

ARL

SEGUROS
BOLÍVAR



Compañía de Seguros Bolívar S.A.



GUÍA TÉCNICA

**PROGRAMA ATENTO Y
DESPIERTO PARA LA GESTIÓN DE
LA FATIGA Y SUEÑO**

INTRODUCCIÓN

- Los conceptos de fatiga y descanso nos resultan familiares por experiencia personal. La palabra “fatiga” se utiliza para indicar diferentes condiciones que causan, todas ellas, una disminución de la resistencia y de la capacidad de trabajo. El uso tan diverso del concepto de fatiga ha dado como resultado una confusión casi caótica. Durante mucho tiempo, la fisiología ha distinguido entre la fatiga muscular y la fatiga general. La primera es un fenómeno doloroso agudo localizado en los músculos; la fatiga general, en cambio se caracteriza por una disminución del deseo de trabajar.
- Los hábitos de trabajo y de sueño han cambiado drásticamente en la era moderna. La revolución industrial y la introducción de la electricidad, entre otras cosas, trajeron una mayor oportunidad de actividades nocturnas y de trabajo continuo. Aunque durante el siglo XX los trabajadores de muchas sociedades obtuvieron un mayor control sobre sus horarios de trabajo; hoy en día, el ritmo de vida y las múltiples responsabilidades nos mantienen a muchos de nosotros bajo presión de tiempo constantemente. En las naciones desarrolladas, el sueño nocturno promedio ha disminuido de nueve horas en 1910 a siete y media en la actualidad. Actualmente es común sacrificar el sueño por el trabajo, por recreación y por otras actividades. Los padres hacen malabares con sus horarios para dar cabida no sólo a sus propias necesidades, sino también las de sus hijos y de otros dependientes.
- Las investigaciones médicas están revelando la importancia de un sueño adecuado y concientizando sobre el impacto negativo de la privación extrema, la insuficiencia crónica y los trastornos del sueño, sobre la salud, la productividad y la seguridad.
- El sueño es una cuestión tanto personal como laboral. Los centros de trabajo juegan un papel clave, no sólo en educar a las personas sobre los horarios de sueño y la salud, sino también en crear prácticas sociales más saludables. Los horarios y las políticas del lugar de trabajo que afectan el sueño suelen tener un efecto dominó dentro de las familias, ya que los trabajadores y sus familiares deben hacer una serie de ajustes permanentes para tratar de compatibilizar las exigencias del trabajo con las familiares. No sólo tenemos únicamente 24 horas al día, sino que no todas las horas son iguales en cuanto a la capacidad de dormir de las personas. La organización de la jornada de trabajo tiene un impacto muy importante en la optimización de los horarios de trabajo, la promoción de expectativas saludables, el logro de equilibrio entre los beneficios y los costos a corto y a largo plazo, y en la promoción del bienestar de los trabajadores y sus familias.

¿QUÉ ES?

Esta guía permite orientar a las empresas a diseñar e implementar un programa que ayude a gestionar por medio de la identificación, control y toma de acciones para el control de la fatiga y sueño.

¿PARA QUÉ SIRVE?

Para gestionar y reducir el impacto que genera la fatiga y el sueño en los trabajadores por medio de actividades de promoción y prevención de los diferentes programas que hacen parte del SG-SST, usando estrategias que permitan contrarrestar los factores generadores y contribuyendo a la productividad de la organización.

¿CÓMO FUNCIONA?

La gestión para la prevención de la fatiga y sueño inicia con un diagnóstico que evalúa diferentes esferas, con el fin de identificar y definir acciones para intervenir, realizando el respectivo seguimiento y teniendo en cuenta el ciclo PHVA para la mejora continua del programa.

¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

A todas las empresas afiliadas a la ARL Seguros Bolívar, empresarios, mandos medios, encargado de seguridad y salud en el trabajo, a todos los trabajadores de las empresas.

ANTECEDENTES

El término fatiga proviene del latín *fatigare* (compuesto por “*fatim*”=con exceso y “*agere*”=hacer) y se refiere a una experiencia subjetiva que afecta a todas las personas. En individuos sanos constituye una respuesta reguladora protectora al estrés físico o psicológico y parece mantener un equilibrio saludable entre descanso y actividad (Servaes, Verhagen y Bleijenberg, 2002).

Se considera que al menos un 5-20% de la población general puede sufrir fatiga en algún momento de su vida con una duración superior a un mes sin llegar a cumplir los criterios de una patología

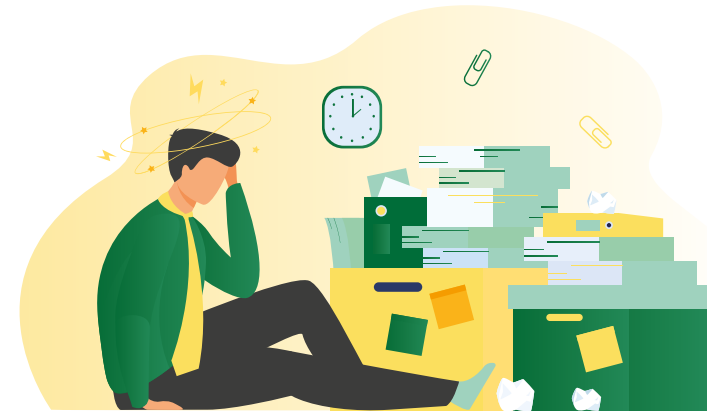


(Sharpe, 2002).

Desde hace mucho tiempo, la fatiga laboral ha constituido un problema de cara al rendimiento y la salud del operador humano. Así, el ingeniero francés Claude-Lucien Bergery comentaba en 1834 a los obreros: “si tiene la fuerza corporal que exige el oficio, trabajará

sin fatigarse... todo lo contrario sucederá si nuestra fuerzas no pueden soportar las fatigas del oficio, y no será dichoso...”.

Delimitar un concepto como el de fatiga laboral resulta complejo, no faltando en la historia voces que optaron por aconsejar su exclusión del debate científico (Munscio, 1921). Se puede entender a la fatiga como una sensación de claudicación del organismo (una disminución de sus capacidades) para hacer frente a una exigencia, como consecuencia, generalmente, de un esfuerzo físico o psíquico.



En este sentido, Barbany en 1990, conceptúa la fatiga fisiológica como “un estado funcional de significación protectora, transitorio y reversible, expresión de una respuesta de índole homeostática, a través de la cual se impone de manera ineludible la necesidad de cesar o, cuando menos, reducir la magnitud del esfuerzo o la potencia del trabajo que se está efectuando”.

En el ambiente laboral el “esfuerzo” del trabajador deberá ir dirigido a una serie de “exigencias” impuestas por la tarea, de modo que esta configuración de esfuerzo-exigencias constituirá el antecedente de la fatiga. Esta configuración es llamada la “carga de trabajo”, y en palabras de Leplat y Cuny (1983) será siempre una noción relacionada con la interacción entre un sujeto y las exigencias de un determinado medio.

La noción de “carga de trabajo” hace referencia a una relación funcional (una tensión dinámica) entre las exigencias impuestas por la tarea y los recursos (físicos y mentales) movilizados por el trabajador para poder llevar a cabo esa tarea de modo exitoso.

OBJETIVO

Definir medidas de intervención para la gestión de la fatiga y sueño en las diferentes actividades que desarrolla la empresa, teniendo en cuenta un diagnóstico inicial.

