

ANEP



Dras . Fabiana Carbajal
Especialista en Salud Ocupacional
Asesora técnica a la dirección

Ig. Tec. Prev. Rodrigo Renauro
Departamento de Salud y seguridad laboral

Dra. Sandra Pérez Ceruzzi
posgrado Salud Ocupacional

Dra. Leticia Reboa
Especialista en Salud Ocupacional

Salud

La OMS define la salud como el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad.

La salud está en un cambio permanente, por eso se dice que es un proceso dinámico y es el resultado de la interacción constante entre el individuo y el medio que lo rodea.

Trabajo

Es la actividad que realiza el hombre transformando la naturaleza para su beneficio, buscando satisfacer distintas necesidades humanas.

La salud y el trabajo mantienen una relación ambigua: por un lado, el trabajo es promotor de capacidades físicas, psíquicas, sociales y de bienestar; pero también puede ser causa de sufrimiento, dolor, malestares, accidentes laborales, enfermedades o muerte.

Tal es así que un hombre que no produce, que no trabaja, es un hombre enfermo.

POLO POSITIVO

- Favorece el desarrollo personal y profesional.
- Genera grupo de pertenencia, vínculos sociales de sostén.
- Adquirir bienes y servicios (sustento económico)



POLO NEGATIVO

- Genera riesgos profesionales que pueden ocasionar daños a la salud.

En resumen, si bien es evidente que no puede confundirse Salud y Trabajo, entre ellos se establece una doble relación, se necesita salud para trabajar, pero trabajando se puede perder la salud.

La salud y el trabajo mantienen una relación compleja.

SALUD OCUPACIONAL

- Estudia el vínculo entre la salud y el trabajo, así como también las formas de cómo uno (el proceso salud-enfermedad) puede ser influido por el otro (el proceso de trabajo).
- Sus acciones tienden a potenciar los factores saludables y a controlar los procesos peligrosos presentes en el trabajo.

Este término Condiciones y Medio Ambiente de trabajo, abreviado como CYMAT fue acuñado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1976 y es definido como un complejo de factores laborales y extra-laborales que se expresan por la vivencia del trabajador.

Factores laborales

- Aspectos vinculados a la seguridad y a la higiene.
- Ambiente físico.
- Organización del trabajo.
- Tiempos de descanso.
- Remuneración.

CYMAT

Factores extra-laborales

Historia personal y social del trabajador:

- Educación.
- Recreación.
- Oficios domésticos.
- Otros trabajos.

1. **MICROCLIMA:** Iluminación, ventilación, temperatura, humedad
2. **CONTAMINANTES:** Agentes químicos (Polvos, humos, Vapores, líquidos), agentes físicos (Ruido, vibraciones, radiaciones) Agentes biológicos (Virus, bacterias, hongos)
3. **ERGONOMÍA - CARGA FÍSICA**
4. **FACTORES PSICOSOCIALES**
5. **SEGURIDAD**

En el ambiente de trabajo pueden existir **Peligros y Riesgos** asociados a las tareas que se realizan, si no son controlados pueden **generar daños a la salud.**



Peligro

Un peligro es algo que tiene el **potencial de causarte un daño**

vs.

Riesgo

El riesgo es la **probabilidad** de que un peligro **te cause un daño**

TIBURÓN



Un tiburón en el mar
es un **peligro**



Nadar con un tiburón
es un **riesgo**

Peligro

Es una **condición, fuente o acto** con el **potencial** de provocar una **Lesión** (Personas) y/o **Daños** a las instalaciones/procesos

Riesgo

Se denomina a la combinación de la **Probabilidad** de que este **Peligro** realmente **produzca** una afectación-**Consecuencia** (Lesiones/Daños más esperados) si esto ocurre.

