

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES DE LOS EMPLEADOS DE LA
EMPRESA RECTIMOTORES SANTOFIMIO DEL MUNICIPIO DE PITALITO**



**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES DE LOS EMPLEADOS DE LA
EMPRESA RECTIMOTORES SANTOFIMIO DEL MUNICIPIO DE PITALITO**

**CAROLINA ARROYO BETANCOURT
ROSARIO MEDINA LOZADA**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Profesional en Salud Ocupacional**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA CONVENIO UNIVERSIDAD DEL TOLIMA
FACULTAD DE SALUD
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL
PITALITO – HUILA
2008**

Nota de aceptación

Firma presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Pitalito, Agosto de 2008

DEDICATORIA

A nuestras familias por el apoyo recibido, por haber esperado largos períodos de ausencia, que pasamos para conseguir el objetivo propuesto.

*Carolina
Rosario*

AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan sus agradecimientos a:

A La Universidad Surcolombiana por haber creado la oportunidad de adelantar este programa en la sede del Municipio de Pitalito..

A La Doctora Anabella Cortés, Coordinadora del programa de Salud Ocupacional, por su permanente apoyo y dedicación.

A la Empresa Rectimotores Santofimio del Municipio de Pitalito, por darnos la oportunidad de realizar este Proyecto.

A Todas las personas que de una o de otra manera contribuyeron en la construcción de este Proyecto.

A todas mil gracias.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	17
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
2. JUSTIFICACIÓN	22
3. OBJETIVOS	24
3.1 OBJETIVO GENERAL	24
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	24
4. MARCO REFERENCIAL	25
4.1 MARCO GEOGRAFICO	25
4.2 MARCO HISTORICO	25
4.2.1 Información de la Empresa	25
4.2.2 Misión	26
4.2.3 Visión	26
4.2.4 Objetivos	26
4.2.5 Estructura organizacional	27
4.3 MARCO CONCEPTUAL	28
4.3.1 Definición de términos	28
4.3.2 Salud Ocupacional	36

	pág.
4.3.3 Programas de salud ocupacional	36
4.3.4 Factor de Riesgo	37
4.3.5 Riesgo Psicosocial	38
4.4 MARCO TEORICO	47
4.4.1 Empresa Rectificadora de Motores	47
4.4.2 Clasificación de los Riesgos Profesionales	48
4.4.3 Factores de Riesgos Psicosociales	49
4.5 MARCO LEGAL	52
5. DISEÑO METODOLOGICO	54
5.1 ESTUDIOS	54
5.2 HIPOTESIS	54
5.3 VARIABLES	54
5.4 POBLACIÓN	55
5.5 MUESTRA	55
5.6 TÉCNICAS PARA RECOLECTAR LA INFORMACIÓN	55
5.7 PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	56
5.8 INSTRUMENTOS	56

	pág.	
5.8.1	Contenido específico del trabajo	56
5.8.2	Administración de personal	57
5.8.3	Organización del trabajo	57
5.8.4	Relaciones interpersonales	57
5.8.5	Carga mental	57
5.8.6	Alteraciones psíquicas y biológicas del desempeño laboral	57
5.9	PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	57
5.10	ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	58
5.11	RECURSOS	58
5.12	ASPECTOS ÉTICOS	59
5.12.1	Consentimiento informado	59
5.12.2	Respeto a su dignidad	59
5.12.3	Respeto a la privacidad	60
5.12.4	Respeto a la libertad de expresión	60
5.12.5	Respeto a los sentimientos de los participantes	60
5.12.6	Confidencialidad	60
5.12.7	Reciprocidad	60
5.13	RESULTADOS ESPERADOS	60

	pág.
6. RESULTADOS	62
7. CONCLUSIONES	78
8. RECOMENDACIONES	80
 BIBLIOGRAFIA	 81
 ANEXOS	 82

LISTA DE GRAFICAS

	pág.
Grafica 1. Muchas y variadas funciones	62
Grafica 2. Estímulo por buen rendimiento	62
Grafica 3. Flexibilidad en la velocidad y ritmo de trabajo	63
Grafica 4. Formas de elegir el trabajo	63
Grafica 5. Tiempo empleado para realizar su trabajo	64
Grafica 6. Calidad del trabajo	65
Grafica 7. Capacitación para el trabajo que realiza	65
Grafica 8. Trabajo con máquinas y equipos de alto riesgo	66
Grafica 9. Trabajo con sustancias peligrosas para su salud	66
Grafica 10. Manual de funciones	67
Grafica 11. Capacitación para el trabajo	67
Grafica 12. Asistencia social	68

	pág.
Grafica 13. El medio ambiente y las relaciones interpersonales	68
Grafica 14. Control y revisión del trabajo	69
Grafica 15. Reconocimiento del trabajo	70
Grafica 16. Elementos necesarios para el trabajo	70
Grafica 17. Organización del trabajo	71
Grafica 18. Rotación de turnos	72
Grafica 19. Carga mental	72
Grafica 20. Concentración y calidad en el trabajo	73
Grafica 21. Grado de dificultad en el trabajo	73
Grafica 22. Manipulación de objetos muy pequeños	74
Grafica 23. Codificación e interpretación de señales	74

pág.

Grafica 24. Alteraciones de salud	75
Grafica 25. Alteraciones en el sueño	76
Grafica 26. Inseguridad y temor	76
Grafica 27. Comportamientos depresivos y de agresividad	77

LISTA DE TABLAS

pág.

Tabla 1. Clasificación de los riesgos profesionales

48

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Encuesta dirigida a los directivos y funcionarios de la empresa Rectimotores Santofimio	83
Anexo B. Registro fotográfico Maquinaria y equipo	87
Anexo C. Mapa del Municipio de Pitalito	93

RESUMEN

Esta investigación se orientó al conocimiento de los factores psicosociales que se presentan en la empresa Rectimotores Santofimio y su incidencia en el bienestar y salud de los trabajadores en los distintos procesos y actividades que realizan lo mismo que en las personas que conforman su entorno familiar. Se formularon recomendaciones orientadas a la prevención y mejoramiento de los factores psicosociales y a la disminución de riesgos laborales en la empresa, los trabajadores y sus familias.

Palabras Claves: Factores de riesgos psicosociales, trabajo, riesgo, factor de riesgo, riesgo ocupacional, salud ocupacional, programa de salud ocupacional.

SUMMARY

This research was conducted in order to study psychological factors that influence in Rectimotores Santofimio Company and its worker's health in their daily activities in their workplace and their family environment. Some recommendations were done to prevent and improve psychological factors and to reduce work risks in the company, in the workers and in their families.

Key words: psychological risks, work, risk, risk factors, occupational risk, occupational health , occupational health program.



INTRODUCCIÓN

El sector automotor que se desarrolla en Colombia y en el mundo ha sido y continua siendo objeto de grandes beneficios ofrecidos por la tecnología de punta que a través del tiempo se ha venido construyendo con el propósito de contribuir al progreso del bienestar humano.

Los países desarrollados fabrican y utilizan automotores con un periodo de vida útil definido al final del cual los vehículos y sus componentes son abandonados, destruidos o transformados.

Los conocimientos básicos de los colombianos permiten reutilizar los vehículos y los componentes de estos procedentes de otros países y del nuestro depuse de un proceso cuidadoso del lavado y rectificación.

Paralelo a ese proceso se han diseñado y construido maquinas complejas en las cuales pueden ser rectificadas todas y cada una de las partes de los automotores aprovechando el esfuerzo, la dedicación y el conocimiento de aquellas personas que han dedicado su vida o parte de ella a este delicado trabajo.

En el municipio de Pitalito, aprovechando conocimientos y mano de obra del municipio y la región funciona Rectimotores Santofimio empresa responsable de la rectificación, reconstrucción de motores y demás partes del sector automotriz orientados a la obtención de piezas estándar dispuestas a ser utilizadas nuevamente.

Sus trabajadores y operarios capacitados en la materia y dispuestos a asumir los retos en este campo dedican su esfuerzo y capacitación en el cumplimiento de



esta labor y el alcance de los objetivos de la empresa con productos de excelente calidad, racionalizando recursos, buena atención y disponibilidad en el municipio y la región.

Pero en el cumplimiento de sus labores dada la complejidad de los procesos que estos representan, los directivos y trabajadores están expuestos a los factores psicosociales que en materia de Salud Ocupacional constituyen un temas de gran interés no solamente para la empresa sino para el entorno social que de ella hace parte.

El desarrollo de esta investigación tuvo como objetivo el conocimiento de los factores psicosociales a que están expuestos sus trabajadores y sus familias, a la prevención de ellos y al manejo y trato en caso de presentarse.

El proyecto permitió el conocimiento del objeto estudio en seis áreas específicas: el contenido específico del trabajo, la administración del personal, la organización del trabajo, las relaciones interpersonales, la carga mental y las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral.

Se contó con el entusiasmo y participación de todos los integrantes de la empresa hecho fundamental en los resultados obtenidos.

Las recomendaciones formuladas con base en los resultados están orientadas a contribuir con el desarrollo y fortalecimiento de la empresa y la prevención de los riesgos psicosociales como parte estructural de la Salud Ocupacional de los trabajadores



1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desarrollo tecnológico que en la actualidad se presenta en el campo empresarial ofrece distintas y variadas alternativas para el desempeño de los individuos y de los grupos sociales.

En todas las regiones del mundo y del país se han creado y continúan organizando y colocando en funcionamiento empresas con distintas características y finalidades, pero todas ellas orientadas a la transformación de las condiciones de bienes y servicios que constituye el bienestar social.

En el desempeño y participación de los individuos en esas empresas se hallan frente a los llamados riesgos ocupacionales que han sido agrupados en varias clasificaciones debido a su importancia, pero especialmente debido a las consecuencias que resultan cuando estos tienen ocurrencia.

El trabajo es una actividad vital del hombre desde sus orígenes; en la medida en que pasamos la mayor parte del tiempo en función de este, nuestra vida, y por lo tanto también la salud, dependen y están determinadas en la sociedad, de acuerdo como se realicen y organicen el trabajo, y los demás procesos económicos y sociales que de allí se derivan.

El desarrollo empresarial de Pitalito comprende los sectores económicos 1, 2 y 3, pero ha tenido gran importancia el segundo sector que corresponde a la transformación de materias primas en productos elaborados.



Como parte del segundo sector, con el propósito de solucionar algunos problemas del mercado automotor, fue creada y puesta en funcionamiento al iniciar el año 2003 la Empresa Rectimotors Santofimio.

En ella laboran un total de siete personas responsables del complemento de la misión, visión y objetivos de la Empresa.

Numerosas y complejas máquinas han sido instaladas y están en funcionamiento en la Empresa Rectimotors Santofimio, como: torno, bruñidora de cilindros, rectificadora de cilindros, circuladora de bielas, circuladora de bancadas, prensa hidráulica y diferencial, mini grúa, tronchadora de corte, taladro radial, esmeril y taladro eléctrico, lo mismo que la rectificadora de superficies, equipos de soldadura, rectificadora de pruebas hidrostáticas y de cigüeñales, entre otras.

El desempeño diario de los operarios o trabajadores comprende la manipulación y puestas en funcionamiento de las distintas máquinas existentes, las cuales en su totalidad son movidas por energía eléctrica. Los trabajadores permanentemente se hallan expuestos a distintos, variados e imprevisibles riesgos.

La legislación colombiana para proteger a los trabajadores en materia de salud ocupacional ha dictado normas que regulan esta materia en las distintas clases de riesgos que pueden ocurrir y que deben ser prevenidos con el propósito de contribuir al bienestar social de la empresa y a la salud de las personas que hacen parte de ella. Lo anteriormente expuesto permite formular el problema en los siguientes términos.



Formulación del problema

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales que se presentan en las condiciones laborales de los trabajadores de la Empresa Rectimotors Santofimio del Municipio de Pitalito?



2. JUSTIFICACIÓN

Los factores psicosociales del trabajo se han definido como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su organización, con las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo. Dichas interacciones y experiencias pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral.

Cuando las condiciones del trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea confianza, aumenta la motivación, la capacidad, la satisfacción y en general protege la salud.

Cuando las necesidades no están satisfechas y las habilidades no se evalúan adecuadamente, los individuos reaccionan con respuestas alteradas de carácter mental, emocional, fisiológico y de comportamiento.

Los avances tecnológicos conocidos e implementados en la actualidad, permiten conocer y describir las empresas como organismos complejos capaces de constituir la base del desarrollo de los individuos de los grupos y las instituciones.

En el Municipio de Pitalito se han creado, puesto en funcionamiento y se hallan en proceso de desarrollo importantes empresas orientadas a contribuir con el desarrollo tecnológico capaz de dar respuesta a las necesidades y exigencias de sus habitantes.

Rectimotores Santofimio está orientada a crecer e implementar los servicios y procesos que demanda el avance del sector automotor.



Para entender a la empresa y contribuir en su fortalecimiento se hace indispensable diseñar e implementar programas de salud ocupacional con enfoque participativo, que permitan identificar sus necesidades y prioridades, y los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral que afectan la salud y bienestar de los trabajadores.

Para dirigir esfuerzos hacia metas reales y resultados claros y eficientes que permitan el control y seguimiento de una de las enfermedades representativas de los últimos tiempos: los riesgos psicosociales.

Los resultados y consolidación de la Empresa Rectimotors se fundamentan en las condiciones de salud y bienestar de sus trabajadores, quienes además de constituir el más valioso activo, con el cumplimiento de sus funciones disfrutando de un óptimo ambiente, aseguran el desarrollo de la empresa.