DEFINICIONES

ALERTA:

Situación de vigilancia y control.



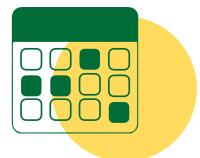
FATIGA:

Estado de cansancio físico o mental que resulta en una disminución del estado de alerta, con el deterioro o pérdida del rendimiento, la eficacia y la habilidad.



HORARIO (DE LOS TURNOS):

Se refiere a las horas de inicio y finalización de los turnos.



HORARIO DE TRABAJO:

Es el período dentro del cual, el empleador organiza, distribuye o reglamenta a su conveniencia, el cumplimiento de la jornada de trabajo, pudiendo imponer aun contra la voluntad de los trabajadores, prudentemente, hora de entrada - salida, pausa, y descansos.

JORNADA DE TRABAJO:

La comprende el número de horas que convencional o legalmente, el trabajador está obligado a cumplir efectivamente en desarrollo de su contrato de trabajo y de la que depende su salario.



RITMO CIRCADIANO:

El reloj biológico que regula y programa las funciones fisiológicas del organismo en un periodo de un día o 24 horas. El ciclo circadiano responde generalmente a los periodos de luz y oscuridad, vigilia y sueño. El ciclo circadiano es el que regula la programación y control del ritmo circadiano.



ROTACIÓN DE TURNOS:

Es el sistema mediante el cual se cambian los turnos, puede ser hacia adelante, cuando va en la dirección de las agujas del reloj (mañana - tarde - noche) o hacia atrás, cuando va en sentido contrario (noche - tarde - mañana).



SUEÑO:

El sueño es una parte integral de la vida cotidiana, una necesidad biológica que permite restablecer las funciones físicas y psicológicas esenciales para un pleno rendimiento. un estado de conciencia dinámico en que podemos llegar a tener una actividad cerebral tan activa como en la vigilia y en el que ocurren grandes modificaciones del funcionamiento del organismo; cambios en la presión arterial, la frecuencia cardíaca y respiratoria, la temperatura corporal, la secreción hormonal, entre otros.

SOMNOLENCIA:

Estado en el que se tiene sensación de cansancio, pesadez, sueño, embotamiento de los sentidos y torpeza en los movimientos.



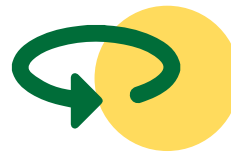
TRABAJO EN TURNOS:

Forma de organización del trabajo, en la cual los trabajadores ocupan los mismos puestos de trabajo en horas diferentes en un periodo determinado, fuera de la jornada ordinaria (7 a.m. a 6 p.m.).



TURNO:

Jornada laboral establecida para el desarrollo de las actividades propias de la empresa, puede ser fijo (siempre en el mismo horario) o alternante.



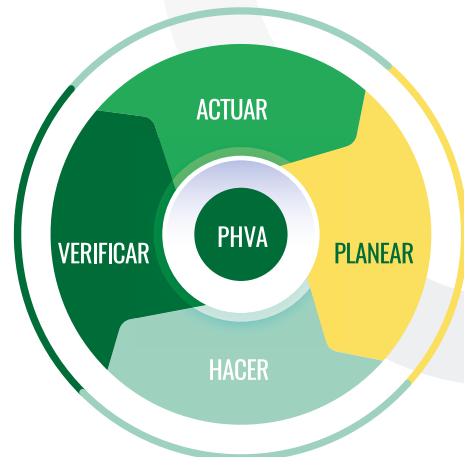
VELOCIDAD DE ROTACIÓN:

Número de turnos consecutivos, de día, tarde o noche, antes que se cambie de turno.

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA ATENTO Y DESPIERTO PARA LA GESTIÓN DE LA FATIGA Y EL SUEÑO

La estructura de la guía para el programa atento y despierto para la gestión de la fatiga y el sueño, hace referencia a la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades que se han identificado y es necesario que se realicen en las organizaciones para implementar de una manera integral y efectiva medidas encaminadas a proteger las personas, equipos, instalaciones y materiales contra los daños que generan los accidentes e incidentes.

A continuación, se define la secuencia de pasos a tener en cuenta para la elaboración, documentación y puesta en marcha del programa.



- Presentación del programa.
- Definir roles y responsabilidades.
- Identificación de la población objeto.
- Diseñar cronograma y plan de trabajo con la empresa.

- Aplicación de herramienta para diagnosticar la empresa (aspectos generales de la empresa, turnos de trabajo, condiciones biomecánicas, condiciones del medio ambiente de trabajo, etc)
- Registro de datos ausentismo, rotación, accidentalidad, reporte de enfermedad laboral, enfermedad común agravada por el trabajo (ECAT).
- Definir estrategias de intervención (sensibilización con afiches, capacitación en fatiga, pastas activas físicas y cognitivas, unidad atento y despierto, inspección de condiciones ergonómicas y ambientales de los puestos de trabajo aplicación de encuestas específicas).
- Remisión EPS si lo requiere.

- Seguimiento a trabajadores reportados con fatiga y/o involucrados en accidentes asociados a fatiga.
- Seguimiento recomendaciones áreas críticas.

- Verificación indicadores de gestión (cumplimiento de actividades, cobertura de población e impacto del programa.
- Verificación a implementación etapas del programa.
- Seguimientos casos nuevos y antiguos.
- Re-identificación de peligros.

IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

De acuerdo con la estructura definida anteriormente, a continuación, se describe cada uno de los ítems los cuales si se hacen de manera planificada aseguran el éxito del programa y su mejoramiento continuo:



1. PLANEAR

1.1 Presentación del Programa

- Para dar comienzo al programa se requiere presentar a los directivos, encargados y responsables relacionados con el Sistema de Gestión en Seguridad el Trabajo (SG-SST), la estructura, los objetivos y el alcance para la implementación de este en la empresa.
- Por otro lado, cada empresa a intervenir conocerá las obligaciones y responsabilidades referidas a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad a nivel legal y se enfatizará en la importancia de la participación de los trabajadores y en el compromiso que cada parte tendrá para aplicar las recomendaciones que saldrán de la implementación de este.

1.2 Definir roles y responsabilidades

Defina responsabilidades para todas las partes interesadas, documéntelas y divúlguelas respectivamente, estas podrán ser incluidas en el manual de funciones y responsabilidades e ingréselas en la evaluación de desempeño que la organización realice a sus colaboradores.

Ejemplo de responsabilidades a definir:

Gerencia:

- Asignar los recursos humanos, técnicos y financieros para el cumplimiento de este programa.
- Definir las políticas para mantener un ambiente de trabajo sano y saludable que lleven a la adopción de prácticas seguras y saludables para el trabajador.
- Realizar reuniones periódicas para la revisión y seguimiento de la implementación del sistema para la prevención de los desórdenes de la voz.

Encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Definir y actualizar periódicamente los Grupos de Exposición Similar (GES).
- Programar mediciones ambientales si es necesario
- Programar las evaluaciones médicas de los trabajadores.
- Recibir los conceptos de aptitud y alimentar la base de datos del programa.
- Hacer el correspondiente seguimiento a las recomendaciones médicas.
- Verificar permanentemente las condiciones de trabajo.
- Establecer e implementar los mecanismos de control necesarios.
- Realizar seguimiento junto con la ARL a los trabajadores identificados en la vigilancia médica.
- Actualizar los indicadores del programa, periódicamente.
- Presentar los resultados obtenidos a la Dirección.

