

APORTES DE LA TERAPIA OCUPACIONAL AL SECTOR LABORAL

PARTE I. «CONDICIONES DE TRABAJO»

*Por: María Nohora de Bastidas **

RESUMEN

Gran parte de la proyección profesional del Terapeuta Ocupacional se encuentra en su ejercicio en el sector laboral, puesto que éste determina el desarrollo político, económico y social del país y marca la pauta de exigencia para el desarrollo científico y tecnológico de las profesiones.

Dada la importancia del tema, se presentarán una serie de artículos, basados en experiencias investigativas y de extensión desarrolladas en la Universidad del Valle.

A partir de la misión del Terapeuta Ocupacional en el sector laboral, se definen en términos generales sus funciones, y tomando como eje del ejercicio profesional la función - disfunción ocupacional, se plantea el rol profesional en la estructura conceptual del hombre como un sistema abierto que interactúa y se influencia mutuamente con su medio ambiente o "condiciones de trabajo".

Se inicia con este artículo la sistematización de un conjunto de teorías, conceptos y prácticas, como marco de referencia para el Terapeuta Ocupacional en el sector laboral.

El avance en este campo será evidente en la medida en que el profesional responda en forma efectiva y eficaz a las demandas científicas y tecnológicas del sector que determina el desarrollo del país en las dimensiones económica, política y social.

*Terapeuta Ocupacional, M.A.
Profesora Asistente Universidad del Valle*

En las últimas décadas, los gobiernos de los países industrializados han añadido un objetivo a la política económica y social: el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo, que se integra en una perspectiva más amplia al objetivo anterior que era la protección de la salud del trabajador. (1) (2).

En efecto, tanto la capacidad como la voluntad para trabajar dependen de la salud, o sea del grado de adaptación del individuo con su ambiente; por lo tanto, la adaptación del ser humano con los elementos que componen su actividad laboral son requisitos indispensables para conservar o mejorar la salud. (3).

A partir de estos principios se aborda el objeto de estudio de la terapia ocupacional: LA OCUPACION HUMANA, en su nivel de trabajo productivo, etapa en que el individuo se autorrealiza utilizando al máximo sus potencialidades para ejecutar roles sociales en un ambiente laboral.

Para iniciar es necesario definir los conceptos de función y disfunción ocupacional los cuales constituyen el eje del quehacer profesional, independientemente del enfoque que se tome (biologista, social, psicosocial ...):

Fidler y Mosey, en su teoría del desarrollo adaptativo, definen el estado de función como el balance entre las destrezas en términos de eficacia y competencia. Wilbarger y Ayres, en su teoría del biodesarrollo lo plantean en términos de destrezas adaptativas de los sistemas sensoriales; Reilly, en la teoría de trabajo y juego, lo define como autodirección en el logro de roles. (4) (5).

Algunos enfoques modernos se basan en la teoría de sistemas y consideran al hombre como un sistema abierto que interactúa con su medio ambiente. (6).

Así, Kielhofner (1.985), considera que una persona es adaptativa (funcional), cuando es capaz de satisfacer los desafíos, expectativas y oportunidades del ambiente. (7).

El modelo planteado por Howe & Briggs (1.982), denominado sistema ecológico, considera al individuo como un sistema abierto que se influencia mutuamente con su medio ambiente, concibe la función en términos de efectividad y logro de objetivos personales: si el desarrollo de roles y tareas es efectivo en la adquisición de objetivos, se dice que la conducta es funcional. (8).

Los estados de disfunción se conciben como imbalances producidos por procesos internos o externos, deterioro para interactuar en el medio ambiente, en la participación y en la adaptación. (Clark Pate, 1.974).

La relación hombre - puesto de trabajo implica que se tome al trabajador como un sistema abierto en interacción con los aspectos biológicos - ambientales del sitio de trabajo, puesto que su función se afecta en la medida en que expone a riesgos físicos, químicos, ergonómicos, psicosociales y otros, que le causan accidentes, enfermedades y desmotivación.