Por las razones anteriormente expuestas se hace necesario el desarrollo de esta investigación, cuyos resultados son importantes para esta y otras empresas de su género.



3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar los factores de riesgo psicosocial que se presentan en los procesos laborales que desarrollan los trabajadores de la Empresa Rectimotors Santofimio del Municipio de Pitalito, mediante la aplicación de una encuesta. Formular recomendaciones que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de vida y salud ocupacional.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores de la empresa.
- Caracterizar el contenido específico del trabajo, los procesos de administración de personal, las relaciones interpersonales, La carga mental y las alteraciones psíquicas y biológicas de los trabajadores que laboran en la empresa.
- Formular recomendaciones básicas orientadas a prevenir y mejorar los factores de riesgo psicosocial que se presentan en los trabajadores.



4. MARCO REFERENCIAL

4.1 MARCO GEOGRAFICO

El Municipio de Pitalito considerada ciudad región es la segunda en el Departamento, se localiza al sur a una distancia de 190 km de Neiva, su capital.

Administrativamente el municipio está organizado en cuatro comunas en la zona urbana y ocho corregimientos en la zona rural.

La Empresa Rectimotores Santofimio se halla localizada en la comuna dos conocida también como comuna de los barrios orientales, sobre la vía que conduce a las instalaciones de la Universidad Surcolombiana. Esta comuna se caracteriza por estar estratificada en los niveles dos y tres y en ella se han empezado a desarrollar empresas pertenecientes al sector secundario y terciario como son Rectimotores y la universidad, respectivamente.

4.2 MARCO HISTORICO

4.2.1 Información de la Empresa. La empresa “RECTIMOTORES SANTOFIMIO” con Nit 7.709.950-2, persona natural, ubicada en la Diagonal 3 Sur No 1 – 86 de Pitalito Huila, inicia la prestación de los servicios de rectificación de motores el 31 de marzo de 2003.

Se creó por la idea de suplir las necesidades en el sector automotor que se presentaban en el Municipio de Pitalito, la falta de una empresa que cumpliera



con todas las necesidades de rectificación de motores y a su vez evitar el desplazamiento hacia otras ciudades más lejanas por parte de los clientes.

Ubicación geográfica de la empresa Rectimotores Santofimio con respecto al municipio de Pitalito, esta localizado en la Comuna dos sobre la vía a la Universidad Surcolombiana la cual se halla en la parte centro oriental de la ciudad y próxima a las veredas de Zanjones, el Macal, Honda Porvenir y Santa Rosa. Ver anexo C.

4.2.2 Misión. En razón de lograr la visión, la empresa rectificadora de motores RECTIMOTORES SANTOFIMIO fue creada con el propósito de solucionar todos los problemas que se presentaran en el mercado automotor a su vez su misión es la de prestar un servicio de rectificación de motores, con personal altamente calificado y con maquinaria moderna para obtener trabajo de alta calidad con respaldo de mercadeo y tecnología especiales que satisfagan la creciente demanda de necesidades de los clientes a través de la puntualidad, eficiencia, servicio, excelencia, responsabilidad, asesorías que la empresa posee y que la hace competitiva y eficiente en las operaciones que diariamente realizan.

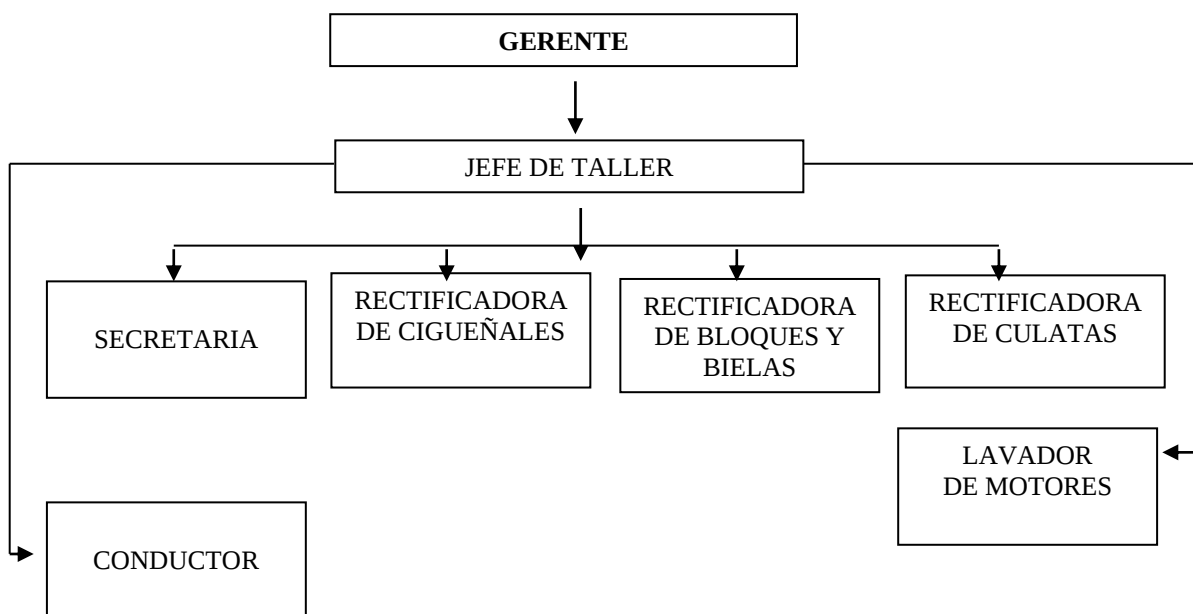
4.2.3 Visión. La empresa RECTIMOTORES SANTOFIMIO será dentro de 6 años reconocida como la mejor rectificadora de motores en el sur del Huila logrando ser competitivos, y cubriendo a nivel del sur todas las necesidades que se presentan en el mercado automotor.

4.2.4 Objetivos. La empresa “RECTIMOTORES SANTOFIMIO” en orden de alcanzar la visión propuesta declara los siguientes como los objetivos necesarios para alcanzar esta intención.



- Objetivo General. Generar utilidades y excelente prestación del servicio que contribuya al desarrollo regional.
 - Objetivos específicos.
- ✓ Prestar un servicio de la más alta calidad.
 - ✓ Establecer una planta bien dotada.
 - ✓ Establecer un buen programa de mercadeo.

4.2.5 Estructura organizacional.



- Descripción de la estructura organizacional de la empresa Rectimotores Santofimio. La empresa Rectimotores Santofimio tiene una estructura organizacional conformada por seis (6) operarios y una (1) secretaria, Los siete trabajadores dependen directamente de la gerencia.



El equipo de trabajo comprende: Secretaria, Rectificador de cigüeñales, Rectificador de bloques y bielas, Rectificador de culatas, Operador de torno, Lavador de motores y Conductor.

- Posicionamiento técnico. Dada la complejidad e importancia de los procesos que contrata y desarrolla se esta consolidando como una de las pioneras en materia de desarrollo tecnológico del sector automotor avizorando grandes perspectivas en su futuro próximo y contribuyendo significativamente al progreso de Pitalito como ciudad región.

4.3 MARCO CONCEPTUAL

4.3.1 Definición de términos.

- Accidente de trabajo o AT. Es el suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte; así como aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, aún fuera del lugar y horas de trabajo, o durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte se suministre por el empleador. (Art. 9, capítulo II, decreto 1295/94). ACTIVIDAD: Es la acción consciente, básica y exclusiva del ser humano con la cual se transforma la naturaleza, la cultura y / o la sociedad.
- Actividades de grupo de trabajo relacionadas con salud ocupacional. Son aquellas acciones cuya promoción sirve para dar sugerencias de seguridad,



entrenar en el uso seguro de los elementos de protección personal y cumplimiento de las normas y reglas, e inculcar el reporte de accidentes.

- Las reuniones programadas para desarrollarlas deben ser frecuentes, responsables, con una duración justa y sobre todo que tengan la participación de todo el equipo. Deben ser eficientes.
- Administradoras de riesgos profesionales (ARP). Son las entidades encargadas de organizar la afiliación, el recaudo de las cotizaciones, el pago de las prestaciones económicas, la venta de los servicios adicionales de salud ocupacional y la prestación del servicio médico efectivo a través de las entidades promotoras de salud. En relación con los accidentes de trabajo están obligadas a vigilar y controlar la aplicación de las normas, garantizar la prestación de los servicios de salud y reconocer las prestaciones económicas que tuvieren lugar. Toda entidad administradora de riesgos profesionales está obligada a realizar actividades de prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, en las empresas afiliadas. Para este efecto deberá contar con una organización idónea estable, propia o contratada.
- Ambiente de trabajo. Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que directa o indirectamente influyen en la salud y vida del trabajador.
- Bienestar social. Las actividades de Bienestar social tienen como fin mejorar la calidad de vida de la población trabajadora y su familia, a través de actividades deportivas, recreativas, culturales, planes para la adquisición de vivienda, préstamos y becas para la educación formal, la educación continua para la familia y, en general, todas aquellas actividades que tiendan a promover la salud, mejorando sus condiciones extralaborales.



- Brigada de emergencia. Deberán estar conformadas por personas que aseguren el soporte logístico del plan de emergencias, por lo tanto deben conocer las instalaciones, rutas y alarmas. Estas personas serán entrenadas en extinción de incendios, rescates y salvamentos. Para lograr los objetivos de una Brigada de emergencia son necesarios los siguientes elementos: Creatividad, productividad, resolución de problemas, trabajo en equipo y recursos. Los principios de acción de la brigada de emergencias son: unidad, racionalización y oportunidad, comando, seguridad y equilibrio.
- Capacitación en prevención. Para hacer capacitación en prevención se deben tener como base los manuales de seguridad, en los que se debe describir las normas y los procedimientos correctos del trabajo. Para su desarrollo debe establecerse la siguiente metodología: Identificar oficios, equipos interdisciplinarios, procedimientos, riesgos y elementos de protección personal.
- Cargas de trabajo. Las cargas de trabajo se dividen en: carga física y carga mental o psicosocial. La carga física se refiere a los factores de la labor que imponen al trabajador un esfuerzo físico; generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza y movimiento e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular. La carga mental o psicosocial está determinada por las exigencias cognitivas y psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor. Con base en las cargas laborales se mide la calidad del ambiente del trabajador y con la adecuada planificación del ambiente del trabajo, se logra disminuirlas.
- Causas de los accidentes de trabajo. Las principales causas de los accidentes son: el agente en sí, la condición insegura, el tipo de accidente y el factor personal de inseguridad. Siempre hay factores multicausales en la



ocurrencia de los accidentes de trabajo. Para su definición verdadera el investigador debe ser objetivo, analítico e imparcial.

Al determinar correctamente las causas de un accidente se pueden implementar programas de capacitación. El análisis de las causas de los accidentes de trabajo sirve como información estadística y técnica.

- Centro de trabajo. Para los efectos del artículo 25 del Decreto-ley 1295 de 1.994, se entiende por centro de trabajo toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. Cuando una empresa tenga más de un centro de trabajo podrán clasificarse los trabajadores de uno o más de ellos en una clase de riesgo diferente... (Art. 1 Decreto 1530 de 1.996).
- Comité Paritario de Salud Ocupacional – COPASO. Es un grupo de personas conformado paritariamente por representantes de los trabajadores y de la administración de la empresa, de acuerdo con la reglamentación vigente (Art. 2 Resolución 2013 de 1.986). Debe funcionar como organismo de promoción y vigilancia del Programa de Salud Ocupacional.
- Condiciones de salud. Son el conjunto de variables objetivas y subjetivas de orden fisiológico y sociocultural que determinan o condicionan el perfil sociodemográfico y de morbi-mortalidad de la población trabajadora. En su elaboración deben intervenir, además del personal de salud ocupacional, otras dependencias de la empresa encargadas de las acciones de bienestar social, con el fin de orientar en forma integral sus programas. Este diagnóstico se obtiene a través de un proceso de recopilación y análisis de la información sobre los perfiles socio-demográficos y de morbi-mortalidad de la población trabajadora y la opinión directa de los trabajadores sobre sus condiciones (signos y síntomas) a partir de



las experiencias cotidianas en su entorno de trabajo, al igual que sobre los hábitos que influyen sobre su bienestar y seguridad, a través de instrumentos como el auto reporte, encuestas, entre otros.

- Condiciones de trabajo. Son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza e incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, el ambiente, la tarea, los instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionar la situación de salud de las personas.
- Condición insegura. Es toda situación peligrosa que posibilita que ocurra un accidente.
- Cronograma de actividades. Es el registro pormenorizado del plan de acción del programa de salud ocupacional, en el cual se incluyen las tareas, los responsables y las fechas precisas de realización. Debe ser una propuesta factible que constituya una herramienta administrativa para la realización de las actividades y permita la evaluación de la gestión (cumplimiento) del Programa de Salud Ocupacional.
- Demarcación y señalización. La señalización se entiende como la herramienta de seguridad que permite, mediante una serie de estímulos, condicionar la actuación del individuo que la recibe frente a unas circunstancias que pretende resaltar, es decir, mantener una conciencia constante de la presencia de riesgos. Para que la señalización sea efectiva y cumpla su finalidad en la prevención de accidentes, debe atraer la atención de una forma clara y contener un buen mensaje para que pueda ponerse en práctica. La Demarcación de las áreas de trabajo, circulación de materiales, conducción de fluidos, almacenamiento y vías de evacuación, debe hacerse de acuerdo con las normas



contempladas en la legislación vigente. Por ello, la demarcación de áreas de trabajo, de almacenamientos y de circulación debe hacerse teniendo en cuenta los flujos de producción y desplazamiento de materiales con líneas amarillas de 10 cms de ancho.