Jefes de área

- Presentar Informar al área encargada de Seguridad y Salud en el trabajo sobre los cambios que afecten la salud vocal de los trabajadores.
- Hacer cumplir las recomendaciones médicas dadas a los trabajadores en temas de control operacional.

Personal Expuesto

- Cumplir las normas establecidas en este documento y acatar las recomendaciones médicas.
- Proporcionar información clara, veraz y oportuna sobre su estado de salud, específicamente vocal.
- Participar en todas las actividades de promoción de la salud vocal y prevención programadas por la empresa.
- Realizar los exámenes complementarios **requeridos** (resultados de seguimiento de casos) e informar oportunamente su resultado al área de Seguridad y Salud en el trabajo.

ARL

- Asesorar técnicamente a la Empresa en la implementación del Sistema.
- Acompañar y verificar la implementación de las acciones recomendadas en el Sistema.

1.3 Identificación de la población objeto

- La empresa debe realizar identificación de la población a riesgo relacionados a la fatiga y el sueño, de acuerdo con las fuentes primarias como accidentalidad, ausentismo, informe de condiciones de salud, matriz de identificación de peligros, etc.

1.4 Socialización a los trabajadores

- A todos los trabajadores que cumplan los criterios se les socializará la estructura, los objetivos y el alcance del programa para dar inicio con la implementación del sistema.

2. ESTRATEGIA PARA LA PREVENCIÓN DE LA FATIGA Y EL SUEÑO

De acuerdo con lo definido por la dirección Nacional de Prevención de la ARL Seguros Bolívar, a continuación, se esquematiza el desarrollo de la estrategia siguiendo los lineamientos los cuales se desglosan para el desarrollo e implementación del control de la fatiga y sueño.

2.1. Identificación del contexto laboral asociado a la generación de la fatiga y sueño.

La estrategia parte con la realización de un autodiagnóstico que permite identificar cuáles pueden llegar a ser las principales causas que generan fatiga dentro del entorno laboral. Con este instrumento se pretende que el empleador pueda definir una serie de alternativas preventivas y la toma de decisiones gerenciales de intervención, que permitan impactar positivamente sobre la seguridad y salud de los trabajadores y a su vez, contribuir con la productividad y la rentabilidad de la organización.

Para realizar la autoevaluación, la estrategia es compuesta por una serie de criterios que apuntan a identificar la fatiga y el sueño, los cuales se relacionan a continuación:

- Aspectos generales de la empresa Turnos de trabajo
- Condiciones biomecánicas
- Condiciones del medio ambiente de trabajo Condiciones de riesgo psicosocial
- Reporte de condiciones de salud:
 - Informe diagnóstico de condiciones de salud
 - Auto reporté de condiciones de trabajo
 - Y salud
 - Antecedentes médicos

- Registro de datos:
 - Ausentismo.
 - Reporte personal retirado de la organización Reporte de accidentes y/o incidentes.
 - Reporte de enfermedad laboral o enfermedad común agravada por el trabajo (ECAT).

Estos criterios tienen por objetivo ubicar a la empresa dentro de una escala de riesgo, lo que permite un análisis situacional de la organización frente a los factores asociados a la fatiga y sueño que pueden llegar a afectar la cotidianidad laboral.

La valoración del autodiagnóstico es ponderada en tres criterios:

PUNTAJE	CRITERIO DE CALIFICACIÓN
1	Cuando la empresa no cumple con el criterio
5	Cuando la empresa si cumple con el criterio o el criterio no aplica dentro de la organización
0	No aplica o no da puntaje

2.2. Análisis, evaluación e intervención de los resultados obtenidos por el autodiagnóstico de fatiga en la organización

El análisis del riesgo suministra las bases para la evaluación de la condición, facilitando posteriormente la toma de decisiones a la hora de establecer las estrategias de manejo, tratamiento y control de la fatiga y sueño.

En ese orden de ideas, la estrategia permite al empleador, comprender la naturaleza de las diferentes circunstancias asociadas a la fatiga y sueño dentro de la organización, gracias a las respuestas suministradas que contemplan tanto el contexto interno como externo de la empresa.

Cabe anotar que los criterios de evaluación están sustentados por los objetivos propios de la estrategia para la prevención de la fatiga y sueño dentro de las empresas afiliadas a la ARL Seguros Bolívar. De igual manera, van de la mano con las exigencias legales que señalan la necesidad de intervenir de forma oportuna en la prevención del riesgo psicosocial dentro de las organizaciones, de acuerdo con lo señalado entre otras por la Resolución 2646 de 2007 y la resolución 2404 de 2019.

Al tener claramente identificado este nivel de riesgo, la alta dirección podrá tomar decisiones de intervención en el corto, mediano y largo plazo, conforme al compromiso gerencial, los recursos existentes y las prioridades detectadas, las cuales hacen parte integral del Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo.

2.3. Aspecto general de la empresa

Toda organización posee una estructura o una arquitectura organizacional propia y ajustada a su realidad, contexto y necesidades.

No obstante, es pertinente realizar una revisión de aspectos sensibles tales como:

- Existencia de un organigrama funcional.
- Ajustes y concordancia entre las denominaciones o nombres existentes dentro del organigrama versus la denominación existente dentro de los contratos de trabajo.
- Existencia de matrices de identificación de peligros y valoración de los riesgos.
- Existencia de reglamentos, manuales de funciones y profesiogramas.
- Desarrollo de procesos de selección ordenados, planeados y ejecutados por personal competente para tal fin.
- Existencia y desarrollo de procesos de contratación, inducción y reintroducción.
- Entrega de dotación y elementos de protección personal de acuerdo con las necesidades de cada cargo.
- Planeación y proyección de los tiempos de trabajo requeridos por cada empleado dentro de la organización.
- Identificación de cargos, roles y actividades que puedan generar fatiga al personal trabajador
- Ubicación del trabajador en ambientes de trabajo confortables, adecuados y diseñados de acuerdo con las necesidades antropométricas, tipo de actividad a desarrollar, tiempo requerido y necesidades propias del trabajador.



Los anteriores, sin ser los únicos elementos por contemplar, son los mínimos necesarios que permiten en esencia ser la columna vertebral al interior de cada organización.

Al evaluarse los mismos dentro de un nivel bajo o inexistente, requieren de una intervención inmediata mediante la construcción, ajuste y mejora de los aspectos anteriormente señalados.

2.4. Jornada laboral y/o turnos de trabajo.

Dado que Colombia posee una reglamentación específica frente a este punto, es indispensable que el empleador realice una revisión sobre esos aspectos.

Para ello, y particularmente en este punto, de llegar a encontrar una puntuación baja de acuerdo con el autodiagnóstico, el empleador ha de conformar un equipo que, desde su conocimiento, experticia y rol, pueda evaluar los motivos que generan la calificación obtenida.

Se sugiere que este equipo de trabajo, con capacidad a la hora de tomar decisiones, ha de ser constituido como mínimo por: representante del área de gestión humana; jefaturas de producción, operaciones o áreas que requieran el desarrollo de actividades en jornadas diferentes a la regular; responsable de seguridad y salud en el trabajo; presidente del COPASST y/o Comité de Convivencia.

