

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO

CARRERA: PSICOLOGÍA

Tesis previa a la obtención del título de: PSICÓLOGA

TEMA:

ESTUDIO DE LOS PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES
ASOCIADOS A ENFERMEDADES OCUPACIONALES EN
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA SALESIANA DE LA SEDE QUITO, CAMPUS "EL GIRÓN".

AUTORA:

ZULEYMA PATRICIA LARA ÁLVAREZ

DIRECTOR:

PABLO JAVIER MOLINA

Quito, enero 2013

Declaratoria de responsabilidad

Los conceptos desarrollados, análisis realizados y las conclusiones del presente trabajo son de responsabilidad exclusiva de la autora.

Quito, 04 enero del 2013

Zuleyma Patricia Lara Álvarez

1721188124

DEDICATORIA

La gratitud es la memoria del corazón. Por ello a través de la presente dejo sentada mi gratitud y agradecimiento infinito a Dios por todas las bendiciones recibidas a lo largo de mi vida, tanto de manera personal como profesional, por su amor, su guía y fortaleza.

A mis padres, pero principalmente al entregado amor y apoyo que siempre he recibido de mi madre, sus consejos, su confianza su ayuda y apoyo me han cobijado desde el día en que nací y han contribuido para cada objetivo propuesto en mi vida.

A mi esposo que ha sido de Dios un regalo de amor. Él una de mis tantas bendiciones, porque con su amor y confianza ha estado junto a mí desde que inicié la universidad y siempre su ayuda ha sido la fortaleza que necesite para seguir luchando por las metas propuestas.

A mi hijo Juan Sebastián porque a pesar de su temprana edad su comprensión me ha permitido ver la vida desde otra perspectiva y entender siempre hay mas que hacer y mas que dar.

A mi mejor amiga y confidente de siempre, a mi hermana por todo su apoyo en todo sentido, por creer en mí y su ayuda incondicional. Por su compromiso y por ser quien me regala su entereza y optimismo en los malos momentos y su entusiasmo y alegría en los buenos momentos.

Al ser más noble que conozco, mi hermano por todo su cariño y fortaleza.

A mis compañeros de aula, en quienes encontré mi familia por elección, por los buenos momentos, la risa, el llanto y las bromas que hacen que el tiempo en la universidad pase tan a prisa.

Resumen

Este trabajo surge con el objetivo de aportar de forma efectiva hacia la identificación de factores psicosociales de riesgos en la UPS, y la relación que estos tienen con enfermedades ocupacionales, por tanto se desarrolla a lo largo de cinco capítulos que buscan construir el contexto bajo el cual se realiza el estudio, determinar la incidencia y factores presentes durante la ejecución de labores, evidenciar su existencia y proponer planteamientos para precautelar la seguridad y salud de los trabajadores.

En el primer capítulo busca enmarcar el desarrollo del trabajo definiendo conceptos fundamentales para introducir el objetivo de estudio como trabajo, salud, gestión de seguridad y enfermedades ocupacionales y desarrollo sostenible.

En el segundo capítulo se plantea y despliega toda la fundamentación teórica que sustenta la manifiesta necesidad de evaluar las condiciones de salud y seguridad que forman parte del entorno laboral y riesgos a los que se exponen los trabajadores. Se detallan las condiciones del trabajo y factores de organización y control. En el tercer capítulo se presentan los factores psicosociales de riesgo, haciendo énfasis en el estrés, su clasificación, sus causas, consecuencias y efectos.

En el cuarto capítulo se describe la organización sobre la cual se efectúa el estudio; misión, visión, estructura, historia, etc., así como la herramienta utilizada para evaluar los factores de riesgo. Se detallan las características del test de Navarra, su aplicación, fiabilidad, perfiles y contenidos. Se concluye en el quinto capítulo con el análisis de los resultados obtenidos luego de haber aplicado entrevistas con algunos trabajadores de la universidad y con la validación del test.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones luego del estudio realizado con el fin de que se convierta en una herramienta efectiva para determinar los principales riesgos que podría afectar a la salud de los trabajadores de la universidad y de que sea considerada para establecer medidas preventivas y correctivas para aportar y contribuir para mejorar la calidad de vida de personal administrativo y docente.

ÍNDICE

<i>Introducción</i>	<u>1</u>
1 Capítulo I	<u>2</u>
1.1 Contexto socio- histórico	<u>2</u>
1.2 Contexto socio laboral	<u>2</u>
1.3 Marco legal	<u>3</u>
1.3.1 Artículo 22	<u>3</u>
1.3.2 Artículo 23	<u>3</u>
1.3.3 Reglamento de Riesgos del trabajo:	<u>4</u>
1.3.4 Decreto 2393:	<u>4</u>
1.3.5 Ley de Seguridad Social	<u>5</u>
1.3.6 Seguro Social:	<u>5</u>
1.3.7 Riesgos Cubiertos:	<u>6</u>
1.3.8 La Decisión 547:	<u>6</u>
1.4 Gestión de la seguridad y salud	<u>6</u>
1.4.1 De los trabajadores objeto de protección especial	<u>7</u>
1.4.2 Importancia de la salud de los trabajadores	<u>7</u>
1.5 Desarrollo sostenible	<u>8</u>
1.6 Salud y trabajo	<u>9</u>
1.6.1 Accidentes de trabajo	<u>10</u>
1.6.2 Enfermedades profesionales	<u>11</u>
1.6.3 Enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo	<u>12</u>
1.6.3.1 Enfermedades infecciosas:	<u>13</u>
1.6.3.2 Enfermedades cardiovasculares:	<u>13</u>
1.6.3.3 Enfermedades músculo-esqueléticas:	<u>13</u>
1.6.3.4 Enfermedades psicosomáticas:	<u>14</u>
1.7 Salud ocupacional	<u>14</u>
1.8 Riesgos para la salud de los trabajadores	<u>15</u>
1.9 Riesgos laborales	<u>16</u>
1.9.1 Clasificación para riesgos de la salud	<u>17</u>
1.9.1.1 1.- Condiciones de Seguridad:	<u>17</u>
1.9.1.2 2.- Riesgos ambientales:	<u>17</u>
1.9.1.3 3.- Carga de trabajo:	<u>17</u>
1.9.1.4 Riesgos Psicosociales:	<u>18</u>
1.10 Definiciones términos básicos	<u>19</u>
1.11 Hipótesis	<u>21</u>
1.12 Variables e indicadores	<u>21</u>
1.13 Población y muestra	<u>21</u>
1.14 Métodos	<u>21</u>
1.14.1.1 Método analítico:	<u>22</u>

1.14.1.2	Método de síntesis:	22
1.14.1.3	Método Inductivo:	22
1.14.1.4	Método Descriptivo:	23
1.15	Técnicas	23
1.15.1	Observación:	23
1.15.2	La Entrevista:	24
1.15.3	Investigación documental:	24
1.16	Técnicas de investigación	24
1.16.1	Observación directa:	24
1.16.2	Cuestionario:	24
1.16.3	Entrevista:	25
2	Capítulo II	25
2.1	Fundamentación teórica	25
2.2	Historia del trabajo	28
2.3	Evolución del trabajo en la sociedad	29
2.3.1	Sociedad Feudal	29
2.3.2	Sociedad Capitalista	29
2.3.3	Descripción de la evolución del estudio de salud ocupacional	30
2.4	Salud y trabajo	36
2.5	Condiciones de trabajo	37
2.5.1	Variables que determinan las condiciones del trabajo:	37
2.5.2	Clasificación de las condiciones de trabajo	38
2.5.3	Factores de organización y control de trabajo	40
2.5.4	Carga laboral	41
2.5.5	Influencia del entorno sobre la actividad laboral	41
2.6	Riesgos para la salud de los trabajadores	42
	Riesgo	43
2.7	Clasificación de riesgos laborales	44
2.7.1	Riesgos Físicos:	44
2.7.2	Riesgos ambientales:	44
2.7.3	Riesgos Químicos:	44
2.7.4	Riesgos Biológicos:	44
2.7.5	Riesgos Ergonómicos:	44
2.7.6	Factores psicosociales:	45
2.8	Condiciones de seguridad	45
2.9	Enfermedades profesionales y accidentes de trabajo	47
2.10	Clasificación enfermedades	49
2.10.1	Enfermedades infecciosas:	49
2.10.2	Enfermedades cardiovasculares:	49
2.10.3	Enfermedades músculo-esqueléticas:	49
2.10.4	Enfermedades psicosomáticas:	50
2.11	Accidentes de trabajo	50

2.12	Salud ocupacional OIT y OPS _____	52
2.12.1	Historia de la salud ocupacional _____	52
2.12.2	Programas y convenios OIT relacionados con salud ocupacional _____	55
2.13	Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo/OIT _____	58
3	Capítulo III _____	59
3.1	Factores psicosociales de riesgo laboral _____	60
3.2	Estrés _____	67
3.3	Estrés laboral _____	69
3.3.1	Clasificación de estrés _____	69
3.3.1.1	Eustrés: _____	69
3.3.1.2	Distrés: _____	70
3.3.2	Etapas del estrés _____	70
3.3.2.1	Fase de Alarma: _____	70
3.3.2.2	Fase de resistencia: _____	70
3.3.2.3	Fase de agotamiento: _____	71
3.3.3	Tipos de estrés laboral _____	71
3.3.3.1	Estrés episódico: _____	71
3.3.3.2	Estrés Crónico _____	71
3.3.4	Causas del estrés laboral _____	72
3.3.5	Factores de stress laboral _____	73
3.3.6	Efectos del estrés laboral _____	74
3.3.7	Síntomas del estrés _____	74
3.3.7.1	Síntomas físicos del estrés laboral: _____	74
3.3.8	Epidemiología del estrés laboral _____	77
	Gráfico 6 _____	77
3.3.9	Enfermedades consecuencia del estrés _____	78
3.3.10	Efectos del estrés en las organizaciones _____	79
3.3.11	Prevención del estrés laboral _____	79
3.3.12	Acciones para afrontar el estrés _____	80
3.4	Evaluación de riesgos psicosociales _____	80
3.4.1	Evaluación Global de riesgos: _____	81
3.4.2	Evaluación específica de riesgos: _____	81
3.5	Medición de factores de riesgo _____	81
3.5.1	Ambiente físico: _____	81
3.5.2	Contenido de la Tarea: _____	81
3.5.3	Trabajo repetitivo o en cadena: _____	81
3.5.4	Ambigüedad del Rol: _____	82
3.5.5	Conflicto de rol: _____	82
3.5.6	Identificación del producto: _____	82
3.5.7	Responsabilidad elevada: _____	82
3.5.8	Innovación tecnológica: _____	82
3.5.9	Relaciones Interpersonales: _____	83
3.5.10	Comunicación formal e informal: _____	83
3.5.11	Relaciones jerárquicas: _____	83
3.5.12	Relaciones cooperativas: _____	83
3.5.13	Relaciones funcionales: _____	83

3.5.14	Participación:	83
3.5.15	Organización del tiempo de trabajo:	84
3.5.16	Trabajador nocturno o por turno:	84
3.5.17	Ritmo de trabajo elevado:	84
3.5.18	Horas extras:	84
3.5.19	Gestión de Personal:	84
3.5.20	Evaluación del desempeño:	84
3.5.21	Planes de socialización:	85
3.5.22	Formación:	85
3.5.23	Estabilidad laboral:	85
3.5.24	Remuneración:	85
3.5.25	Estructura y Clima organizacional:	85
3.6	Calidad de vida:	86
4	Capítulo IV	88
4.1	Universidad Politécnica Salesiana	88
4.2	Antecedentes	88
4.3	Reseña histórica	88
4.3.1	Objetivos ups	89
4.3.2	Misión	90
4.3.3	Visión	90
4.4	Descripción del test	91
4.4.1	Descripción de las Variables	92
4.4.2	Participación, implicación y responsabilidad	93
4.4.3	Formación, información, comunicación	93
4.4.4	Gestión del tiempo	94
4.4.5	Cohesión del grupo	94
4.5	Cuestionario	95
4.6	Metodología	95
4.7	Objetivos	95
4.8	Identificación de factores y situaciones de riesgo	96
4.9	Identificación de acoso psicológico y laboral	97
4.10	Descripción del test de navarra	97
4.10.1	Población a la que se dirige:	98
4.10.2	Medidas que aporta:	98
4.10.3	Ventajas y Desventajas de la aplicación del test:	98
4.10.4	Instrucciones previas a la aplicación del test:	98
4.11	Factores psicosociales descritos en el test	99
4.11.1	Carga mental:	99
4.11.2	Autonomía temporal:	100
4.11.3	Contenido del trabajo:	100
4.11.4	Supervisión-participación:	100
4.11.5	Definición de rol:	101
4.11.6	Interés por el trabajador:	101

4.11.7	Relaciones personales:	101
4.12	Aplicaciones del método	102
4.13	Presentación de resultados:	103
4.14	Perfiles que se presentan el test	104
4.14.1	Perfil valorativo:	104
4.14.2	Perfil Descriptivo:	105
5	<i>Capítulo IV</i>	106
5.1	Diagnóstico factores de riesgo	106
5.2	Antecedentes	106
5.3	Presentación de resultados por área	107
5.4	Análisis	117
5.5	Análisis por departamento	117
5.5.1	Departamento Comunicación	117
5.6	Medidas de prevención	122
5.7	Conclusiones	123
5.8	Recomendaciones	125

TABLA DE ILUSTRACIONES

1. Riesgos por rama de actividad en la industria	P.56
2. Clasificación de los factores de riesgo	P.75
3. Causas del estrés laboral	P.81
4. Síntomas del estrés laboral	P.83
5. Estrés laboral por profesión	P.85
6. Sintomatología asociada al estrés	P.86
7. Sintomatología asociada al estrés por grupo etario	P.86
8. Organigrama estructural UPS	P.100
9. Riesgos en la salud por actividad	P.107
10. Resultados departamento de comunicación	P.116
11. Resultados departamento administrativo	P.118
12. Resultados departamento Recursos Humanos	P.120
13. Resultados departamento Financiero	P.121
14. Resultados Biblioteca	P.122
15. Resultados Vinculación a la colectividad	P.123
16. Resultados departamento de secretaria	P.124
17. Varios	

Introducción

El concepto de “factores psicosociales” hace referencia a las condiciones que se encuentran directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, la realización del trabajo. Estos elementos tienen la capacidad de afectar la salud física, psíquica, y social del trabajador como al normal desarrollo del trabajo.

En los últimos años, a nivel mundial se ha centrado el interés en mejorar las condiciones laborales debido a la incidencia directa que estas tienen sobre los trabajadores, la sociedad y el desarrollo de los países.

En la actualidad, contamos con diversas normativas respecto de la prevención de riesgos laborales y seguridad de los trabajadores. Hoy en día factores como; la globalización, el crecimiento económico, ocasiona que las personas pasen la mayor parte de su tiempo en su trabajo y las condiciones que este le ofrezcan determinan su estado de ánimo, nivel de stress, salud física y emocional.

Estos antecedentes ocasionan que el resguardo de la salud sea responsabilidad de las organizaciones, por lo tanto, es necesario determinar los factores que afectan a la salud de los trabajadores y trabajadores en su entorno laboral. Es fundamental evidenciar los factores psicosociales de riesgo a fin de evaluar y valorar los principales agentes de riesgo asociados al desempeño laboral.

La salud debe estar protegida por las empresas con una serie de medidas que permitan evitar daños a las personas y detectar de manera temprana cualquier síntoma que se traduzca en enfermedad profesional.

La salud en los trabajadores contribuirá y facilitará que los grupos restantes de las poblaciones para que alcancen un nivel de salud satisfactorio y consigan sus metas de desarrollo social.

El impacto de la salud de los trabajadores sobre su calidad de vida, la de su familia y de la comunidad constituye éticamente el valor principal y la justificación social más

trascendente para el desarrollo de la salud ocupacional, adquiriendo así el carácter de derecho humano.

1 Capítulo I

1.1 Contexto socio- histórico

Existen algunas dificultades para ofrecer una visión integral y completa de la situación de la salud y seguridad en el trabajo en el Ecuador, debido a muchos factores. Entre ellos, las limitaciones de los registros, las dificultades con la cobertura universal de los servicios, y la falta de correspondencia entre lo que dictan las leyes, reglamentos y acuerdos con lo que en la realidad se ejecuta. Los distintos enfoques y teorías sobre la relación trabajo-salud también influyen en la conceptualización y en la práctica de la salud y seguridad en el trabajo.¹

1.2 Contexto socio laboral

El Ecuador es un país andino, situado en la parte noroccidental de América del Sur, y cruzado por la línea ecuatorial. Por su diversidad parecería que concentra al mundo en un pequeño territorio (256.370 km²).