- Diagnóstico de condiciones de trabajo. Se obtiene a través de la elaboración y análisis del Panorama de factores de riesgo y la participación directa de los trabajadores a través de instrumentos como el Auto-reporte, encuestas, entre otros.
- Elementos de protección personal. Es cualquier equipo o dispositivo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos y que pueda aumentar su seguridad o su salud en el trabajado.
- Ergonomía. Orienta al análisis de la actividad hacia un encadenamiento de acciones consecuentes y lógicas acordes con las capacidades y necesidades del trabajador y de la empresa. Su propósito fundamental es procurar que el diseño del puesto de trabajo, la organización de la tarea, la disposición de los elementos de trabajo y la capacitación del trabajador estén de acuerdo con este concepto de bienestar, que supone un bien intrínseco para el trabajador y que además proporciona beneficios económicos para la empresa.
- Estilos de trabajo saludables. Son las condiciones, hábitos y costumbres que hacen que la actividad que desarrolla la persona (trabajo, ocupación, oficio) se realice en un lugar adecuado. Son condiciones y medidas de seguridad propias de su ambiente laboral para lograr un mayor desarrollo y bienestar.



- Estilos de vida saludables. Son hábitos y costumbres que cada persona puede realizar para lograr un desarrollo y un bienestar sin atentar contra su propio equilibrio biológico y su relación con su ambiente natural, social y laboral.
- Estrés: Son todos los estímulos que recibe el individuo del medio exterior (ambiente que lo rodea) y del medio interno (ideas, sentimientos propios), que lo perturban.
- Sus efectos se manifiestan a nivel físico, emocional, comportamental y cognitivo.
- Factores psicosociales. "Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su satisfacción personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo". Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo, Novena Reunión, Ginebra 1.984. Estos factores tienen la potencialidad de actuar sinérgicamente en la generación de los accidentes. Los determinantes de los factores psicosociales son mentalidad, motivaciones, interrelaciones humanas y factores intrínsecos.
- Fondo de riesgos profesionales. Es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Tiene por objeto adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en todo el territorio nacional. En especial deberá atender la prevención de las actividades de alto riesgo, tales como las relacionadas con la exposición a radiaciones



ionizantes, virus de inmunodeficiencia humana, sustancias mutágenas, teratógenas o cancerígenas.

- Historia clínica ocupacional. Documento en el que se consigna el historial médico del trabajador y los factores de riesgo a los que estuvo expuesto en oficios anteriores. Debe realizarse con el examen de ingreso y revaluarse cada año con los exámenes periódicos de salud o al retirarse el empleado de la empresa. Debe tener dos copias, una para la empresa y otra para el trabajador.
- Inspecciones de seguridad. Las inspecciones de seguridad se realizan con el fin de vigilar los procesos, equipos, máquinas u objetos que, en el diagnóstico integral de condiciones de trabajo y salud, han sido calificados como críticos por su potencial de daño. Estas inspecciones deben obedecer a una planificación que incluya, los objetivos y frecuencia de inspección. Las inspecciones se deben hacer además con el fin de verificar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene establecidas (métodos correctos para operar máquinas, uso de equipos de protección personal, entre otras), el funcionamiento de los controles aplicados, así como de identificar nuevos factores de riesgo.
- Programa de salud ocupacional. El programa de salud ocupacional es la planeación, organización, ejecución y evaluación de una serie de actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, tendientes a preservar mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.
- Riesgo. Es la probabilidad de que un objeto, material, sustancia o fenómeno pueda, potencialmente, desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física de la persona, como también en los materiales y equipos.



- **Riesgo laboral.** La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.
- **Sistema General de Riesgos Profesionales.** Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (Art. 1, capítulo I, decreto 1295, ley 100).

4.3.2 Salud Ocupacional. Es una ciencia que busca proteger y mejorar la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores en sus puestos de trabajo, repercutiendo positivamente en la empresa.

4.3.3 Programas de salud ocupacional. El programa de salud ocupacional es la planeación, organización, ejecución y evaluación de una serie de actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, tendientes a preservar mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

El apoyo de las directivas de la empresa al Programa se traduce en propiciar el desarrollo de las acciones planeadas y estimular los procesos de participación y concertación con los trabajadores a través de la conformación y funcionamiento del COPASO u otras estrategias de comunicación (auto-reportes, carteleros, buzón de sugerencias...)



La elaboración y ejecución de los programas de salud ocupacional para las empresas y lugares de trabajo pueden ser exclusivos y propios para la empresa o contratados con una entidad que preste tales servicios reconocida por el Ministerio de Salud para tales fines.

Es necesario que las personas asignadas sean profesionales especializados en salud Ocupacional, tecnólogos en el área o en su defecto personas que acrediten experiencia específica en Salud Ocupacional y educación continua no formal. El número de personas, sus disciplinas y el tiempo asignado dependerá del número de trabajadores a cubrir, y de los objetivos y metas propuestas para el desarrollo integral del Programa de Salud Ocupacional.

Las funciones y responsabilidades deberán estar claramente definidas por escrito, bien sea en los respectivos contratos de trabajo o en los manuales de funciones. Además de ser conocido el programa debe estar apoyado en forma coordinada por todas las dependencias de la empresa, para evitar la duplicidad de recursos y esfuerzos, haciéndolo más eficiente y eficaz.

4.3.4 Factor de Riesgo. Es la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. Se clasifican en: Físicos, químicos, mecánicos, locativos, eléctricos, ergonómicos, psicosociales y biológicos. Su identificación acertada y oportuna, contando con la experiencia del observador, son elementos que influyen sobre la calidad del panorama general de agentes de riesgo. Se deben identificar los factores de riesgo, en los procesos productivos, en la revisión de los datos de accidentalidad y las normas y reglamentos establecidos.



4.3.5 Riesgo Psicosocial. Los riesgos o "factores de riesgo" psicosociales se han definido por la OIT (1986) como "las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia".

En los factores de riesgo psicosocial, según coinciden en señalar diversos expertos, tales daños podrían no llegar a darse o si se dan serían leves o fácilmente reversibles de ahí que algunos prefieran la definición dada por Cox & Griffiths (1995) que los definen como "aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores" . Los factores de riesgo psicosocial estarían, por lo tanto, más ligados al objetivo de alcanzar un bienestar personal y social de los trabajadores y una calidad en el trabajo y el empleo que a la clásica perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo de evitar la producción de accidentes y enfermedades profesionales.

La exposición a estos factores está íntimamente ligada con la experiencia del estrés que podría ser definido como "un estado psicológico que es parte y reflejo de un proceso de interacción entre la persona y su entorno laboral". Sería "el resultado de una exposición a una amplia gama de exigencias o demandas laborales que pueden contribuir igualmente a una amplia gama de consecuencias para la salud del trabajador. Es un enlace entre los potenciales riesgos y los daños para la salud".

Otros autores hablan del estrés como "el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o



nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación".

El concepto de estrés, sin embargo, no siempre tiene para todos los expertos un valor negativo. "Determinados tipos o niveles de estrés cumplen funciones positivas de estímulo y desarrollo y del mantenimiento de la buena forma ante las situaciones de cambio e incertidumbre en las que hay que desenvolverse", sin embargo el estrés "se ha investigado como fuente de efectos negativos para el bienestar psicológico y por lo tanto se ha investigado sobre todo en su vertiente de "distress" coincidiendo de esta forma con el terreno propio de los llamados factores de riesgo psicosocial.

✓ La importancia de los riesgos psicosociales. En los últimos años hemos asistido en el panorama de la seguridad y salud en el trabajo a nivel internacional y muy especialmente a nivel europeo a la emergencia de los estudios y análisis de lo que se ha venido en llamar "nuevos riesgos" y dentro de ellos los que se consideran de carácter psicosocial...¹

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo llevó a cabo en el año 2000 una encuesta entre todos los países de la Unión Europea sobre necesidades de investigación y análisis técnico resultando que los riesgos o factores de riesgo psicosocial eran considerados los más prioritarios.

¹ QUIJANO PONCE DE LEÓN, Andrés. Monografía área de gestión humana y salud ocupacional, Universidad del Rosario, Bogotá, 2005.



También la última y muy reciente Comunicación de la Comisión Europea de 11 de marzo de 2002 sobre "cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)" está plagada de referencias a este tipo de riesgos laborales, entre ellas las siguientes:

Para empezar, hace hincapié en que se ha de "promover un verdadero bienestar en el trabajo -físico, moral y social-, que no se mida únicamente por la ausencia de accidentes o enfermedades profesionales". Y en este nuevo enfoque global se define como uno de los objetivos el de "prevenir los riesgos sociales: el estrés, el acoso en el trabajo, la depresión, la ansiedad y los riesgos asociados a la dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos".

Señala que los servicios de prevención de las empresas deben ser auténticamente multidisciplinarios y deben incluir los riesgos sociales y psicológicos. Habla también de adaptar el actual marco normativo para la integración en el mismo de algunos factores de riesgo psicosocial como el acoso psicológico o la violencia en el trabajo.

Indica la realización por la propia Comisión Europea y la Fundación de Dublín de una "recopilación de datos y otras informaciones a fin de medir la incidencia de estos fenómenos y definir indicadores de seguimiento".

Y, por último, manifiesta la conveniencia de que las instancias del diálogo social aborden los nuevos riesgos y "en particular el estrés, cuyo carácter multiforme - sobre todo en razón de la amplia variedad de patologías en que puede manifestarse- justifica plenamente un planteamiento de estas características, que implique a los interlocutores sociales".



Desde mi punto de vista hay varios factores que contribuyen a explicar la emergencia de estos nuevos riesgos a uno de los primeros planos de análisis dentro de la prevención de riesgos laborales:

En primer lugar, los cambios en las formas de trabajo. "El trabajo está evolucionando de ser predominantemente una actividad física a una actividad mental, de solución de problemas, de gestión del conocimiento, etc." lo que "implica gestionar la incertidumbre y la ambigüedad". Este cambio en las formas de trabajo se puede manifestar de muy diversas maneras. Puede traducirse en una mayor especialización de los trabajadores con más trabajo repetitivo y presiones de tiempo incrementadas. O bien en un "incremento del trabajo en equipo y los equipos de trabajo", en los que se "difuminan los límites de la definición de puestos" y existe una mayor "flexibilidad y versatilidad" en el contenido de la relación laboral por la diversificación de formas contractuales laborales y la multiplicidad de funciones o polivalencias, que por una parte pueden aumentar el estrés por la mayor intensificación del trabajo y la mayor dificultad para asegurar una carga de trabajo idéntica pero que por otro lado puede producir una mayor satisfacción de los trabajadores, al considerarlo un trabajo más interesante.

Se trata, en segundo lugar, de riesgos que se asocian más a la actividad propia del sector servicios. Este sector ha pasado a ser con diferencia el predominante en nuestras economías y el de mayor potencialidad de crecimiento en la creación de nuevos puestos de trabajo, con nuevas organizaciones en forma de subcontratación, externalización o outsourcing u organizaciones en forma de red que limitan la jerarquía y aumentan la complejidad de las relaciones de trabajo para convertirlas en relaciones de mercado o proveedor-cliente evaluadas conforme a la calidad del servicio que se proporciona a los clientes internos o externos.



Se trata además de riesgos bastante ligados al uso de tecnologías de la información. La utilización generalizada de aparatos electrónicos, que en principio facilitan al trabajador la ejecución de tareas y su realización con mayor autonomía organizativa, ha significado también una mayor disponibilidad temporal y dependencia personal del trabajador a su empresario sin límites de horario o de jornada demasiado claros.²

Son riesgos con una importante incidencia oculta: siempre han existido pero por no tener apenas trascendencia en las cifras oficiales de siniestralidad no han tenido prioridad para los agentes de la prevención. En los países en que se ha podido reducir muy sustancialmente la cifra de siniestros por las causas tradicionales (de seguridad e higiene en el trabajo) se ha visto que el absentismo laboral que aún se sigue produciendo depende en gran medida de estos factores hasta ahora no tenidos en cuenta. Se trata de promover, por tanto, un enfoque global en el análisis de las condiciones de trabajo que examine y tenga en cuenta también factores internos hasta ahora ignorados (como la organización y la gestión de la empresa) o incluso también externos (vínculos familiares, concepciones ideológicas y culturales, adicción al consumo de drogas, etc.)

Por último, hacer también hincapié en que el rebrote de estos factores como una de las mayores causas de riesgo laboral también puede estar en sintonía con una economía cada vez más globalizada y competitiva que repercute en los trabajadores en forma de mayores ritmos de trabajo para el incremento de la productividad, más horas de trabajo o de tiempo a disposición del empresario, y en consecuencia mayor fatiga y menor tiempo de descanso u ocio.

² Ibid.



✓ Cuáles son los riesgos psicosociales. Sobre cuál sería el contenido real de estos factores de riesgo podemos encontrarnos con muchas clasificaciones científicas. De todas las consultadas vamos a tomar en consideración la efectuada por los autores del informe de investigación sobre el estrés laboral efectuado por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, que diferencia entre 10 categorías diferentes clasificándolas entre aquellas relacionadas con el contexto del trabajo y las relacionadas con el contenido del trabajo:

❖ Categorías relacionadas con el contexto del trabajo

- Cultura de organización y gestión. Pobre comunicación entre los distintos niveles de la empresa, bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas, falta de definición de los objetivos de organización.³
- Papel o rol en la organización. Conflicto y ambigüedad en los roles (información inadecuada sobre las funciones y tareas del puesto o sobre la cadena de mando). Responsabilidad sobre la conducta del personal a su cargo y escasa autoridad o capacidad para tomar decisiones al respecto.
- Desarrollo de la carrera profesional. Estancamiento o incertidumbre sobre la carrera profesional. Falta de reconocimiento o recompensa por un buen rendimiento laboral. Lenta o nula promoción o promoción demasiado rápida. Trabajo mal pagado. Precariedad laboral (inseguridad sobre el empleo o poca estabilidad de la posición). Bajo valor social del trabajo encomendado.
- Poderes de decisión y de control. Baja participación en la planificación del trabajo y en la toma de decisiones. Falta de control sobre el trabajo o de satisfacción por el producto terminado fruto de su trabajo. No tener oportunidad de

³ Ibid.



exponer las quejas. Posibilidad de que un pequeño error o una inatención momentáneos tengan consecuencias serias o incluso desastrosas.