Este equipo, tendrá por misión analizar y establecer las estrategias para el adecuado manejo de la situación detectada

Para ello, este equipo de trabajo ha de revisar aspectos tales como:

2.4.1. Tipo de jornada laboral o esquema de turnos/ existencia de horas extras

Dentro de la empresa, es importante identificar los tipos de jornada laboral que se desarrollan, siendo posible que posea uno o varios de los tiempos laborales de acuerdo a los procesos o actividades que ejecuta la organización. A continuación se señalan las posibilidades existentes:

- Jornadas diurnas
- Jornada nocturnas
- Jornada mixtas
- Jornadas extendidas
- Otro tipo de jornadas
- Jornada ordinaria
- Jornada ordinaria flexible de trabajo
- Esquema de turnos 14/7, 15/15, 21/7

2.4.2 Factores que generan el tiempo extra

La ARL Seguros Bolívar como aliado de sus empresas afiliadas, busca generar estrategias que permitan apoyar el cumplimiento de los objetivos organizacionales, el cumplimiento de las metas trazadas, la optimización de las proyecciones, inversiones y valores a asumir, el aprovechamiento de los recursos materiales e inmateriales y demás variables que puedan impactar positivamente la calidad, productividad y rentabilidad de la empresa.

No es apropiado asegurar que la realización de horas extra sea una acción negativa, sin embargo es apropiado señalar que, en algunas oportunidades, la generación de estas de manera improvisada, no coordinada y sin evaluar las causas posibles, puede acarrear aspectos negativos tanto para la empresa como para sus trabajadores, impactando entre otros, aspectos tales como: la satisfacción y bienestar del trabajador; el posible incremento de incidentes, accidentes y/o enfermedades relacionadas con el trabajo; aumento del ausentismo; fallas en los procesos, entre otras circunstancias.

Por ello, el equipo de trabajo ha de realizar un proceso consciente de revisión sobre las causas y motivos por los cuales se generarán tiempos extra dentro de la organización.

Es así como, la presente guía propone analizar los aspectos relevantes, susceptibles de ser influenciados en la fuente, el medio y/o el individuo, para ello se tiene como ejemplo:

Fuente

- Carencia de recursos económicos, equipos, máquinas, insumos y/o locaciones.
- Daños o fallas de los equipos.

Medio

- Falta de procesos de mantenimiento.
- Problemas meteorológicos.
- Situación de orden público.
- Insuficiencia y/o rotación de personal.
- Aumento de la producción, despachos, ventas.
- Situaciones de la vía (Accidentes, obras en la vía), etc.
- Debilidades o ausencia de planeación, programación y organización de actividades.

Individuo

- Carencia del entrenamiento, conocimiento o formación.
- Dificultades en la comunicación (intralaboral y extralaboral).

Cada empresa podrá seleccionar la metodología de identificación más ajustada a su organización, conforme a sus características individuales, siendo viable emplear, entre otras, herramientas tales como los diagramas de Pareto, espina de pescado, análisis causa raíz, entre otras que use la empresa.

Una vez obtenidos los resultados, el equipo ha de proponer alternativas teniendo en cuenta la jerarquización de controles y demás alternativas de intervención entre las cuales se pueden destacar, por ejemplo:



- Planeación y organización entre áreas y/o departamentos de los tiempos de producción o desarrollo de actividades.
- Optimización e integración de las áreas productivas y el área de gestión humana en lo referente a los procesos de solicitud de personal, selección, entrevista, contratación, inducción y entrenamiento.
- Optimizar y estandarizar los tiempos de mantenimiento de los equipos, máquinas herramientas, etc.
- Estructurar programación de turnos, rotaciones, esquema de trabajo.
- Identificar tiempos y periodos de incremento en la producción.

2.4.3. Autorización de la jornada

El gobierno nacional mediante el Código Sustantivo del trabajo señala que la jornada máxima de trabajo corresponde a lo señalado en el artículo 161:

“La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana (...)”

Sin embargo existen excepciones que pueden afectar o disminuir la misma. por ello se requiere identificar si la empresa requiere o no la realización de horas diferentes a las señaladas por la Ley.

En el caso de la fatiga, resulta importante identificar principalmente lo referente a las horas extras o tiempos suplementarios, los cuales, de llegar a ser necesarios, el empleador debe garantizar la existencia y vigencia (anual) de los correspondientes permisos, otorgados por parte del Ministerio del Trabajo o su representante territorial.

Para tal fin, el empleador ha de garantizar la existencia de los siguientes elementos:

- Solicitud escrita por parte del Representante Legal de la empresa, dirigida a la Dirección Territorial del domicilio principal donde funcione la compañía, señalando:

1. Certificado de Existencia y Representación con una expedición inferior a treinta (30) días.
2. Informar sobre los lugares (ciudades con sus respectivos domicilios) donde se van a laborar las horas extras.
3. Motivos, claramente explicados por los cuales es necesaria la solicitud de horas extra.
4. Tiempo de vigencia de la(s) actividad(es) por autorizar la realización de horas extra. (máximo un año).
5. Relación de los cargos y actividades para las cuales se solicita la autorización de horas extra.

- Certificado de la ARL Seguros Bolívar la cual señala:

1. Exigencias de las cargas físicas, psicosociales y demás peligros existentes por cada uno de los cargos o actividades que requiere la autorización de horas extras.
2. Evaluación que establece si los trabajadores de los cargos que requieren realizar las horas extras se ven afectados por las exigencias físicas, psicosociales y demás peligros.
3. Existencia en la empresa de programas de vigilancia epidemiológica en los cuales se determine los factores de riesgo por cada uno de los cargos que requieren laborar horas extras.
4. Manifestación expresa del Representante Legal de la empresa sobre la existencia o no de Organizaciones Sindicales dentro de la organización.
5. Manifestación expresa del Representante Legal de la empresa sobre la existencia o no de Pactos o convenciones Colectivas.
6. Acta de Conformación del COPASST o Vigía Ocupacional según corresponda.
7. Reglamento Interno de Trabajo para toda empresa o empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales.

Una vez que la organización cuente con dicha documentación, debe ser radicada en la correspondiente oficina de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo (consultar <http://www.mintrabajo.gov.co>).

Para gestionar los documentos suministrados por la ARL Seguros Bolívar, el empleador debe realizar la solicitud formal del requerimiento ante su respectivo Asesor de Gestión del Riesgo, quien a su vez le solicitará la documentación pertinente para la revisión y posterior emisión del certificado correspondiente de acuerdo a la exigencia del Ministerio del Trabajo.

2.5. Condiciones biomecánicas - carga física.

La empresa debe verificar en la gestión del SVE de ergonomía y vida cotidiana o programas de gestión de intervención de este peligro, y analizar los resultados de la encuesta, las inspecciones de ergonomía a nivel operativo y/o administrativo, los indicadores, cuáles factores de riesgo ergonómico se encuentran en nivel medio o alto y si algunas de estas condiciones es la posible causa de fatiga y no se haya gestionado. De acuerdo con esta revisión el responsable del SG-SST pueda tomar decisiones para definir acciones en el plan de trabajo anual que mejoren la seguridad, la productividad y contrarresten la fatiga y el sueño.

A modo de ejemplo:



- Condiciones de mobiliario.
- Condiciones de espacios.
- Gestión de gimnasia laboral.
- Capacitación enfocada en temas de ergonomía.
- Rotación de personal dentro de las funciones.
- Inspección ergonómica de puesto de trabajo.