De acuerdo con los lineamientos anteriores, la misión del Terapeuta Ocupacional en el sector laboral se puede definir en términos de: promover y mantener los más altos estándares en la función ocupacional y bienestar de los trabajadores mediante estrategias que involucren aspectos adaptativos biopsicosociales del trabajador y de esta forma mejorar la eficiencia y productividad de la empresa.

A partir de la misión, se pueden aclarar las funciones del profesional en la empresa (gráfico No.1), su ubicación en la estructura administrativa, sus herramientas de trabajo, entre otras.

Según sus funciones básicas, el Terapeuta Ocupacional se ubicaría en el departamento de relaciones industriales, puesto que su rol se inicia desde que el trabajador es candidato para ingresar a la empresa y sigue la trayectoria: selección de personal, inducción, seguimiento y participación en los programas de salud ocupacional.

Si se revisa el proceso de selección, el profesional aporta al equipo los perfiles ocupacionales y profesionales del puesto de trabajo y del trabajador, elementos básicos para una selección armónica en cuanto a la relación trabajador - puesto de trabajo, aspecto esencial pero no único de la prevención en salud ocupacional.

En el proceso de inducción, el terapeuta le ofrece al trabajador la oportunidad de desarrollar u optimizar habilidades, destrezas y procesos adaptativos.

En los programas de salud ocupacional, se constituye en miembro activos del equipo que participa en actividades de medicina preventiva, seguridad e higiene industrial, de acuerdo a las necesidades particulares de cada empresa y a los lineamientos del Plan Nacional de Salud Ocupacional 1.990 - 1.995. (9) (10). (Gráfico No.2).

FUNCIONES DEL TERAPEUTA OCUPACIONAL EN EL SECTOR LABORAL

I
N
V
E
S
T
I
G
A
T
I
V
A
S

- Profundización en el conocimiento de la interacción del hombre con su medio ambiente laboral.
 - Análisis estadísticos de Salud Ocupacional para resolver problemas específicos relacionados con costos humanos (ausentismo, reubicación, etc.).
 - Diseño y desarrollo de nuevas estrategias de intervención.
- LOGROS:**
- Desarrollo de la profesión.
 - Respuesta a los cambios científicos y tecnológicos del sector productivo.

A
D
M
I
N
I
S
T
R
A
T
I
V
A
S

- Diseño de perfiles ocupacionales.
 - Planeación de sub-programas: inducción, prejubilación, motivación ...
 - Coordinación de programas de Salud Ocupacional.
 - Toma de decisiones en: selección de personal, ubicación y reubicación laboral.
 - Control de acciones preventivas.
 - Registro de estadísticas ocupacionales.
- LOGROS:** Racionalización del recurso y aproximación a la excelencia en el desempeño.

A
S
I
S
T
E
N
C
I
A
L
E
S

- Promoción y prevención de las disfunciones ocupacionales.
 - Habilidades y/o rehabilitación de los trabajadores en los aspectos psicosociales, físicos y sensorceptuales.
 - Fortalecimiento de la intervención profesional mediante una estrecha coordinación y ejecución con el equipo de salud ocupacional.
- LOGROS:**
- Disminución de los índices de ausentismo y de reubicación.
 - Mejoramiento de las condiciones de trabajo.

E
D
U
C
A
T
I
V
A
S

- Diseño, desarrollo y ejecución de programas educativos para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
 - Diseño, desarrollo y ejecución de programas motivacionales para los trabajadores.
- LOGROS:**
- Capacitación y motivación = disminución del índice de ausentismo, bienestar y mayor productividad.