PELIGRO



El peligro de un cable eléctrico expuesto

RIESGO



El riesgo de que una persona sin guantes especiales toque un cable eléctrico expuesto

Fuente

Montacargas

Acto

**Operar sin
Saber
conducir**

Situación

Piso Inclinado



		PROBABILIDAD				
		Raro	Poco probable	Posible	Muy probable	Casi seguro
CONSECUENCIAS	Despreciable	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio
	Menores	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio
	Moderadas	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto
	Mayores	Medio	Medio	Alto	Alto	Muy alto
	Catastróficas	Medio	Alto	Alto	Muy alto	Muy alto



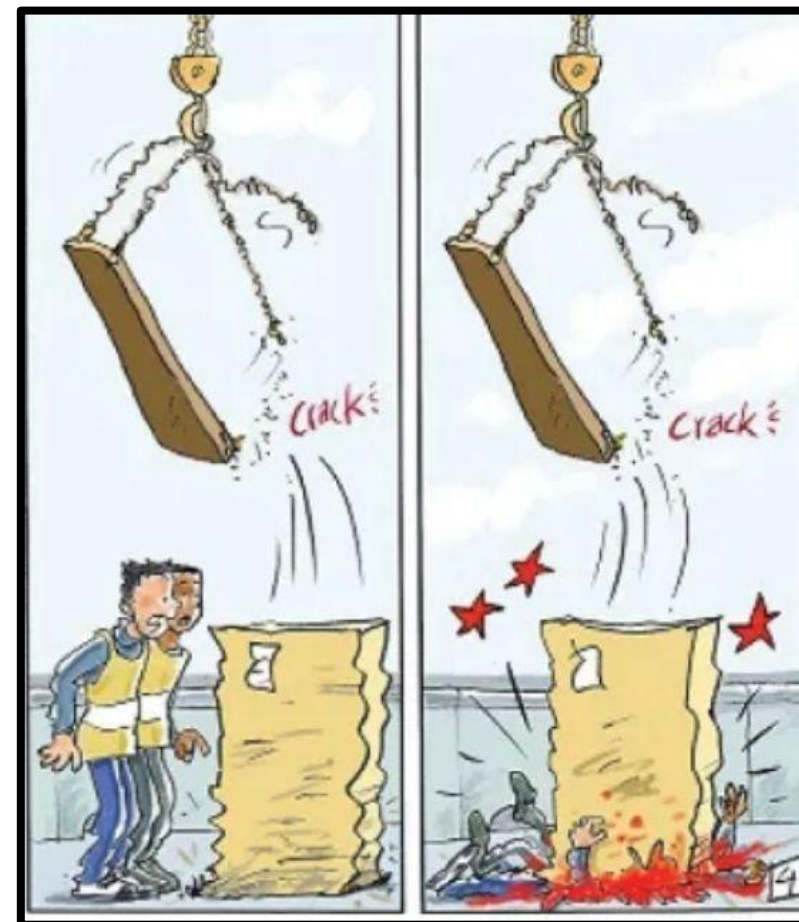
Incidente

Evento que surge del trabajo (o durante el transcurso de este) de manera **imprevista-no deseado** y que **interfiere** con la normalidad de la **actividad** realizada.

*El **INCIDENTE** no tiene por qué ocasionar **Lesiones** (personas) o **Daños** (instalaciones-procesos)

Accidente (Trabajo)

Eventos que surgen del trabajo (o durante el transcurso de este) de manera **imprevista-no deseado** y que **interfiere** con la normalidad de la **actividad** realizada y que **repercuten** negativamente en la **salud** de las personas (lesiones), o generan daño (significativo) a las **instalaciones-procesos**.



Incidentes Y Accidentes (Trabajo)

Aspectos comunes

- Mismas Causas
- Alerta – Señal de faltas de control/deficiencias
- Oportunidad de mejoras

Diferencias

- Lesiones/Daños
- Actuación previa a consecuencias (negativas considerables)



Ley 16.074 (1989) Seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Ley 16134 Art. 3 El Estado, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos y los Servicios Descentralizados están obligados a asegurar en el Banco de Seguros del Estado al personal que **empleen en trabajos manuales en condiciones de riesgo.**

En ANEP comprende a **Aux. serv. mantenimiento, choferes.**

Los días que están en asistencia por BSE deben ser certificados en el servicio médico de ANEP (Br. Artigas 4346 e 08.00 a 17:00 HS de L a V)

Asistencia médica móvil (Área protegida) si cuentan o se llama a la Emergencia móvil que corresponde por su prestador - LEY 18211 Reglamentado Decreto 211/2018 (Fonasa) -



ANEP

ADMINISTRACIÓN
NACIONAL DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

CONSEJO
DIRECTIVO
CENTRAL



CIRCULAR N° 13/2023

Referente: "Protocolo de actuación ante la ocurrencia de accidentes de trabajo" y sus anexos.