Todas las acciones que se desarrollen deben quedar registradas a fin que la empresa pueda mostrar la intervención y mejora continua.

2.6. Condiciones ambientales del lugar de trabajo

De acuerdo a los factores ambientales encontrados en la matriz de identificación de peligros evaluación y valoración de riesgos por condiciones físicas como (ruido, vibración, temperatura, etc) se debe identificar la fuente generadora de la fatiga y sueño, y validar la gestión por parte de la empresa en dichos peligros, de acuerdo a los avances definir la intervención de acuerdo a la jerarquización de los controles y realizar el respectivo seguimiento, ejemplo:



- Gestión de los elementos de protección personal.
- Mediciones ambientales de las áreas de trabajo.
- Adecuación de áreas o aislamiento.
- Gestión programa de mantenimiento de equipos y máquinas.
- Gestión de las recomendaciones de acuerdo con los resultados de las mediciones.

2.7. Control de la fatiga por riesgo psicosocial.

Se debe tener en cuenta los resultados de la encuesta del factor de riesgo psicosocial en el dominio demandas del trabajo en el cual evalúa:



- Demandas cuantitativas.
- Demandas carga mental.
- Demandas emocionales.
- Exigencias de responsabilidad del cargo.
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico.
- Demandas de la jornada de trabajo.
- Consistencia del rol.
- Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral.

Validando el nivel de riesgo que se encuentren en riesgo medio, alto, muy alto y de acuerdo a esta caracterización de la forma A O B, para tener de referente las dimensiones para el programa de prevención de fatiga.

Para implementar esta acción se plantea un abordaje dual: de una parte, brindar apoyo a los trabajadores mediante información y capacitación para que introduzcan modificaciones en su estilo de vida y de trabajo, a fin de obtener equilibrio en las diversas instancias vitales (personal, familiar, social y laboral) y de otra parte, procurar la comprensión, por parte del trabajador, del significado y las implicaciones de la fatiga sobre su vida, de forma tal que aprenda a afrontarla y a asumirla con acciones proactivas de autocuidado.

En las empresas que aplican encuestas de clima laboral, revisarán y analizarán los resultados para identificar factores asociados a la fatiga, y de los cuales la empresa desarrollará actividades de intervención para controlar o disminuir el riesgo.

2.8. Reporte condiciones de salud

Según los informes emitidos de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas realizadas por el médico de la empresa o IPS, realizadas con base a los perfiles ocupacionales o profesiogramas suministrados por el empleador, se deben tener en cuenta las recomendaciones emitidas en cuanto a aspectos de salud, bienestar y seguridad que impactan a los trabajadores, debido a que el médico es quien conoce el estado actual de salud y hábitos de los trabajadores y orienta la intervención para que las organizaciones puedan gestionar actividades o programas que apunten a mejorar dichos aspectos que en ocasiones han sido generado por causas del trabajo.

Estas acciones ayudan a nivel transversal a todos los trabajadores y es el mecanismo para que la información del resultado se convierta en insumo de gestión.

2.9. Auto-reporte de condiciones de salud

En las empresas se debe fortalecer el tema de auto-reporte por parte de los trabajadores, promoviendo por medio de campañas de sensibilización o autocuidado, para que realicen el autoreporte de manera voluntaria en el momento que su estado de salud ha cambiado y se puede ver afectado por las condiciones de trabajo o puede afectar la actividad que desempeña. El cual está inmerso en el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

3. ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DE LA FATIGA Y SUEÑO POR DIVERSOS FACTORES

Independientemente del tipo de organización, el sector de la economía nacional a la que pertenezca, el número de trabajadores, entre otros factores, toda organización tiene la potencialidad de enfrentar labores, procesos o condiciones que generen fatiga y sueño sobre las personas que laboran al interior de las empresas.

Claramente la presente estrategia no pretende desligar las responsabilidades, actividades o acciones que deben realizar los trabajadores al interior de las organizaciones, por el contrario, el presente documento busca, mediante una adecuada identificación, proponer acciones concretas a evaluar por parte de los empleadores, en búsqueda de estructurar planes de acción que permitan el incremento de la productividad mediante la prevención de la fatiga y sueño derivada de factores como: sobrecarga laboral o subcarga laboral; condiciones locativas; horarios de trabajo; estado de salud de los trabajadores, entre otras variables viables de existir dentro de los entornos tanto intra como extra laborales.

Cabe señalar que, la presente, es una guía adaptable y modificable de acuerdo con las necesidades e individualidades de cada organización. Su éxito dependerá del compromiso gerencial suscrito al inicio del presente documento y el seguimiento por parte del equipo de trabajo que implementará las estrategias de control a desarrollar.

A continuación, se plantean algunas estrategias agrupadas en:

- Controles administrativos.
- Control en medio ambiente de trabajo.
- Y controles en el trabajador.

3.1. Controles administrativos

3.1.1. Mecanismos para la gestión de la jornada laboral

Para el control de turnos y horarios de trabajo, se sugiere a las empresas consultar la recomendación de NIOSH, que establece que la velocidad de la rotación debe ser mayor de dos días y menor de ocho días, para permitir la adaptación del organismo. Así las cosas, todos los turnos de la empresa cumplen con esta recomendación (En:

DHHS (NIOSH) publication 97-145. Plain language about shiftwork. US Department of health and human services. July, 1997).

El control de los turnos y de las horas de servicio contribuye a tener horarios fijos, que favorecen los ajustes de los ritmos circadianos de las personas.

Para gestionar de manera adecuada la jornada laboral se sugiere definir dentro de su empresa, cuáles son los motivos que le generan picos o incrementos de tiempo dentro de su organización. Para ello, usted debe, en compañía de las áreas que así lo requieran, revisar las presuntas causas susceptibles de generar variaciones, entre ellas resaltamos a modo de ejemplo:

Los aspectos propios de la gestión y la administración:



- Aumento de la planta de trabajadores en las áreas en las que se detectan necesidades.
- Optimización de los tiempos de mantenimiento de los equipos.
- Mejora en las políticas de gestión del talento humano (bienestar, retención, beneficios).
- Tiempos y movimientos, entre otros.

Los aspectos técnicos:



- Incorporación de mecanismos de control de la jornada laboral a través del sistema de información de la programación y el control de la operación (tiempos mínimos de descanso, monitoreo y control de jornadas extensas o nocturnas, cambios de husos horarios, rangos de tolerancia en la duración de las jornadas, etc.).

Es importante que la empresa tome acciones prontas sobre aquellas condiciones que puede modificar, priorizando aquellas que han de ser intervenidas de forma inmediata por ocasión de su potencialidad o negatividad.

Todas las acciones a corto o mediano plazo, deben definirse en el plan de trabajo del SG- SST, el cual debe estar respaldado desde el nivel Gerencial y contar con el apoyo de los jefes y mandos medios con el fin de facilitar y respaldar la implementación del plan. Así mismo, es indispensable definir el tiempo a invertir, los responsables, los recursos e indicadores para medir el desarrollo y cumplimiento de las acciones programas.

3.1.1.1. Definición de horarios de mayor riesgo

Se sugiere a las empresas identificar los periodos de mayor riesgo de acuerdo a las actividades realizadas, donde se pueden presentar las mayores dificultades para mantener los estados de alerta, para definir acciones específicas. Con base en lo reportado por la literatura, se definen los periodos de mayor riesgo entre la 1:00 y las 5:00 a.m.

