal estado, herramientas cuyo peso no sea adecuado, movimientos y posturas inapropiadas que pueden traer como consecuencia alguna lesión o fatiga extrema.

**Fuente:** Consejo de salud ocupacional de Costa Rica (2016).

#### 4.4.9. Medidas de Emergencia

Si el trabajador se encuentra en una situación de emergencia, el empleador tiene el deber de implementar estas medidas:

- Comunicar de manera inmediata a los colaboradores la situación de riesgo y las pautas que se pondrán en acción para evitarla o solucionarla.
- Tomar las pautas necesarias para que, si una situación de emergencia se presenta, los trabajadores puedan salir de sus puestos de trabajo y evacuar la empresa de la manera más ordenada y rápida posible.
- Instruir y preparar a un grupo de trabajadores que en caso de que suceda una situación de emergencia puedan entrar a la empresa a rescatar a los demás trabajadores.

Ningún empleador puede obligar a sus trabajadores a volver a entrar a la empresa si la situación de emergencia aún persiste, a menos que sea el equipo preparado para entra y con una justificación de peso que no atente su vida o su salud.

Los trabajadores o sus superiores no podrán recibir ningún reclamo por parte de su empleador si no se integran al trabajo con la situación de emergencia aun activa, a menos que los trabajadores hayan actuado de manera indebida creando la situación para librarse de la jornada laboral.

Toda empresa debe disponer de varios botiquines de primeros auxilios y tenerlos en lugares visibles debidamente señalizados.

Por otro lado, cualquier empresa que tenga más de 100 trabajadores debe tener un espacio designado a tratar heridas graves y leves (enfermería), y estas heridas deben ser tratadas por un doctor especializado en el área.

#### **4.4.10. Vigilancia de la Salud**

Todo empleador tiene la obligación de dar seguimiento periódicamente a la salud de sus trabajadores, este procedimiento debe ser evaluado por un doctor a cargo y con los expedientes correspondientes a cada trabajador.

Esta evaluación periódica no puede excederse a más de 1 año para mantener activo y vigente los expedientes de los trabajadores.

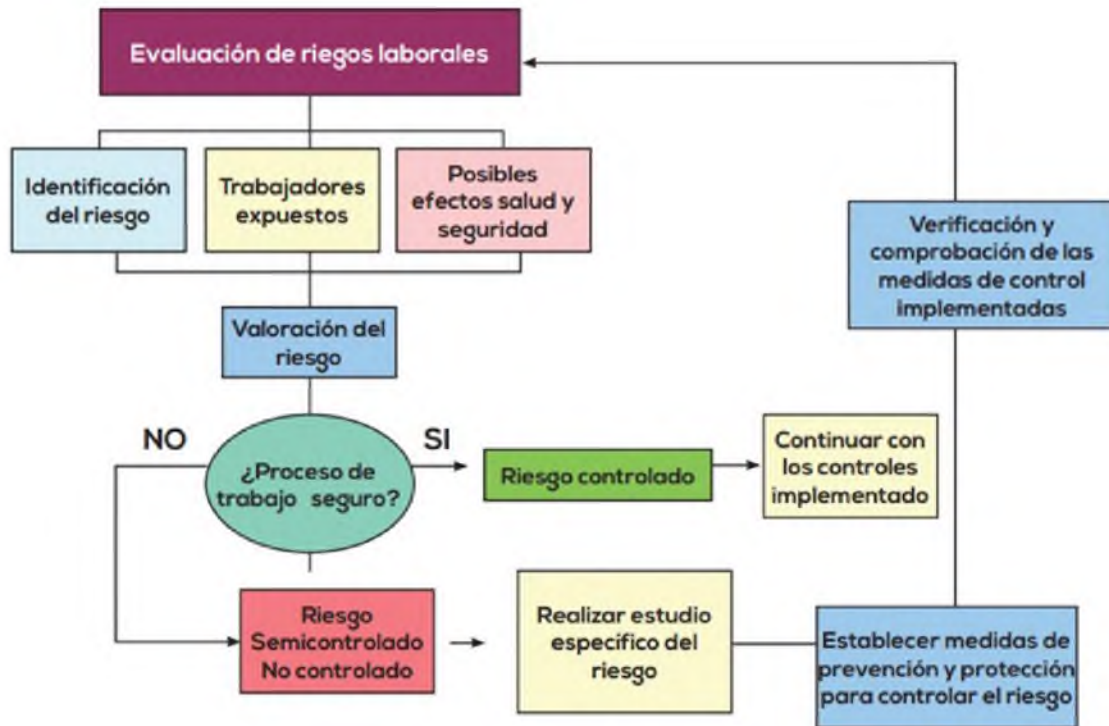
#### **4.4.11. Planificación de la actividad preventiva**

Cada institución debe tener con un plan de seguridad y salud laboral, este debe ser tanto para los cargos inferiores como para los superiores, su modificación debe ser iniciada si las medidas establecidas no cumplen su cometido en un aspecto o sector de la empresa.