Efectivamente, en poca distancia y tiempo se puede pasar de los glaciares imponentes y volcanes a la selva tropical, y de esta a la riqueza de la flora y fauna del Archipiélago de Galápagos, siendo uno de los 17 países con mayor biodiversidad en el mundo. Por estas mismas razones, las actividades productivas y de los servicios son también extremadamente variadas.

La principal actividad productiva del país ha variado a lo largo de los años. En la época colonial fue la actividad textil, en la republicana fue la producción agrícola (primero cacao y luego del banano) y actualmente es la producción petrolera la que más aporta al Producto Interno Bruto, tras el sector servicios (Tabla 1). La minería

¹Betancourt O. Enfoque alternativo de la salud y seguridad en el trabajo. Prevención es desarrollo. Quito: IESS; 2007. Marzo 15 2012

no es sector preponderante en el país y, dentro del sector manufacturero, la industria del pescado y de las carnes es el que ocupa el primer lugar.²

1.3 Marco legal

La proclamación de los Derechos Humanos adoptada por Resolución de la Asamblea General 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948. Da cuenta del trabajo como un derecho inherente a todas las personas. En los artículos:

1.3.1 Artículo 22

“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.³

1.3.2 Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.⁴

Estos antecedentes reconocen al trabajo como parte fundamental del desarrollo de los pueblos y una actividad inherente al ser humano. De lo anteriormente mencionado se desprende también la importancia de las condiciones satisfactorias en el trabajo.

²Idem

³<http://www.un.org/es/documents/udhr/>, Marzo, 20 2012

⁴<http://www.un.org/es/documents/udhr/> Marzo 20 2012

En nuestro país los orígenes del sistema del Seguro Social se encuentran en las leyes dictadas en los años 1905, 1915 y 1918 y 1923 para amparar a los empleados públicos, educadores, telegrafistas y dependientes del poder judicial.

En el año 1935 se dictó la Ley del Seguro Social Obligatorio y posteriormente se crea el Instituto Nacional de Previsión, órgano superior del Seguro Social que comenzó a desarrollar sus actividades el 1º de mayo de 1936. El principal objetivo de este órgano fue establecer la práctica del Seguro Social Obligatorio, fomentar el Seguro Voluntario y ejercer el Patronato del Indio y del Montubio. En esta misma fecha inició su labor el Servicio Médico del Seguro Social como una sección del Instituto.

1.3.3 Reglamento de Riesgos del trabajo:

El 9 de marzo de 1982, se publica el Decreto N° 13466-TSS del Reglamento General De los Riesgos Del Trabajo. En el cual se contemplan las siguientes instrucciones:

Artículo 1: “Las presentes disposiciones reglamentan el Título Cuarto del Código de Trabajo de la protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo”⁵, modificado por ley número 6727 de publicada en el diario oficial “La Gaceta” del 24 de marzo de 1982.

Artículo 2: “Todo patrono está obligado a asegurar, por su cuenta, a sus trabajadores contra riesgos del trabajo, sean accidentes o enfermedades en los términos en que los define el artículo 195 del Código de Trabajo, en el Instituto Nacional de Seguros, aunque estos se encuentren bajo la dirección de intermediarios de quienes el patrono se valga para la ejecución o realización de los trabajos, con las excepciones que señala el artículo 194 del referido cuerpo legal en que dicho seguro es voluntario y no existe responsabilidad patronal por el riesgo laboral”.⁶

1.3.4 Decreto 2393:

⁵ Diario Oficial “La Gaceta”, Presidencia de la República, mes de marzo de 1982.

⁶Idem

El 3 de febrero del 1998, durante la Presidencia de León Febres Cordero se publica el Decreto No. 2393 en el Registro Oficial No. 249 teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo. En este se decreta el siguiente “Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo”.

En este Reglamento en el Artículo 2 del Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene en el trabajo en el literal c dice:

Programar y evaluar la ejecución de las normas vigentes en materia de prevención de riesgos del trabajo y expedir las regulaciones especiales en la materia, para determinadas actividades cuya peligrosidad lo exija.

1.3.5 Ley de Seguridad Social

El 30 de noviembre del 2001, en el Registro Oficial N° 465 se publica la Ley de Seguridad Social que fue aprobada el 30 de noviembre del 2001 y establece:

1.3.6 Seguro Social:

El seguro General Obligatorio forma parte del Sistema Nacional de Seguridad Social y, como tal su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad, y suficiencia.

Art. 2. Sujetos de Protección.- Son sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella, en particular:

- ✓ El trabajador con relación de Dependencia
- ✓ El trabajador autónomo

- ✓ El profesional en libre Ejercicio
- ✓ El administrador o patrono de un negocio
- ✓ El Dueño de una empresa unipersonal
- ✓ El menor Trabajador independiente

1.3.7 Riesgos Cubiertos:

El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados contra las contingencias que afectan su capacidad de Trabajo y la Obtención de un Ingreso Acorde con su actividad habitual en los casos de:

Enfermedad, Maternidad, Riesgos del Trabajo, vejez muerte e invalidez que incluye discapacidad; y cesantía.

Misión.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tiene la misión de proteger a la población urbana y rural con relación de dependencia laboral o sin ella contra las contingencias de Enfermedad maternidad Riesgos del Trabajo, discapacidades, cesantía, invalidez, vejez y muerte.

Visión.- Ser una aseguradora moderna Técnica y sencilla orientada a conseguir prestaciones suficientes, oportunas, y de calidad que satisfagan y superen las expectativas de sus afiliados, considerando criterios de descentralización, desconcentración y eficiencia así como los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, subsidiaridad, y suficiencia.

1.3.8 La Decisión 547:

Que constituye en Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo. Dada en la ciudad de Guayaquil, República del Ecuador, a los siete días del mes de mayo del año dos mil cuatro respecto de la Seguridad y Salud en el trabajo proclama:

1.4 Gestión de la seguridad y salud

Artículo 11.- “En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial”.⁷ Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos.

1.4.1 De los trabajadores objeto de protección especial

Artículo 25.- “El empleador deberá garantizar la protección de los trabajadores que por su situación de discapacidad sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos, en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias”.⁸

Artículo 26.- “El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias”.⁹

1.4.2 Importancia de la salud de los trabajadores

La buena salud del trabajador influye directamente en la capacidad de producción individual y nacional. Dado el hecho de que más de la mitad de los habitantes de los países dependen económicamente en forma directa de la población trabajadora un deterioro en la salud de estos daña también el bienestar familiar.

Esta situación adquiere mayor relevancia en el caso de los trabajadores independientes o del sector informal ya que su capacidad de ingresos depende de su propia salud.

⁷<http://www.comunidadandina.org/normativa/dec/D584.htm>, Marzo 17 2012

⁸<http://www.comunidadandina.org/normativa/dec/D584.htm> Marzo 17 2012

⁹ Idem

Otro aspecto a que se debe considerar es el impacto que sobre las economías nacionales que tienen las secuelas de invalidez adquiridas por causa del trabajo, ya que estas personas deben recibir asistencia médica y financiera de los estados, con lo cual se originan gastos en asistencia curativa, de rehabilitación e indemnizaciones generalmente cuantiosos que incrementan el costo del sistema de seguridad social.

El sufrimiento humano a causa de enfermedades y accidentes laborales puede disminuirse previniendo los daños a la salud potencialmente originados por el trabajo y utilizando el principio de equidad para asegurar no solo prestaciones curativas asistenciales iguales para los trabajadores que para otros grupos sino acciones preventivas estandarizadas.

1.5 Desarrollo sostenible

En la cumbre de la Tierra desarrollada en Río de Janeiro en el 1992), se definió el desarrollo sostenible como una estrategia para satisfacer las necesidades de la población mundial sin ocasionar efectos adversos a la salud ni al ambiente.

Este tipo de desarrollo se relaciona con la salud laboral que implica satisfacer necesidades de los seres humanos por medio del trabajo sin poner en peligro a largo o corto plazo la salud humana.

La Declaración Universal de Derechos del Ser Humano, proclamada en el año de (1948) dice en su artículo 23 que "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo"¹⁰ y en su artículo 25 afirma que " Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad"¹¹ lo cual hace de la salud y el trabajo derechos humanos.

¹⁰<http://www.un.org/es/documents/udhr/>. Marzo 17 2012

¹¹Idem

En los últimos años la Organización Mundial de la Salud ha producido importantes resoluciones al respecto de la importancia de la salud de los trabajadores, entre estas es posible mencionar:

La Organización Panamericana de la Salud incluye el área de salud de los trabajadores en su Plan de acción para la instrumentación de estrategias regionales para salud para todos en el año 2000.

La Organización Internacional del Trabajo desde su creación ha dado una preferente atención a la protección de los trabajadores lo cual se refleja en el importante número de instrumentos internacionales (convenios y recomendaciones) dirigidos a la salud de los trabajadores. Entre ellos merece destacarse el convenio 161 y la recomendación 171.

El convenio 161, obliga a los países miembros a establecer servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores cuyas funciones sean esencialmente preventivas y entre las cuales se destaca la vigilancia del medio ambiente de trabajo, la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación al trabajo, información, educación y asesoramiento en materia de salud de los trabajadores, higiene del trabajo y primeros auxilios y asistencia médica de urgencia.

La recomendación 171, fijada las funciones, deberes y obligaciones de estos servicios.

1.6 Salud y trabajo

El trabajo en la actualidad resulta imprescindible para una vida saludable, por la retribución económica y porque contribuye a la realización de la persona y al progreso de la comunidad.

Pero este aspecto positivo puede acompañarse de otro negativo tal cual son las alteraciones del estado de salud derivadas de las condiciones y medio ambiente de trabajo en las que se desarrolla.

El ambiente de trabajo es el medio más exigente en el que se mueve el hombre en función de la intensidad de exposiciones ya sean físicas, químicas, biológicas, ergonómicas o psicológicas, de modo que sirve a veces de sistema de alerta e incluso de modelo para actividades preventivas que posteriormente incluyan al resto de la población definiendo así a los trabajadores como grupos en riesgo.

La categoría laboral a la que pertenece un individuo determina no solo la exposición a condiciones de trabajo particulares sino también otras circunstancias como nivel de ingresos, lugar de residencia o comportamientos relacionados con la salud (dieta, consumo de alcohol, tabaco o drogas) que afectan igualmente su estado de salud y el de su familia.

1.6.1 Accidentes de trabajo

En términos científicos y con el objetivo de prevención se entiende como accidente de trabajo a la ruptura en el equilibrio necesario entre el hombre y sus condiciones de trabajo.

Representa un daño físico y un sufrimiento para el trabajador y daños para el proceso productivo (pérdidas de tiempo y productividad, rotura de equipos, pérdida de materiales, entre otras).

Un accidente de trabajo es siempre el resultado de la interacción de múltiples factores entre los que se destacan los propios del medio ambiente de trabajo (condiciones físicas ambientales de trabajo, equipos de trabajo, organización de trabajo, ritmos de trabajo, relaciones de trabajo, etc.). Además se deben considerar

los del individuo (características antropológicas, carga, fatiga, calificación, nutrición y estado de salud).

El registro de accidentes de trabajo no es confiable debido a que muchas veces los trabajadores prefieren no denunciarlos por; temor al despido, para continuar percibiendo la totalidad de su salario, porque no identifican el hecho como accidente de trabajo o porque los trámites para formalizar tal denuncia implican procedimientos burocráticos de alta complejidad, hasta empresarios que evaden su responsabilidad no considerando al trabajador como en relación de dependencia (trabajo tercerizado) o eludiendo el pago de primas más costosas por su siniestralidad. Otro hecho que debería aumentar el registro se debe a que los trabajadores autónomos que son atendidos en los servicios públicos o privados no son encuadrados bajo el concepto de accidente de trabajo y por tanto no denunciados.

Las tasas de mortalidad por accidente son hasta 62 veces mayores que las tasas de mortalidad por complicaciones del embarazo, parto y puerperio. Las mujeres trabajadoras son víctimas de ambas situaciones.

De acuerdo con las tasa de incidencia de accidentes sobre la población trabajadora para esta región puede estimarse que cada trabajador sufre más de 4 accidentes en su vida laboral (OPS csp 23/4 1990).

La desigualdad entre países desarrollados y en desarrollo es también aquí manifiesta, ya que las tasas de incidencia de accidentes de trabajo resultan hasta 10 veces mayores en estos que en los países desarrollados.

Es necesario considerar, que los accidentes de tránsito son en muchos casos accidentes de trabajo cuando ocurren como resultado de una actividad laboral (choferes, vendedores, etc.) o los llamados "in itinere" cuando ocurren en desplazamientos desde el hogar al sitio de trabajo.

1.6.2 Enfermedades profesionales

Las enfermedades profesionales, desde una concepción preventiva, se definen como cualquier condición anatomopatológica debida a la acción específica de las condiciones de trabajo y medio ambiente laboral, es decir son aquellas causadas directa y exclusivamente por un agente de riesgo propio del medio ambiente de trabajo.

Tienen consecuencias directas sobre el expuesto causando alteraciones reversibles, irreversibles (incapacidad) o muerte y algunas veces repercusiones sobre sus descendientes. Las enfermedades profesionales son un problema prioritario de salud pública, no sólo por su elevado índice de mortalidad y por la alta incidencia de casos graves sino además porque afectan a personas en edad productiva, a sus descendientes y a sus convivientes.

El reconocimiento de una enfermedad profesional es lento, costoso y conflictivo, especialmente en el caso de nuevas materias primas, procesos o productos. El registro es todavía más grave que en los accidentes de trabajo.

Entre las razones que explican el limitado conocimiento y denuncia de las enfermedades profesionales están:

- ✓ Su naturaleza que dificulta su identificación y detección precoz
- ✓ La falta de especificidad en la semiología de algunas de ellas que las confunde con otras enfermedades no profesionales,
- ✓ La escasa preparación que el personal de salud tiene sobre la etiopatogenia y diagnóstico de las enfermedades profesionales.

1.6.3 Enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo

Expertos de la OMS recomendaron que además de las enfermedades profesionales reconocidas se introdujera e término "enfermedad relacionada con el trabajo", para

aquellas enfermedades en las cuales las condiciones y medio ambiente de trabajo influyen considerablemente. Se constituye así un grupo muy amplio de enfermedades que si bien no reconocen como único agente causal al trabajo, pueden verse desencadenadas, agravadas o aceleradas por factores de riesgo presentes en el medio ambiente de trabajo. Estas se mencionan a continuación:

1.6.3.1 Enfermedades infecciosas:

Tales como el paludismo o las parasitosis, que si bien se encuentran en el resto de la población no trabajadora, presentan alta incidencia entre trabajadores que carecen en sus lugares de trabajo (agricultura, minería, construcción, sector informal urbano, etc.) de las condiciones de saneamiento básico.

1.6.3.2 Enfermedades cardiovasculares:

La hipertensión arterial y la enfermedad coronaria son dos ejemplos de enfermedades de alta incidencia en la población que pueden desencadenarse, agravarse o acelerar su evolución en condiciones de trabajo que expongan al individuo a situaciones de estrés térmico, sobrecarga física, turnos rotativos o estrés mental por sobrecarga psíquica de trabajo.

1.6.3.3 Enfermedades músculo-esqueléticas:

Los dolores de la región lumbar, de los hombros o de la nuca se ven con mucha más frecuencia entre trabajadores cuyas condiciones de trabajo les exigen una sobrecarga mayor a dichos segmentos corporales ej.: estibadores, choferes, enfermeros, y toda otra actividad que implique trabajo manual pesado, posturas incómodas o estáticas por períodos de tiempo prolongado inclinaciones o torsiones frecuentes y el deficiente diseño ergonómico de los lugares de trabajo.

La exposición a vibraciones (ej.: conductores de máquinas viales, etc.) se vincula entre otras cosas con la aparición de artrosis.

1.6.3.4 Enfermedades psicosomáticas:

Las inadecuadas condiciones y medio ambiente de trabajo se relacionan en forma directa, aunque no monocausal, con la aparición de enfermedades como el consumo y dependencia de alcohol, tabaco o drogas de abuso y afectan a trabajadores expuestos a situaciones de alto estrés ya sea por sobrecarga física o psíquica, migración, ansiedad o temor.

El trabajo en turnos rotativos se vincula a la presencia de úlceras, perturbaciones del sueño, apetito y trastornos gastrointestinales.

Envejecimiento precoz, alteraciones de la reproducción y cáncer: Son otros de los problemas de salud que sabemos se desencadenan, aceleran o agravan por las condiciones de trabajo.