Res. N° 1357, Acta N° 17
Exp. 2022-25-1-005341
Fecha: 31/5/2023

Protocolo de actuación ante la ocurrencia de accidentes de trabajo



ANEP

CONSEJO
DIRECTIVO
CENTRAL

DIRECCIÓN GENERAL
DE EDUCACIÓN
INICIAL Y PRIMARIA

DIRECCIÓN GENERAL
DE EDUCACIÓN
SECUNDARIA

DIRECCIÓN GENERAL
DE EDUCACIÓN
TÉCNICO PROFESIONAL

CONSEJO
DE FORMACIÓN
EN EDUCACIÓN

II. Definición de accidente de trabajo

Hecho imprevisto que provoca una lesión, enfermedad o fallecimiento en ocasión o a causa del trabajo, que se presenta en forma brusca e inesperada que interrumpe, en general, la tarea laboral. Los accidentes *in itinere*¹ (es decir, los que se producen en el trayecto al o desde el trabajo) no son considerados accidente de trabajo porque no puede responsabilizarse al empleador en casos que no resultan del riesgo al que expone a los trabajadores.

Excepciones del accidente *in itinere*:

- que el funcionario estuviera cumpliendo una tarea específica ordenada por el jerarca
- que este hubiera tomado a su cargo el transporte del trabajador
- que el acceso al establecimiento/ dependencia ofrezca riesgos especiales.

- Decreto 406/88 (1988) Condiciones de seguridad e higiene y salud ocupacional para todo establecimiento Industrial, Comercio o Servicio.
- Ordenanza 145 (2009) MSP regulación de controles biológicos
- **Ley N° 9697. CARNE DE SALUD. Decreto 274/017** Actualizase la normativa relacionada con el Control en Salud.
- **Decreto 330/009** (2009) Capacitación sobre RCB
- **Decreto 210/2011** (2011) Lista de enfermedades profesionales.
- **Ley 19529 Salud Mental del 2017, reglamentada Decreto N° 226/018 de 16/07/2018 -**
- **Decreto 127/014** (2014) reglamenta los Servicios prevención y salud en el trabajo.
- **Decreto 128/16** PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE CONSUMO DE ALCOHOL CANNABIS Y OTRAS DROGAS EN LUGARES Y EN OCASIÓN DEL TRABAJO.
- **DECRETO 291/07 ÁMBITOS BIPARTITOS**
- **PROTOCOLO DE ACOSO MORAL LABORALRES.7 ACTA 56 DEL 05/9/2018 de la ANEP**
- **LEY 18561**, LEY DE ACOSO SEXUAL. PREVENCIÓN Y SANCION EN EL AMBITO LABORAL Y EN LAS RELACIONES DOCENTE ALUMNO

Normativa

Categoría

Cualquiera

Nombre de la normativa

Usar frase que contenga el título

Aplicar

Leyes

-  Ley General de Educación N° 18.437
-  Ley N° 18.637-Elección de miembros del Consejo Directivo Central y de los Consejos de Educación de la ANEP
-  Ley N° 17.015-Normas referentes a la Educación Inicial que se dispensa a niños menores de seis años
-  Ley N° 18.381-Derecho de acceso a la información pública

Reglamentos

-  Reglamentación del Artículo 39 de la Ley General de Educación N°18.437 en el ámbito de la ANEP
-  Reglamento General de Concursos para funcionarios de gestión
-  Reglamento de Becarios y Pasantes

Ordenanzas

-  Ordenanza 14-Normas de habilitación de establecimientos privados de educación y "Protocolo de Habilitación de Centros Privados"
-  Ordenanza 14-Complemento-Requisitos para la habilitación de edificios destinados a Centros Docentes privados
-  Ordenanza 10-Disposiciones que regulan el procedimiento administrativo común de todas las dependencias de la ANEP