Cada empresa que vaya a iniciar en nuestro país tiene 3 meses para establecer su programa de salud y seguridad laboral y debe enviar este programa a la Secretaria de Estado de Trabajo.

Para evitar o controlar los riesgos laborales debemos tener un esquema y seguir ciertos patrones. Esto se desglosa en el siguiente esquema.

### Modelo preventivo de riesgos laborales



Fuente: Guía para la elaboración del Programa de salud ocupacional (2019)

#### 4.4.12. Medidas tomadas por situación de riesgo

Si el accidente ya se presentó tanto el trabajador como el empleador debe agotar cierto procedimiento especificado en los cuadros presentados más abajo.

#### Identificación de Riesgos y posibles consecuencias

Formulario de identificación de riesgos y posibles consecuencias		
Hecho por: _____	Fecha: _____	No. 149001
Puesto o lugar de trabajo	No. De trabajadores expuestos	Tiempo de exposición

Riesgo	Fuente generadora de riesgo	Posibles consecuencias

Fuente: Creado por Elaine López y Lissania López (2022)

Este formulario debe ser colocado en las recepciones del colegio.

### Métodos de control existente

Formulario de los Método de Control Existente			
Hecho por: _____		Fecha: _____	No. RH0569
Puesto o lugar de trabajo	Riesgos	Método de control existentes	Medidas correctivas propuestas

Fuente: Creado por Elaine López y Lissania López (2022)

Este formulario es la segunda parte del primero, aquí se plantean cuales métodos existentes hay para controlar la situación de riesgo.

#### 4.4.13. Cronograma de ejecución

El cronograma de ejecución son los parámetros que el encargado del área de salud y riesgo laboral debe tener en cuenta a la hora de reportarse un riesgo laboral o también si se hace real dicho riesgo.

Este cronograma debe incluir los siguientes apartados:

- **Objetivos:** cita la meta a la que se quiere llegar en un plazo determinado.
- **Actividades:** son las acciones a tomar para que los objetivos se cumplan.
- **Requerimientos:** debemos tener claro que tipo de herramientas o materiales vamos a necesitar, ya sea humano, técnicos, físicos, económicos, etc.

- **Responsables:** debe haber una o más personas encargadas de llevar a cabo los objetivos.
- **Fechas:** debemos tener un tiempo estimado para cumplir los objetivos.

### Plan de trabajo

Objetivos específicos	Actividades	Requerimientos	Responsables	Fechas
Obtener un equipo encargado de la salud y seguridad laboral de la institución	Analizar los perfiles de la empresa para encontrar personas capacitadas para el puesto.	Espacio físico para llevar a cabo el análisis de perfiles.	Encargada de RRHH y el Director de la institución	05-08-2022 05-09-2022
Conocer los riesgos existentes en la institución	Identificar, medir y evaluarlos riesgos	Acordar con técnicos encargados de medir y evaluar los riesgos existentes en la institución	Técnicos encargados de medir y evaluar dicho riesgo	07-09-2022 07-02-2023
Establecer un plan de atención de la salud de los trabajadores	Cada nuevo trabajador tendrá que realizarse exámenes pre-ocupacionales y los trabajadores ya contratados en la empresa por igual, para llevar un expediente de salud y velar para que si existe una condición de enfermedad pueda ser cuidada y así evitar complicaciones mayores.	Material humano y las herramientas clínicas que se necesitan para poder dar el seguimiento oportuno en la enfermería.	Doctora de la institución y comité de la salud y seguridad laboral	Al ingreso de un nuevo colaborador y para mantener el seguimiento semestral a cada trabajador
Mantener informados a los trabajadores sobre los riesgos que pueden presentarse en su lugar de trabajo	Cada año al iniciar las clases se realizará un taller para dar un informe sobre los riesgos existentes en cada lugar de trabajo y en la institución en general, también se ofrecer capacitaciones para cómo actuar si se presenta un riesgo.	Espacio físico y manuales o folleto con todo lo expuesto en el taller	Encargada de RRHH y Coordinadores de Ciclos	Anual

**Fuente:** Creado por Elaine López y Lissania López (2022)

## 5. Referencias bibliográficas

(OIT), O. I. (1999). São Paulo.