1.7 Salud ocupacional

Esta disciplina busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo. Tiene como principal objetivo "Promover y Mantener el mas alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener el trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo."¹²

¹²<http://www.un.org/es/documents/udhr/> Ensayo/Nieto. Marzo 18 2012

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo definió la Salud Ocupacional como el conjunto de medidas y acciones dirigidas a preservar, mejorar y reparar la salud de las personas en su vida de trabajo individual y colectivo.

1.8 Riesgos para la salud de los trabajadores

En toda situación de trabajo existen variables, características de la misma, capaces de producir o contribuir a producir entre otros, daños a la salud de los trabajadores.

Para comprender la interacción de esas variables con el sujeto es necesario conocer el concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Esta concepción, impulsada por la OIT) (Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo- PIACT), propone una visión integral de la situación vivida por el trabajador en situación de trabajo, que abarca por un lado la seguridad e higiene del trabajo y por otro las condiciones generales de trabajo.

A modo de definición podemos, siguiendo a Julio Neffa, definir las como las constituidas por los factores socio técnicos del proceso de producción implantado y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo, o como dicen Vasilachis - Novik como el conjunto de propiedades que caracterizan la situación de trabajo, influyen en la prestación del mismo y pueden afectar la salud del trabajador.

El tiempo de trabajo:

Jornada de trabajo, horas extras, turnos rotativos, vacaciones y descansos.

Las formas de remuneración:

Salario mínimo, formas de fijación del salario, premios por producción, ausentismo o insalubridad, remuneración por tiempo, etc.

Organización y contenido del trabajo:

Monotonía, altos ritmos de producción, parcelamiento, etc.

Higiene y seguridad en el trabajo y ergonomía:

Riesgos físicos, químicos, mecánicos, biológicos, ergonómicos, etc.

Servicios de bienestar y sociales:

Servicios de alimentación, de transporte, de salud, entre otros que la empresa puede ofrecer.

El sistema de relaciones laborales:

Participación, régimen de premios y castigos, desarrollo de carrera laboral, capacitación.

Factores del trabajador y su entorno:

Edad, sexo, estado de salud, calificación, expectativas personales, necesidades, antecedentes culturales, etc.

Contexto económico político y social:

Situación práctica y jurídica del trabajador como empleado

1.9 Riesgos laborales

En salud laboral riesgo se encuentra definido como la probabilidad estadística de ocurra algún tipo de daño y factor de riesgo como aquel atributo o exposición que aumenta la probabilidad de ocurrencia del daño a la salud.

Un aspecto de interés resulta la velocidad de acción de un factor de riesgo sobre la salud del trabajador expuesto a él. Mientras que en algunas ocasiones estos actúan muy lentamente produciendo enfermedades a largo plazo (tal el caso de la exposición a sustancias químicas potencialmente cancerígenas como el benceno, el cloruro de vinilo o las radiaciones o de la organización y contenido del trabajo en la salud mental), en otras su acción es inmediata como se puede observar en los accidentes de trabajo (ejemplo: caídas por andamios defectuosos, choque eléctrico por inadecuada instalación o aislación, etc.).

No siempre esta cronología se cumple: por caso usualmente se cita el caso de un pinchazo accidental con una aguja contaminada con sangre infectada por el virus de la Hepatitis B en el que el efecto se pone de manifiesto una vez transcurrido el tiempo necesario para el desarrollo de la enfermedad.

1.9.1 Clasificación para riesgos de la salud

A continuación se presenta una clasificación de riesgos para la salud de los trabajadores que como toda clasificación puede ser perfectible, pero que puede contribuir al proceso de identificación y control de los mismos.

1.9.1.1 1.- Condiciones de Seguridad:

Se agrupan aquí todos los factores ligados las instalaciones, las máquinas y herramientas y a las características estructurales constructivas de edificios y locales. Ejemplos de ellos son los riesgos de incendio, eléctrico, protección de máquinas y herramientas, pisos, escaleras, aberturas. etc.

1.9.1.2 2.- Riesgos ambientales:

Denominados también contaminantes y que de acuerdo a su naturaleza pueden ser:

Químicos: Gases, vapores, polvos, nieblas, humos, fibras

Físicos: Ruido, frío, calor, presión, radiaciones ionizantes

Biológicos: Virus, bacterias, hongos, etc.

1.9.1.3 3.- Carga de trabajo:

Determinados por los requerimientos físicos o psíquicos que el trabajo exige a quien lo efectúa. Pueden clasificarse en:

Carga física: que a su vez puede ser estática (posturas forzadas sostenidas en el tiempo como permanecer sentado, agachado o en posiciones incómodas) o dinámica (carga y descarga, caminar, ascenso y descenso de escaleras).

Carga mental: definida como el conjunto de elementos perceptivos, cognitivos y afectivos involucrados en el desarrollo de una actividad.

1.9.1.4 Riesgos Psicosociales:

Se incluyen aquí aspectos globales de la organización y contenido del trabajo.

Entre ellos destacamos: tiempo de trabajo (jornadas y horarios), ritmos de trabajo, nivel de automatización, comunicación, estilos de conducción o gestión de la fuerza de trabajo, etc. Respecto de las condiciones de exposición a riesgos, la presencia de un factor (agente) de riesgo requiere que se cumplan condiciones de exposición al mismo suficientes para determinar la aparición de alteraciones del estado de salud. Entre esas condiciones esta la concentración del agente en el medio ambiente de trabajo y el tiempo de exposición.

Pero es bien sabido que no todos los individuos sufren consecuencias de igual modo frente a una determinada exposición. Existen numerosos ejemplos en salud laboral tales como las sustancias químicas, el ruido, las radiaciones, etc., que actuando de igual manera para un colectivo de trabajadores, afecta de manera particular a algunos y no a otros.

Cuando se identifica un factor de riesgo debe intentarse eliminarse (reemplazando materiales, modificando procesos, etc.). Si ello no fuera posible, se deberá intentar evitar la exposición de las personas ya sea quitando la operación humana de los procesos riesgosos (automatización) o bloqueando la fuente productora del riesgo (ej.: aislando). Si nada de ello fuera posible se procederá al uso de elementos de

protección personal que limiten la exposición del trabajador a ese agente como guantes, protección auditiva, botas de seguridad, fajas o cascos.

Como puede advertirse la identificación, cuantificación y control de los riesgos para la salud de los trabajadores es una tarea compleja que requiere del aporte de todas las disciplinas que integran el equipo de salud ocupacional (médicos del trabajo, especialistas en higiene y seguridad, sociólogos, antropólogos, ergónomos, psicólogos, especialistas en derecho, epidemiólogos, enfermeros y economistas) actuando en forma mancomunada.

La metodología de construir mapas de riesgos con la participación de los propios trabajadores puede resultar muy eficaz como instrumento para el conocimiento y control.

La epidemiología resulta aquí el instrumento por excelencia para el logro de los objetivos.

1.10 Definiciones términos básicos

SALUD: Es un estado de bienestar físico, mental y social. No solo en la ausencia de enfermedad.

TRABAJO: Es toda actividad que el hombre realiza de transformación de la naturaleza con el fin de mejorar la calidad de vida.

AMBIENTE DE TRABAJO: Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona y que directa o indirectamente influyen en su estado de salud y en su vida laboral.

RIESGO: Es la probabilidad de ocurrencia de un evento. Ejemplo Riesgo de una caída, o el riesgo de ahogamiento.

FACTOR DE RIESGO: Es un elemento, fenómeno o acción humana que puede provocar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. Ejemplo, sobre esfuerzo físico, ruido, monotonía.

INCIDENTE: Es un acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias diferentes, podría haber resultado en lesiones a las personas o a las instalaciones. Es decir casi un accidente. Ejemplo un tropiezo o un resbalón.

ACCIDENTE DE TRABAJO: Es un suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador daños a la salud (una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte), como una herida, fractura, o quemadura.

Según lo anterior, se considera accidente de trabajo:

El ocurrido en cumplimiento de labores cotidianas o esporádicas en la empresa.

El que se produce en cumplimiento del trabajo regular, de órdenes o en representación del empleador así sea por fuera de horarios laborales o instalaciones de la empresa.

El que sucede durante el traslado entre la residencia y el trabajo en transporte suministrado por el empleador.

De igual manera no se considera un accidente de trabajo el sufrido durante permisos remunerados o no, así sean sindicales, o en actividades deportivas, recreativas y culturales donde no se actúe por cuenta o en representación del empleador.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: Es el daño a la salud que se adquiere por la exposición a uno o varios factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo. También es Enfermedad Profesional si se demuestra la relación de causalidad entre el factor de riesgo y la enfermedad.

1.11 Hipótesis

El estudio de factores psicosociales permitirá identificar los agentes de riesgo relacionados con enfermedades ocupacionales presentes en el ambiente laboral que tiene la Universidad Politécnica Salesiana. Este estudio permitirá disminuir la exposición a agentes de riesgo por parte de los trabajadores y mejorar la salud global de los trabajadores y la eficiencia en procesos así como también el clima laboral.

1.12 Variables e indicadores

- ✓ Índice de rotación y ausentismo
- ✓ Clima laboral
- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Estructura Organizacional

1.13 Población y muestra

El estudio se desarrollará en la Universidad Politécnica Salesiana en la Sede Quito en el Campus el Girón Ubicado en la Av. 12 de Octubre e Isabel La Católica con el personal del Área Administrativa.

1.14 Métodos

Para la realización del presente trabajo, se utilizará la investigación exploratoria, que se realizará en las primeras etapas del estudio para examinar todo lo relacionado con el tema, mediante la revisión de literatura que pudiera proveer la información necesaria, para proceder a la investigación descriptiva, la cual busca la determinación de las propiedades, características y los perfiles del grupo en estudio, mediante la

observación y el análisis de los datos recopilados para una mejor comprensión de lo investigado.

1.14.1.1 Método analítico:

Este método permitirá dividir el problema de investigación en sus aspectos más importantes a fin de estudiarlos de manera más profunda y organizada.

1.14.1.2 Método de síntesis:

Proveerá de una visión general y totalizadora de los distintos aspectos y con el cual se elaboraran las conclusiones y recomendaciones. La conclusión es obtenida del estudio de todos los elementos que forman el objeto de investigación, es decir que solo es posible si conocemos con exactitud el número de elementos que forman el objeto de estudio y además, cuando sabemos que el conocimiento generalizado pertenece a cada uno de los elementos del objeto de investigación.

1.14.1.3 Método Inductivo:

El método inductivo parte de hechos particulares a fin de llegar a establecer hechos generales, en este caso el estudio de los principales factores de riesgo se lo realiza en primer lugar para cada puesto de trabajo, para posteriormente realizar el levantamiento de la información por cada una de las aéreas institucionales.

A fin de recoger datos específicos que permitan establecer lineamientos generales de prevención de factores de riesgo durante el desarrollo de las funciones de cada uno de los trabajadores.

1.14.1.4 Método Descriptivo:

Este método permitirá recopilar información que permita tener una base sobre la cual será posible hacer conclusiones y recomendaciones en función de mejorar la calidad de vida laboral del capital humano que tiene la Universidad Politécnica Salesiana.

1.15 Técnicas

1.15.1 Observación:

Se utilizará este método por medio de visitas frecuentes a la Universidad en horas laborables y con carga alta de trabajo con el objetivo de recolectar información para posteriormente registrarla, analizarla y procesarla.

Esta información posteriormente será contrastada con la obtenida por cada trabajador a fin de obtener información confiable.

Esta técnica permitirá verificar las condiciones los trabajadores desempeñan sus actividades, permitirá observar si disponen de los elementos y condiciones necesarias para realzar sus funciones y elaborar un diagnostico general que posteriormente será comprobado. Para lo cual se han determinado los siguientes pasos:

- ✓ Determinar el objetivo del puesto de trabajo
- ✓ Que información se va a levantar con la observación
- ✓ Observar cuidadosamente cada uno de los detalles a fin de poder determinar cada una de los riesgos que implican el desarrollo de actividades y funciones.
- ✓ Elaborar conclusiones y recomendaciones de cada puesto levantado.
- ✓ Elaborar el informe de observación

1.15.2 La Entrevista:

Esta técnica se utilizará como un marco de diálogo que tiene como función establecer e identificar las necesidades reales y factores de riesgo percibidas por cada uno de los trabajadores en el ambiente laboral que los afecta directa o indirectamente, ya sea de manera psicológica o en su salud.

1.15.3 Investigación documental:

Se realizara una selección y análisis de libros y documentos que contengan información importante relacionada con prevención y control de factores de riesgo así como salud ocupacional a fin de aplicarla en el desarrollo del estudio que se va a presentar.

1.16 Técnicas de investigación

Para facilitar la recolección de información durante el estudio, se utilizará los siguientes instrumentos:

1.16.1 Observación directa:

Se realizará un examen de los procesos de la empresa mediante la observación de las actividades de los trabajadores en la universidad

1.16.2 Cuestionario:

Se entregará al personal, tanto administrativo como, un cuestionario a fin de recolectar información respecto de los agentes de riesgo.

1.16.3 Entrevista:

Se realizarán entrevistas semi-estructuradas a los colaboradores del nivel medio y alto de la organización que tienen personal a su cargo, a quienes se les solicitará su apreciación sobre la situación actual de la organización y la existencia de los problemas que afectan a la salud de los trabajadores. Para la entrevista se utilizará un formato estructurado de preguntas.

2 Capítulo II

2.1 Fundamentación teórica

El ser humano desde su aparición, y con el objetivo de satisfacer sus necesidades ha transformado la naturaleza, y el trabajo es la principal actividad que le permite desarrollarse y acceder a las condiciones necesarias para subsistir junto con su familia. El trabajo se transforma de esta manera en un medio indispensable para la realización individual y grupal y profesional.

El trabajo, en cualquiera de sus formas, ya sea este remunerado o no, es necesario para la vida humana saludable pero en muchos casos es, ese trabajo, capaz de dañar la salud de quienes lo realizan en forma individual o colectiva. Por esta razón el trabajo aparece como uno de los determinantes del estado de salud.

Una fuerza de trabajo saludable es uno de los bienes más preciados con que cuenta cualquier país o comunidad. No solo contribuye a la productividad y riqueza del país sino a la motivación, satisfacción y calidad de vida de la población en general.

En la actualidad, las condiciones de trabajo que se ofrecen en el trabajo formal y mucho más en el trabajo informal, genera la aparición de nuevos riesgos para la salud de los trabajadores. Los riesgos psicosociales tienen su origen en la organización del trabajo y pueden afectar no sólo la salud física y psicológica de los trabajadores, sino también el desempeño productivo de los mismos.

Por esta razón las organizaciones deben poner especial interés en las condiciones laborales que ofrecen a sus trabajadores. A fin de adoptar medidas para prevenir este tipo de riesgos que, en muchos casos, llevan a los trabajadores a unos cuadros de estrés, ansiedad, tensión o depresión con graves consecuencias. Por lo tanto es imprescindible realizar evaluaciones de riesgos psicosociales en las empresas, tal y como también se evalúan otros riesgos. Resulta fundamental que las organizaciones centren su interés en preservar la salud de sus colaboradores a través de programas de prevención y salud ocupacional.

“De acuerdo con la OMS, la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo”.¹³

Además la salud ocupacional procura generar y promover el trabajo seguro y sano. Procura mantener buenos ambientes y organizaciones de trabajo poniendo especial énfasis en el bienestar físico mental y social de los trabajadores. Este aspecto facilita a los trabajadores para que lleven una vida social y emocional estable, les permite

¹³ msal.gov.ar/htm/site/salud_ocup.asp. Marzo 20 2012

solventarse económicamente, sentirse productivos y de esta manera contribuyen efectivamente al desarrollo sostenible.

La salud ocupacional permite el enriquecimiento humano y profesional en el trabajo. Las condiciones de trabajo o laborales son determinantes en la salud de las personas y en el entorno familiar, las condiciones de trabajo determinan la vida humana, por lo tanto en estas se debe tener en cuenta los factores de riesgos a los cuales se encuentra sometido el trabajador, y los elementos que contribuyen para que una condición riesgosa se convierta en un evento trágico.

El ambiente de trabajo es el resultado de la interacción de todas las condiciones y objetos que rodean el lugar y el momento en el cual el trabajador ejecuta su labor. Las condiciones de trabajo se encuentran determinadas por aspectos físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, sociales y psicológicos que rodean el puesto de trabajo y la ocupación que ejecuta el trabajador.

La calidad del ambiente de trabajo se encuentra estrechamente relacionada con los riesgos a los cuales el trabajador está sometido y la carga de trabajo que debe asimilar.