- Relaciones interpersonales en el trabajo. En el trabajo de grupo: Aislamiento social o físico. Mala compenetración o relación en los trabajos en equipo. Conflictos interpersonales: hostigamiento o acoso moral (mobbing), acoso sexual o violencia física. Falta de apoyo social. Verse expuesto a prejuicios en función de la edad, el sexo, la raza, el origen étnico o la religión. Adicción a drogas, tabaco y alcohol en el medio laboral.
- En la supervisión: Malas relaciones con los superiores o subordinados. Conflictos interpersonales: intimidación, hostigamiento o acoso moral (mobbing o bossing en este supuesto), acoso sexual, violencia física. Falta de apoyo social.

En la relación con los clientes y usuarios: Conflictos y presiones con los usuarios o clientes del servicio. Falta de apoyo social.

- Interrelación con problemas familiares o sociales. Relaciones conflictivas entre las demandas del trabajo y las del hogar familiar respecto al tiempo dedicado al trabajo y actividades de ocio. Bajo apoyo familiar. Problemas de doble carrera profesional.

❖ Categorías relacionadas con el contenido del trabajo

- Equipos y ambiente laborales. Problemas ligados a la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento de los equipos e instalaciones en el lugar de trabajo dando lugar a condiciones de trabajo físico desagradables y peligrosas: iluminación y ruido (que dificultaría la comunicación y comprensión y



distrae la atención y concentración), factores climáticos (excesivo calor, humedad, etc.), vibraciones (que son causa de fatiga y trastornos nerviosos), trabajo con sustancias tóxicas y peligrosas.

- Concepción de las tareas del puesto de trabajo, falta de variedad en las tareas y/o trabajo monótono. Ciclos de trabajo muy cortos. Trabajo fragmentado o inútil. Bajo uso de los conocimientos del trabajador. Alta incertidumbre sobre los resultados de las tareas del puesto.

- Carga y ritmo de trabajo excesiva o muy reducida carga de trabajo. Falta de control o intenso control sobre el ritmo de trabajo. Altos niveles de presión sobre el tiempo de trabajo o tiempo inadecuado para completar el trabajo de modo satisfactorio para nosotros o los demás.

- Programación del trabajo. Trabajo a turnos (especialmente el trabajo nocturno). Programas de trabajo inflexibles. La programación de los ciclos de trabajo y de reposo. Las interrupciones durante la jornada. Horas extraordinarias no deseadas y en exceso. Trabajo a destajo frente al salario por horas. En cualquier caso, siempre será posible la combinación en la práctica de dos o más de los factores descritos.

❖ La incidencia real de estos factores.

- La Comunicación de la Comisión Europea se remite a una Encuesta de Población Activa llevada a cabo en 1999 en la que se estimaba que las enfermedades causadas por estrés, depresión o ansiedad, violencia en el trabajo, acosos o intimidación son las causantes del 18% de los problemas de salud asociados con el trabajo, una cuarta parte de los cuales implica dos semanas o



más de ausencia laboral, siendo la frecuencia de estas patologías dos veces superior en los sectores de la educación, los servicios sociales y los servicios de salud.

Por su parte, la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del INSHT detecta que es en los sectores de Administración, Banca y Servicios Sociales donde hay mayores síntomas de estrés tales como alteraciones del sueño, cansancio, cefaleas y problemas de visión.

En la Encuesta llevada a cabo por el ISTAS entre diversos técnicos y profesionales los sectores con mayor incidencia en este tipo de riesgos serían los de "personal sanitario con atención directa a pacientes", "trabajadores de cadena" y "personal de la enseñanza en contacto directo con alumnos (primaria y secundaria)".

Es decir, en cualquier caso se tratarían de sectores en algunos casos ligados a la Administración pública, circunstancia que va a tener una peculiar importancia cuando tratemos de las posibles respuestas jurídico legales al tratamiento de estos riesgos.

El tratamiento que se hace de estos riesgos en nuestra legislación, al igual que en otras legislaciones europeas, se suele solapar con el tratamiento tradicional dado a los derechos de los trabajadores en la legislación laboral. Este solapamiento requiere de un análisis más profundo y pormenorizado y éste es el que vamos a realizar a continuación.



4.4 MARCO TEORICO

4.4.1 Empresa Rectificadora de Motores. Organización que realiza procesos mediante los cuales los motores Diesel o a gasolina que han cumplido su funcionamiento y presentan desgaste son reconstruidos o reparados de tal manera que adquieren nuevamente los estándares necesarios para reiniciar su funcionamiento.

La empresa Rectimotores Santofimio para cumplir con su misión y objetivos planteados dispone de una serie de maquinas como torno, bruñidora de cilindros, rectificadora de cilindros, circuladota de bielas, circuladora de bancadas, prensa hidráulica, grúa, tronchadora de corte, rectificadora de superficies, equipos de soldadura, rectificadora de cigüeñales debidamente instaladas en dependencias construidas y acondicionadas cumpliendo con las exigencias y requerimientos en la materia para asegurar su correcto funcionamiento.

Las dependencias de la empresa están organizadas en una oficina de Gerencia con espacio para la secretaria, una bodega, una zona de lavado de motores y una sala de maquinas estas organizadas en línea recta y en forma paralela dejando un gran espacio central que permite la circulación de empleados y visitantes.

El personal encargado del funcionamiento de la empresa lo encabeza su gerente un profesional en administración de empresas, una secretaria adscrita a esta dependencia con la suficiente capacitación para el desempeño de su cargo. Los demás procesos son realizados por personal joven de sexo masculino cuya edades oscilan entre 20 y 45 años, todos ellos formados y capacitados en la escuela de la experiencia. Pues como es sabido los colombianos que laboran en esta rama del sector automotriz se han especializado en la reconstrucción de



motores y piezas procedentes de otros países donde ya han cumplido su periodo de vida útil y en Colombia se dispone de las capacidades y creatividad necesaria para dejarlos como nuevos y ponerlos a funcionar.

En cumplimiento de las actividades propias de su cargo todos los funcionarios de la empresa se hallan expuestos a la enfermedad conocida durante los últimos tiempos como factores de riesgo cuya clasificación es amplia y variada pero que en el desarrollo de esta investigación se resaltan estudian y analizan los factores de riesgo psicosocial.

4.4.2 Clasificación de los Riesgos Profesionales. Una de las clasificaciones de los riesgos ocupacionales expresa:

Tabla 1. Clasificación de los riesgos profesionales

Riesgos Físicos	Riesgos Químicos
• Ruido • Temperaturas Extremas • Iluminación • Radiaciones no Ionizantes • Vibraciones • Presiones Anormales	• Gases y Vapores • Polvos Inorgánicos • Polvos Orgánicos • Humos • Rocíos • Neblinas
Riesgos Biológicos	Riesgos Mecánicos
• Virus • Hongos • Bacterias	• Máquinas • Equipos • Herramientas



Riesgos Locativos • Pisos • Techos • Almacenamiento • Muros • Orden y limpieza	Riesgos Psicosociales • Exceso de responsabilidades • Trabajo bajo presión • Monotonía y rutina • Problemas familiares • Problemas laborales • Movimientos repetitivos • Turnos de trabajo
Riesgos Ergonómicos • Posiciones Forzadas • Sobre esfuerzos • Fatiga • Ubicación inadecuada del puesto de trabajo	Riesgos Eléctricos • Puestas a tierra • Instalaciones en mal estado • Instalaciones recargadas
Riesgos Naturales • Tormentas eléctricas • Huracanes • Terremotos • Deslizamientos	Riesgos de Tránsito • Colisiones Volcamientos • Varadas • Obstáculos • Atropellamientos

4.4.3 Factores de Riesgos Psicosociales. "Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo". (Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre Medicina del trabajo, Novena Reunión, Ginebra, 1984). Además de lo anterior, inciden en las condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias. Estos riesgos generados en el trabajo tienen su



manifestación a través de patologías orgánicas, sicosomáticas y emocionales. Se pueden prevenir mediante medidas dirigidas hacia el personal, ambiente y forma de trabajo.

➤ **Contenido Especifico del Trabajo.** Concepto orientado a conocer y describir el perfil del proceso laboral de la empresa, incluye: las funciones, sus modalidades y forma de asignarlas, la flexibilidad, el tiempo utilizado, localidad del trabajo, la exposición a riesgos, y las sustancias o elementos que se manipulan o emplean.

➤ **Administración del Personal.** Se refiere a la dinámica que impulsa la debida utilización de los recursos humanos para combinar a los grupos sociales con eficacia orientada hacia el logro de los objetivos.

De la administración de personal hace parte; el conocimiento y uso de los manuales, la inducción y capacitación del personal, los servicios médicos asistenciales, la estabilidad laboral, las relaciones con sus compañeros, la evaluación y sanciones, el salario y reconocimiento de la labor desempeñada.

En Rectimotores Santofimio los procesos y procedimientos desempeñados involucran un total de 8 personas lo cual facilita su administración aunque la labor desempeñada por ellos exija de alto estándar de calidad en la labor desempeñada debido a la exactitud y precisión con que deben ser elaborados sus productos y servicios.



En una empresa al personal también se les designan con el nombre de participantes y definen como aquellos individuos que en compensación por una variedad de incentivos hacen contribuciones a la organización o empresa.⁴

➤ Organización del Trabajo Comprende un acuerdo o concertación entre los directivos de la empresa y los empleados para desempeñar de la mejor manera sus actividades.

Hace parte de este proceso: la planificación del trabajo, la jornadas laborales, la rotación, turnos, horarios, y extras que deben cumplir los funcionarios, lo mismo que las pausas o descansos todo enmarcado en la responsabilidad con que los empleados deben actuar en la mínima como en la mas complejas de sus tareas.

✓ Relaciones Interpersonales. Hacen parte de la estructura social, propuesta por Scout, se refiere a los aspectos regularizados de las relaciones que existen entre los participantes de una empresa. Incluye la estructura normativa (lo que debe ser): valores, normas y expectativas del rol. Los valores son los criterios que se emplean al seleccionar los objetivos del comportamiento; las normas son las reglas generalizadas que especifican los medios apropiados para lograr dichos objetivos; mientras que los roles son expectativas o estándares evaluativos que se emplean al juzgar el comportamiento de las personas que ocupan posiciones específicas; las posiciones sociales a su vez forman parte de un sistema de relaciones sociales y constituyen un conjunto relativamente coherente de creencias y prescripciones que gobiernan el comportamiento de los trabajadores de la empresa.⁵

⁴ BARNARD, Simón, 1957, Teorías Organizacionales. Adaptado por Rafael, Guillermo Bray, Universidad del Valle, Cali 1993.

⁵ MAYOR, Alberto. Ética, trabajo y productividad en Antioquia, Una interpretación sociológica, Bogotá, tercer mundo, 1994.



✓ **Carga Mental** La carga de trabajo mental es un concepto que se utiliza para referirse al conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza (procesamiento de información del entorno a partir de los conocimientos previos, actividad de rememoración, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). Para una persona dada, la relación entre las exigencias de su trabajo y los recursos mentales de que dispone para hacer frente a tales exigencias, expresa la carga de trabajo mental.⁶

✓ **Alteraciones Psíquicas y Biológicas:** Conjunto de reacciones de carácter psíquico y biológico que alteran el normal comportamiento de los individuos e influyen significativamente en su desempeño emocional y laboral .

En el desempeño laboral incluye el cansancio, dolor de cabeza, de espalda, la carencia de apetito, falta de concentración, el temor, las alteraciones de la voz, las dificultades para dormir, los comportamientos de agresividad, el ausentismo del trabajo, la desmotivación y alteraciones sexuales.

4.5. MARCO LEGAL

Las normas dentro de las cuales se enmarca la presente investigación son:

- ✓ La Constitución Nacional.
- ✓ Ley 9 de 1979 Ley Marco de Salud Ocupacional.
- ✓ Decreto 614 de 1984 Determina las bases de la organización y administración de la salud ocupacional

⁶ Tres perspectivas sobre las organizaciones tomado de Scoutt, W. Richard, organizations : Racional Natural and Open Systems, Inglewood Cliffs; Practice Hall, 1981.



- ✓ Resolución 2013 de 1986 Creación y funcionamiento de los Comités Paritarios
- ✓ Decreto 1346 de 1989 Crea la Junta de Calificación de Invalidez
- ✓ Resolución 1016 de 1989 Funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas
- ✓ La ley 100 de 1993 Conocida como sistema de seguridad social integral
- ✓ Decreto 1295 de 1994 Reglamenta el Sistema General de Riesgos Profesionales
- ✓ Decreto 1772 de 1994 Reglamenta la afiliación y cotización al Sistema General de Riesgos
- ✓ Decreto 1832 de 1994 Adopta la tabla de enfermedades profesionales
- ✓ Ley 1010 de 2006 Reglamenta el Acoso Laboral
- ✓ Ley 1151 de 2007 Reglamenta el Plan de Desarrollo 2006 –2010
- ✓ Ley 1122 de 2007 Modifica el Sistema General de Seguridad Social en Salud
- ✓ Resolución 2646 de 2008 Define responsabilidades para la exposición de factores de riesgos psicosocial y determina el origen de las patologías del estrés ocupacional
- ✓ Ley 1122 de 2008 Modifica la Ley 100 de 1993. Ordena la liquidación del Seguro Social y crea la Nueva Eps.