*Administradora de Riesgos Laborales Salud Segura (ARLSS)*. (2013). Obtenido de <http://www.arlss.gov.do/Transparencia/docs/doc300>

Baptista, H. (2003). *Higiene y Seguridad en el trabajo*. Rio de Janeiro.

Cabaleiro Portel, V. M., & Castro Fernández, S. (2013). *Función del mando intermedio en la prevención de riesgos laborales*. España.

Caballero, E. (10 de Junio de 2019). *Conexión ESAN*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/salud-ocupacional-que-es-y-cuales-son-los-beneficios-que-aporta-a-la-empresa>

Canal, N. (2006). *Técnicas de Muestreo. Sesgos más frecuentes*.

Carrión. (s.f.). *Salud ocupacional: ¿Qué beneficios aporta a una empresa?* Obtenido de Carrión: Educación superior: <https://www.acarrion.edu.pe/salud-ocupacional-que-beneficios-aporta-a-una-empresa/>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México DF: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. México DF: McGraw-Hill.

FEUSO. (2015).

Gomez. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. En Gomez, *Universitas Psychologica: La revista* (págs. Pag 105-113). Bogotá: Universitas Psychologica.

Ministerio de Trabajo, m. y. (2006). *Prevención de riesgos laborales*. Obtenido de <https://prrl.ceoe.es/informacion/prrl-en-el-mundo/republica-dominicana/>

Montero, A. (2010). *Introducción a la prevención de riesgos laborales*. Barcelona.

Morris, C., & Maisto, A. (2005). *Introducción a la psicología*. Prentice Hall.

Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago.

Penagos, I. (2016). *Ausentismo por accidentes y enfermedad laboral*. Cali.

Prevalla, S. L. (2013). *Riesgos Ergonómicos y medidas preventivas*. Madrid.

Quirón. (2015).

Rica, C. d. (2016). *Guía para a elaboración del programa de salud ocupacional*. Obtenido de [https://www.cso.go.cr/documentos\\_relevantes/manuales\\_guias/guias/Guia%20Programa%20Salud%20Ocupacional.pdf](https://www.cso.go.cr/documentos_relevantes/manuales_guias/guias/Guia%20Programa%20Salud%20Ocupacional.pdf)

Roberto, H. S. (2004). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.

Roberto, H. S. (2006). *Metodología de a investigación*. McGraw Hill, 5ta edición.

Roberto, H. S. (2013). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill, 6ta edición.

- Roberto, H. S. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Romano, B. (16 de Noviembre de 2020). *Clinic Barcelona*. Obtenido de <https://www.clinicbarcelona.org/asistencia/enfermedades/litiasis-renal#:~:text=La%20litiasis%20renal%2C%20tambi%C3%A9n%20denominada,tan%20grande%20como%20una%20perla.>
- Salud, O. P. (28 de Octubre de 2019). *Conexión ESAN*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-salud-ocupacional-y-su-importancia-para-las-empresas-1>
- Sampieri Hernández, R. (2003). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill, 3ra edición.
- Seguí Díaz, M. (2002). *El dolor lumbar*. Madrid.
- Sierra López, M. (2003). *Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo*.
- Solorzano Arroyo, O. (2004). *Manual de conceptos de riesgos y factores de riesgo para análisis del peligro*.



## 6. Anexos



## 6.1. Carta Autorización de Investigación

### **Carta de Autorización**

28 de Enero del 2022

### **Recursos Humanos**

#### **Colegio Cristiano Logos**

#### **Lic. Jenny Thompson**

Estimada y Distinguida Jenny Thompson

Nos place extenderle un cordial saludo, y exponer esta solicitud por parte de las estudiantes de termino de Psicología industrial Elaine López portadora de la cedula de identidad (402-3886186-4) y Lissania López portadora de la cedula de identidad (402-2803494-4) de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, solicitando autorización para realizar el Proyecto de Tesis en su prestigiosa institución y acceso a la misma con fines de obtener las informaciones necesarias para realizar nuestra investigación.

Dado que el Colegio Cristiano Logos es una institución educativa que no cuenta con un programa de salud laboral, nuestro tema se ha basado en eso, en una propuesta de un Programa de Salud y Riesgos laborales que pueda ser de gran beneficio tanto para la empresa como para los colaboradores.

La investigación será llevada a cabo desde el mes de febrero al mes de junio del año 2022.

**Quedo a la espera de su respuesta.**

**Gracias de antemano.**

## 6.2. Entrevista sobre salud y seguridad laboral



### Entrevista sobre Salud y Seguridad Laboral

1. ¿Cuenta la institución con un plan de seguridad?
  - Si
  - No
  
2. ¿Cuenta la institución con un comité de seguridad?
  - Si
  - No (los directores se encargan pero no algo formal).
  