El planificar de manera adecuada el trabajo y las condiciones laborales contribuye a identificar, eliminar y reducir los riesgos laborales y la carga de trabajo que, a su vez contribuye para evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales preservando de esta manera la salud del trabajador.

2.2 Historia del trabajo

Desde la aparición del ser humano en la tierra, el trabajo se ha convertido en la actividad fundamental en donde se manifiesta la capacidad transformadora del hombre y, a través de este satisface sus necesidades y las de su familia.

Para entender la historia del trabajo es necesario comprender que, el trabajo y la historia del hombre se encuentran estrechamente relacionados y que su evolución ha sido un proceso constante y relacional.

El trabajo es parte de la vida del hombre, pues le permite transformar la naturaleza para su beneficio, ya que se orienta hacia la obtención de medios para subsistir. Para conseguirlo perfecciona sus métodos y técnicas a fin de aumentar la producción.

En la Sociedad primitiva existía la división natural del trabajo y las creencias eran espontáneas y sobretodo religiosos. En esta sociedad no existía propiedad privada y no por tanto tampoco había división de clases sociales.

Todos trabajaban en equipo y en beneficio de la comunidad, no existía explotación del hombre por el hombre. En esta época no existían técnicas para mejorar y aliviar el trabajo del hombre. Pasaron miles de años para que el hombre domine el fuego e invente herramientas como la rueda que le permitieron facilitar su trabajo e incrementar los niveles de productividad.

En la sociedad esclavista el sector productivo estaba conformado por esclavos que eran quienes producían, mientras que los amos se dedicaban al cuidado de lo que se producía y sobre todo a someter a los esclavos a fin de continuar el proceso productivo.

Con el propósito de defender las tierras conquistadas y mantener a los esclavos se instauraron las instituciones y con ellas los ejército para mantener el control y poder. La diferencia de clases se justificó como algo natural y de origen divino.

2.3 Evolución del trabajo en la sociedad

2.3.1 Sociedad Feudal

La sociedad Feudal aparece luego de la caída del Imperio Romano, en ella existió división social entre el siervo el amo. La producción estaba a cargo del siervo únicamente y las actividades productivas se daban principalmente en el taller.

La característica de este tipo de sociedad es que el Señor Feudal le entregaba un pedazo de terreno para cultivar al vasallo a cambio de protección, lealtad y trabajo.

2.3.2 Sociedad Capitalista

La sociedad Capitalista tiene su origen luego de la revolución industrial, se caracteriza con la división de clases entre burgueses y proletarios. En esta época la fábrica se convirtió en el lugar principal de producción. Se dio una emigración del campo a la ciudad y los adelantos tecnológicos mejoraron los diversos tipos de producción en serie. Aquí aparece el intercambio de productos y posteriormente el comercio.

El poder político, económico y social estaba centralizado principalmente en el clero y comerciantes denominados luego burgueses.

2.3.3 Descripción de la evolución del estudio de salud ocupacional

En el ensayo de Salud Ocupacional elaborado por Nieto, se menciona que la observación de que las condiciones de trabajo determinan procesos de salud y enfermedad data desde la antigüedad. Aristóteles y Platón en Grecia, Lucrecio, Ovidio, Plutarco y Galeno en Roma recuerdan los sufrimientos de los trabajadores.¹⁴

En esta época los médicos se ocuparon de las lesiones y enfermedades que los artesanos y obreros contraían en el ejercicio de sus funciones.

Los escritos de Ellemborg (1483) y posteriormente Teofrasto Paracelso (1530) dan cuenta de ello, sobretodo este último en su "De morbismetalicis" en el que, aunque en forma fragmentaria y desordenada, refiere a las enfermedades de los obreros que trabajan con metales.¹⁵ Los médicos esta época se ocuparon de las lesiones y

¹⁴ http://www.fimed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral1.pdf. Marzo 20 2012

¹⁵ Idem

enfermedades que los artesanos obreros y mineros contraían en el desempeño de su trabajo.

En el renacimiento se observa la evolución de lo individual a lo corporativo y se asiste al origen de una embrionaria medicina del trabajo, esto se puede confirmar con los escritos de Ellemborg en 1483 y posteriormente Teofrasto Paracelso 1530 mencionan las enfermedades presentadas en las personas que trabajan con metales.¹⁶

En 1700 el médico italiano Bernardino Ramazzini publica la obra considerada fundacional de la actual medicina de trabajo " *De morbisartificum diatriba*" (Disertación en torno a las enfermedades de los artesanos) y por la cual se lo considera el padre de la Medicina del Trabajo.

En esta refleja los conocimientos adquiridos en años de estudio de los diferentes trabajadores y los ambientes en los que ejecutaban su trabajo desarrollando un método que comprendía: la observación de la supuesta causa de daño profesional, examen clínico del trabajador para determinar la influencia del trabajo sobre la salud, documentación sobre el tema y normas higiénicas y medidas de prevención individuales y colectivas.¹⁷La importancia que Ramazzini atribuye al trabajo en la patogenia de las enfermedades se relaciona directamente con el trabajo que la persona realiza.

En la era moderna, el advenimiento del maquinismo produjo adelantos definitivos, y además trajo aparejados serios peligros para la salud de los obreros. La tecnificación que se presentó en esta época, a pesar de presentar adelantos en la producción como; incremento los niveles de producción y contribuyó exitosamente al capitalismo, no

¹⁶Idem

¹⁷[http://www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral1.pdf./](http://www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral1.pdf/) Marzo 22 2012

tomo en consideración la afectación que estos procesos llevarían a la salud de los trabajadores.

Stassen describe que en algunas regiones de Inglaterra de esa época el promedio de vida de los obreros bajó a 22 años frente a los 44 de las clases pudientes.¹⁸

En la época actual la ciencia se preocupa por estudiar los medios de prevención y terapéutica de las enfermedades y accidentes del trabajo. Aparecen numerosos estudios sobre Medicina del Trabajo, Salud Ocupacional, Seguridad Industrial que aplican el método científico en forma más rigurosa.

En Alemania se publican importantes trabajos por médicos del Servicio de Higiene del Imperio y de inspectores de fábricas y médicos industriales.

En Estados Unidos aparece en 1918 la primera escuela (Harvard) que otorga un diploma de higiene industrial.¹⁹ En la década del 20 comienza a introducirse en Argentina, el consultorio de fábrica encontrando en Salta los antecedentes del primero de ellos a manos de una empresa privada.

Con el incremento del conocimiento y la complejidad de los factores intervinientes en la salud de los trabajadores, asistimos al desarrollo de las otras especialidades que contribuyen al campo de la Salud Laboral para llegar a la actualidad donde, como se dijo, la comprensión de la problemática requiere de la concurrencia de diversos especialistas.²⁰

La proclamación de los Derechos Humanos adoptada por Resolución de la Asamblea General 217 el 10 de diciembre de 1948. Da cuenta del trabajo como un derecho inherente a todas las personas. En los artículos 22 y 23. “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y

¹⁸<http://www.obs.ucr.ac.cr/usoa/antecedentes.php/> Marzo 22 2012

¹⁹www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral1.pdf/ Marzo 22 2012

²⁰ Idem

los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.²¹

En el artículo 23 se proclama:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.²²

Estos antecedentes reconocen al trabajo como parte fundamental del desarrollo de los pueblos y una actividad inherente al ser humano. De lo anteriormente mencionado se desprende también la importancia de las condiciones satisfactorias en el trabajo.

En 1919 aparece la Organización Internacional del Trabajo quien aúna la acción de gobiernos, empleadores y trabajadores de los países miembros (actualmente 170) con el objetivo de impulsar la justicia social y mejorar las condiciones de vida y de trabajo en el mundo.

La salud en los trabajadores tiene impacto directo sobre la calidad de vida de su familia y la de la comunidad y sociedad. Este aspecto está ligado directamente a la salud ocupacional y al sistema de salud y seguridad social en el Ecuador.

²¹<http://www.un.org/es/documents/udhr/> Mar 22 2012

²²Idem

La salud de los trabajadores es determinante en la productividad, progreso y desarrollo de la sociedad. Esta afecta la producción, individual y nacional, por lo tanto la salud está ligada al desarrollo de las sociedades. Debido a que la mayoría de habitantes de los países dependen económicamente en forma directa e indirecta de la población productiva. El deterioro de la salud de los trabajadores afecta directamente a al bienestar familiar y económico de la sociedad ecuatoriana.

En nuestro país, la salud se encuentra determinada por el sector económico al cual la persona pertenece y el nivel de ingresos que tiene. Las personas que realizan trabajos informales no tienen acceso al seguro social o seguros privados que custodien de su salud y, como este sector no está regulado las personas que sufren accidentes laborales o tienen a consecuencia del desarrollo de su trabajo enfermedades profesionales no tienen atención oportuna y necesaria.

Por otro lado los servicios de salud pública a los que estas personas tienen acceso, no siempre son eficientes y no cubren la demanda del servicio y tampoco las necesidades de este sector productivo olvidado.

La Organización Mundial de la Salud ha producido importantes resoluciones al respecto de la importancia de la salud de los trabajadores, es por ello que “la Salud Ocupacional debe estar coordinada o integrada en los programas nacionales de salud y planes de desarrollo industrial”.²³(Asamblea Mundial de la Salud. AMS. 1976).

La petición de dar apoyo decisivo a la promoción de mejoramiento de las condiciones de trabajo y la mención de que para establecer e implementar las

²³www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral1.pdf(Asamblea Mundial de la Salud. AMS. 1976). / Marzo 25 2012

estrategias de salud para todos permiten promover servicios de salud ocupacional y fortalecer las instituciones.

Recientemente la formulación de la Estrategia mundial en salud ocupacional para todos que plantea entre sus objetivos principales impulsar prácticas laborales seguras y sanas, fortalecer servicios de salud ocupacional y formar recursos en salud ocupacional.

La Organización Internacional del Trabajo, OIT ha dado una preferente atención a la protección de los trabajadores lo cual se refleja en el importante número de instrumentos internacionales (convenios y recomendaciones) dirigidos a la salud de los trabajadores. Entre ellos merece destacarse el convenio 161 y la recomendación 171.

El convenio 161, obliga a los países miembros a establecer servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores cuyas funciones sean esencialmente preventivas y entre las cuales se destaca la vigilancia del medio ambiente de trabajo, la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación al trabajo, información, educación y asesoramiento en materia de salud de los trabajadores, higiene del trabajo y primeros auxilios y asistencia médica de urgencia. La recomendación 171, sobre los servicios de salud en el trabajo fija las funciones, deberes y obligaciones de estos servicios.

En la cumbre de la Tierra realizado en Río de Janeiro en 1992, se definió el desarrollo sostenible como “una estrategia para satisfacer las necesidades de la población mundial sin ocasionar efectos adversos a la salud ni al ambiente”.²⁴

²⁴www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral1.pdf/ Marzo 25 del 2012

Este tipo de desarrollo se relaciona con la salud laboral en que implica satisfacer necesidades por medio del trabajo sin poner en peligro ni a corto ni a largo plazo la salud humana.

2.4 Salud y trabajo

El trabajo es una actividad inherente al ser humano fundamental para el desarrollo de la persona y contribuye para el progreso de la comunidad. Además aporta para una vida saludable. Sin embargo el trabajo en el ser humano también tiene incidencias negativas dadas por las condiciones de trabajo y el medio ambiente laboral en el que este se desarrolla.

El ambiente de trabajo es el medio más exigente en el que se mueve el hombre en función de la intensidad de exposiciones ya sean físicas, químicas, biológicas, ergonómicas o psicológicas.

Una prueba de la afirmación anterior es que muchos de los riesgos que han afectado a poblaciones enteras se han detectado primero en grupos de trabajadores como los cancerígenos.

“Desde la antigüedad se conocen enfermedades propias de las profesiones tales como el cólico saturnino (intoxicación crónica por plomo), el pulmón del minero (neumoconiosis), la locura de los sombrereros (intoxicación por mercurio), el cáncer de los deshollinadores (por exposición a derivados de hidrocarburos) o la sordera de los herreros (por exposición a ruidos).”²⁵

²⁵es.scribd.com/doc/54019944/Salud-ocupacional/ Marzo 25 2012

La categoría laboral a la que pertenece un individuo determina no solo la exposición a condiciones de trabajo particulares sino también otras circunstancias como nivel de ingresos, lugar de residencia o comportamientos relacionados con la salud (dieta, consumo de alcohol, tabaco o drogas) que afectan igualmente su estado de salud y el de su familia.

2.5 Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo están “constituidas por factores socio técnicos del proceso de producción implantado y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo”. Están consideradas como el conjunto de propiedades que caracterizan la situación de trabajo, influyen en la prestación del mismo y pueden afectar la salud del trabajador.

2.5.1 Variables que determinan las condiciones del trabajo:

- ✓ Jornada de trabajo tiempo y duración del trabajo, turnos rotativos, vacaciones y descansos.
- ✓ Seguridad en el trabajo y ergonomía
- ✓ Riesgos físicos, químicos, mecánicos, biológicos
- ✓ Remuneración, salario mínimo, formas de fijación del salario
- ✓ Premios por producción
- ✓ Ausentismo o insalubridad
- ✓ Sistema de relaciones laborales

- ✓ Participación, régimen de premios y castigos
- ✓ Capacitación.
- ✓ Organización y contenido del trabajo, monotonía, altos ritmos de producción
- ✓ Servicios de bienestar y sociales. Servicios de alimentación, de transporte y salud.
- ✓ Condiciones de vida
- ✓ Factores del trabajador y su entorno: Edad, sexo, estado de salud, calificación, expectativas personales, necesidades, antecedentes culturales.
- ✓ Contexto económico político y social
- ✓ Situación práctica y jurídica del trabajador como empleado
- ✓ Las condiciones de trabajo están formadas por un conjunto de variables que determinan la realización de una tarea o función en el ambiente laboral. Reúne factores que conforman el ambiente de trabajo y por lo tanto se relaciona de manera directa con el bienestar y la salud de trabajador.

2.5.2 Clasificación de las condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo incluyen componentes físicos del sitio de trabajo, además se incluyen aspectos propios del sitio donde se ejerce la actividad laboral como; ruido, iluminación, ventilación, temperatura, etc.

Chiavenato en su obra “Administración de Recursos Humanos”, considera tres grupos de condiciones que influyen considerablemente en el trabajo de las personas.

- ✓ Condiciones ambientales
- ✓ Condiciones de tiempo
- ✓ Condiciones sociales

✓ Condiciones Naturales o Ambientales del trabajo

Condiciones inadecuadas en el trabajo pueden traer efectos negativos en el personal de las organizaciones como; resfríos, deshidratación, afectar la conducta o temperamento de las personas.

Estos efectos se verán reflejados en la disminución del rendimiento laboral de las personas y el deterioro del bienestar social.

Estos factores además pueden originar accidentes de trabajo, es por ello que se debe; evaluar, controlar, reducir y eliminar las posibles causas de accidentes laborales a fin de mejorar las condiciones laborales.

Condiciones de tiempo:

Chiavenato usa este término para describir aspectos como; la jornada laboral, horas extra, suplementarias, periodos de descanso que influyen directamente sobre el estado de salud y la carga laboral a la que se encuentra expuesto el trabajador.

Condiciones Sociales del trabajo:

Estas condiciones se refieren a las exigencias propias del sitio de trabajo. Las condiciones sociales que ofrece el trabajo determinan además la eficiencia de la eficiencia laboral también depende de que la plantación del ambiente del trabajo considere como una condición importante el asignar a cada trabajador la ocupación

que mejor se acomoda a sus posibilidades y encomendar cada puesto de trabajo al individuo mejor calificado para tal labor.

2.5.3 Factores de organización y control de trabajo

La organización del trabajo siempre debe buscar incrementar la eficiencia laboral, para lo cual debe propender por una relación armónica entre el control del trabajo y el estado de ánimo del ser humano, de forma tal que este se sienta orgulloso de su trabajo, que lo producido eleve su autoestima y que se minimice la dicotomía entre trabajo y placer.

Los siguientes son entre otros, los principales aspectos a tener en cuenta en la organización del trabajo:

- ✓ La jornada de trabajo extensa
- ✓ El ritmo excesivo de trabajo
- ✓ La mala comunicación en el trabajo
- ✓ Inadecuada administración y mando.
- ✓ Todos estos aspectos, cuando son manejados de manera inadecuada, se convierten en factores de riesgo. Malas condiciones en el lugar de trabajo pueden traer consigo efectos fisiológicos.

