



# **TEMAS VISTOS EN CLASE**

## **MEDICINA DEL TRABAJO**

**MEDICINA HUMANA**  
**Universidad Del Sureste**

**José Francisco Perez Perez**

# DETERMINANTES DE SALUD

El concepto de salud fue definido por la Organización Mundial de Salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

## MULTICAUSALIDAD

Se entiende como multicausalidad como los patrones sociales de la enfermedad representan las consecuencias biológicas de las formas de vida y de trabajo diferenciado que ofrece a los grupos sociales producidos por la economía de cada sociedad y las prioridades políticas.

## CRITERIOS DE BRADFORD-HILL

- 1) **FUERZA DE ASOCIACION:** que viene a tener en cuenta la frecuencia en la que ambos fenómenos se presentan juntos. Esto quiere decir como... ¿Qué tiene que ver una cosa con otra? ¿Qué relación tiene? ¿Qué lo podría causar?
- 2) **CONSISTENCIA:** Si vemos que la asociación se repiten en diferentes estudios, por diferentes investigadores, en diferentes circunstancias, siguiendo metodologías distintas y en momentos diferentes, puede hacemos pensar que esa asociación es causa-efecto
- 3) **ESPECIFICIDAD:** Si observamos que el efecto solo se presenta en presencia de dicha exposición pensaremos que dicha relación es causal.
- 4) **TEMPORALIDAD:** La Exposición siempre debe anteceder al efecto. Si no se presenta este criterio debe hacernos descartar la relación causal, pero en muchos estudios es complicado determinarlo porque diseño del estudio impide la secuencia temporal.
- 5) **GRADIENTE BIOLÓGICO:** Si vemos que la respuesta se modifica en función de la dosis de exposición (a mayor exposición, más efecto)
- 6) **PLAUSIBILIDAD Y COHERENCIA:** El conocimiento previo sobre los mecanismos de acción del agente y la historia de la enfermedad. Si hay una explicación razonable para entender los efectos producidos por la exposición a la que se hace responsable de ella.
- 7) **EXPERIMENTACION:** Si podemos evidenciar de forma experimental la relación entre una causa y un efecto estaremos en disposición de decir que dicha asociación es causal.

## DETERMINANTES DE SALUD

1. Determinantes de la biología humana:
  - 1.1 Hereditarios: Incluyen la genética, mediante la que pueden transmitirse enfermedades de origen familiar. Aun que tradicionalmente se han tenido como factores no modificables, recientemente, y tras grandes avances científicos en esta materia.
  - 1.2 Sexo: La Desigualdad no es exclusiva por la constitución biológica diferente, por las diferencias genéticas, hormonales y metabólicas entre hombres y mujeres o por las características reproductivas sino, también por que los hombres tradicionalmente han consumido más tabaco y alcohol, aunque estas diferencias tienden a disminuir, por que adoptan conductas de riesgo.
  - 1.3 Edad: Es conocido que con la edad aumenta el riesgo de enfermar o morir,

pero eso no significa que no sea motivo fundamental para ciertas líneas de investigación prioritarias.

2. Determinantes estilos de vida  
2.1 Sedentarismo – deporte – alimentación - obesidad  
2.2 Tabaquismo Consumo De alcohol y otras drogas
3. Condiciones de vida:  
3.1 Transporte  
3.2 Educación  
3.3 Religión  
3.4 Sistema Sanitario
4. Condiciones de trabajo:  
4.1 Estructurales (seguridad en el trabajo)  
4.2 Ambientales (higiene industrial)  
4.3 Ergonómicos  
4.4 Organizativos (psicosociales)

## TRABAJO & SALUD

El trabajo no es neutro frente a la salud. El trabajo distribuye el tiempo ocupado y el tiempo, brinda una oportunidad para proyectar la creatividad de las personas proporciona satisfacción, fomenta la autoestima y ayuda a conectar a las personas con su entorno. La Insatisfacción laboral salpica al conjunto de condiciones que hacen posible la construcción de la salud.

Dos millones de hombres y mujeres fallecen anualmente en el mundo como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas con el trabajo.

### NORMATIVA REGULADORA DE LA PROTECCION DE LA SALUD EN EL TRABAJO

El artículo 4.5 de la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales: Las características generalmente de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles en el centro y trabajo. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia

Ley 31/1995:

- Física o condiciones de seguridad: Espacios desordenados, maquinas mal protegidas, herramientas defectuosas, instalaciones mal conservados o materiales cortantes que puedan producir caídas, atrapamientos, heridas, desplomes o cortes.
- Procedimientos: Pueden potenciar la generación de riesgos para la salud como la forma de manipular, las posturas, etc.
- Aspectos organizacionales: Ritmo de trabajo, el estilo de mando, la monotonía o la dificultad de las tareas que puede producir patologías musculares, estrés físico, psíquico o accidentes.