3. ¿Cuáles son los accidentes/enfermedades más comunes en la institución?
  - Caídas
  - Torceduras de tobillo
  - Bursitis
  - Dolor en la columna Dolor.
  - Alergias
  - Cortadura
  - Otros: dolor de pierna
  - Problema en hombro
  
4. ¿Recibe quejas de accidentes con cierta frecuencia de parte de los colaboradores?
  - Si
  - No
  
5. ¿Recibe reportes de enfermedades laborales con cierta frecuencia de parte de los colaboradores?
  - Si
  - No
  
6. ¿Cuáles son las enfermedades laborales que más se repiten de parte de los colaboradores?
  - Bursitis, Dolor en la columna, ~~torceduras~~ Dolor en el hombro, Dolor en las piernas.
  
7. ¿En caso de un accidente laboral como actúa la Dirección del centro y el departamento de Recursos Humanos de la institución?
  - Reporta de inmediato a la IDOPRILL (Termino).
  - Traslada al trabajador al centro médico más cercano

- Le da los primeros auxilios en el centro (primero)
- Llama al 911 (segundo, lo doctora ve).

8. ¿Qué instrumentos o herramientas, les facilitan a los colaboradores de mantenimiento para evitar los accidentes o enfermedades laborales?

- guantes, cubeta de exprimir, faja para cargar cosas.

9. ¿Qué instrumentos herramientas, les proporciona a los docentes y personal administrativos para evitar accidentes o enfermedades laborales?

Sillas ~~comodas~~ cómodas  
(personas solicitan nuevo material).

10. ¿Se realizan evaluaciones periódicas al plantel para identificar y controlar los riesgos estructurales, ambientales y ergonómicos?

- Si se cambian las sillas
- No

11. ¿Existe un presupuesto para costear la prevención los riesgos laborales?

- No se considera.

12. En el último año ¿Se ha realizado una evaluación de riesgos?

- Si para la acreditación (riesgos generales).
- No

13. ¿Se les informa a los colaboradores los riesgos específicos que afectan su puesto de trabajo y las medidas a utilizar para prevenir y proteger su salud?

- No

14. ¿Se realizan evaluaciones periódicas de la salud de los colaboradores?

- No

15. ¿Ha recibido alguna renuncia de parte de algún empleado por los riesgos laborales existentes en la institución?

- No

16. ¿Qué tan segura considera que es la institución?

- Segura
- Muy Segura
- Levemente Insegura *levemente segura.*
- Insegura

17. ¿Ha recibido supervisión de parte del estado en términos de seguridad y riesgos laborales?

- Si
- No

18. Si la respuesta es sí, ¿cuándo fue la última vez que recibieron supervisión?

---

---

---

19. ¿Reciben capacitaciones sobre control de riesgos y prevención de accidentes laborales?

- Si *Incendios, primeros auxilios*
- No

20. Si la respuesta es sí, ¿cuándo fue la última vez que recibieron esta capacitación?

*el año pasado.*

---

*lo hacen cada cierto tiempo.*

---

---



## 6.4. Carta entrega de trabajo de investigación



Señores :

Escuela de Psicología

**Asunto :** Entrega Trabajo de Investigación

**Fecha :** 04/08/2022

Por medio de la presente hacemos entrega formal del trabajo de investigación realizado por los (las) estudiantes de Psicología Industrial:

<u>Nombre</u>	<u>Matricula</u>
Elaine López	18-0281
Lissanía López	18-0536

El estudio lleva por título: Propuesta de un programa de seguridad y salud laboral en el Colegio Cristiano Lagos en el periodo Febrero - Junio 2022.

Así mismo queremos certificar que los (las) estudiantes agotaron el proceso de acompañamiento requerido para presentar defensa del trabajo realizado, por lo cual autorizamos la entrega del mismo a los jurados para su conocimiento y revisión, así como la asignación de la fecha, hora y lugar de la presentación y sustentación de este estudio.

Cordialmente

  
Lic. Ana Gisela Ramos  
Asesor de contenido

  
Lic. Balduino Acosta  
Asesora Metodológica

cc.: Tesis de Grado

## HOJA DE FIRMAS

---

**Lissania López Reyes**  
Sustentante

---

**Elaine María López Duarte**  
Sustentante

---

**Ana Gisela Ramos B.**  
Asesora

---

**Balduino Rainiero Acosta Pérez**  
Asesor

---

**Lic. Orquídea Jiménez, M.A**  
Jurado

---

**Lic. Germania Estévez, M.A**  
Jurado

---

**Lic. Gertrudis Valdez**  
Jurado

---

**Ivonne Guzman Cerda, M.A.**  
Directora Escuela Psicología