2.5.4 Carga laboral

Una actitud negativa se convierte en factor de riesgo para la salud del trabajador y de ineficiencia laboral, ocasionando en ambos casos bajas del rendimiento económico y social del proceso productivo. Por estas razones la agenda de preocupaciones administrativas del empresario moderno debe incluir la consideración de las condiciones de trabajo, buscando que estas generen un buen ambiente de trabajo y minimicen los riesgos ocupacionales e incrementando la productividad con excelente calidad, por tanto se debe verificar que la cantidad de trabajo asignada a cada persona no sofoque el normal desempeño de sus actividades y funciones cotidianas, procurando en todo momento que la carga laboral que cada persona tenga se necesariamente requerida por el cargo.

2.5.5 Influencia del entorno sobre la actividad laboral

En el estudio de las condiciones ambientales cabe destacar dos revisiones: Sundstrom presenta un análisis centrado en tres niveles:

- ✓ Nivel individual: las condiciones físicas, la configuración del puesto de trabajo y la disposición de otras áreas en el trabajo afectan al desempeño y a la satisfacción a través de procesos como la adaptación, la sobrecarga, el estrés o la fatiga.
- ✓ Nivel grupal: el espacio de trabajo, la disposición de asientos y mobiliario, la proximidad de los puestos y la diferenciación respecto a otras secciones pueden afectar a resultados como la comunicación y la formación y cohesión grupal; a través de procesos como la autoidentidad, la regulación de la auto - identidad, la regulación de la interacción, la auto - presentación o las elecciones relativas a la comunicación.
- ✓ Nivel organizacional: influencia de la separación y diferenciación de las unidades de trabajo sobre distintos indicadores de efectividad organizacional

a través de procesos como la congruencia entre la estructura organizacional y el ambiente físico.

Ornstein, se refiere a la consideración detallada de los procesos responsables de que distintos factores ambientales influyan sobre la conducta de los individuos en el trabajo. Se centra principalmente en el nivel individual, atendiendo a las condiciones físicas, las espacio - geográficas y a la configuración del espacio de trabajo. Propone un modelo general sobre estrés ambiental. Hay características del ambiente que son potenciales de causar estrés a los individuos. La probabilidad de experimentarlo está moderada por diversas variables como el tipo de ajuste requerido para que la persona responda al estímulo, la deseabilidad del estímulo, importancia y necesidad, predictibilidad, causas, etc.

Basándose en los estudios de Sundstrom, destaca que las condiciones ambientales producen un cierto nivel de activación en los individuos que mejorará el rendimiento laboral. Del mismo modo ciertas condiciones pueden producir sobrecarga, que motiva la distracción para combatir la misma, produciéndose una disminución de las capacidades de procesamiento. Finalmente la fatiga producida por la saber - ejecución, se relaciona con descensos del rendimiento por la mayor atención que requiere para responder a las condiciones físicas molestas que finalmente producen un agotamiento en el trabajador.

2.6 Riesgos para la salud de los trabajadores

En toda situación de trabajo existen variables, características de la misma, capaces de producir o contribuir a producir entre otros, daños a la salud de los trabajadores.

Para comprender la interacción de esas variables con el sujeto es necesario conocer las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Riesgo

La definición de riesgo laboral aparece en el artículo 4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que define el término como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo”.²⁶

“El concepto de riesgo laboral menciona la palabra “posibilidad”, es decir, que bajo determinadas circunstancias, una persona tiene la probabilidad de llegar a sufrir un daño profesional. Un claro ejemplo puede ser el del trabajador que realiza su tarea sobre un suelo mojado, pues este, tiene la posibilidad de resbalarse y sufrir una caída.”²⁷

Así, es posible definir peligro como el conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución de la salud de los trabajadores”.²⁸ Riesgo es la probabilidad estadística de que ocurra un daño y factor de riesgo es aquel atributo o exposición que aumenta la probabilidad de ocurrencia de un daño a la salud.

Un aspecto de interés resulta la velocidad de acción de un factor de riesgo sobre la salud del trabajador expuesto a él. Mientras que en algunas ocasiones estos actúan muy lentamente produciendo enfermedades a largo plazo como la exposición a sustancias químicas potencialmente cancerígenas como el benceno, la radiación, la organización y contenido del trabajo en la salud mental. En otras su acción es inmediata como se puede observar en los accidentes de trabajo como caídas por andamios defectuosos, choque eléctrico por inadecuada instalación o aislación, cortes con herramientas punzantes etc.

²⁶ http://www.ugt.es/juventud/guia/cap4_1.htm/ Marzo 27 2012

²⁷Idem

²⁸Idem

2.7 Clasificación de riesgos laborales

El desempeño de las actividades laborales pueden presentar los siguientes riesgos:

2.7.1 Riesgos Físicos:

Presente en diferentes los lugares del entorno laboral, factores como: la humedad, el calor, el frío, el ruido, la iluminación, las presiones, las vibraciones, etc. pueden producir daños a los trabajadores.

2.7.2 Riesgos ambientales:

Estos también conocidos como contaminantes que de acuerdo a su naturaleza pueden ser químicos, biológicos y físicos.

2.7.3 Riesgos Químicos:

Son aquellos cuyo origen está en la presencia y manipulación de agentes químicos, los cuales pueden producir alergias, asfixias, etc.

2.7.4 Riesgos Biológicos:

Se pueden dar cuando se trabaja con agentes infecciosos.

2.7.5 Riesgos Ergonómicos:

Se refiere a la postura que mantenemos mientras trabajamos.

2.7.6 Factores psicosociales:

Es todo aquel que se produce por exceso de trabajo, un clima social negativo, etc., pudiendo provocar una depresión, fatiga profesional, etc. Los riesgos laborales del medio ambiente de trabajo y las condiciones de trabajo pueden analizarse y evaluarse de manera objetiva.

Este tipo de riesgos incluyen riesgos globales de la organización y contenido del trabajo. Entre ellos destacamos: tiempo de trabajo (jornadas y horarios), ritmos de trabajo, nivel de automatización, comunicación, estilos de conducción o gestión de la fuerza de trabajo, etc.

2.8 Condiciones de seguridad

Son todos los factores ligados a las instalaciones, máquinas, herramientas y a las características estructurales constructivas de edificios y locales. Como protección del cableado y sistema eléctrico, protección de máquinas herramientas, escaleras y pisos. Carga de trabajo que está determinada por los requerimientos físicos o psíquicos que el trabajo exige a quien lo efectúa. Dividida en carga física y carga mental.

La importancia del estudio de factores de riesgos radica en el aporte eficiente que este da a la prevención de accidentes y riesgos laborales en el desempeño del trabajo. Una evaluación de riesgos implica el reconocimiento de su existencia en el medio ambiente de trabajo, su ubicación y distribución, la identificación de su peligrosidad, la evaluación de sus efectos sobre la salud y la valoración de la exposición.

En cuanto a las condiciones laborales que presentan factores o agentes de riesgo incrementan su peligrosidad cuando se cumplen ciertas condiciones de exposición

por parte del trabajador al mismo. Estas condiciones deben ser suficientes para determinar la aparición de alteraciones del estado de salud, un accidente o contribuye para desarrollar una enfermedad profesional. Es decir el agente de riesgo está presente en el ambiente laboral y la exposición del trabajador al mismo por lo tanto repercute en su estado de salud.

Cuando se identifica un factor de riesgo debe intentarse eliminarse reemplazando materiales o modificando procesos. Se debe también evitar la exposición de las personas ya sea quitando la operación humana de los procesos riesgosos (automatización) o bloqueando la fuente productora del riesgo, aislándolo.

La identificación, cuantificación y control de los riesgos para la salud de los trabajadores es una tarea compleja que requiere del aporte de todas las disciplinas que integran el equipo de salud ocupacional médicos del trabajo, especialistas en higiene y seguridad, sociólogos, ergónomos, psicológicos.

Gráfico 1

Riesgos por rama de actividad industria

PROCESO/OPERACIÓN	POSIBLES AGENTES DE RIESGO
Agricultura	Plaguicidas, hormonas, agentes patógenos, disolventes, fertilizantes, equipos agrícolas.
Agua (Suministro y Tratamiento)	Cloro, Amoníaco, Dióxido de Azufre, Ozono, Asbesto (tuberías, tanques).
Aislamientos	Sílice, fibras minerales, Asbesto

Adhesivos, vapores disolventes, resinas.	Incendio, quemaduras.
Alimentos congelados	Amoníaco, cloruro de metilo, freones, butano, temperaturas bajas, humedad, agentes biológicos.
Aprovechamiento de chatarra	Humo de metales, plomo, cadmio, mercurio, zinc, humos de soldaduras, solventes, ácidos, cortes
Asfalto	Sílice, hidrocarburos y disolventes aromáticos. Temperaturas altas, quemaduras, incendios.
Automotores (fabricación)	Abrasivos, ácidos, disolventes, cianuros, estaño, partículas de metales, monóxido de carbono
Baterías (fabricación)	Plomo, cadmio, PVC, antimonio, ácidos. Cromo, explosiones.
Bebidas (fabricación)	Amoníaco, CO2, gases refrigerantes, alcohol etílico, soda caústica, cortadas, golpes, caídas
Carbón	Monóxido de carbono, amoníaco, sulfuro de hidrógeno, dióxido de azufre, fenoles, cianuros,
Caucho	Disolventes orgánicos, ácido clorhídrico, antimonio, azufre, temperaturas altas, quemaduras,
Cerámica	Sílice, plomo, cadmio, cobre, antimonio, tornos y hornos.
Construcción	Caídas de alturas, escaleras, andamios, golpes ocasionados por caída de materiales, cortaduras

GRÁFICO 1: Riesgos específicos por rama de actividad industria

Elaborado por: Patricia Lara

Fuente:<http://pdf.rincondelvago.com/factores-de-riesgo-y-condiciones-de-trabajo.html>/Marzo 27 2012

2.9 Enfermedades profesionales y accidentes de trabajo

Las enfermedades profesionales, desde una concepción preventiva, se definen como cualquier condición anatomopatológica debida a la acción específica de las condiciones de trabajo y medio ambiente laboral, es decir son aquellas causadas directa y exclusivamente por un agente de riesgo propio del medio ambiente de

trabajo. Este tipo de enfermedades tiene consecuencias directas sobre la persona expuesta causando alteraciones reversibles, irreversibles incapacidad o muerte.

Las enfermedades profesionales son un problema de salud pública, por su elevada morbilidad, por la incidencia de casos graves, y porque afectan a personas en edad productiva, a sus descendientes y a sus convivientes.

El reconocimiento de una enfermedad profesional es lento, costoso y conflictivo. Crea además malestar entre el trabajador y la organización. Las razones que explican el limitado conocimiento y denuncia de las enfermedades profesionales son:

- ✓ Su naturaleza, que dificulta su identificación y detección precoz
- ✓ La falta de especificidad en la semiología de algunas de ellas que las confunde con otras enfermedades no profesionales
- ✓ Escasa preparación que el personal de salud tiene sobre la etiopatogenia y diagnóstico de las enfermedades profesionales.

“En los Estados Unidos se estima que 350.000 nuevos casos de enfermedades profesionales se diagnostican cada año, entre 50 y 70.000 son mortales.”²⁹

Enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo

Un comité de expertos de la OMS recomendó que además de las enfermedades profesionales reconocidas se introdujera e término "enfermedad relacionada con el

²⁹es.scribd.com/doc/54019944/Salud-ocupacional/ Marzo 28 2012

trabajo"³⁰ para aquellas enfermedades en las cuales las condiciones y medio ambiente de trabajo influyen considerablemente.

Se constituye de esta manera un grupo muy amplio de enfermedades que si bien no reconocen como único agente causal al trabajo, pueden verse desencadenadas, agravadas o aceleradas por factores de riesgo presentes en el medio ambiente de trabajo.

Este tipo de enfermedades tiene consecuencias directas sobre la persona expuesta causando alteraciones reversibles, irreversibles incapacidad o muerte.

2.10 Clasificación enfermedades

2.10.1 Enfermedades infecciosas:

Como el paludismo, las parasitosis

2.10.2 Enfermedades cardiovasculares:

La hipertensión arterial, enfermedades coronarias.

2.10.3 Enfermedades músculo-esqueléticas:

Dolores de la región lumbar, de los hombros o de la nuca se ven con mucha frecuencia entre trabajadores cuyas condiciones de trabajo les exigen sobrecarga mayor a dichos segmentos corporales como estibadores, choferes, enfermeros, y toda

³⁰www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboralI.pdf

otra actividad que implique trabajo manual pesado, posturas incómodas o estáticas por períodos de tiempo prolongado inclinaciones o torsiones frecuentes y el deficiente diseño ergonómico de los lugares de trabajo.

2.10.4 Enfermedades psicosomáticas:

Estas se deben principalmente debido a inadecuadas condiciones y medio ambiente de trabajo. Se relacionan en forma directa con la aparición de enfermedades como el consumo y dependencia de alcohol, tabaco o drogas.

Afectan a trabajadores expuestos a situaciones de alto estrés ya sea por sobrecarga física, psíquica, migración, ansiedad o temor.

El trabajo en turnos rotativos se vincula a la presencia de úlceras, perturbaciones del sueño, apetito y trastornos gastrointestinales. Envejecimiento precoz, alteraciones de la reproducción y cáncer son otros de los problemas de salud que se desencadenan, aceleran o agravan por las condiciones de trabajo.

Este tipo de enfermedades pueden desencadenarse, agravarse o acelerar su evolución en condiciones de trabajo que expongan al individuo a situaciones de estrés, sobrecarga física, turnos rotativos o estrés mental por sobrecarga psíquica de trabajo.

2.11 Accidentes de trabajo

Implican la ruptura en el equilibrio necesario entre el hombre y sus condiciones de trabajo. Es un evento no planeado, dado en la relación compleja del individuo y su ambiente de actividad productiva que da como resultado un deterioro de esa relación.

Los accidentes de trabajo involucran daño físico, sufrimiento para el trabajador, daños para el proceso productivo, pérdidas de tiempo, rotura de equipos, y pérdida de materiales.

Un accidente de trabajo es siempre el resultado de la interacción de múltiples factores entre los que se destacan; los propios del medio ambiente de trabajo (condiciones físicas ambientales de trabajo, equipos de trabajo, organización de trabajo, ritmos de trabajo, relaciones de trabajo. Y los del individuo (características antropológicas, carga, fatiga, nutrición, estado de salud).

Este tipo de accidentes laborales no siempre puede ser registrado ya que en la mayoría de casos, quienes los sufren prefieren no denunciarlos por temor a ser despedidos o simplemente para continuar percibiendo la totalidad de su salario y evitarse trámites que consideran engorrosos.

Esto se debe a que formalizar este tipo de denuncias requiere tiempo e implica procedimientos burocráticos. Además existen empresarios que evaden su responsabilidad y a través de soborno evitan investigaciones e indemnizaciones.

Se debe considerar, que los accidentes de tránsito son en muchos casos accidentes de trabajo cuando ocurren como resultado de una actividad laboral como choferes, vendedores, repartidores, mensajeros o cuando ocurren en desplazamientos desde el hogar al sitio de trabajo.

En otras ocasiones los accidentes de trabajo no son identificados como tal debido al desconocimiento de trabajadores que, en el transcurso y horarios de trabajo sufren accidentes que están considerados como accidentes incinere.

En 26 países de América Latina y el Caribe la mortalidad por accidentes se encuentra entre las 5 principales causas de muerte según la OPS.

Los accidentes en el hogar deben ser también considerados accidentes de trabajo, no sólo por el ejercicio de tareas domésticas sino también por la modalidad de trabajo en el hogar.

2.12 Salud ocupacional OIT y OPS

La salud ocupacional de acuerdo a la OIT y OPS busca promover y mantener el más alto grado posible de bienestar físico psíquico y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y en suma adaptar el trabajo al hombre y el hombre al trabajo.

En 1985 y bajo el marco de convenio internacional (161) la OIT revisa sobretodo esta última parte y propone en cambio la "adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores habida cuenta de su estado de salud física y mental"³¹ colocando de esa manera al individuo por sobre la tarea y superando el concepto de adaptar el hombre al trabajo.

2.12.1 Historia de la salud ocupacional

Debido a la necesidad histórica y básica del ser humano de trabajar para satisfacer sus necesidades y alcanzar su realización personal y profesional, la ciencia y tecnología ha desarrollado herramientas, máquinas e instrumentos a fin de incrementar la

³¹www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C161/ Marzo 30 2012

producción y tecnificar las actividades laborales. Pero este desarrollo en el campo productivo ha dejado de lado la salud de los y las trabajadoras.

A lo largo de la evolución humano han aparecido nuevas formas de trabajo y nuevas herramientas que si bien por una parte mejoraron la capacidad de producción, no lo liberaron absolutamente de los sufrimientos propios de la tarea desempeñada sino que a veces, por el contrario lo expusieron a nuevos y mayores peligros.