SALUD OCUPACIONAL				
ERGONOMIA			MEDICINA DEL TRABAJO	
FISIOLOGIA			SEGURIDAD INDUSTRIAL	
BIOMECANICA			HIGIENE INDUSTRIAL	
TOXICOLOGIA			INGENIERA INDUSTRIAL	
EDUCACION			ECONOMIA	
ENFERMERIA			ADMINISTRACION	
PSICOLOGIA			LEYES Y NORMAS	
EPIDEMIOLOGIA			ARQUITECTURA	
BIOLOGIA			SECRETARIA	
MATEMATICAS			ESTADISTICA	
FISICA			MEDICO GENERAL	
NUTRICION			MEDICOS ESPECIALISTAS	
BIOQUIMICA		FISIOTERAPIA	FONOAUDIOLOGIA	TERAPIA OCUPACIONAL

EQUIPO DE SALUD OCUPACIONAL

GRAFICO No. 2.

Adaptado de: Acosta, Remolina y Villamil. Bases Conceptuales y organización de la Salud Ocupacional en el I.S.S.

Sistema de educación Continua. ASCOFAME - I.S.S. Bogotá 1.991.

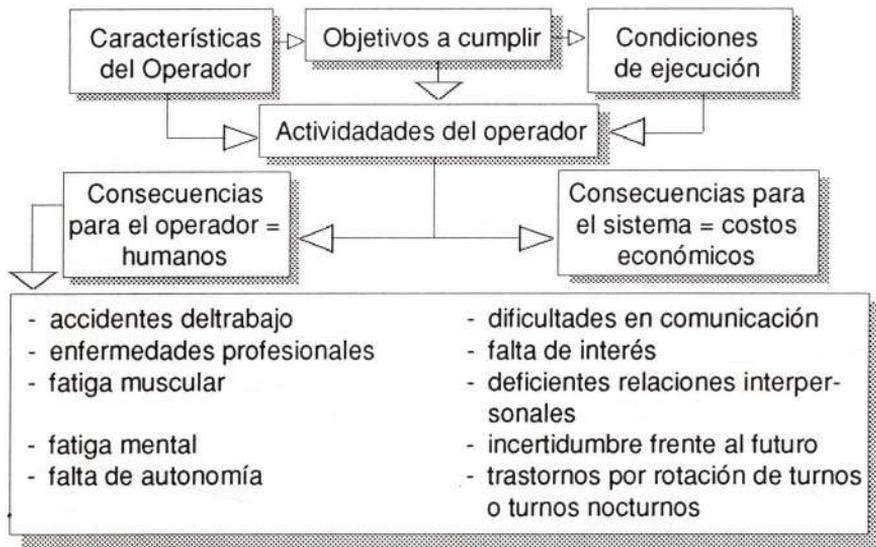
En conclusión la función del Terapeuta Ocupacional en el sector laboral se fundamenta en «las condiciones de trabajo» y su relación o impacto en el trabajador.

Por la amplitud de su contenido y por la diversidad de situaciones en que se utiliza, la expresión «condiciones de trabajo» corre el riesgo de ser mal entendida: su definición es amplia y se da como el conjunto de factores que influyen sobre el individuo en una situación de trabajo, determinando su actividad y provocando una serie de consecuencias tanto para el propio individuo como para la empresa (11).

Los factores que constituyen las condiciones y ambiente de trabajo se imponen al trabajador en y por su trabajo.

Existe una tendencia hacia una prevención integral bajo el concepto de mejora y control de las condiciones de trabajo, definidas éstas como todo aquello que es y gira en torno al trabajo desde el punto de vista de su incidencia sobre el individuo. (12).

Para ampliar el concepto de «condiciones de trabajo» se toma el diagrama de Leplat, en el que se esquematizan las grandes categorías de variables que se manejan en el análisis de las condiciones de trabajo (Arenal. 1.988):



Condiciones de trabajo

GRAFICO No. 3.

En la acepción de condiciones de trabajo no se incluye la conducta del trabajador, puesto que ésta depende de características individuales, tampoco se incluyen factores ajenos al trabajo como: condiciones de transporte, vivienda, etc.

Siguiendo a H. Savall (a. 1977), las condiciones de trabajo se pueden clasificar en extrínsecas e intrínsecas; las primeras se refieren al contenido del trabajo propiamente dicho, y las segundas, al ambiente de trabajo.