5. DISEÑO METODOLOGICO

5.1. ESTUDIOS

En el Municipio de Pitalito se han adelantado numerosos estudios en diferentes áreas pero en relación a los factores psicosociales de trabajadores del sector automotor el presente proyecto se constituye en el primero en su género, razón por la cual es de gran importancia.

5.2 HIPOTESIS

El contenido específico del trabajo, la organización y administración de personal inciden significativamente en la carga mental y las alteraciones psíquicas y biológicas definidas como factores sociales de los trabajadores de la Empresa Rectimotores Santofimio de Pitalito.

El diseño, implementación y desarrollo de un programa de salud ocupacional reduce los riesgos psicosociales de los trabajadores.

5.3 VARIABLES

Para caracterizar a la población objeto de estudio mediante la aplicación se definieron las siguientes variables:

- Contenido específico del trabajo
- Administración de personal
- Organización del trabajo.



- Relaciones interpersonales.
- Carga mental
- Alteraciones psíquicas y Biológicas

5.4 POBLACIÓN

Constituida para el desarrollo de esta investigación por dos directivos: un gerente y una secretaria, y cinco funcionarios encargados de poner en funcionamiento las distintas máquinas que existen en la empresa y son utilizadas para el cumplimiento de las actividades contenidas en la misión, visión y objetivos a través de los distintos procesos.

5.5 MUESTRA

Constituida por siete funcionarios que representan el 100% de la población cuyas actividades y proceso permiten conocer la empresa.

5.6 TÉCNICAS PARA RECOLECTAR LA INFORMACIÓN

Para desarrollar el proceso de recolección de información se utilizó una encuesta con preguntas de 6 áreas específicas así: contenido específico del trabajo con un total de nueve ítems, administración de personal con doce preguntas, organización del trabajo con nueve ítems, relaciones interpersonales con seis preguntas, carga mental con 10 ítems, alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral con un total de 23 preguntas.



5.7 PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La encuesta utilizada se obtuvo con un estudio del Seguro Social relacionada con factores de riesgo psicosocial, diseñada por Godoy Sedano Marta Jeannette y Jutinico Vega Aldemar.

Como parte del proyecto se obtuvo la autorización para realizar la investigación y aplicar la encuesta a todos los funcionarios en el puesto de trabajo y con previo aviso se diligenció cada encuesta por parte de los funcionarios logrando en un mismo día la aplicación.

Simultáneamente a la aplicación de la encuesta se tomaron fotografías de cada una de las máquinas y procesos que con ellos se realizan, para obtener un mejor conocimiento del objeto de estudio (ver anexo).

Después de obtener la información se procede a la organización y tabulación de la información.

5.8 INSTRUMENTOS

Básicamente se utilizaron: la observación participante, que permitió la toma de evidencias y una encuesta con el siguiente contenido agrupado por áreas.

5.8.1 Contenido específico del trabajo. Con preguntas sobre funciones, reconocimiento por el trabajo, flexibilidad en el ritmo, elección y asignación de funciones, tiempo empleado, calidad de trabajo, y capacitación para su desempeño.



5.8.2 Administración de personal. Se refiere al manual de funciones, proceso de inducción, servicios médicos y asistenciales, estabilidad laboral y relaciones entre funcionarios, equipos y maquinaria y evaluación y sanciones a los trabajadores.

5.8.3 Organización del trabajo. Incluye el proceso de planificación, jornada laboral, rotación y horas extras y descansos.

5.8.4 Relaciones interpersonales. Comunicación durante el trabajo, cooperación, trabajo en equipo.

5.8.5 Carga mental. Exigencia, complejidad y concentración de los funcionarios, vigilancia, control de calidad y precisión, grado de dificultad, manipulación de objetos y sustancias con alto riesgo de accidentes.

5.8.6 Alteraciones psíquicas y biológicas del desempeño laboral. Se refiere al cansancio físico, mental, dificultades y alteraciones en el apetito, el sueño, memoria, la voz, el comportamiento sexual, depresión y agresividad, temor y desmotivación.

5.9 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Se enumeraron las encuestas en orden ascendente y luego se procedió a su tabulación registrando las respuestas obtenidas en cada uno de los ítems.

Una vez se registraron las respuestas se procedió a integrarlas mediante frases que recogen su contenido y permiten concluir las grandes ideas que constituyen los resultados.



5.10 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El análisis de la información es de carácter descriptivo, inicialmente basado en las gráficas que se construyen con las distintas respuestas obtenidas en las distintas áreas que integran la encuesta.

5.11 RECURSOS

Para el desarrollo de este proyecto se emplearon los siguientes recursos:

- Humanos:

- Asesor
- Investigadores
- Digitador

- Materiales:

- Computador
- Lapiceros
- Calculadora
- Fotocopias
- Cámara fotográfica
- Rollo
- Mucho entusiasmo

- Financieros:

- Fotocopias \$ 50.000
- Pasajes \$100.000
- Materiales \$200.000



➤ Digitación	\$ 150.000
➤ Internet	\$ 50.000
Suma Total	\$ 550.000

5.12 ASPECTOS ÉTICOS

En el desarrollo de este proyecto se destacan los valores que caracterizan a sus autoras como son la responsabilidad, el entusiasmo, privacidad y la exigencia por la seriedad del trabajo y sus resultados ya que constituyen el punto de partida para el desarrollo de otras investigaciones.

La responsabilidad se adquiere desde el mismo desarrollo de la carrera, se fortalece en el proyecto y persevera en el ejercicio de la profesión.

Como parte de estos valores marcha el respeto y el reconocimiento a los derechos de autor, los cuales son de vital importancia para las obras consultadas como para este proyecto una vez consolidado.

5.12.1 Consentimiento informado. Los trabajadores participantes recibieron información, clara, precisa y comprensible sobre los objetivos del estudio, su metodología, alcances así como el tratamiento y destino de la información obtenida.

5.12.2 Respeto a su dignidad. Los trabajadores participantes no fueron criticados, ni juzgados por las opiniones que expresaron, no fueron sometidos a condiciones discriminatorias ni a situaciones o preguntas que resultaran dolorosas para ellos.



5.12.3 Respeto a la privacidad. La información recolectada a través del instrumento, sólo se refirió a lo pertinente para la realización del estudio, para el logro de los objetivos propuestos; en este sentido las investigadoras no indagaron por temas que generaran reacciones emocionales en los trabajadores participantes y que no se relacionaran de manera directa con el objeto de estudio.

5.12.4 Respeto a la libertad de expresión. Las investigadoras no ejercieron presión alguna para lograr la expresión de los trabajadores participantes, ni para que ellos profundizaran en temáticas que resultaran altamente dolorosas para los mismos.

5.12.5 Respeto a los sentimientos de los participantes. El equipo investigador escuchó de manera atenta y respetuosa a los participantes lo cual permitió su libre expresión. Si se observaban reacciones emocionales adversas o negativas la actividad se detenía y sólo se continuaba si el trabajador lo permitía de manera expresa.

5.12.6 Confidencialidad. La información recopilada sólo se utilizó para los fines investigativos expresados en este documento, fue manipulada sólo por el equipo responsable..

5.12.7 Reciprocidad. Las relaciones establecidas entre los participantes y los miembros del equipo de investigación fueron horizontales, equitativas y participativas.

5.13 RESULTADOS ESPERADOS

Ante todo se obtiene experiencia investigativa siguiendo los parámetros de la universidad permitiendo relacionar los aspectos teóricos con la práctica, incluida



como parte del plan de estudio de la carrera.

Específicamente con el desarrollo del proyecto se espera obtener la caracterización de la empresa, el conocimiento de cada uno de los procesos y actividades, y la identificación y descripción de riesgos psicosociales de sus trabajadores los cuales permiten la formulación de recomendaciones básicas para su mejoramiento.

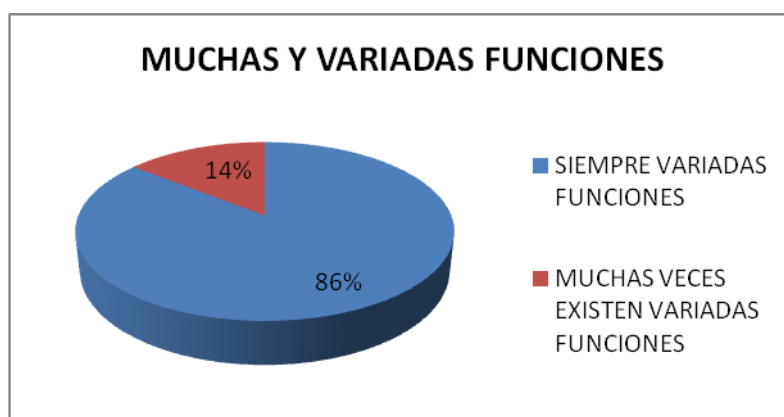
En síntesis los resultados constituyen un documento de gran valor para la vida de la empresa, su direccionamiento en su prospectiva, lo mismo que puede ser un aporte a nuevas investigaciones sobre la materia.



6. RESULTADOS

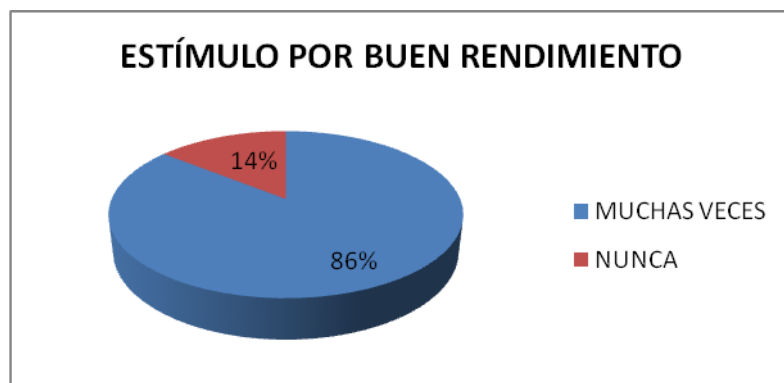
Los resultados obtenidos en la aplicación de una encuesta que contiene 6 áreas a un total de 7 empleados fueron los siguientes:

Gráfica 1. Muchas y variadas funciones



El 86% de los funcionarios encuestados respondieron que siempre existen muchas y variadas funciones en el cumplimiento de su trabajo.

Gráfica 2. Estímulo por buen rendimiento





El 86% de los funcionarios encuestados respondieron que muchas veces el buen rendimiento implica algunos reconocimientos por el trabajo desarrollado.

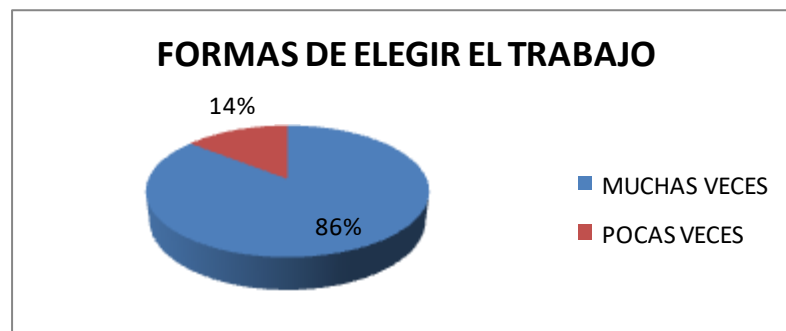
Gráfica 3. Flexibilidad en la velocidad y ritmo de trabajo.



El 100% de los encuestados respondieron que muchas veces existe flexibilidad en la velocidad y ritmo de trabajo.

De la gráfica anterior se infiere que en la empresa de rectimotores por tratarse de actividades de gran precisión, los empleados disponen de tiempo y ritmo necesario para hacer las cosas bien, es decir para alcanzar sus objetivos.

Gráfica 4. Formas de elegir el trabajo

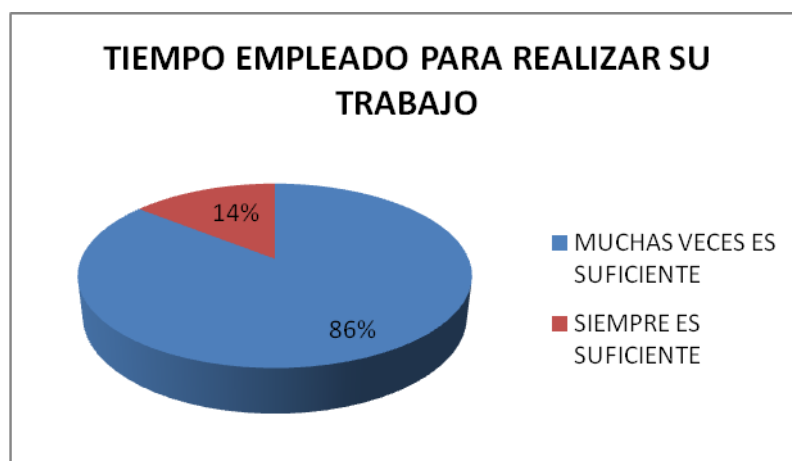




El 86% de los encuestados respondieron que muchas veces pueden elegir su trabajo.