Resoluciones

Todas las resoluciones

Circulares

Ver circulares

Acerca de la ANEP

Autoridades

Comisiones Descentralizadas de la ANEP

Programas y dispositivos

Proyectos operativos

Identidad gráfica de la ANEP

Guía de oficinas

Información pública

Transparencia

Normativa

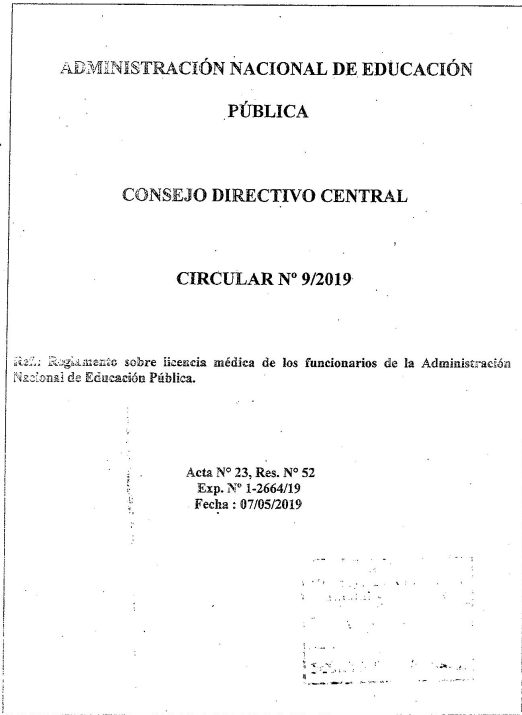
Resoluciones

Circulares

Presupuestos, Rendiciones de Cuentas y Balances

Acuerdos salariales

Tabla de remuneraciones



II- USUFRUCTO DE LICENCIA MÉDICA CERTIFICADA

Artículo 8°: El funcionario, becario o pasante en uso de licencia médica deberá permanecer en el domicilio o lugar donde se asiste por el lapso de la misma, salvo autorización expresa y justificada que conste en la respectiva certificación médica.

Artículo 9°: Los médicos de la División Servicios Médicos, Prevención y Salud en el Trabajo ante licencias reiteradas o prolongadas de un funcionario, becario o pasante podrán supervisar el proceso de salud-enfermedad en consultorio, domicilio o lugar de internación, así como pedir ampliación de la información en relación a sus licencias médicas, con el objetivo de lograr su plena recuperación y oportuna reinserción laboral.

Artículo 10°: En cumplimiento de lo establecido en el artículo precedente el funcionario, becario o pasante deberá:

- a) Concurrir a consulta médico-laboral o junta médica cada vez que sea citado y en los plazos que se le indique, así como facilitar las visitas domiciliarias.
- b) Aportar los estudios, historia clínica u otros documentos que le sean requeridos por la junta médica y/o por la División Servicios Médicos, Prevención y Salud en el Trabajo.

III- JUNTAS MÉDICAS

Artículo 13°: Se realizará Junta Médica:

- a) cuando lo requiera el Consejo respectivo.
- b) por iniciativa de los técnicos de la División Servicios Médicos, Prevención y Salud en el Trabajo.
- c) en cumplimiento de la normativa vigente.

Artículo 14°: La concurrencia del funcionario, becario o pasante a junta médica es obligatoria. En casos de incumplimiento será de aplicación lo dispuesto en el artículo 11° del presente reglamento.

EFD:

PASE A DOC. INDIRECTA -

El cambio lo solicita el funcionario y es evaluado en una junta médica para que luego el consejo resuelve son transitorias por un año o puede en caso de patologías crónicas en algunos casos puede aplicar **circular 89/2021** por lo que no requieren volver a ser evaluados.

Artículo 50 EFD y Artículo 100 EFND afectación a la actividad computada

PRORROGAS /REINGRESOS (HC carne de salud vigente)

Traslados por razones de salud

EFND:

EVALUACIÓN MÉDICA AL INGRESOS A FUNCIONARIOS AUX. SERVICIO

TAREAS DISMINUIDAS /CAMBIO DE TAREAS

Traslados por razones de salud

Conociendo este aspecto del estudio de la Salud Ocupacional podemos entender que la Patología del Trabajo no se diferencia clínicamente de las de causa extra-laboral.

El diagnóstico se realiza pensando en el proceso de trabajo como probable generador de enfermedad.

La patología de trabajo es evitable si se tiene en cuenta el papel de las CYMAT en el proceso Salud – Trabajo.

La enfermedad por el trabajo es un concepto más amplio que lo que se concibe como enfermedad profesional

Conseguir comunicar la importancia de la Prevención y Salud Ocupacional en el mismo lenguaje y sobre todo, plantear los objetivos desde una visión economicista.

El funcionario con personal a cargo o de equipos de trabajo es quien posee las capacidades adecuadas para liderar el proceso así como en la toma de decisiones en salud y seguridad laboral en la comunidad educativa.

Estando afectado directamente por las repercusiones de cambio de tareas en el personal a cargo.