Por tal motivo, se deben tomar medidas para que las tareas de mayor responsabilidad se distribuyan en los momentos más productivos del turno. Idealmente las actividades laborales con mayores requerimientos de atención se deberían distribuir en la primera parte del turno de trabajo. De igual forma, los periodos de mayor riesgo podrían emplearse para realizar acciones más sencillas y menos demandantes.

3.2. Perfiles de cargos o profesiogramas

Al desarrollar los perfiles ocupacionales se definen las dimensiones psicosociales como: capacitación y claridad de rol, dado que mediante la estructuración de un proceso de desarrollo de habilidades y conocimientos se fortalecen los perfiles de las personas y se soporta el monitoreo de las funciones y responsabilidades asignadas a los colaboradores. De forma indirecta esta acción de intervención favorece las oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas.

La acción busca que, desde las directivas de la organización, con el soporte de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, se estructure un modelo de formación de los trabajadores que esté orientado al desarrollo de competencias orientadas a la obtención de logros relacionados con la misión de la organización.

3.3. Servicio de transporte brindado por la empresa

Cuando la empresa brinde el servicio de transporte a sus empleados desde el sitio de vivienda al lugar de trabajo y viceversa, esto contribuye a disminuir el tiempo y esfuerzo dedicados por los trabajadores para su traslado. El servicio de transporte debe garantizar las medidas de confort y condiciones de seguridad (plan estratégico de seguridad vial).

3.4. Servicio de alojamiento

En las empresas que brindan alojamiento a los trabajadores que deben pernoctar por su labor y esquema de turnos dentro de las instalaciones.

Se sugiere tener en cuenta las condiciones que faciliten el sueño:



- Medidas para evitar el ingreso de luz natural.
- Usar fuentes de iluminación artificial de baja intensidad, de tonos rojizos, evitando la luz fría.
- Usar colores claros en las paredes y techos.
- Evitar o atenuar las fuentes de ruido.
- Mantener buena ventilación en la habitación, con una temperatura entre 15 y 18°C y una humedad entre el 50 y 70%.
- Recomendaciones similares se deben dar a los trabajadores para que las apliquen en sus lugares de descanso.
- Control de vectores y plagas.

3.5. Servicios de alimentación

Las empresas que brinden el servicio de comida se considera conveniente tener asesoría nutricional para revisar la oferta de alimentación en las instalaciones y realizar orientación a los trabajadores para una selección saludable que ayude a controlar la carga calórica.

También dirigida a manejar el consumo nocturno de alimentos y el uso de bebidas con cafeína o alcohol.

3.6. Promoción de actividad física

En la organización promover actividades de gimnasia laboral que contribuyan a disminuir la fatiga laboral, mejorar condición de salud.

3.7. Mecanismos para identificación temprana de casos fatiga y sueño en los trabajadores

Las empresas de acuerdo al sector económico y a las políticas de seguridad y Salud en el trabajo pueden evaluar e incluir mecanismos para la identificación y alarma del estado de fatiga y sueño del trabajador, al igual que las medidas de intervención y así poder evitar la ocurrencia de incidentes o accidentes, en la cual se propone:

3.7.1. Unidad de ATENTO Y DESPIERTO

Se recomienda crear una unidad o seleccionar líderes y capacitarlos para que puedan monitorear a los trabajadores para detectar fatiga y/o sueño con el fin de realizar intervención inmediata para prevenir accidentes o incidentes, de esta forma llevar un registro de casos.

Para la identificación de casos de fatiga y sueño durante la jornada laboral se implementen dos acciones:

3.7.1.1. Mecanismos de intervención de fatiga pre-operacional

- Auto-reporte de fatiga y sueño: en este caso la empresa establecerá este mecanismo para que los trabajadores reporten oportunamente a su jefe inmediato o a la Unidad de Atento y Despierto la sintomatología relacionada con fatiga y sueño.
- Encuesta pre-operacional.

De acuerdo a las causas reportadas en la encuesta de fatiga, cada empresa determinara la acción a tomar teniendo en cuenta, la política de seguridad y salud en el trabajo y reglamento interno del trabajo de la empresa.

EJEMPLO:

a) Analizar la causa



1. Ingesta de medicamentos que tengan efectos secundarios de fatiga o sueño.
2. Periodos de pre- alistamientos o pre jornada laboral.
3. Factores extralaborales de orden público (marchas, accidentes de tránsito, alteraciones de orden público, etc)
4. Efectos de consumo de sustancias psicoactivas y alcohol.

b) Soportes



1. Validar los soportes (excusa médica, historia clínica, formulas médicas, horario de turnos, horas extras, viajes de comisión previo, calamidad doméstica justificada, etc).
2. Soportes judiciales, comparendos de tránsito, convivencia, etc.

De acuerdo con la información de causas y soportes la empresa toma las decisiones según el caso.

EJEMPLO:

Al aplicar la encuesta de fatiga un trabajador da como resultado positivo para fatiga, presenta como soporte la historia clínica de su hijo enfermo y la formula médica, la empresa puede:



1. Dar día remunerado como calamidad doméstica.
2. Enviarlo a la casa para que descanse y en la jornada de la tarde inicie el turno.
3. Reasignar funciones ese día que tenga menso carga mental y física.
4. Si la empresa cuenta con un área de descanso brindar el espacio y el tiempo para que tome un sueño reparador.

Cuando no se encuentre relación y/o justificación la empresa decide de acuerdo a su reglamento interno de trabajo, política de prevención de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas.

EJEMPLO:

- Sanciones de acuerdo a las causas.
- Llamados de atención.

Si el trabajador requiere quedarse en la empresa debe tener en cuenta en funciones que no pongan en riesgo su seguridad e integridad.

3.7.1.2 Mecanismos de intervención en la operación

Monitoreo de las rutas, turnos o ciclos de trabajo: esta actividad tiene como objetivo detectar situaciones que permitan sospechar un estado de sueño o fatiga, la cual se puede desarrollar a través de los centros de control, seguimiento satelital o sistemas tecnológicos que tenga la empresa. Esta información debe ser reportada a la Unidad de Atento y Despierto.

En la actualidad existen herramientas tecnológicas que identifican los estados de fatiga, a corto, mediano y largo plazo, entre los cuales están:



Enfoque reactivo:

Detecta la fatiga cuando aparecen los síntomas, ejemplo:



- Monitoreo electroencefalograma (Ecg) casco
- Monitoreo de cabina – cámara
- Tareas de vigilancia psicomotora - detecta estímulos visuales
- Análisis telemático por medio de monitoreo satelital que evalúa movimientos bruscos en la dirección del vehículo, frenadas.

Enfoque predictivo:

Analiza el patrón del sueño del trabajador para determinar cuándo aparecerá la fatiga, brindando un aviso por adelantado para intervenir y tratar, entre ellos se encuentran:

- Smart Band- SAFTE: Es una manilla que detecta el nivel de fatiga en periodos de tiempo determinado, y emite señales de alerta tanto al trabajador como al supervisor por medio de un software que registra los datos día a día, evalúan el patrón de sueño del trabajador.
- Access point: Es un software que mide la fatiga antes de que se inicie la jornada laboral y alerta cuando una persona no está en condiciones de iniciar su actividad. Incorpora mediciones objetivas, con test de atención y alerta. Ambas mediciones se integran a un algoritmo para hacer una estimación del posible nivel de fatiga individual, de acuerdo al momento del día.