Entre las condiciones intrínsecas se incluyen las siguientes:

- interés «intelectual» que representa la tarea.
- tipo de trabajo: ejecución, control, mando, etc.
- posibilidades de desarrollo personal.
- contenido e integridad del trabajo: monotonía, parcelación, etc.
- responsabilidad y cualificación que implica (estatus).

Los factores extrínsecos se pueden clasificar así:

- a. Factores de orden «material»
 - condiciones de higiene y seguridad.
 - grado de confort físico - ambiental.
 - confort cinético - operacional.
 - ubicación y espacio físico.
- b. Factores ligados a la organización:
 - políticas de la empresa.
 - horarios de trabajo.
 - salarios.
 - estabilidad en el empleo.
- c. Factores psicosociales:
 - características del trabajo (cultura corporativa, cohesión, actitudes, etc).
 - relaciones horizontales y verticales.
 - características del mando.
 - información y canales de comunicación.

De este conjunto de factores depende el funcionamiento de la empresa: ellos ejercen una influencia directa sobre el desempeño del trabajador y, en caso de ser negativos, la consecuencia son los «costos humanos» que se traducen en «costos económicos», para la empresa. En consecuencia, los dos son interdependientes. (Gráfico No. 3).

HERRAMIENTAS PROFESIONALES

Dada la diversidad de aspectos que se abarcan en el sector laboral, el Terapeuta Ocupacional debe manejar instrumentos y procedimientos, acordes a la exigencia. Las principales herramientas profesionales son: el análisis ocupacional, el análisis ergonómico y el análisis de clima laboral o perfiles motivacionales.

El análisis ocupacional aporta a las siguientes categorías:

- clasificación de la empresa y del puesto del trabajo.
- tareas y operaciones realizadas por el trabajador.
(qué hace, cómo lo hace, por qué lo hace?).
- factores técnicos y ambientales, características del puesto de trabajo.
- habilidades, conocimientos y exigencias requeridas por el trabajador para un desempeño satisfactorio.

El análisis ergonómico aporta la identificación del sistema de trabajo del individuo en la relación hombre-ambiente, hombre-máquina. Se refiere a los aspectos específicos de cada trabajador en un medio de trabajo.

El perfil motivacional (13), se refiere a la motivación como variable interviniente que incide en las preferencias, persistencia o vigor del comportamiento laboral del individuo. Se concibe en tres dimensiones:

- Condiciones motivacionales internas: fenómenos que tienen lugar en el interior del organismo, con la capacidad para imprimir preferencia o vigor al comportamiento del individuo dirigido a su medio ambiente (logro, afiliación, liderazgo, poder, etc).
- Condiciones de relación entre lo interno y lo externo: están relacionadas con las «categorías de necesidades» del trabajador para valorar las condiciones de trabajo (dedicación, relación de autoridad, normas, etc).
- Condiciones motivacionales externas: comprende los eventos externos y personas o agentes relacionados con el puesto de trabajo y del medio organizacional, a los cuales la persona da un significado, de acuerdo a su individualidad (supervisión, salario, promoción, etc). (Blandón y otros, 1.988).

En resumen, el Terapeuta Ocupacional tiene un extenso campo de acción en el sector laboral y en cooperación con la medicina laboral, ingeniería industrial, higiene y seguridad industrial y otras tecnologías y disciplinas que realizan su aporte a la salud ocupacional tiene la función de influenciar positivamente el «bienestar» del trabajador en el sentido de la definición de salud dada por la Organización Mundial de la Salud (14) (15).

La solución del problema en el sector laboral debe abordarse desde la dimensión del mundo físico y del medio social. Los enfoques utilizados se basan, entre otros, en la teoría de sistemas, la teoría de Abraham Maslow, jerarquía de necesidades y en las de Frederick Herzberg, quien complementa el anterior enfoque con la teoría de los dos factores de la satisfacción laboral: los de higiene, que no de no existir producirán «no satisfacción», y por otra parte, los motivadores, que de presentarse, generarían a largo plazo motivación laboral. (Blandón, 1.988).