- Ambiental o condiciones higiénicas: Iluminación pobre o un nivel de ruido elevado que enmascare la presencia de un vehículo. Ruido,, las radiaciones o la sílice

## LA EMPRESA SALUDABLE

- Valor de la marca y prestigio
- Obtención y conservación de clientes
- Responsabilidad social corporativa
- Motivación y compromiso de los trabajadores
- Productividad
- Gestión de coste de los seguros
- Menos costes por accidentes y enfermedades profesionales
- Confianza de los inversores
- Elementos para crear una empresa saludable: Política de salud, Planificación, Implementación, Evaluación.

## SALUD LABORAL

Debe contemplarse en el sentido más amplio, no solo realizando actividades de vigilancia de la salud, como revisiones médicas o primeros auxilios, sino también otras orientadas a fomentar estilos de vida saludables, a la prevención de enfermedades (profesionales o comunes) y accidentes, y a la protección frente a riesgos laborales específicos.

1. Prevención: Son las medidas que apuntan a disminuir el riesgo de aparición de enfermedades y accidentes en el lugar de trabajo y minimizar sus consecuencias en caso de que aparezcan. Se deberá tener en cuenta la dimensión física, ambiental, procedimental y se fomentara un mejor clima organizacional.
2. Conciliación de la vida laboral y persona: Es una de las claves para retener atraer a los mejores profesionales. Un resto que no consiste en trabajar menos si no mejor. Ajustes de materias
3. Responsabilidad
 

|               |        |              |
|---------------|--------|--------------|
|               | Social | Empresarial: |
| 3.1: Economía |        |              |
| 3.2:          | Método | Ambiente     |
| 3.3           |        | Clientes     |
| 3.4:          |        | Sociedad     |
| 3.5 Empleados |        |              |

# MEDICINA DEL TRABAJO EN LA HISTORIA

## MEDICINA Y TRABAJO, UNA RELACION MODERNA

La preocupación de la medicina por la salud de los trabajadores ha seguido al cambio en el estatuto de estos, pues ni esclavos ni siervos han sido objeto de atención o estudio por la ciencia médica. La preocupación médica se inició en

las comarcas mineras centroeuropeas a comienzos del siglo XV, en publicaciones como almanaque mineros y otros manuscritos, que se darían a la imprenta a lo largo de la siguiente centuria. En este proceso son factores intercurrentes los derivados del paternalismo empresarial y más adelante del reformismo social en forma de regímenes de compensación por accidentes y enfermedades profesionales así como las convenientes de la racionalización económica.

## **INICIOS DE LA PATOLOGIA LABORAL**

Las primeras morbi metallici (enfermedades derivadas del contacto con metales) se describieron en los comienzos de la edad Moderna. Es un manuscrito compuesto alrededor de 1473 e impreso en 1524, Ulrich Eilbrog mostro los efectos nocivos del trabajo de los orfebres de Augsburgo, la sede de la bacia fuggen. La creciente actividad minera centroeuropea durante edad moderna permitió se establecieran vínculos entre prácticas médicas y quirúrgicas con situaciones laborales.

## **CONSOLIDACION DE UNA TRACION DENTRO DE LA MEDICINA PARA POBRES**

Toda producción artesanal y manufacturera estaba asociada con daños para la salud, si bien casi la única respuesta social era la procura caritativa de atenciones a los enfermos, en tanto que pobres.

## **EL CONTEXTO LABORAL COMO CONDICION HIGIENICA**

La preocupación caritativa se toma filantrópicas, dotada de un sentido exclusivamente civil, en la medida en que aparece un nuevo pensamiento médico sobre la salud de las poblaciones lo que se denominara higiene o salud pública (policía médica en los países centroamericanas). La nueva inspiración utilitarista del conocimiento y de las prácticas médicas sobre salud laboral supuso una ampliación en las actividades productivas objeto de la mirada médica, y sustentó unas incipientes intervenciones estatales en los sectores. Por ejemplo, los arsenales militares, destinados a la construcción y reparación de buques de guerra fundamentales para garantizar los dominios coloniales, gozaron de un amplio plantel de prerrogativas entre ellas la asistencia hospitalaria a sus trabajadores.

## **EL PRIMER ESCENARIO INDUSTRIAL**

La acumulación de cambios sociales producto de la industrialización condujo al desarrollo de una amplia actividad investigadora sobre la nueva clase operaria urbana en distintos países, inicialmente con una argumentación sanitaria. Para sorpresa médica, el tifus, considerado hasta entonces un padecimiento propio de instituciones cerradas (prisiones, hospitales, navíos) o asociado a la guerra, se extendía entre las poblaciones fabriles.

## **TOXICOLOGIA Y DESARROLLO DE LA PATOLOGIA INDUSTRIAL**

No obstante esto, el cuerpo de conocimientos sobre los efectos nocivos de determinadas sustancias de amplio uso laboral, iniciado en los albores de la era moderna, se continuó fortaleciendo merced al nacimiento de la toxicología a comienzos del siglo XIX en Francia.

## **MEDICOS EN LOS TALLERES**

**Peculiaridad Inglesa:** Parte de una de las primeras leyes reguladores del trabajo industrial en Inglaterra, producto de una larga coyuntura conflictiva, fue la creación de la figura del cirujano certificador.