3.7.1.3 Procedimiento de reporte a la uad por mecanismo preoperacional o de operación

Por cualquiera de los dos mecanismos que se detecte el caso, debe ser de conocimiento del jefe inmediato del trabajador para que realice contacto directo con el afectado para el desarrollo del siguiente procedimiento:

1. Conversación con el jefe inmediato: ante un reporte el jefe inmediato, debe establecer una conversación con el trabajador para indagar las causas del estado de fatiga o somnolencia para dejar un registro que permita su análisis e intervención.
2. El jefe inmediato da aviso a la Unidad de Atento y Despierto (UAD) del caso e inician la rutina de activación física y cognitiva. (ver cartilla).
3. En el caso de sector transporte se sugiere que desde la Unidad de Atento y Desierto se orienten la rutina de activación física y cognitiva para el trabajador. (ver cartilla)

4. Si los síntomas continúan, el trabajador debe informar a la Unidad de Atento y Despierto, teniendo en cuenta los protocolos de la empresa se sugiere cambiar de labor o suspender la actividad. Por ejemplo, de acuerdo al caso la empresa definirá el manejo más conveniente (Remitirlo al médico de EPS, descanso en sitios de trabajo, etc).
5. Con base en el análisis de la información de los monitoreos, reportes y de los historiales de seguridad, se definen los trabajadores con riesgo potencial de fatiga en una matriz para realizar seguimiento por parte del programa de medicina preventiva del trabajo y remitir a EPS para iniciar estudio.

3.7.1.4 Casos probables de fatiga y sueño

Si la empresa cuenta con un médico laboral o con un grupo de profesionales del área de la salud, se recomienda que cuando a través de cualquier mecanismo se identifica un caso potencial o confirmado de fatiga proceda a:

- El caso debe ingresar al programa de medicina preventiva del trabajo de la empresa para que desde allí se monitoree. Se sugiere utilizar encuestas que permitan identificar las causas de fatiga de fatiga y sueño en estos trabajadores, dentro de las cuales se encuentran:
- Checklist Individual Strength (CIS-20) que evalúa los niveles de fatiga prolongada en población trabajadora y sus posibles variables asociadas, por medio de un instrumento de aplicación individual, a través de 20 preguntas en cuatro subescalas.

SUBESCALAS	PUNTUACIÓN		
	BAJA	MEDIA	ALTA
1. Sensación subjetiva de fatiga	8 – 31	32	33 - 56
2. Concentración	5 – 19	20	21 - 35
3. Motivación	4 – 15	16	17 - 28
4. Actividad física	3 – 11	12	12 - 21
Puntuación total	20 - 75	76	77 - 140
Interpretación	NO FATIGA	LIMÍTROFE	FATIGA



El punto de corte determinado para el puntaje total aplicable a fatiga en la población laboral es por encima de 76, con una especificidad del 90% y una sensibilidad del 73%.

Según los hallazgos se definirá la necesidad de un análisis por un profesional especialista para lograr un diagnóstico definitivo que incluya la evaluación de las variables asociadas.

Se recomienda incluir un grupo de comparación que no labore por turnos, lo cual permite identificar algunos factores en el grupo de estudio que podrían favorecer la ocurrencia de fatiga o de algunos factores protectores.

Si un trabajador obtiene en el CIS un puntaje superior a 76, o si ha tenido un evento asociado con la fatiga o manifiesta síntomas relacionados con la fatiga, así el puntaje obtenido en el CIS sea inferior a 76, debe considerarse como un caso sospechoso y se le debe iniciar el estudio individual remitiendo a su respectiva EPS.

4. ENCUESTA DE BURNOUT MASLACH

Para el sector educativo y salud se recomienda aplicar la Encuesta de Burnout Maslach

Este cuestionario está dirigido especialmente a los profesionales de la salud o sólo a trabajadores dedicados a trabajos de contacto con personas (educación, sanidad, asistentes sociales). Se realiza en 10 a 15 minutos.

Está conformado por 22 ítems relativos a sentimientos y pensamientos relacionados con el ámbito de trabajo y el desempeño habitual en éste.

Distribuidos en tres escalas denominadas:

- Agotamiento emocional.
- Despersonalización.
- Realización personal en el trabajo.

Con respecto a las puntuaciones se consideran:

- Bajas las por debajo de 34.
 - Altas puntuaciones en las dos primeras sub-escalas.
 - Bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno.
1. Sub-escala de agotamiento emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.
 2. Sub-escala de despersonalización. Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30
 3. Sub-escala de realización personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

La clasificación de las afirmaciones es la siguiente:

- Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
- Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22.
- Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

La escala se mide según los siguientes rangos:

- 0 = Nunca
- 1 = Pocas veces al año o menos
- 2 = Una vez al mes o menos
- 3 = Unas pocas veces al mes o menos
- 4 = Una vez a la semana
- 5 = Pocas veces a la semana
- 6 = Todos los días

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33. Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome.

Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Las respuestas a las 22 preguntas miden tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

3.7.1.5 Mecanismos para identificar los posibles casos de sueño

Para identificar las características del problema del sueño se pueden adelantar diferentes acciones:

- En primer lugar, el caso debe ser estudiado a través de la EPS o el plan complementario de salud, para que realicen estudios paraclínicos que ayuden a identificar el diagnóstico (polisomnografía).
- Simultáneamente se pueden usar cuestionarios como la escala de somnolencia de EPWORTH o de Stanford de Hodges (para somnolencia diurna), la lista de adjetivos de activación - desactivación de Thager, el cuestionario de sueño SQAW de Miles o la versión española de Domínguez y Baker. (aplicados especialistas del área de la salud psicólogos o psiquiatras).
- Para evaluar los trastornos no orgánicos del sueño existe el COS o Cuestionario Oviedo de Calidad del Sueño de Bobes, que es una breve entrevista semiestructurada de ayuda diagnóstica para los trastornos del sueño del tipo insomnio e hipersomnia según los criterios diagnósticos DSM-IV y CIE-10. (aplicados especialistas del área de la salud psicólogos o psiquiatras).
- Existen otros instrumentos de validación para fatiga y sueño las cuales pueden ser usadas de acuerdo a lo establecido por la empresa.

De acuerdo a los resultados obtenidos en las diferentes encuestas se remitirá el caso a la EPS o en caso de la empresa contar con profesionales especializados en el área de la salud (médico, psicólogo) realizarán el seguimiento y medidas de intervención.

3.7.2 Controles de ingeniería - ambiente de trabajo

Para garantizar espacios de trabajo sanos y seguros se propone intervenir en el diseño integral de los puestos y ambientes de trabajo de la empresa, aplicando los estándares y haciendo control en los riesgos físicos, biomecánicos, psicosociales, químicos, o que estén incluidos en su operación.

- Adicionalmente, contar con herramientas, equipos y ayudas mecánicas que contribuyen a controlar las exigencias de carga física.
- Realizar inspecciones periódicas para verificar que se mantienen los estándares establecidos.
- Definir estrategias para los trabajadores que desarrollan labores a la intemperie, expuestos a temperaturas ambientes.
- Analizar los diferentes puestos de trabajo, para identificar peligros por carga física y evaluar los riesgos derivados, con el fin de intervenir o mantener las condiciones de trabajo.