Los objetivos son :

- ❖ Lograr cambiar actitudes y comportamientos. Evitando conflictos
- ❖ conseguir un equipo comprometido, y generar confianza en el personal a cargo
- ❖ Disminuir el ausentismo

La OIT definió los factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales) en 1984, en términos de “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden –en función de las percepciones y la experiencia –tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”.



Son características nocivas de la organización del trabajo, que podemos identificar a través de cuatro dimensiones:

1. **exceso de exigencias psicológicas:** cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida;
2. **falta de influencia y de desarrollo:** cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso;

3. falta de apoyo y de calidad de liderazgo: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo;

4. escasas compensaciones: cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.

5. la doble presencia: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres

- Realizar *ejercicio físico* aeróbico.
- Tener un *proyecto de vida* y de trabajo.
- Mejorar la capacidad de *extroversión* entre el grupo de afectos.
- Desarrollar *habilidades* de afrontamiento.
- Control de las *emociones*.
- Maximizar las *redes de apoyo* social.
- Pertenencia a *grupos* (sociales y/o terapéuticos)

Las patologías de columna asociadas al trabajo representan en la actualidad un importante problema laboral y de salud pública en general, debido a su elevada incidencia, su poder invalidante, el alto índice de absentismo laboral que genera, así como los importantes costes sociales que se derivan de ellas

La falta de ergonomía en el trabajo incrementa la carga o la tensión de la espalda, provocada por diversas causas; por ejemplo, levantamiento de objetos, torsiones, inclinaciones, movimientos bruscos o forzados y estiramientos.

Actualmente existe evidencia científica, la cual demuestra, que la patología de la espalda del ámbito laboral tiene un origen multifactorial, en el que los aspectos psicosociales influyen tanto como los biomecánicos.



El cuidar los aspectos ergonómicos, protege de los procesos degenerativos y de los procesos agudos de la hernia de disco, o de los procesos degenerativos de la discopatía con todos los dolores y molestias que genera con compresión a nivel neurológico en distintos lugares.

Los problemas degenerativos de columna, discopatía, son invalidantes para la tarea y en forma permanente, lo que hace una carga social compleja de manejar. La reinserción de un trabajador con esa patología en tareas que se vinculan con el aparato locomotor y con el esfuerzo físico, como lo es la manipulación de carga, se torna dificultosa.

Entre otros elementos, el tener en cuenta son los límites de carga para levantar y desplazar un peso. Si es un peso excesivo el que se manipula, aunque se lo distribuya adecuadamente, pueden terminar afectando los discos vertebrales.

Desde el año 2007, entró en vigencia el Decreto, 423/07, qué es lo que limita los pesos en determinados sectores productivos de nuestro país. La norma trata de disminuir la carga global de peso, y porque trata de acompasar con los aspectos fisiológicos, anatómicos, de lo que está estudiado de que la carga máxima para disminuir lesiones agudas o procesos degenerativos, estaría fisiológicamente tolerado no superar los 25kg en el hombre.

Organización laboral: Es fundamental generar un modelo organizativo que responda a las capacidades fisiológicas del trabajador contemplando entre otros elementos: variación de tareas, ciclos de trabajo más largos, distribuir los tiempos trabajo /descanso, mayor autonomía y control del trabajador de la tarea, pausas, así como el reparto de tareas: alivia de la carga física.

- Capacitación
- Diseño ergonómico del puesto de trabajo, equipos y herramientas: adaptado a las características de la persona y a la tarea que realiza
- Facilitar la participación de los trabajadores en la búsqueda de soluciones para la mejora de sus condiciones de trabajo.
- Maniobras adecuadas
- Ejercicio físico:
- Fortalecimiento de la cincha abdominal en particular.
- Relajación muscular Alimentación suficiente y balanceada Es importante contar en todo lugar de trabajo con un programa de ergonomía que haga énfasis en educación sobre formas de :
- * Adecuadas posturas * Adecuado levantamiento de peso y movilización de cargas.

Motivar la participación de los cursos (<https://capacitacion.anep.edu.uy>)

Prevención y promoción de salud ocupacional para :

- Auxiliar de servicio
- Personal de gestión /Administrativos
- Docentes
- Choferes

Actividades de formación

En este espacio se publicarán las convocatorias y llamados para las distintas actividades de formación y capacitación coordinadas por el Departamento de Formación y afines, de interés para los/as funcionarios/as no docentes del organismo.