En la Empresa Rectimotores existe la posibilidad de elegir por parte del trabajador la actividad que realiza, pero siempre con el compromiso de hacer las cosas con responsabilidad y precisión, máxime cuando en ocasiones rectifican partes y en otras deben construirlas para reponerlas.

Gráfica 5. Tiempo empleado para realizar su trabajo

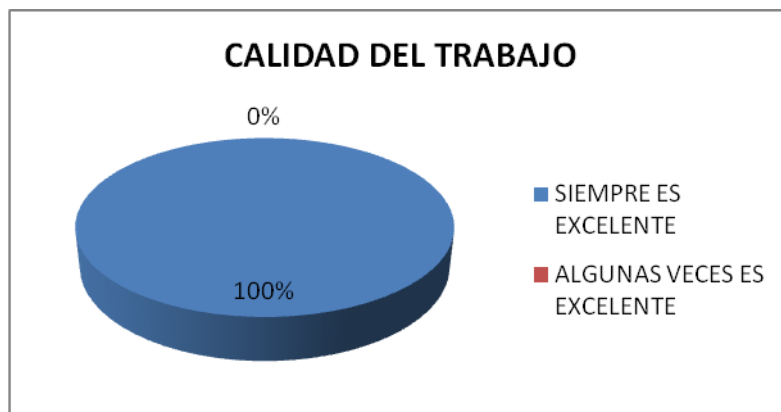


El 86% de los encuestados manifiestan que muchas veces el tiempo asignado es suficiente para realizar su labor y el 14% dijo que siempre el tiempo asignado es suficiente.

De la gráfica anterior se deduce que existe una excelente planificación en cuanto a tiempo se refiere para el desempeño del trabajo asignado.



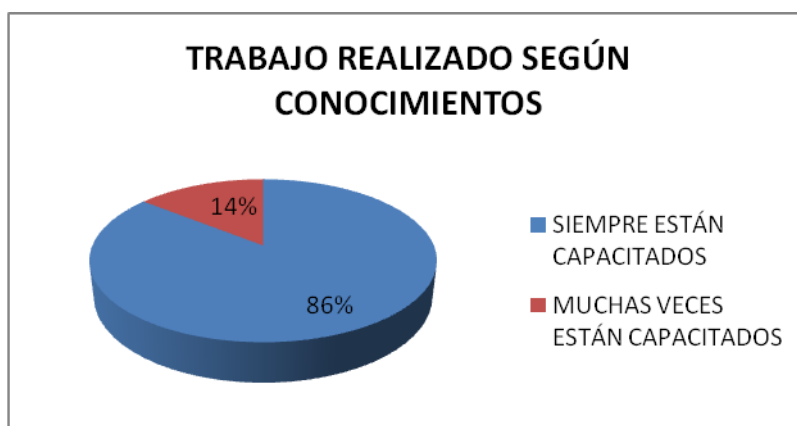
Gráfica 6. Calidad del trabajo



El 100% de los encuestados respondieron que la calidad del trabajo siempre es excelente.

Si existe flexibilidad en la velocidad del trabajo y se asigna un estímulo por el trabajo bien realizado disponiendo del tiempo necesario, resulta necesario deducir que los procesos de planificación y organización del trabajo son excelentes.

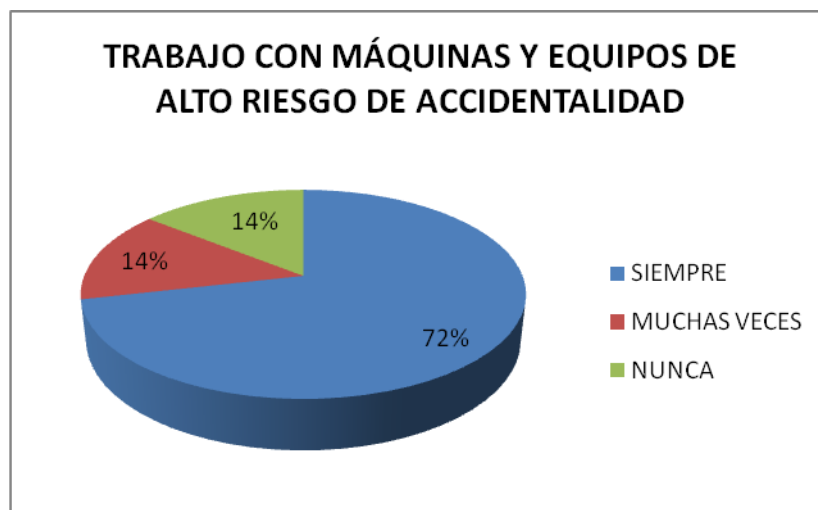
Gráfica 7. Capacitación para el trabajo que realiza





El 86% de los encuestados respondieron que siempre están capacitados para los trabajos que realizan, pues sus conocimientos están de acuerdo a sus capacidades y conocimientos.

Gráfica 8. Trabajo con máquinas y equipos de alto riesgo



El 72% de los encuestados manifiesta que trabajan siempre con máquinas y equipos de alto riesgo de accidentalidad. El 14% dijo que muchas veces y el 14% restante dijo que nunca hay riesgos de accidentalidad.

Gráfica 9. Trabajo con sustancias peligrosas para su salud

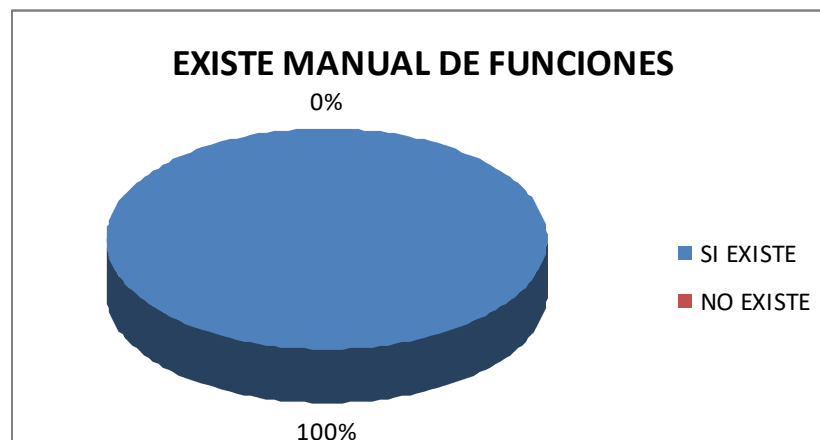




El 71% de los encuestados dicen que siempre trabajan con sustancias de alto riesgo. El 14% dijo que muchas veces y el 14% restante dijo que pocas veces trabaja con sustancias de alto riesgo.

En cuanto a la administración de personal se obtuvieron los siguientes resultados:

Gráfica 10. Manual de funciones



El 100% de los encuestados respondieron que existe un proceso de administración de personal, mediante el cual se asignan las funciones y responsabilidades de cada funcionario y un manual que se halla en construcción.

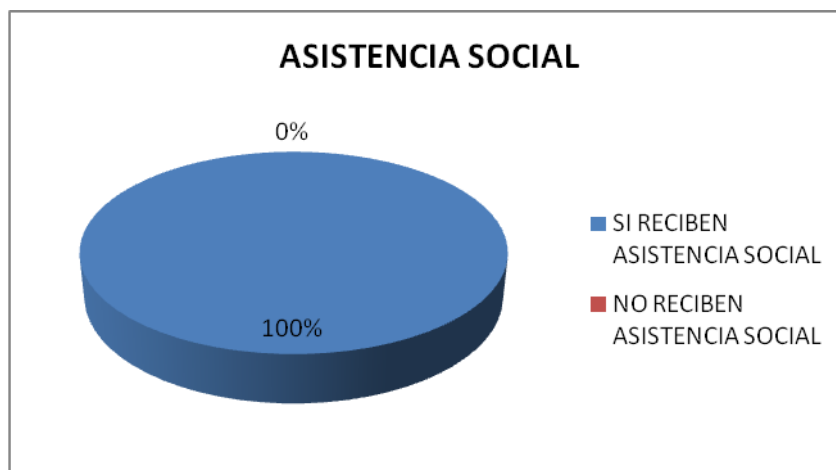
Gráfica 11. Capacitación para el trabajo





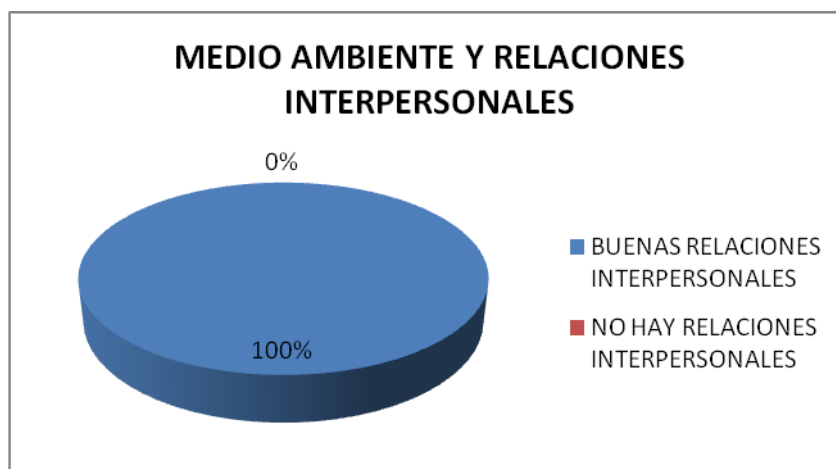
En la empresa Rectimotores cada uno de los funcionarios ha recibido la capacitación y es entrenado para el desempeño de sus funciones al vincularse; así lo manifestó el 100% de los encuestados.

Gráfica 12. Asistencia social



La totalidad de funcionarios encuestados manifestaron que disfrutaban de asistencia social para el trabajador y su familia, originando así la estabilidad en sus cargos.

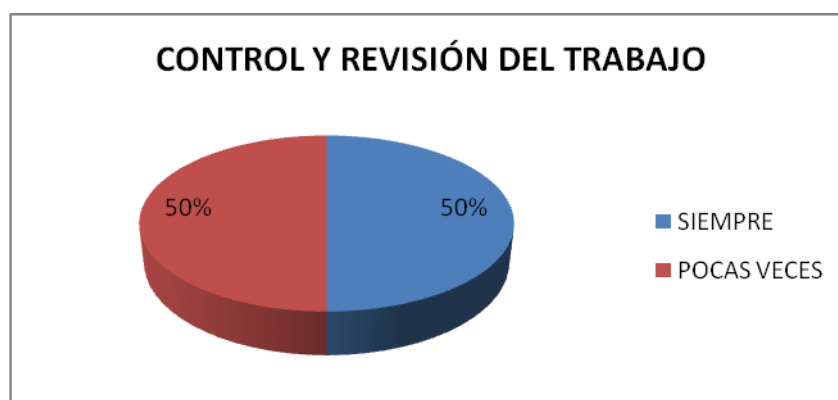
Gráfica 13. El medio ambiente y las relaciones interpersonales.





El medio ambiente y las relaciones interpersonales que se desarrollan entre los directivos y trabajadores de la empresa, se caracteriza por las buenas relaciones siempre, y la orientación y ayuda de los directivos hacia los trabajadores cuando se presentan dificultades.

Gráfica 14. Control y revisión del trabajo

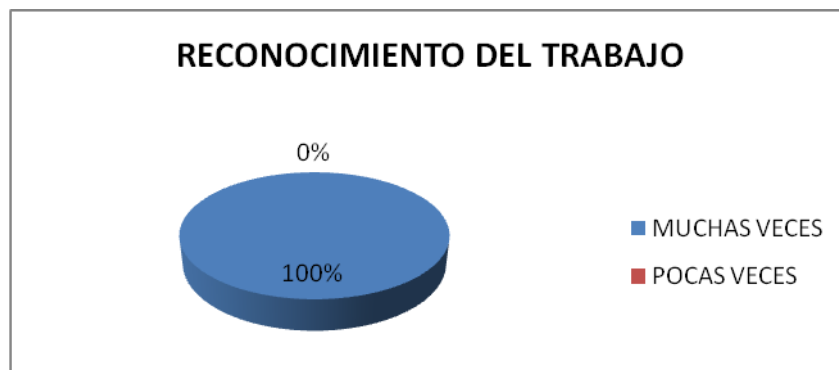


El 50% de los encuestados respondieron que siempre es revisado su trabajo y el 50% restante de empleados encuestados respondieron que pocas veces su trabajo es controlado y revisado.

Esta contradicción demuestra que los directivos confían y responsabilizan a sus trabajadores para su desempeño y que sus resultados son satisfactorios dada la complejidad de sus actividades laborales.



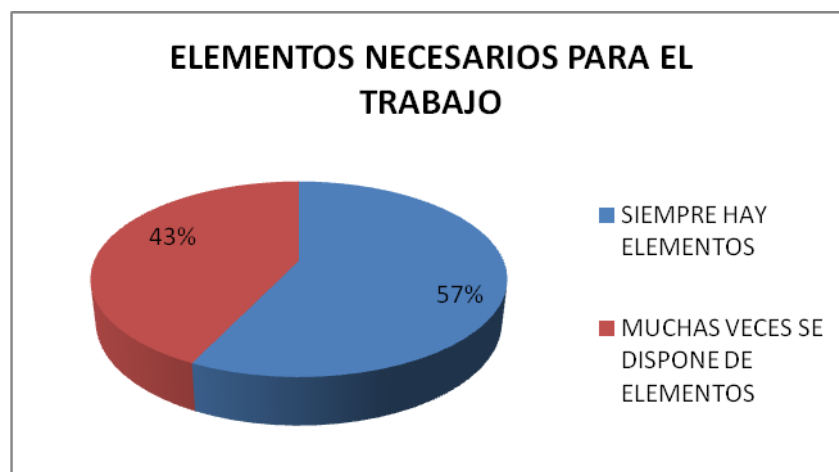
Gráfica 15. Reconocimiento del trabajo.