La urbanización, la industrialización, las nuevas formas de gestión de los medios de producción, la ciencia y la tecnología, trajo mejoras en la producción de bienes y servicios que permitió a las poblaciones un acceso más fácil a ellos, generando, aunque todavía hoy con profundas desigualdades, una mejora en la expectativa y calidad de vida, pero los riesgos presentes en el trabajo para la salud de las personas, continúan en nuestros días.³²

Según la Organización Internacional del Trabajo "...se producen en el mundo, únicamente en la industria unos 50 millones de accidentes cada año, es decir una media de 160.000 al día.

Por ellos se estima mueren aproximadamente 100.000 personas por año y muy probablemente estas cifras estén por debajo de la realidad.³³ Cada año 1.500.000 trabajadores quedan inválidos para el resto de su vida.³⁴ A estas cifras se debe añadir los millones de trabajadores víctimas de enfermedades contraídas en los lugares de

³²<http://www.obs.ucr.ac.cr/usoa/antecedentes.php/> Marzo 30 2012

³³www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral1.pdf - Similares/ Marzo 30 2012

³⁴Idem

trabajo, conocidas como enfermedades profesionales. Se debe asimismo agregar, los accidentes graves y numerosos que se producen en la agricultura, los trabajos forestales y las plantaciones, actividades eléctricas, mecánicas y relacionadas con el transporte y el trabajo doméstico.

Nos encontramos así frente a una doble posibilidad: el trabajo, en cualquiera de sus formas, ya sea este remunerado o no, es necesario para la vida humana saludable pero en muchos casos es, ese trabajo, capaz de dañar la propia salud de quienes lo realizan en forma individual o colectiva.

Aparece de esta forma el trabajo como uno de los determinantes del estado de salud. Una fuerza de trabajo saludable es uno de los bienes más preciados con que cuenta cualquier país o comunidad. No solo contribuye a la productividad y riqueza del país sino a la motivación, satisfacción y calidad de vida de la población, de esto trata la Salud Ocupacional.

En la actualidad, los hombres de ciencia se preocupan por estudiar los medios de prevención y terapéutica de las enfermedades y accidentes del trabajo y aparecen numerosos estudios sobre Medicina del Trabajo que aplican el método científico en forma rígida. Con el incremento del conocimiento y la complejidad de los factores intervinientes en la salud de los trabajadores, se han desarrollado otras especialidades que contribuyen al campo de la Salud Laboral.

En 1919 de la Organización Internacional del Trabajo quien promulga la acción de gobiernos, empleadores y trabajadores de los países miembros (actualmente 170) con el objetivo de impulsar la justicia social y mejorar las condiciones de vida y de trabajo en el mundo.

De acuerdo a una estadística publicada en la OIT, cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Cada 15 segundos, 160 trabajadores tienen un accidente laboral.³⁵ Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 337 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral.³⁶

Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo difieren enormemente entre países, sectores económicos y grupos sociales.³⁷

2.12.2 Programas y convenios OIT relacionados con salud ocupacional

La Organización Internacional del trabajo mantiene un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente SafeWork. Este programa tiene como objetivo crear conciencia mundial sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo.

La meta de SafeWork es colocar la salud y la seguridad de todos los trabajadores en la agenda internacional; además de estimular y apoyar la acción práctica a todos los niveles. Con este objetivo la OIT ha adoptado más de 40 convenios y recomendaciones que tratan el tema de la seguridad y la salud en el trabajo así como más de cuarenta repertorios de recomendaciones prácticas. Entre los que se pueden destacar:

³⁵<http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm/> Marzo 30 2012

³⁶Idem

³⁷Idem

- ✓ Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- ✓ Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
- ✓ Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)
- ✓ Recomendación núm. 197 sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006
- ✓ El convenio C155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, firmado en 1981, en Ginebra, en cuanto a Seguridad y Salud en el trabajo, en el artículo 7 indica que la situación de seguridad y salud de los trabajadores debe ser objeto de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar, y evaluar los resultados.

El Convenio C161 sobre los servicios de salud en el trabajo, firmado en 1985 establece varios parámetros para normar y preservar los servicios de salud en el trabajo, publicados en la página web de la OIT, entre los que es posible mencionar:

Servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.

En el artículo 5 se indica la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones siguientes que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo para lo cual se deben:

- a) identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo;
- b) vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador;
- c) asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo;
- d) participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud;
- e) asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva;
- f) vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo;
- g) fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores;
- h) asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional;
- i) colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía;
- j) organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia;
- k) participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

En el convenio C187 Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006. En el artículo 3 se indica que:

1. Todo Miembro deberá promover un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la elaboración de una política nacional.

2. Todo Miembro deberá promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

En la actualidad la OIT incluso ha establecido el día Mundial de la Seguridad y Salud en el trabajo, el día 28 de abril. Este día se centra en la prevención de accidentes y a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) mediante un instrumento lógico y útil con el cual se garantice la mejora continua de los resultados de la SST a nivel de la organización.

2.13 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo/OIT

La esencia de la SST es la gestión de los riesgos profesionales. El SG-SST es un método preventivo para aplicar las medidas de seguridad y salud que consta de cuatro pasos e incorpora la noción de mejora continua.

Sus principios se basan en el ciclo PHVA: Planificar, Hacer, Verificar, Actuar. Su objetivo consiste en establecer un mecanismo global y estructurado para la acción conjunta entre la dirección y los trabajadores en la aplicación de las medidas de seguridad y salud.

El enfoque del sistema permite la evaluación y la mejora de los resultados en la aplicación de las medidas preventivas y de control.

El SG-SST puede ser una herramienta eficaz para la gestión de riesgos específicos relacionados con un tipo específico de industria, proceso u organización. Se puede adaptar a todo tipo de situaciones, desde las necesidades básicas de una empresa pequeña hasta las de las industrias más peligrosas y complejas, como las dedicadas a la minería, productos químicos o construcción.

El SG-SST no puede funcionar adecuadamente sin la existencia de un diálogo social, ya sea en un contexto conjunto mediante comités de seguridad y salud, o mediante otros mecanismos como acuerdos de negociación colectiva. La clave de su éxito radica en garantizar tanto el compromiso de la dirección como la participación activa de los trabajadores en dicho sistema de gestión.

Durante la última década, los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo han sido ampliamente aplicados en los países industrializados y en desarrollo. Sin embargo, la aplicación se ha desviado de la incorporación de requisitos legales en la legislación nacional para promocionar las directrices nacionales e introducir iniciativas de certificación voluntaria. La incorporación de un sistema de gestión de seguridad y salud en la aplicación de las medidas preventivas y de protección en el lugar del trabajo ha demostrado ser esencial para la mejora de las condiciones de trabajo y en el entorno de trabajo. Su principio de mejora continua permite una revisión de los resultados, que ha sido vital en el ámbito de la prevención de los accidentes y enfermedades laborales

Desde hace más de una década, el enfoque de los sistemas de gestión de seguridad y salud ha llamado la atención de las empresas, los gobiernos y los profesionales, tanto a nivel nacional como a nivel internacional. Se espera que cada vez más y más países integren un SG-SST en sus programas nacionales de SST como medida estratégica para promover el desarrollo de mecanismos sostenibles para mejorar la SST en las organizaciones.

3 Capítulo III

3.1 Factores psicosociales de riesgo laboral

En la actualidad, el trabajo es la actividad que todos los seres humanos necesariamente realizamos a fin de subsistir y desarrollarnos personal y profesionalmente, por ello, en estas últimas décadas ciencias como: la política, economía y salud han dado especial interés a la relación existente entre el trabajo y salud, procurando cada día desarrollar mejores condiciones de trabajo. En epidemiología un factor de riesgo es toda circunstancia o situación que aumenta las probabilidades de una persona de contraer una enfermedad.

En el caso de los diferentes tipos de cáncer, cada uno tiene diferentes factores de riesgo. Por ejemplo, la exposición sin protección a los rayos solares es un factor de riesgo para el cáncer de piel, y el fumar es un factor de riesgo para el cáncer de pulmón, laringe, boca, faringe, esófago, riñones, vejiga urinaria y otros órganos.³⁸

Los factores de riesgo psicosocial deben ser entendidos como toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno.³⁹

Los Factores Psicosociales comprenden todos los aspectos del puesto de trabajo y del entorno laboral, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo, el diseño y contenido de las tareas variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, el entorno existente fuera de la organización, aspectos del individuo como la personalidad y actitudes que pueden influir en la aparición de estrés en el trabajo. En este sentido las situaciones que se dan en cualquier "sistema de trabajo", entendido éste como un conjunto de

³⁸ http://es.wikipedia.org/wiki/Factor_de_riesgo / Abril 2 2012

³⁹ <http://www.monografias.com/trabajos16/riesgo-psicosocial/riesgo-psicosocial.shtml/> Abril 02 2012

eficacia y elementos y variables interdependientes dirigidas a alcanzar un fin común, interactuando e influyéndose mutuamente.

Por lo tanto es necesario tener en cuenta cómo las condiciones laborales determinan la salud y bienestar de los trabajadores, así como los aspectos que pueden contribuir a crear condiciones de riesgo para producir un accidente o enfermedad profesional.

El ambiente de trabajo es el resultado de la interacción de todas aquellas condiciones y objetos que rodean el lugar y el momento en el cual el trabajador ejecuta su labor. El ambiente laboral se encuentra determinado por todos los aspectos físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, sociales y psicológicos que rodean un puesto de trabajo y la ocupación que ejecuta el trabajador.

Además la calidad del ambiente de trabajo está relacionada con los riesgos a los cuales está sometido y la carga de trabajo que debe asimilar. Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, difieren enormemente entre países, sectores económicos y grupos sociales. Los países en desarrollo pagan un precio especialmente alto en muertes y lesiones, pues un gran número de personas están empleadas en actividades peligrosas como la agricultura, la pesca y la minería. En todo el mundo, los pobres y los menos protegidos con frecuencia mujeres, niños y migrantes son los más afectados.

De acuerdo a comunicado por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del trabajo, el 28 de Abril del 2005 en Ginebra. El número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue en aumento. Por ello la OIT recomendó aplicar estrategias de prevención, indicando que frente al número de muertes, heridas y enfermedades relacionadas con el trabajo es necesario desarrollar una cultura de seguridad preventiva en todo el mundo.

Según datos de la OIT, el número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, que anualmente se cobra más de 2 millones de vidas, parece estar aumentando debido a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo.

Una reciente evaluación de los accidentes y las enfermedades profesionales indica que el riesgo de contraer una enfermedad profesional se ha convertido en el peligro más frecuente al que se enfrentan los trabajadores en sus empleos. Estas enfermedades causan anualmente unos 1,7 millones de muertes relacionadas con el trabajo y superan a los accidentes mortales en una proporción de cuatro a uno.⁴⁰

En sus últimas estimaciones, la OIT descubrió que además de las muertes relacionadas con el trabajo, cada año los trabajadores son víctima de unos 268 millones de accidentes no mortales que causan ausencias de al menos tres días del trabajo y unos 160 millones de nuevos casos de enfermedades profesionales.

Anteriormente, la OIT había calculado que los accidentes y las enfermedades profesionales son responsables de que alrededor del 4 por ciento del PIB mundial se pierda en concepto de pago de compensaciones y ausencias del trabajo.

Desglosadas por regiones, las cifras indican que el número de accidentes del trabajo se ha estabilizado en muchos países industrializados y de reciente industrialización, mientras que aumenta en países que están desarrollándose rápidamente en Asia y América Latina.

37 World Day for Safety and Health at Work 2005: A background paper / Abril 02 2012

Por ejemplo, el análisis de la OIT mostró que aunque el número de accidentes mortales y no mortales en el centro de trabajo permaneció estable o disminuyó en la mayoría de las regiones, en China, el número estimado de accidentes mortales aumentó de 73.500 en 1998 a 90.500 en 2001, mientras que los accidentes que provocaron tres días de ausencia del trabajo o más aumentaron de 56 millones a 69 millones. En América Latina, el aumento del número total de personas empleadas y el crecimiento del sector de la construcción, especialmente en Brasil y México, parecen haber provocado un incremento anual de los accidentes mortales de 29.500 a 39.500 durante el mismo período de tiempo.⁴¹

Esta situación se debe a que en los países de reciente desarrollo los trabajadores a menudo proceden de zonas rurales, y disponen de escasas calificaciones y poca formación en prácticas de trabajo seguras. La mayoría no tiene experiencia trabajando con maquinaria pesada, y algunos no conocen los peligros que involucra su trabajo o profesión como la electricidad, ruido, contaminación, exposición a elementos químicos o radiación.

Sin embargo, son elementos que forman parte de los tipos de trabajo que están disponibles para los trabajadores con escasas calificaciones en los países en vías de rápida industrialización.

Una vez que los países alcanzan un grado más maduro de desarrollo, se produce una evolución de la construcción a empleos en servicios menos peligrosos y las tasas de accidentes comienzan a descender.

⁴¹<http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2005/pr18/es/> Abril 08 2012

En muchos países industrializados, donde el número de muertes por accidentes relacionados con el trabajo ha ido disminuyendo, las muertes por enfermedad profesional, sobre todo la amiantosis, están aumentando. Globalmente, el amianto se cobra unas 100.000 vidas al año. Mientras tanto, en el sector de la agricultura, que emplea a la mitad de la fuerza laboral del mundo y predomina en la mayoría de los países en desarrollo, el uso de plaguicidas provoca unas 70.000 muertes por envenenamiento cada año, y al menos siete millones de casos de enfermedades agudas y de larga duración.⁴²

El mejorar las condiciones de salud de los trabajadores ha llevado a la OIT y a la OMS a colaborar estrechamente en cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo. La OMS respalda la aplicación de estrategias preventivas en los países con una red de 70 Centros de Colaboración, en el marco de su Estrategia Mundial sobre Salud Ocupacional para Todos.

A pesar de las importantes mejoras registradas en la seguridad y la salud en muchas partes del mundo en los últimos decenios, el reto global de proporcionar seguridad y salud a los trabajadores la meta no se ha logrado. Por esta razón es necesario adoptar políticas y programas que se encuentren enfocados en materia de prevención.

A fin de evitar las consecuencias que soportan los y las trabajadoras. En muchos lugares, especialmente en países en desarrollo, ese tipo de políticas y programas son débiles o prácticamente inexistentes. Desde el punto de vista de la salud pública, la prevención a través de medidas de seguridad es mejor y menos costosa, no sólo para los trabajadores, sino sobre todo para la sociedad.

⁴²http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_006102/lang--es/index.htm/ Abril 3 2012

El trabajo de la OMS en el campo de la salud en el trabajo se centra en apoyar el desarrollo e implementación de políticas de salud ocupacional y planes de acción por parte de los países con el fin de reforzar la vigilancia, estimar la carga que representa la salud ocupacional y desarrollar perfiles nacionales “básicos” en este campo.

La OMS informa sobre diversos factores de riesgo entre los cuales menciona factores: químicos, físicos, ergonómicos, psicosociales y biológicos. La OMS define una serie de servicios básicos en materia de seguridad ocupacional que deberían ser adoptados por todos los países en el marco de estrategias de prevención.

La OIT ha citado nuevos datos que muestran que en el sector de la construcción, cada año se producen al menos 60.000 accidentes mortales lo que equivale a una muerte cada diez minutos. Casi el 17 por ciento de todos los accidentes mortales en el trabajo se producen en ese sector, pero además los trabajadores de la construcción también deben hacer frente a otros riesgos para la salud, incluida la exposición a polvo cargado de amianto, sílice y productos químicos peligrosos.

Estos datos fueron publicados en la página web de la OIT en el 2005. Por lo tanto la OIT destaca la necesidad de realizar una mejor planificación y coordinación para abordar las cuestiones de seguridad y salud en las obras de construcción, así como un mayor enfoque para reducir la mala salud y la enfermedad relacionadas con el trabajo. El informe elaborado por la OIT solicita se elaboren programas de prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Se han previsto actividades conmemorativas del Día Mundial en más de 100 países. Tanto la OIT como la OMS están comprometidas con la promoción y la cooperación cada vez más estrecha que se produce a nivel nacional entre ministerios del trabajo y de salud, así como con organizaciones empresariales, sindicatos y otros representantes de la sociedad civil.