▶ Curso: "Cultura del dato y la información" - Virtual - Grupo 1 - 2023

▶ Taller: "Sensibilización sobre Reanimación Cardíaca Básica" - Presencial - Grupo 1 - 2023

▶ Curso: "Sistemas de información administrativa y formas documentales en la ANEP" - Virtual - Grupo 1 - 2023

▶ Seminario web: "Introducción en prevención de la salud y seguridad en el trabajo para niveles de conducción" - Virtual - Grupo 1 - 2023

▶ Seminario web: "Herramientas de gestión de cambio organizacional en contextos de transformación" - Virtual - Grupo 1 - 2023

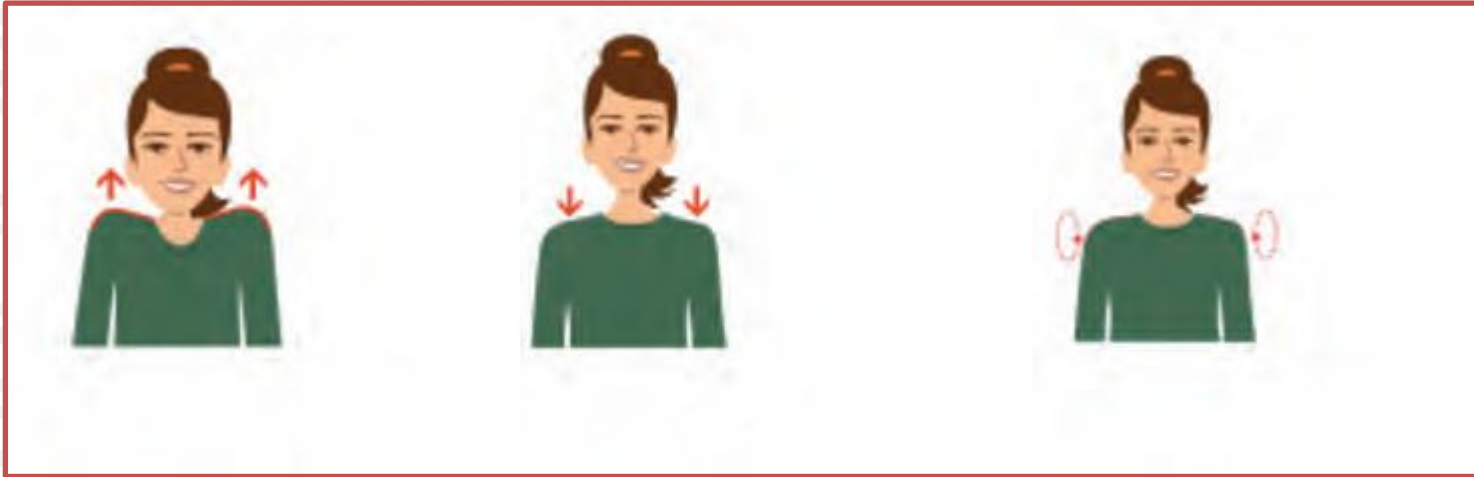
▶ Seminario web: "Hablemos de acoso moral laboral o mobbing en la ANEP" - Virtual - Grupo 1 - 2023

Formación

[Convocatorias a actividades de formación](#)[Inscripciones](#)[Nómina de convocados](#)[Noticias](#)[Contacto](#)

Recursos

[Suscripción al boletín de Form.](#)[Documentos](#)[Procedimientos](#)[Aula virtual](#)[Biblioteca](#)



SUBE Y BAJA LOS
HOMBROS

REALIZA CÍRCULOS
CON LOS HOMBROS



EXTIENDE LA
ESPALDA



FLEXIONA LAS
PIERNAS



REALIZA
BALANCEOS
DE PIERNAS

- Salud y trabajo manual de salud en el trabajo
- EFD anep
- EFND anep
- circular 9/2019
- circular 89/2021
- Artículo 50 EFD y Artículo 100 EFND afectación a la actividad computada

ANEP

Muchas gracias

Dras. Fabiana Carbajal, Sandra Perez Ceruzzi y Leticia Reboa
Departamento de Salud Ocupacional
Dirección Sectorial Salud

Ing. Tec, Preev. Rodrigo Renauro

ANEP

CONSEJO
DIRECTIVO
CENTRAL

DIRECCIÓN
SECTORIAL
DE SALUD