3.7.3 Controles en el trabajador.

3.7.3.1 Seguimiento médico

Realizar seguimiento a las condiciones de salud de los trabajadores que han sido reportados en la UAD- Matriz de registro de reportes de fatiga y sueño, ausentismo, accidentalidad.

Para esto deben apoyarse en los proveedores de las evaluaciones médicas ocupacionales para realizar:

- Valoración médica periódica para detectar condiciones de salud que puedan aumentar el riesgo de fatiga y sueño.
- Valoración ocupacional previa a la reincorporación laboral posterior a una incapacidad para determinar aptitud psicofísica para la labor.
- Valoraciones médicas y psicológicas a trabajadores reincidentes de episodios de sueño o accidentes de trabajo.
- Análisis de ausentismo laboral para detectar casos de riesgo.
- Aplicación del programa de fomentos de estilos de vida y trabajo saludables.
- Aplicación del programa de prevención del consumo de alcohol y drogas.
- Revisión de los resultados de las evaluaciones de riesgo psicosocial.
- Remisión a EPS de los trabajadores que en las diferentes encuestas arrojaron resultados positivos para fatiga y sueño, para su respectivo estudio y tratamiento.

3.7.4 Desarrollar las acciones de educación para la prevención y el control de la fatiga y el sueño.

Adicional a la intervención mencionada anteriormente, ha de ser complementada mediante procesos de abordajes formativo por medio de procesos de capacitación y entrenamiento que permitan dar a conocer a sus trabajadores, aspectos a tener en cuenta e instrucciones a seguir, en pro de disminuir los efectos derivados de la fatiga y el sueño en la labor.

Por ello se sugiere que la empresa de acuerdo a las necesidades, recursos y el nivel de compromiso gerencial, incluya en el plan de capacitación del SG-SST, temas relacionados al control de la fatiga y sueño que permitan entrenar a sus colaboradores en temas transversales que le apunten tanto al bienestar personal como a la productividad empresarial. Entre ellos se sugieren:

- Dinámica de la fatiga: definición de fatiga y condiciones que la generan.
- Implicaciones de la fatiga en la vida extralaboral, el trabajo y la salud.
- Reconocimiento de la fatiga aguda y crónica (física, mental, neurosensorial, etc.).
- Síntomas de la fatiga, consecuencias y riesgos asociados.
- Prevención y control de las molestias derivadas de la fatiga.
- Monitoreo de síntomas de fatiga: auto aplicación de registros de comportamientos y molestias asociadas a la fatiga, para que el mismo trabajador pueda reconocerlas.
- Identificación de las actividades que requieren de mayor nivel de alerta y de las estrategias para manejar la fatiga en esas circunstancias.
- Relación entre el tipo de jornada laboral y la fatiga.
- Estilos de vida y trabajo saludables:
 - Alimentación y selección de comida balanceada, ajustada a las necesidades particulares. (disminuir consumo de carbohidratos o harinas)
 - Sueño: fases, características y propiedades del sueño, ritmos circadianos, controladores del sueño, consecuencias de la carencia y deudas de sueño, higiene del sueño diurno y nocturno, trastornos del sueño y su tratamiento.
 - Autocuidado: concepto y variables. Identificación de conductas refugio o hábitos no saludables a los que se recurre como mecanismo de control de la fatiga.
 - Uso del tiempo libre: el ocio y la recreación como espacios de disfrute, descanso, socialización y desarrollo. Recreación, salud, bienestar y calidad de vida. Búsqueda de alternativas: teatro, música, danza, yoga, relajación, senderismo, juegos individuales y colectivos, deportes, lectura y aficiones de diversa naturaleza.
 - Fortalecer lazos familiares y sociales: reconocimiento del rol de la familia y del grupo social como factor de protección.

De acuerdo a las necesidades de la empresa, es importante definir un plan de capacitación continuada que le apunte a la mejora de las condiciones negativas o susceptibles de generar riesgos asociados a la fatiga.

3.7.5. Estrategia para la intervenir la fatiga y el sueño

Con el fin de definir acciones de prevención de fatiga en los trabajadores, y de acuerdo al nivel que presente (leve, moderada y alta) realizar actividades físicas o cognitivas que permitan llevar al trabajador a un estado de atención, de alerta, coordinación para el desarrollo de su labor.



Para compensar el esfuerzo que el trabajador debe realizar durante la jornada laboral se debe recurrir a estrategias sencillas pero de gran impacto como el desarrollo de la gimnasia laboral. Cuyo objetivo es compensar las estructuras físicas y mentales que intervienen en una adecuada realización de las actividades.

Para la prevención de la fatiga y el sueño, se propone realizar rutinas de activación en la cual la sinergia de la gimnasia física y cognitiva nos ayuda a prevenir e intervenir aspectos como carga física, carga mental, organización del trabajo, tiempos prolongados en posiciones definidas. A nivel psicosocial influye positivamente en dimensiones como: Demandas de Carga Mental (la tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención y concentración sobre estímulos o información de tallada que puede prevenir de diversas fuentes), Relaciones Sociales en el Trabajo (comunicación con compañeros de trabajo, trabajo en equipo), Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico (condiciones físicas de puesto de trabajo y exigencias a nivel físico para el trabajador); Demandas de la Jornada de Trabajo (Horarios, turnos, pausas, descansos).

4. EFECTUAR SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN

Con base en el cronograma establecido, se debe efectuar el seguimiento y determinar los cambios que se requieren con el fin de identificar falencias u obstáculos y corregir tempranamente para que estas no afecten la calidad, la oportunidad o la intervención.

Para evaluar el desempeño del programa se definen los siguientes indicadores cuantitativos:

Proceso

- Cumplimiento del cronograma de las actividades: $\text{número de actividades realizadas} / \text{número total de actividades programadas} * 100$.
- Indicador de cobertura: $\text{número de trabajadores que participaron en las actividades} / \text{número total de trabajadores programados} * 100$.

Resultado

- Evaluación de la satisfacción del(los) jefe(s) y los trabajadores participantes en el proceso de intervención. La evaluación puede hacerse de forma escrita o mediante entrevistas.
- Cumplimiento de la programación y la normatividad en términos de jornada y descansos establecidos para las diferentes actividades que conforman la acción

5. MEJORA CONTINUA

La mejora continua de los resultados del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, debe ser el objetivo permanente de la organización. Los siguientes son acciones destinadas a la mejora y deben ser documentadas:

- Conformar el equipo de mejora.
- Elaborar el plan de mejora.
- Identificar y seleccionar áreas de mejora.
- Detectar las principales causas raíz de cada problema o área de mejora identificada.
- Formular el objetivo.
- Desarrollar el plan de mejora.
- Seguimiento al plan de mejora.

Estas acciones pueden ser aplicadas a las siguientes fuentes del sistema de gestión del programa de control de la fatiga:

- Cumplimiento de objetivos.
- Resultados de la intervención en las fuentes de fatiga.
- Resultados de auditoría y revisión del SG-SST, incluyendo la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el COPASST.
- El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección.
- Los cambios en la legislación que aplique al a organización.



BIBLIOGRAFÍA:

- *Gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral, Ministerio de trabajo de 2015.*
- <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/29.pdf> Página 29.39
- *Guía del formado Solve – OIT 2012 página 275*
- <https://www.nsc.org/>



GUÍA TÉCNICA

ARL

SEGUROS
BOLÍVAR