Gráfico 2

Clasificación de los factores de riesgo

<u>Factores Físicos</u>	Exposición al ruido Iluminación inadecuada Radiación Temperaturas inadecuadas	
<u>Factores Químicos</u>	Humos, originados por combustión Gaseosos que tienen gran capacidad de dispersión como gases y vapores Irritantes, Asfixiantes: Pueden producir: efectos sobre el ambiente como el Carbono o Nitrógeno	Cloro Gases lacrimógenos
<u>Factores Biológicos</u>	Virus, Hongos, Bacterias, Parásitos	
<u>Factores Ergonómicos</u>	Adaptación del hombre al puesto de trabajo	Ambiente organizacional Métodos de trabajo Programas de selección
<u>Factores Individuales</u>	Sedentarismo Ansiedad y estrés	Sobrepeso Ansiedad Herramientas Materiales, equipos, máquinas
<u>Factores Físico Químicos</u>	Incendios, explosiones	
<u>Factores Generales</u>	Edificaciones inadecuadas o deficientes Orden	
<u>Factores Humanos</u>	Actos inseguros, omisiones humanas Fallas humanas	Hábitos Motivaciones

Gráfico 2: Clasificación de los factores de riesgo

Elaborado por: La Autora

Fuente:<http://pdf.rincondelvago.com/factores-de-riesgo-y-condiciones-de-trabajo.html>, P.4

3.2 Estrés

Hoy en día el estrés es un problema de origen social que afecta a todas las personas, factores como: exceso de carga laboral, problemas familiares, económicos, o simplemente el deseo de crecimiento profesional y personal en un mundo competitivo incrementa el nivel de estrés, desencadenando un sinnúmero de afecciones y disminuyendo la calidad de salud de las personas.

El término estrés, es una adaptación al castellano de la voz inglesa stress.

Esta palabra apareció en el Inglés medieval en la forma de distress, que, a su vez provenía del francés antiguo desstress.

El concepto de estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1926 por Hans Selye, quién definió el estrés, como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante. El concepto de estrés es introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1926 por Hans Selye, quién definió el estrés, como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante.

Esta respuesta dada por la persona incluye una serie de cambios físicos y biológicos. Además esta respuesta le permite responder de manera adecuada frente a situaciones externas ya sean estas positivas o negativas. Es decir es estrés como tal, no perjudica sino que ayuda a que el organismo responda de manera pronta y aceptable al medio que le rodea. Hoy en día los seres humanos llevan un modo de vida desenfrenado, lleno de retos y envuelto en el capitalismo, en la producción y consumismo, factores que contribuyen a que las personas cada vez realicen mayores y mayores esfuerzos para alcanzar las metas propuestas o las “cosas” que ellos creen que les permitirá alcanzar la “felicidad”.

A pesar de lo mencionado en los párrafos anteriores, el estrés no tiene únicamente efectos de alerta y respuesta en nuestro organismo. Sino que en exceso resulta

extremadamente perjudicial y afecta a la salud, relación, comportamiento, e interacción de los seres humanos.

El trastorno del estrés puede tener su origen en aspectos emocionales, espirituales, laborales, las demandas del medio, amenazas del entorno en el cual estamos inmersos e incluso las metas y objetivos personales y profesionales.

Peiró (1992) señala que el estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, en buena medida, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida.

El estrés laboral es en la actualidad un problema grave que afecta no solo a trabajadores y empleadores sino también a los gobiernos y la sociedad debido a que sus consecuencias se extienden incluso a familias enteras y afecta los niveles de productividad y crecimiento de los países. Este término es utilizado para definir el nivel de estrés presente en el trabajo, producido por la mezcla de las demandas personales, profesionales y laborales. Factores que deben ser afrontados por los y las trabajadoras a diario. "Los efectos del estrés varían según los individuos. La sintomatología e incluso las consecuencias del estrés son diferentes en distintas personas"⁴³

No todos los trabajadores reaccionan de la misma forma, por lo que se puede decir que si la exigencia presentada en el trabajo es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud de un determinado empleado, el estrés tenderá a disminuir y podrá tener signos estimulantes, que le permitirán hacer progresos en el ámbito laboral y tener mayor proyección en el mismo.

Lo contrario a lo que se planteó anteriormente ocasionaría en el trabajador un estrés debilitante de las capacidades y valoraciones personales, lo cual lo conducirían a estados de frustración o apatía al trabajo que le impedirían realizarse integralmente y obtener logros en el campo profesional.⁴⁴

⁴³Peiró, Buenos Aires Argentina 1993, p.11/ Abril 20 2012

⁴⁴F:\Causas y efectos del estrés laboral - Monografias_com.mht/ Abril 20 2012

Un informe del comité mixto de la OIT/OMS define estos factores estresantes del trabajo como "aquellas 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 las capacidades del trabajador, sus necesidades su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento y bienestar en el trabajo.

3.3 Estrés laboral

El estrés laboral se puede definir como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos, o las necesidades del trabajador. El estrés en el trabajo puede llevar a la mala salud y hasta a enfermedades serias.

El concepto del estrés de trabajo muchas veces se confunde con el desafío, pero estos conceptos no son iguales. El desafío nos vigoriza psicológicamente y físicamente, y nos motiva para aprender habilidades nuevas y llegar a dominar nuestros trabajos. Cuando nos encontramos con un desafío, nos sentimos relajados y satisfechos. Entonces el desafío es un ingrediente importante del trabajo sano y productivo.

El estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias laborales superan las capacidades, los recursos, o las necesidades del trabajador.

3.3.1 Clasificación de estrés

3.3.1.1 *Eustrés:*

Es conocido como un estrés positivo, es controlar las tensiones a fin de canalizarlas de forma efectiva y positiva, en este estado el individuo responde de manera eficiente ante las demandas externas que se le presentan, además contribuye para resolver problemas y permite desarrollar capacidades y destrezas.

3.3.1.2 Distrés:

Es un estrés pero presentado de manera excesiva, por lo tanto este tiene efectos negativos sobre las personas y disminuye la calidad de respuesta que un individuo puede tener frente a las exigencias del medio.

Puede producir desadaptación e incluso puede afectar al sistema nervioso y desencadenar una enfermedad que afecte al organismo.

Los dos tipos de estrés son producidos por agentes estresores y estos pueden tener un origen individual, grupal, familiar o laboral.

El ser humano fue creado por Dios con la capacidad para detectar las señales que indican peligro y tiene la opción de acercarse a las situaciones que generan amenazas o evitarlas y alejarse de ellas.

El estrés desde que aparece hasta que alcanza su máximo efecto va pasando por una serie de etapas, durante las cuales se puede detener la acción que este trastorno genera o permitir que este se desarrolle plenamente hasta llegar a las últimas consecuencias.

3.3.2 Etapas del estrés

3.3.2.1 Fase de Alarma:

Según Melgosa (1999), la fase de alarma constituye el aviso claro de la presencia de un agente estresor.

3.3.2.2 Fase de resistencia:

Cuando la presencia del estrés supera la primera. Una vez percibida la situación que genera estrés, los sujetos pueden enfrentarla y resolverla satisfactoriamente y estrés no llega a concretarse; pero cuando se realiza lo contrario la fase de alarma se

prolonga disminuyendo su capacidad de respuesta y la persona acaba por llegar a la fase de agotamiento

3.3.2.3 Fase de agotamiento:

Se produce una disminución progresiva en el organismo, la cual conduce a un estado de deterioro que se caracteriza por la presencia de fatiga, ansiedad y depresión

3.3.3 Tipos de estrés laboral

Según Slipack (1996); existen dos tipos de estrés laboral:

3.3.3.1 Estrés episódico:

El estrés episódico es aquel que se presenta de manera momentánea, es una situación que no se presenta por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve desaparece. Este tipo de estrés puede ser presentado por los siguientes factores

- ✓ Ambiente laboral inadecuado.
- ✓ Sobrecarga de trabajo.
- ✓ Alteración de ritmos biológicos.
- ✓ Responsabilidades y decisiones muy importantes

3.3.3.2 Estrés Crónico

Este se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresor de manera permanente, por esta razón las situaciones de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá.

3.3.4 Causas del estrés laboral

Debido a que los seres humanos se encuentran estrechamente relacionados directamente al trabajo y es vital para la supervivencia. La mayoría de personas se encuentra inmersa en una carrera veloz a fin de conseguir desarrollarse y en medio de esta lucha han descuidado aspectos como la familia, relaciones interpersonales y amigos.

La calidad y el tiempo que las personas dedican a actividades relacionadas con actividades saludables como ejercicio y entretenimiento es cada vez menor. Muchas personas viven agobiadas y angustiadas por buscar la perfección en el área laboral, descuidando otros aspectos importantes, estas circunstancias provocan que las personas desarrollen estrés laboral.

El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral.⁴⁵

Es necesario tomar en cuenta que el origen del estrés laboral según Melgosa (1999), puede considerarse como de naturaleza externa o interna, por lo que se puede decir que cuando los agentes externos o ambientales son excesivamente fuertes hasta los individuos mejor capacitados pueden sufrir estrés laboral y cuando un trabajador es muy frágil psicológicamente aun los agentes estresantes suaves le ocasionaran trastornos moderados.

“Los siguientes factores han sido recogidos en un amplio informe sobre el estrés laboral de la Comisión Europea” (2000):

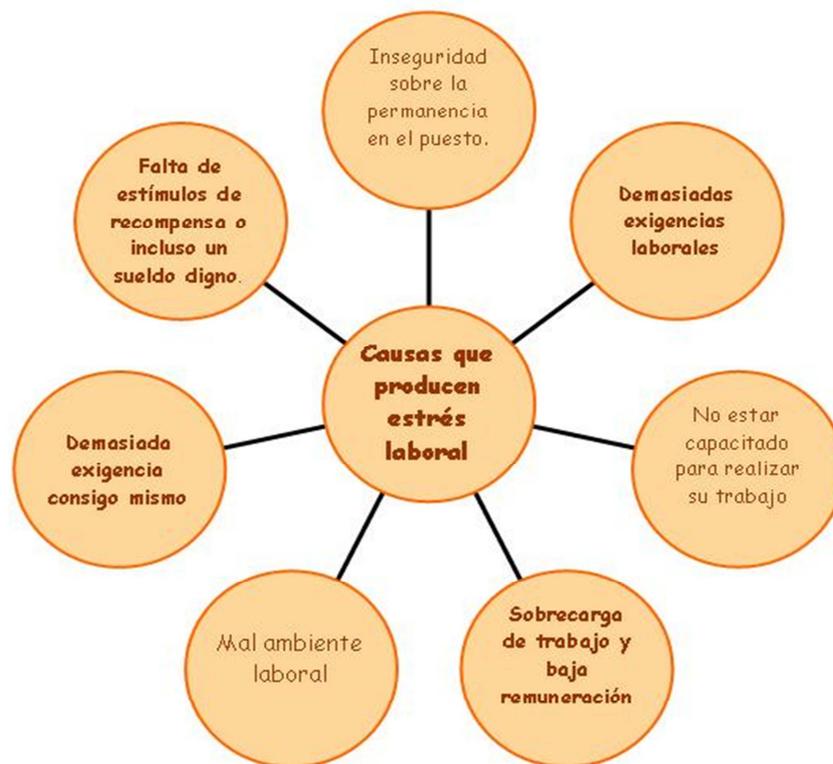
- ✓ Exceso y falta de trabajo
- ✓ Falta de reconocimiento o recompensa por un buen rendimiento laboral
- ✓ No tener oportunidad de exponer las quejas

⁴⁵(Doval, Moleiro y Rodríguez 2004, El Estrés Laboral,1/ Mayo 02 2012

- ✓ Responsabilidades múltiples, pero poca autoridad o capacidad de tomar decisiones
- ✓ Inseguridad en el empleo, poca estabilidad de la posición
- ✓ Exposición a la violencia, a amenazas o a intimidaciones
- ✓ Condiciones de trabajo físico desagradables o peligrosas⁴⁶

Gráfico 3

Causas del estrés laboral



Fuente <http://www.webjam.com/psigeneral/tema1/>

3.3.5 Factores de stress laboral

- ✓ Factores intrínsecos al propio trabajo
- ✓ Relacionados con las relaciones interpersonales
- ✓ Respecto del desarrollo de la carrera profesional
- ✓ Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional
- ✓ Temor a lo desconocido

⁴⁶[http://www.webjam.com/psigeneral/tema1/\\$mi_blog/2009/05/20/el_estres_laboral/](http://www.webjam.com/psigeneral/tema1/$mi_blog/2009/05/20/el_estres_laboral/) May 26 2012

3.3.6 Efectos del estrés laboral

- ✓ Ansiedad
- ✓ Tensión
- ✓ Dificultad para toma de decisiones
- ✓ Tensión muscular
- ✓ Dolor de cabeza
- ✓ Temblores

“Los estilos de vida actuales son cada día más demandantes, esto lleva al hombre moderno a incrementar notablemente en mucho sus cargas tensionales y esto produce la aparición de diversas patologías”⁴⁷

Está comprobado científicamente que el estrés produce una disminución notable de las defensas en el organismo, por ello una persona que adolece continuamente estrés está expuesta a sufrir cualquier tipo de enfermedades ocasionadas por bacterias o virus que afectan a su capacidad laboral.

3.3.7 Síntomas del estrés

3.3.7.1 Síntomas físicos del estrés laboral:

El estrés en el trabajo es producido por las tensiones que las personas deben afrontar cada día para cumplir con las exigencias y requerimientos de su oficio o profesión. Como ya hemos mencionado el estrés es la respuesta del organismo ante agentes estresores, estos agentes son tomados como tensionantes, agresivos o peligrosos y generan una serie de reacciones a nivel físico y emocional que pueden afectar la salud física o causar trastornos psicológicos. No todas las personas padecen estrés ante los mismos estresores, depende de cómo estén preparados para afrontar las

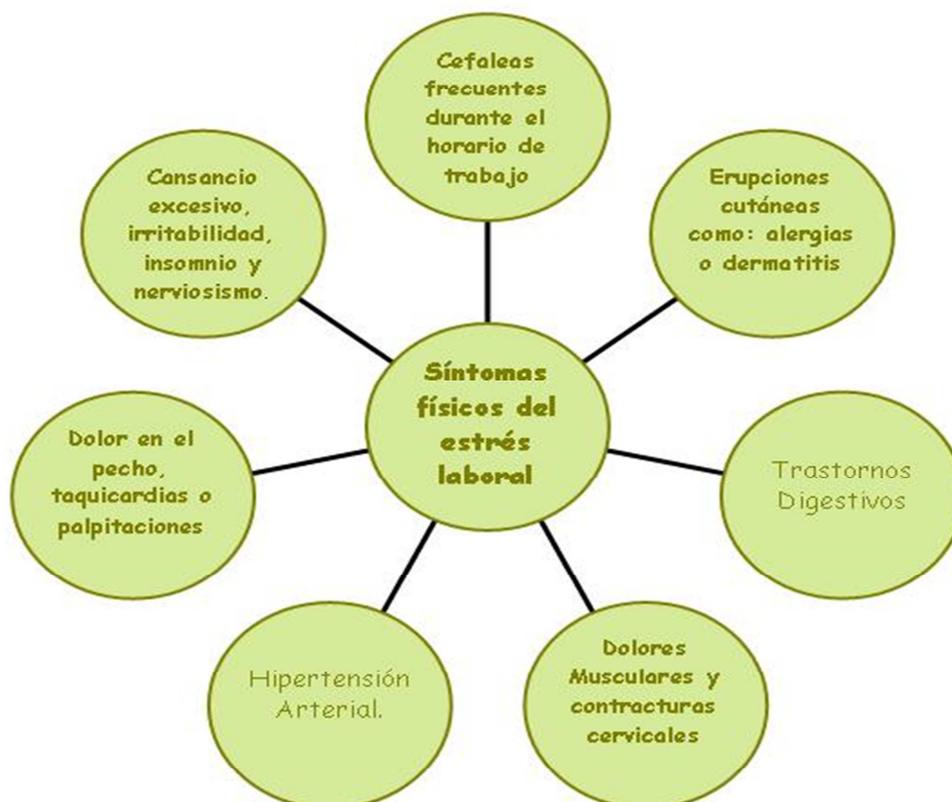
⁴⁷(Villalobos 1999, *Enfermedades por Estrés*, 1).

diversas situaciones que se presentan y de cuál sea su visión sobre ellas. Cada sujeto tiene su propia valoración de las circunstancias que lo rodean, debido a esto dentro de un mismo trabajo hay quienes pueden padecer cuadros graves de estrés y en cambio otros manejan perfectamente las presiones sin que los afecte en absoluto.

Una persona que no se siente a gusto con su trabajo, ya sea por las tareas a realizar, un mal ambiente o una baja retribución estará más propenso a padecer estrés laboral que aquellos que disfrutan lo que están haciendo. Una de las características del estrés en el trabajo es que la persona no es consciente de padecerlo, puede expresarlo a través de síntomas que a menudo son confundidos con diferentes patologías.