El 100% de los encuestados respondieron que muchas veces su trabajo es reconocido y estimulado por sus directivos y son pocas las sanciones que se aplican en la empresa.

De esto se puede inferir que la organización y la administración de la empresa es buena, se trabaja con calidad, cumplimiento y responsabilidad y son muy escasas las sanciones que afectan a los trabajadores por fallas en su desempeño.

Gráfica 16. Elementos necesarios para el trabajo.



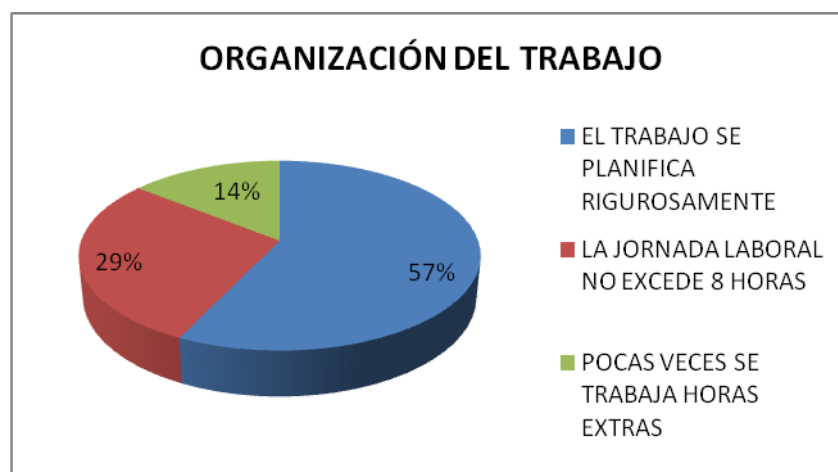
El 57% de los encuestados dijeron que siempre cuentan con los materiales necesarios para su trabajo. El 43% restante manifestó que muchas veces



disponen de los materiales para su trabajo; es decir que en general los trabajadores disponen de los elementos necesarios para el cumplimiento de sus actividades.

En cuanto a la organización del trabajo los resultados obtenidos fueron:

Gráfica 17. Organización del trabajo

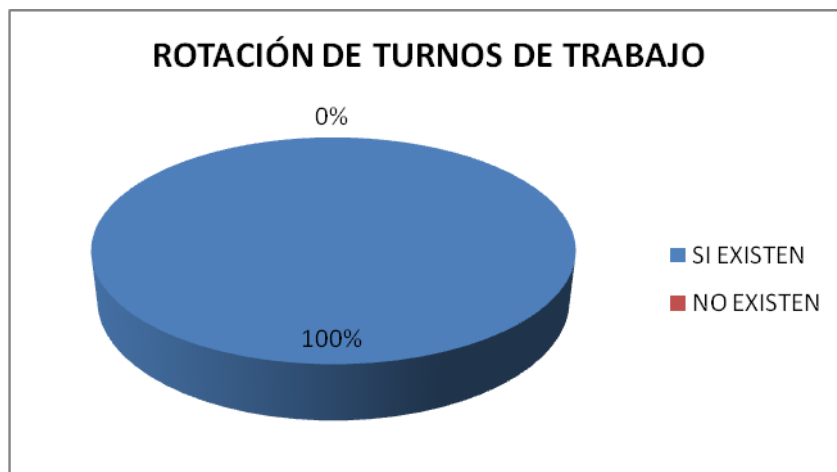


El 57% de los trabajadores manifestó que el trabajo se planifica rigurosamente. El 29% dice que la jornada no excede 8 horas y el 14% restante manifiesta que pocas veces se trabajan horas extras.

Si la empresa Rectimotores organiza el trabajo y establece las jornadas correspondientes, esto asegura la eficiencia en la empresa y la calidad de sus productos.

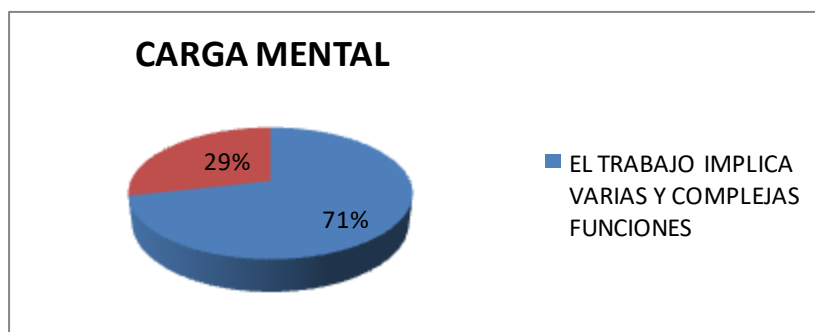


Gráfica 18. Rotación de turnos.



El 100% de los encuestados manifestaron que existen turnos rotativos y la posibilidad de rotarlos. Esto está relacionado con la flexibilidad del trabajo la cual hace parte del contenido específico del trabajo.

Gráfico 19. Carga mental



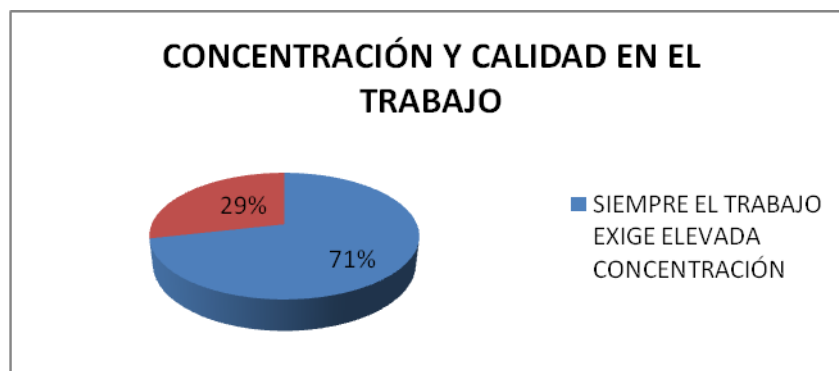
El 71% de los encuestados respondieron que muchas veces el trabajo implica simultáneamente varias funciones complejas que deben realizarse con velocidad y calidad.

De la anterior gráfica se infiere que cuando los funcionarios realizan varias funciones complejas estas originan en ellos la llamada carga mental definida como



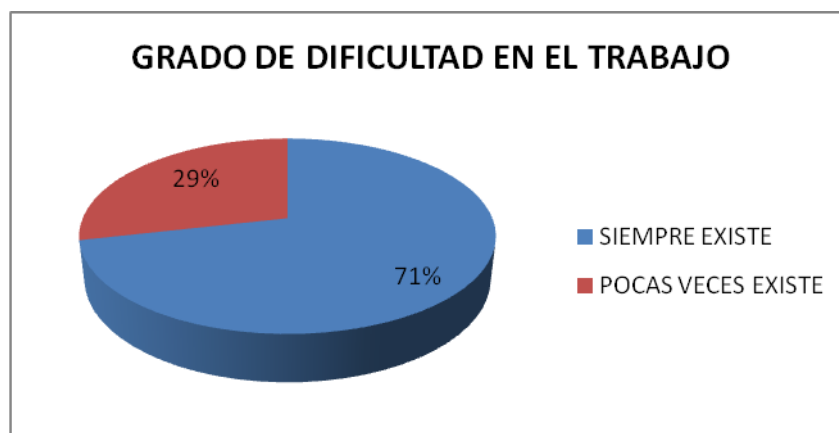
factor psicosocial y cuando este aparece repetidamente incide en el comportamiento y personalidad del trabajador.

Gráfica 20. Concentración y calidad en el trabajo



El 71% de los encuestados respondieron que siempre el trabajo exige elevada concentración y requiere control de calidad permanentemente para asegurar los buenos resultados en los procesos de la empresa.

Gráfica 21. Grado de dificultad en el trabajo

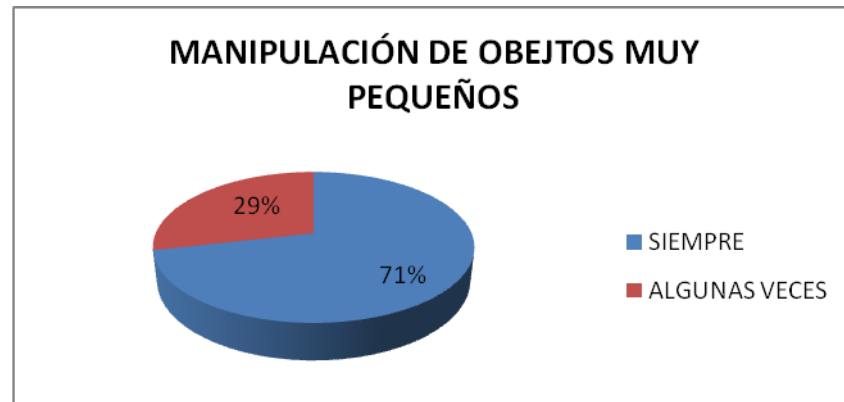


El 71% de los encuestados manifestaron que siempre existe un alto grado de dificultad en el trabajo.



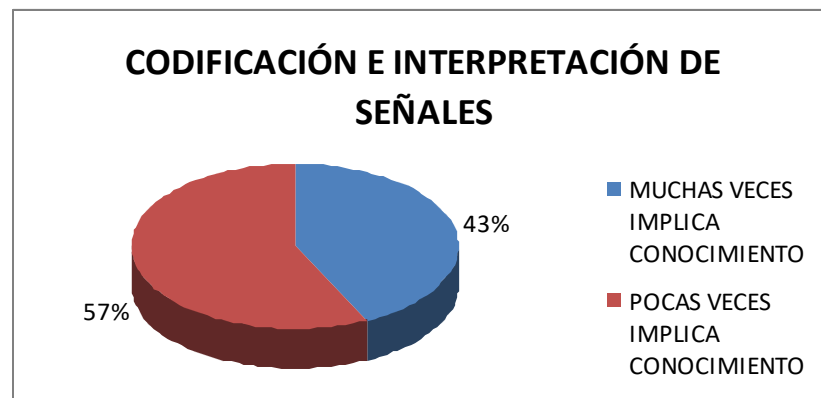
De la gráfica anterior se puede deducir que debido a la naturaleza, clase de trabajo y los resultados óptimos del mismo, para los trabajadores siempre existe un alto grado de dificultad en las tareas que realizan.

Gráfica 22. Manipulación de objetos muy pequeños



El 71% de los trabajadores encuestados respondieron que siempre manipulan objetos muy pequeños especialmente en el torno cuando tienen que construir piezas o pastillas con el riesgo permanente de cortarse y de recibir esquíelas con alto grado de calor en cualquier parte del cuerpo. Otras partículas son delgadas de forma alargada, que resulta de la actividad del torno y denominada rebaba.

Gráfica 23. Codificación e interpretación de señales.



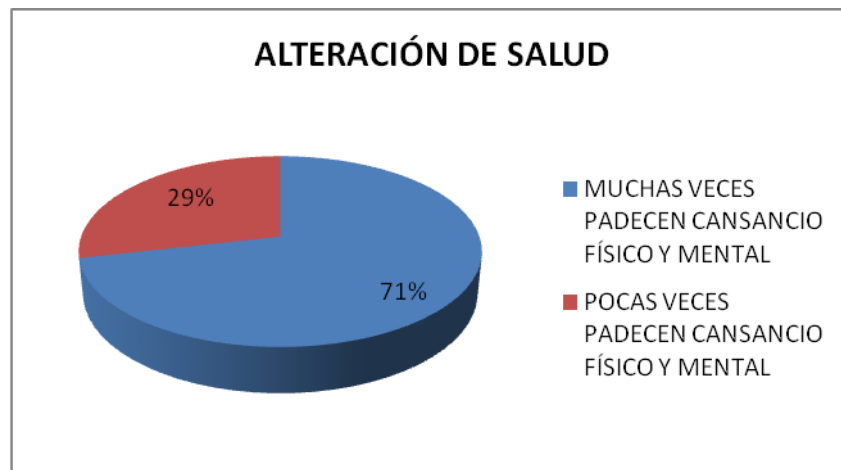


El 43% de los encuestados respondieron que muchas veces el trabajo implica el conocimiento, interpretación y manejo de códigos y señales que condensan los procesos que se realizan en la empresa, caracterizados por la calidad y precisión en los productos.

De la gráfica anterior se deduce que los trabajadores y los procesos que ellos realizan, demandan esfuerzo permanente para utilizar en forma correcta los códigos y señales que orientan su trabajo.

En cuanto a las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral los resultados obtenidos fueron.

Gráfica 24. Alteraciones de salud

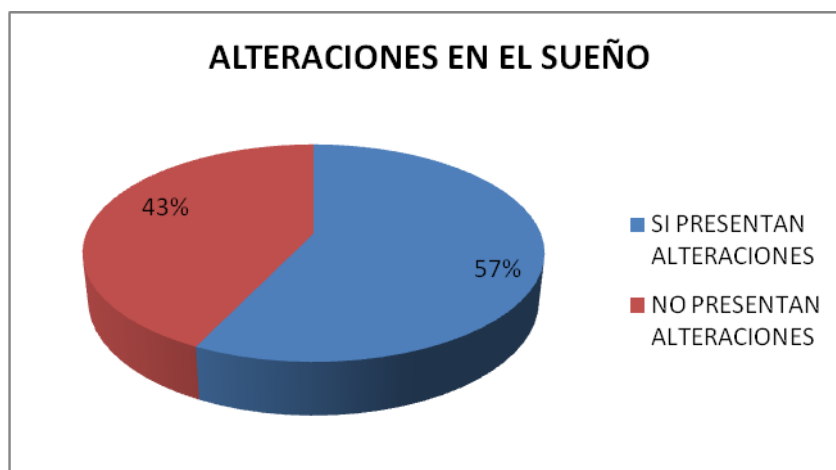


El 71% de los encuestados manifiesta al responder la encuesta que muchas veces padecen cansancio físico y mental, dolor de espalda y dolores de cabeza.