## **SOCIOLOGIA LABORAL. LOS CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y LOS NUEVOS RETOS LABORALES DEL SIGLO XXI**

La investigación sobre los problemas de acceso al empleo tiene una respuesta científica desde que se produce la revolución industrial. Los problemas psicosociales, que podrían acarrear la pérdida del trabajo, ocupan el grueso de la investigación llevada a cabo dejando de lado el estudio y análisis de las causas que lo provocaron. El elevado desempleo, que perdura hasta nuestros días, es considerado como uno de los principales problemas de los países de la Unión Europea

### **NUEVAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y SUS EFECTOS EN EL EMPLEO**

Las nuevas tecnologías se definen como aquellas donde la regeneración y procesamiento de la información constituyen las fuentes esenciales de productividad. La nueva sociedad se caracteriza por sus continuas y rápidas transformaciones, que no dan tiempo a la adaptación a un cambio de cuando ya aparece otro.

### **LA TRANSICION A LA VIDA ACTIVA Y AL EMPLEO**

1. Trayectorias descualificadas: La descubren jóvenes que tras terminar la educación obligatorias se incorporan de forma inmediata al mercado laboral
2. Trayectorias semicualificadas: Son las trayectorias que describen los jóvenes que tienen formación postobligatoria, pero sin valor en términos de carrera profesional
3. Trayectoria cualificadas
4. Trayectorias academias

## **LA ESPECIALIDAD DE MEDICINA DEL TRABAJO, EVOLUCION HISTORICA, DOCENCIA.**

La actividad medica que debía promocionar y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, la

protección de los trabajadores frente a todo tipo de riesgos procurando adaptar el trabajo y su ambiente a las capacidades fisiológicas y psicológicas de los trabajadores (1950).

La medicina aplicada a las actividades laborales exigía unos conocimientos específicos, como también lo eran el campo de aplicación y la forma de ponerlos en practican requisitos que determinaban la necesidad de una formación especializada (1955)

## **PROMOCION Y PROTECCION DE LA SALUD LABORAL**

La constitución española de 1978 recogía en su artículo 40 los principios rectores en materia de salud laboral, indicando literalmente: así mismo, los poderes públicos fomentaran una política que garantice la formación y readaptación profesional; velaran por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizaran el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

## **PREVENCION**

La vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores también estará garantizada por el empresario. La vigilancia de la salud obligara a que la empresa no solo buscase la ausencia de enfermedad, sino también todas las condiciones para que el ambiente laboral fuese favorable a un estado de bienestar y de satisfacción que gratifique al trabajador(a) mientras realiza su tarea. Eliminar el estrés, el acoso moral a los trabajadores o la preocupación de la empresa ante situaciones particulares de adicciones o enfermedades familiares graves.

## **ENTIDADES Y ORGANISMOS CON FUNCIONES EN SALUD LABORAL**

1. Comités de seguridad e higiene en el trabajo
2. Jurados de empresa
3. Escuela nacional de medicina del trabajo
4. Instituto nacional de medicina y seguridad del trabajo
5. Servicio médicos de empresa
6. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo
7. Servicios de prevención

## **LA DOCENCIA EN MEDICINA DEL TRABAJO. EVOLUCION HISTORICA DE LA ESPECIALIDAD**

**DOCTRINA:** Comprende los conocimientos objetivos, rigurosos y contrastados en los que se cimienta la ciencia.

**PRAXIS:** Actuaciones se confirma o rechaza la validez de la doctrina

## **SITUACION ACTUAL DE LA MEDINA DEL TRABAJO**

### **UNIDADES DOCENTES ACREDITADAS**

1. La prevención del riesgo que puede afectar a la salud humana como consecuencia de las circunstancias y condiciones de trabajo.
2. Las patologías derivadas del trabajo, en sus tres grandes vertientes de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo y, en su caso, la adopción de las medidas necesarias de carácter preventivo, diagnóstico terapéutico y rehabilitador
3. La valoración pericial de las consecuencias que tiene la patología laboral para la salud humana y en particular en el caso de las incapacidades
4. La organizaciones empresariales y sanitarias con el objetivo de conocer su tipología con el fin de gestionar con mayor calidad y eficiencia la salud laboral.
5. La historia natural de la salud y la enfermedad, en general y en particular el estudio de la salud de los individuos y grupos en sus relaciones con el medio laboral y la promoción de la salud en dicho ámbito.

## **FUNCIONES EN MEDICINA DEL TRABAJO**

### **TALLER DE EXPERTOS**

1. Función de promoción.
2. Corresponde las competencias de fomentar la participación activa de los trabajadores como protagonistas de su salud.
3. Fomentar conductas, hábitos, consumos y estudios de vida saludables. Fomentar la cultura preventiva en la empresa. Desarrollar programas sanitarios en las empresas frente a patologías prevalentes en la comunidad.
4. Función de prevención
5. Proponer medidas preventivas a partir de la evaluación de riesgos
6. Participar en la identificación evaluación y prevención de los riesgos medioambientales comunitarios derivados de las actividades de las empresas