BIBLIOGRAFIA

(1) ROUSTANG. G. «Encuestas sobre satisfacción en el trabajo o análisis directo de las condiciones de trabajo» Revista Internacional del Trabajo, Vol. 95. No. 3 Junio 1.977, Pag 299 - 314.

(2) MANTILLA B.S. «Salud Ocupacional. Coyuntura y plan nacional 1.990 - 1.995 « Revista Actualidad Laboral, No. 49. Febrero de 1.992.

(3) RUIZ SALAZAR, A. «Salud Ocupacional y productividad «. 1a. Edición. Editorial Limusa. México, 1.987

(4) MILLER, SIEG, DENEGAN ET AL. «Six perspectives on theory for the practice of Occupational Therapy». Aspen Publishers, Inc. Roockville, Martland, 1.988.

(5) CLARK P. «Human development through occupation theoretical framework in contemporary occupational therapy practice» Part I. AJOT, Vol 33. No. 8. 1.974

(6) FREEDMAN, KAPLAN Y SADOCK. «Tratado de psiquiatría» Tomo I, Capítulo I. Salvat Editores S.A. Madrid. 1.982

(7) KIELHOFNER, G. «A model of human occupation, theory and application». Williams & Wilkins, Baltimore, 1.985.

(8) HOWE, M., BRIGGS, A. «Ecological system model for the occupational therapy» AJOT. Vol. 56. No. 5 1.982.

(9) República de Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud, Instituto de Seguros Sociales, Comité Nacional de Salud Ocupacional. «Plan Nacional de Salud Ocupacional 1.990 - 1.995». Coordinación e integración interinstitucional al servicio del trabajador y del desarrollo del país. Bogotá. 1.990.

(10) ACOSTA, REMOLINA Y VILLAMIL. «Bases conceptuales y organización de la salud ocupacional en el I.S.S.» Sistema de educación continua. ASCOFAME - I.S.S. Bogotá, 1.991.

(11) ALONSO ARENAL. D.F. «Condiciones de trabajo: análisis y métodos». Revista Salud y Trabajo. No. 42. Abril 1.992

(12) ALONSO ARENAL. D.F. «El análisis psicológico del trabajo y la prevención de riesgos». Documento de trabajo I.S.S. Seccional Antioquia. División de Salud Ocupacional. Medellín. 1.988.

(13) BLANDON, MAYA Y PERDOMO. «Perfil motivacional del empleado temporal auxiliar de oficina». Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Vol. 7. No. 2. 1.988.

(14) TORO ALVAREZ, F; «Análisis de la cultura organizacional, estudio de un caso». Revista Interamericana de Salud Ocupacional. Vol. 8. 1.989.

(15) LOZADA, M.A. «La salud ocupacional en la práctica de salud». 1a. Edición. Sistema de educación continua. ASCOFAME - I.S.S. Bogotá 1.991.

(16) SAVALL, H. «Por un trabajo más humano». Editorial Tecniban. Madrid, 1.972.



**M U Y
CREATIVO
CENTRO DE ACTIVIDADES PARA NIÑOS**

**PROGRAMA ESTRUCTURADO Y
ORGANIZADO POR PROFESIONALES
EN TERAPIA OCUPACIONAL
Y FONOAUDIOLOGIA.**

**ACTIVIDADES
NATAACION - GIMNASIA - MUSICA -
CUENTO - INICIACION AL TEATRO
- ARTES MARCIALES - DANZAS Y
EXPRESION CORPORAL - ARTE -**

TERAPIAS

HORARIO: LUNES A VIERNES

9:00 A.M. - 12:30 P.M.

2:00 P.M. - 6:30 P.M.

DIRECCION: TRANS.22 No.125-67

TELS: 619 2623 - 619 3021