De la gráfica anterior puede deducirse que los trabajadores de Rectimotors Santofomio, presenta alteraciones físicas, psíquicas y biológicas como resultado de su desempeño laboral, debido a la exigencia, concentración y esfuerzo que este les exige.

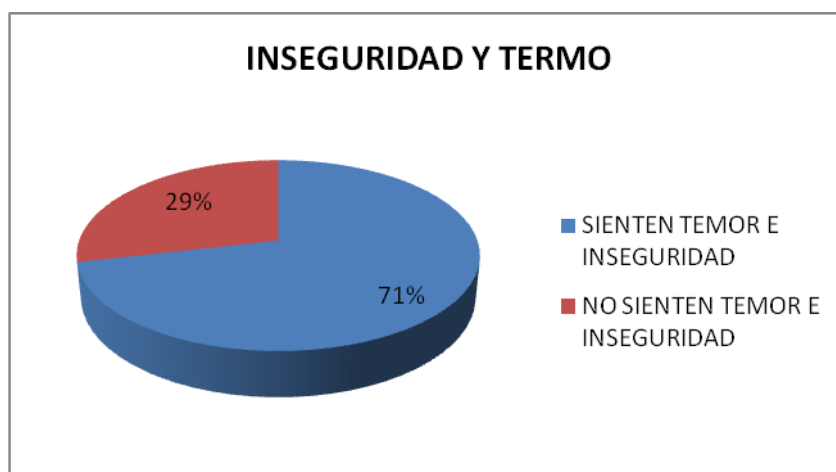


Gráfica 25. Alteraciones en el sueño



El 57% de los encuestados respondieron que presentan alteraciones en el sueño y apetito después de cumplir con su desempeño laboral.

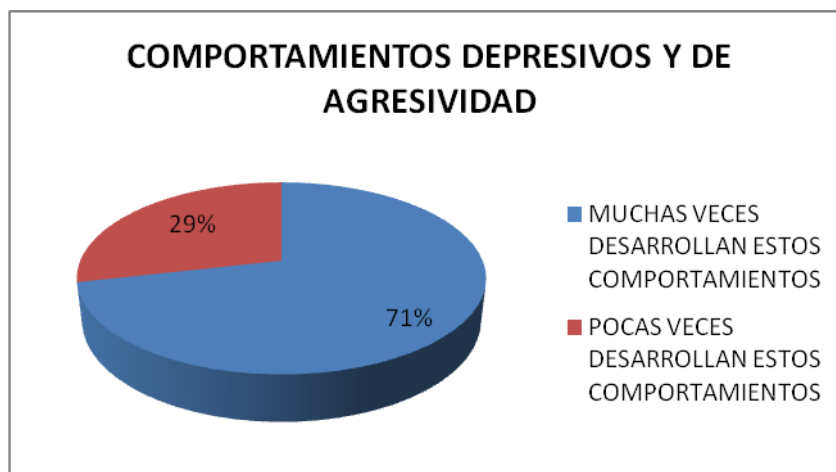
Gráfica 26. Inseguridad y temor



El 71% de los encuestados dijeron que sienten temor e inseguridad, sin lograr terminar las causas que generan estas alteraciones y la relación con las labores desempeñadas que las originan, como también dificultades en la concentración cuando trabajan.



Gráfica 27. Comportamientos depresivos y de agresividad



Muchas veces desarrollan comportamientos de agresividad y depresión respondieron el 71% de los encuestados, hecho que los preocupa demasiado, debido a las dificultades que esto significa y a la carencia de un programa de salud ocupacional, encargado de la prevención de los factores psicosociales de los trabajadores.

Se pudo observar que el comportamiento de la totalidad de los funcionarios es pasiva y presentan dificultades de salud, originada en la polvareda que diariamente se levanta en el sector debido a que se haya sin pavimentar le calle.



7. CONCLUSIONES

La Empresa Rectimotores Santofimio de Pitalito evidencia organización en las distintas áreas objeto de estudio, pero no dispone en la actualidad de un programa de salud ocupacional dirigido a los trabajadores y sus familias.

Existe una normatividad vigente que debe apropiarse y poner en funcionamiento en la empresa en beneficio de los trabajadores.

Los factores psicosociales están relacionados estrechamente con el contenido específico del trabajo, la administración de personal, la organización del trabajo y las relaciones interpersonales.

El manual de funciones estructurado para todos los cargos de la empresa, deben elaborarse y ponerse en práctica en beneficio de toda la comunidad que integra la empresa.

Existen factores psicosociales que resultan del funcionamiento de los procesos laborales de la empresa, como la carga mental, las alteraciones biológicas y psíquicas que deben ser mejoradas destacando que los individuos constituyen el capital de mayor valor para la empresa y en consecuencia debe implementarse un programa que fortalezca la salud y bienestar de los trabajadores.

Los propietarios y directivos de la empresa expresaron su interés por la adopción de un programa de salud ocupacional que fortalezca y consolide el primer activo de la empresa, es decir las personas que de ella hacen parte.



Los trabajadores muestran interés y entusiasmo por poseer un programa de salud ocupacional que garantice el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de las normas sobre la materia.



8. RECOMENDACIONES

Diseño e implementación de un programa de salud ocupacional para la empresa, el cual esté orientado a la prevención de los factores de riesgo psicosocial y al mejoramiento de las condiciones de vida de cada uno de los trabajadores y de sus familias.

Organización y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional en las condiciones y calidades que lo establece la ley.

Se requiere adquirir y utilizar elementos adecuados y suficientes de protección personal que garanticen la seguridad de cada uno de los trabajadores.

Importante resulta plantear la importancia de la organización de un servicio de primeros auxilios y brigada de emergencia orientada al mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores.

Es indispensable planificar y desarrollar capacitación dirigida a los trabajadores y sus familias sobre la prevención de riesgos y seguridad industrial y familiar.

Se hace necesario y urgente la capacitación a todos los funcionarios y directivos de la empresa en materia de Salud Ocupacional a fin de estructurar y poner en funcionamiento un programa sobre esta materia.



BIBLIOGRAFIA

ARSEG, Compendio de Normas Legales sobre Salud Ocupacional, Bogota, D.C. 740 Pág. Mayo 2007

DERECHOS Y DEBERES EN SALUD OCUPACIONAL, Ministerio de la Protección Social, Folletos de comunicaciones, Colombia 2005

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS Y CERTIFICACION ICONTEC, Tesis y otros trabajos de grado, Compendio de normas técnicas colombianas sobre documentación, Bogota D.C, 2007

OBREGON SABOGAL, Orlando, Desarrollo Juridico del Sistemas General de Riesgos Profesionales, Edit, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Santa Fe de Bogota, 1997

POLIT, Dense F. y HUNGLER, Bernadette P, Investigación científica en ciencias de la salud, 4 edición, Mexico, MacGraw Hill, ISBN 968-25-2025-8, 1994



ANEXOS



Anexo A. Encuesta dirigida a los directivos y funcionarios de la empresa Rectimotores Santofimio.

Objetivo: Registrar información relacionada con los factores de riesgo psicosocial que afectan a los funcionarios que laboran en la empresa.

1- CONTENIDO ESPECIFICO DEL TRABAJO

PREGUNTA	NUNCA	POCAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
1. ¿Su trabajo tiene muchas y variadas funciones?				
2. ¿El buen rendimiento en el trabajo implica reconocimiento de alguna clase?				
3. ¿Existe flexibilidad en la velocidad o ritmo de trabajo?				
4. ¿Cada quien elige la manera de realizar su trabajo?				
5. ¿El tiempo que utiliza es suficiente para realizar su trabajo?				
6. ¿La calidad del trabajo tiene que ser excelente?				
7. ¿El trabajo que usted realiza está de acuerdo con sus capacidades y conocimientos?				
8. ¿Trabaja con máquinas y/o equipos de alto riesgo de accidentalidad?				
9. ¿Trabaja con sustancias o materiales peligrosos para su salud?				

2- ADMINISTRACION DE PERSONAL

PREGUNTA	NUNCA	POCAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
10. ¿Existen manuales de funciones claros y específicos para los diferentes cargos?				
11. ¿Existe inducción al personal nuevo?				
12. ¿Existe capacitación para el cargo?				



13. ¿Se imparte capacitación en áreas diferentes al cargo?				
14. ¿Existen servicios médicos y de asistencia social para el trabajador y su familia?				
15. ¿Existe estabilidad laboral?				
16. ¿Cuando necesita una aclaración respecto al trabajo el jefe está dispuesto a ayudarlo?				
17. ¿Son cordiales las relaciones del jefe con los subalternos y viceversa?				
18. ¿Su trabajo es revisado y evaluado solamente cuando finaliza?				
19. ¿Su desempeño laboral o sus aportes son reconocidos como valorados y estimulados?				
20. ¿Son frecuentes las sanciones por fallas en su trabajo?				
21. ¿Cada persona cuenta con los elementos necesarios para realizar su trabajo?				

3- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

PREGUNTA	NUNCA	POCAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
22. ¿Se busca que el trabajo sea rigurosamente planeado y organizado?				
23. ¿La jornada laboral excede (8 horas)?				
24. ¿Se trabajan horas extras?				
25. ¿Existe rotación en los turnos de trabajo?				
26. ¿Trabaja turnos nocturnos?				
27. ¿Existe la posibilidad de doblar turnos?				
28. ¿Trabaja los fines de semana?				
29. ¿Tiene que completar el trabajo con horas extras?				
30. ¿Están reglamentadas más de dos pausas (15') o descansos durante la jornada de trabajo?				



4- RELACIONES INTERPERSONALES

PREGUNTA	NUNCA	POCAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
31. ¿Se permite hablar mientras trabaja?				
32. ¿Siente que trabaja con compañeros y no rivales?				
33. ¿Su trabajo le obstaculiza la comunicación con sus compañeros?				
34. ¿Recibe y envía comunicaciones para los superiores?				
35. ¿Trabaja en equipo?				
36. ¿El puesto de trabajo o el tipo de ocupación obligan a permanecer aislados?				
37. ¿Cuándo se trabaja en grupo o con otras dependencias de la empresa, existe colaboración?				

5- CARGA MENTAL

PREGUNTA	NUNCA	POCAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
38. ¿El trabajo exige simultáneamente varias tareas?				
39. ¿Las tareas son a su vez complejas y requieren velocidad?				
40. ¿El trabajo demanda una elevada concentración?				
41. ¿El desempeño de su tarea implica realizar control de calidad, de averías o de defectos?				
42. ¿Su trabajo implica la vigilancia y el control de varias señales?				
43. ¿Su trabajo específico exige de precisión?				
44. ¿El desempeño de su trabajo exige un alto grado de dificultad?				
45. ¿En la realización de su tarea tiene que manipular objetos muy pequeños?				
46. ¿Su trabajo implica codificaciones e interpretación de señales?				



47. ¿Para hacer o realizar sus tareas tiene un tiempo establecido p predeterminado?				
---	--	--	--	--

6- ALTERACIONES PSIQUICAS Y BIOLOGICAS DERIVADAS DEL DESEMPEÑO LABORAL

PREGUNTA	NUNCA	POCAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
48. ¿Sufre de dolor de cabeza?				
49. ¿Sufre de dolor de espalda?				
50. ¿Siente cansancio físico?				
51. ¿Siente cansancio mental?				
52. ¿Siente pérdida de la memoria?				
53. ¿Le sudan las manos con frecuencia?				
54. ¿Recientemente su médico le ha informado que presenta alteraciones de la presión arterial?				
55. ¿Presenta dificultad para dormir?				
56. ¿Tiene alteraciones de apetito?				
57. ¿Siente inseguridad?				
58. ¿Se puede concentrar en el trabajo?				
59. ¿Siente temor pero no sabe el por qué o a qué?				
60. ¿Presenta alteraciones de la voz?				
61. ¿Se torna agresivo con frecuencia?				
62. ¿Sufre de depresión?				
63. ¿Sufre de alteraciones sexuales?				
64. ¿Ha tenido que ausentarse en el último año de trabajo?				
65. ¿Se desmotiva fácilmente?				
66. ¿Consume bebidas alcohólicas en exceso?				
67. ¿Fuma demasiado?				
68. ¿Ingiera medicamentos para tranquilizarse?				
69. ¿Se considera una persona inquieta?				
70. ¿Sufre de alteraciones respiratorias?				



Anexo B. Registro fotografico Maquinaria y equipo



Operador con máquina torno



Operador con máquina bruñidora de cilindros (bloques)



Operador con máquina circuladora de bielas



Máquina circuladora de bancadas



Trabajador lavando motores



Prensa hidráulica y diferencial



Mimi grúa



Tronchadora de corte, esmeril y taladro radial



Máquina rectificadora de superficies planas



Rectificadora de pruebas hidrostáticas



Rectificadora de superficies planas



Rectificadora de Válvulas



Rectificadora de cigüeñales



Enderezadora de cigüeñales



Vista exterior de la empresa y sus trabajadores



Anexo C. Mapa del Municipio de Pitalito