Gráfico 4

Síntomas del estrés



Fuente:

[http://www.webjam.com/psigeneral/tema1/\\$mi_blog/2009/05/20/el_estres_laboral](http://www.webjam.com/psigeneral/tema1/$mi_blog/2009/05/20/el_estres_laboral)

Nivel de estrés en diferentes profesiones:

En esta tabla que se presentará a continuación, elaborada por el Instituto de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Manchester, se evalúa el grado de estrés de las distintas profesiones de 0 a 10.

Gráfico 4

4 Estés laboral por profesión

Profesión	Puntaje de estrés
Mineros	8.3
Policías	7.7
Trabajadores de construcción	7.5
Pilotos	7.5
Periodistas	7.5
Odontólogos	7.3
Médicos	6.8
Taxistas	6.3
Músicos	6.3
Profesores	6.2
Supervisores	6.0

Fuente:

[http://www.webjam.com/psigeneral/tema1/\\$mi_blog/2009/05/20/el_estres_laboral](http://www.webjam.com/psigeneral/tema1/$mi_blog/2009/05/20/el_estres_laboral)

La consecuencia inmediata que se puede extraer la tabla anterior es que existen situaciones laborales objetivas, con mucha fuerza contextual que de son potencialmente más estresantes que otras. Al menos, así son valoradas por las muestras de los distintos colectivos de trabajadores que han sido seleccionados en este estudio.

Ahora bien, además de tener en cuenta la profesión, el contexto laboral, debemos tener en cuenta las diferencias individuales. Así, dos personas en un mismo puesto de trabajo pueden responder de manera muy diferente. Por ejemplo, uno puede estresarse y otro no.

3.3.8 Epidemiología del estrés laboral

Gráfico 6

Sintomatología asociada al estrés

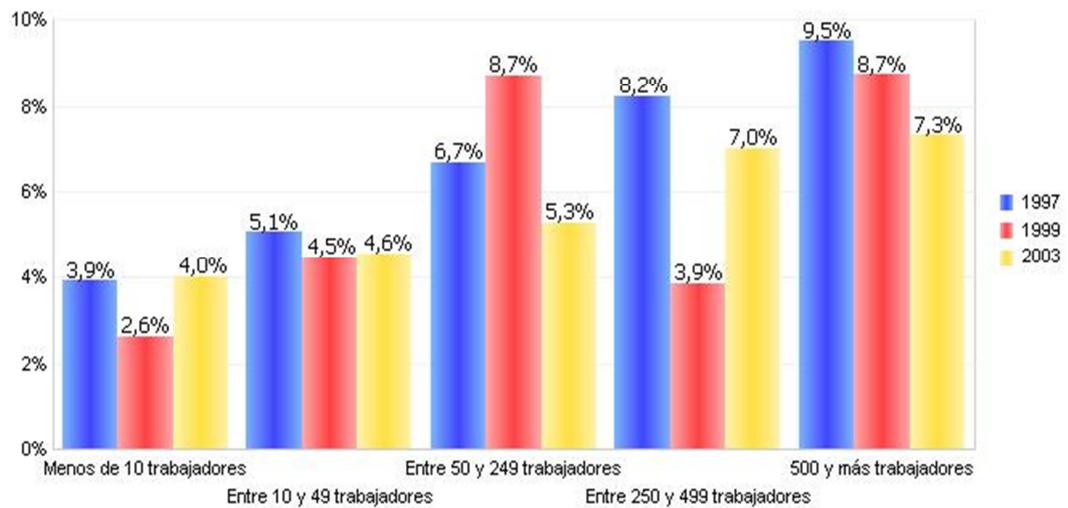
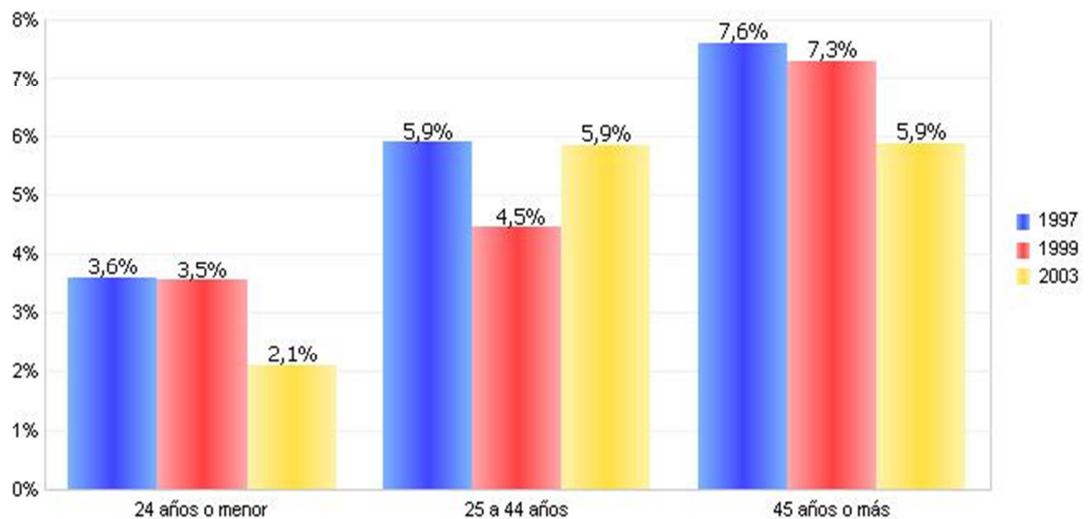


Gráfico 7

Sintomatología asociada al estrés por grupo etario



Fuente:

[http://www.webjam.com/psigeneral/tema1/\\$mi_blog/2009/05/20/el_estres_laboral](http://www.webjam.com/psigeneral/tema1/$mi_blog/2009/05/20/el_estres_laboral)

Según un estudio de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (1999) el 28% de los trabajadores europeos padece estrés:

- ✓ Más de la mitad de los 147 millones de trabajadores afirman que trabajan a altas velocidades y con plazos ajustados
- ✓ Más de un tercio no pueden ejercer ninguna influencia en la ordenación de las tareas
- ✓ Más de un cuarto no puede decidir sobre su ritmo de trabajo
- ✓ Un 45% afirma realizar tareas monótonas
- ✓ El 50% realiza tareas cortas repetitivas

Se piensa que estos «estresores» relacionados con el trabajo han contribuido a importantes manifestaciones de enfermedad:

- ✓ un 13% de los trabajadores se quejan de dolores de cabeza
- ✓ un 17% de dolores musculares
- ✓ un 20% de fatiga
- ✓ un 30% de dolor de espalda

3.3.9 Enfermedades consecuencia del estrés

Las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés laboral pueden clasificarse en dos grandes grupos⁴⁸:

- ✓ Úlcera por Estrés
- ✓ Estados de Shock
- ✓ Neurosis Post Traumática

Enfermedades por Estrés Agudo:

- ✓ Dispepsia

⁴⁸Escala, S. E. (2004). *Cómo enfrentarse al Estrés?Laboral*.<http://www.ondasalud.com/edicion/noticia/0,2458,235850,00.html/>
26 May 2012

- ✓ Gastritis
- ✓ Ansiedad
- ✓ Accidentes
- ✓ Frustración

3.3.10 Efectos del estrés en las organizaciones

- ✓ Absentismo.
- ✓ Rotación o fluctuación del personal.
- ✓ Disminución del rendimiento físico.
- ✓ Disminución en los índices de producción

Por esta razón es importante poner atención especial las demandas e insatisfacciones presentadas en los trabajadores ya que esto permitirá mejorar el clima organizacional y esto llevará a obtener mejores resultados en el aspecto social y económico.

Un trabajador al que se le cumplen sus demandas da lo mejor de sí en su trabajo, es responsable de sus actos y trabaja por mejorar las condiciones de la organización por lo que siempre debe de buscarse la satisfacción de los trabajadores así como promover iniciativas encaminadas al logro de la misma

3.3.11 Prevención del estrés laboral

- ✓ Evitar de manera eficaz todo lo que puede provocar desequilibrios emocionales.
- ✓ Cambiar de hábitos
- ✓ Propiciar el descanso y la recreación o meditación
- ✓ Relajarse diariamente
- ✓ Distribución adecuada del trabajo
- ✓ Adecuada organización laboral
- ✓ Alimentación adecuada
- ✓ Ritmos adecuados de sueño

Estas actividades contribuyen a mantener es estrés en niveles aceptables y con incidencia positiva en la calidad de vida de las personas.

Una técnica que actualmente está siendo utilizada en muchos sitios de trabajo a nivel nacional tanto del sector público como privado, con mayor auge en el último, es motivar a los empleados por medio charlas de divulgación sobre el tema de salud ocupacional y motivación en las cuales se les explica la importancia de contar con una buena salud física y emocional para el buen desempeño de las actividades y este tipo de actividades se realizan en lo que se le denomina un día de campo, donde se aprovecha la oportunidad para la convivencia entre los miembros de la organización.⁴⁹Villalobos (1999).

3.3.12 Acciones para afrontar el estrés

- ✓ Tiempo de ocio y horarios de trabajo flexibles
- ✓ Aprender técnicas de relajación
- ✓ Fomentar el pensamiento positivo

En cualquier tiempo en la vida, para alcanzar un rendimiento óptimo, es muy importante esforzarse y ser perseverante pero al mismo tiempo es necesario que toda actividad que se emprenda pueda verse interrumpida en ciertas ocasiones por períodos de descanso y relajación lo cual traerá como consecuencia beneficios asombrosos para el organismo.

3.4 Evaluación de riesgos psicosociales

Elementos de riesgos psicosociales Fases de la evaluación psicosocial.

⁴⁹Pose, G. (2005). *Estrés En La Evaluación Institucional*. Extraído el 06 de abril, 2006, de <http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/index.php/345577>

- 1.- Identificación de los riesgos y de los trabajadores y trabajadoras expuestas a ellos.
 - 2.- Valoración cualitativa y/o cuantitativa del riesgo.
 - 3.- Determinación de la necesidad de evitar, controlar, reducir o eliminar el riesgo.
- La evaluación de riesgo debe plantearse como un proceso que consta de dos fases

3.4.1 Evaluación Global de riesgos:

De todos aquellos riesgos conocidos cuyas medidas de control pueden determinarse de inmediato y comprobarse, en caso necesario.

3.4.2 Evaluación específica de riesgos:

Una segunda de evaluación específica y pormenorizada de aquellos riesgos que requieren un estudio más detallado.

Por esto se hace necesaria la medición de los factores de riesgo para lo que disponemos de una metodología de clasificación dependiendo de la fuente que los está originando.

3.5 Medición de factores de riesgo

3.5.1 Ambiente físico:

Incluye factores como ruido, vibraciones, temperatura, condiciones de higiene, radiaciones, condiciones climáticas del puesto de trabajo, disponibilidad y disposición de espacio para el trabajo.

3.5.2 Contenido de la Tarea:

Se refiere al nivel de valoración social o clasificación de la tarea por el grupo de trabajo de la empresa y por el que ejerce la tarea en sí.

3.5.3 Trabajo repetitivo o en cadena:

Es una actividad con un ciclo corto, que conlleva una gran repetición de secuencias gestuales y funciones mentales siempre idénticas. Ello supone para el trabajo un

automatismo de ejecución que provoca fatiga y monotonía en el trabajo, igualmente se encuentra altamente relacionado con accidentes de trabajo.

3.5.4 Ambigüedad del Rol:

Es la falta de claridad en las funciones desempeñadas por el trabajador, dada por la no identificación del alcance y los límites del cargo, en toda la medida en que una persona conoce claramente el papel que desempeña en la empresa es consciente de sus responsabilidades y objetivos genera control frente a las demandas del cargo que le brinda seguridad, tranquilidad y apego a la empresa.

3.5.5 Conflicto de rol:

Es la resistencia del sujeto a hacer algo que se le pide, por estar en contra de sus valores o por considerar que no corresponde a su rol. Se produce cuando los miembros del conjunto de rol envían a la persona todas las demandas y expectativas incompatibles se da una situación estresora del conflicto de rol.

3.5.6 Identificación del producto:

Es la coherencia entre las expectativas del trabajador y sus funciones. Se convierte en un riesgo cuando se presenta una falta de claridad en la importancia de sus funciones en una línea de producción o dentro de las actividades propias de la empresa.

3.5.7 Responsabilidad elevada:

Es el grado de implicación del trabajador en relación con las personas, el producto y el equipo de trabajo, que se convierte en una obligación para el trabajador, dada por actividades de su trabajo.

3.5.8 Innovación tecnológica:

Es el proveniente de las nuevas tecnologías y aspectos organizacionales, y la falta de apoyo para el aprendizaje y recualificación profesional. La incorporación de nuevas tecnologías representa un factor de riesgo profesional, y su falta de control por los trabajadores y trabajadoras, que lo perciben como amenazante, generan situaciones de ansiedad, estrés y disminución de eficiencia.

Sin recarga y falta de trabajo o, lo ideal es el equilibrio entre las exigencias de organización y la capacidad de los integrantes.

3.5.9 Relaciones Interpersonales:

Son las interacciones formales e informales existentes entre los miembros de una empresa. El tipo y de calidad de relaciones con los superiores, compañeros y subordinados así como con proveedores y/o usuarios.

3.5.10 Comunicación formal e informal:

Es la posibilidad de que se generen relaciones interpersonales durante el tiempo de trabajo, tendentes a favorecer los contactos, a reducir el aislamiento del trabajador en su puesto o permitir la ejecución de un trabajo.

3.5.11 Relaciones jerárquicas:

Se trata de las diferentes interrelaciones trabajador superior, trabajador subalterno necesarias para el correcto desempeño de la empresa.

3.5.12 Relaciones cooperativas:

Es decir espontáneas, posibilitadas por el lugar y en función de la actividad la localización y del ambiente.

3.5.13 Relaciones funcionales:

Entendidas como las diferentes relaciones que se establecen para el desarrollo de las tareas.

3.5.14 Participación:

Es el grado de implicación de los trabajadores en la toma de decisiones frente a las alternativas que les involucren.

3.5.15 Organización del tiempo de trabajo:

Forma en que se distribuyen en el tiempo las tareas que se deben desarrollar según el cargo:

3.5.16 Trabajador nocturno o por turno:

Relacionados directamente con las implicaciones de las jornadas de trabajo sobre el trabajador, tanto en el ámbito fisiológico, como psicológico o emocional.

3.5.17 Ritmo de trabajo elevado:

Es la exigencia de una velocidad o rapidez excesiva en las tareas de los trabajadores, la cual está determinada por las máquinas, la cadena de producción y la inexistencia de la autonomía del trabajador para modificar en el tiempo su velocidad de trabajo sin perjudicar la producción.

3.5.18 Horas extras:

Es la necesidad de desarrollar tareas en el tiempo adicional a la jornada laboral establecida.

Los factores psicosociales de riesgos pueden ser determinados y controlados a través del departamento de Talento Humano, Bienestar Social o de Seguridad Industrial. Por tanto la Gestión de Recursos Humanos o Capital Humano debe tener en cuenta las siguientes herramientas:

3.5.19 Gestión de Personal:

Estrategias de gestión de los Recursos Humanos en la empresa.

3.5.20 Evaluación del desempeño:

Es el proceso mediante el cual se identifica el cumplimiento o no de las tareas u objetivos propuestos para cada funcionario y donde se hace el reconocimiento de la labor realizada por el trabajador.

3.5.21 Planes de socialización:

Es el proceso que tiene como objetivo facilitar el ajuste de un trabajador o trabajadora a la empresa y a la labor a desempeñar.

3.5.22 Formación:

Son las herramientas que se le brinda a los trabajadores para el crecimiento personal y profesional dentro de la organización.

3.5.23 Estabilidad laboral:

Son las garantías que ofrece la empresa de permanencia en la organización al trabajador cuando este es eficiente en su trabajo.

3.5.24 Remuneración:

Es el reconocimiento económico acorde con la labor desarrollada por el trabajador.

3.5.25 Estructura y Clima organizacional:

Es posible distinguir los siguientes estresores: El trato de liderazgo de la duración. Falta de participación en los procesos de tomo de decisiones.

Sentirse externo en la propia organización. Falta de autonomía en el trabajo. Estrecha supervisión del trabajo.

La incidencia de los factores de riesgo psicosocial se ve reflejada de diversas maneras, es por ello necesario contar con información que se encuentre en los departamentos de personal o recursos humanos, los índices de absentismo, los de rotación, número de accidentes (frecuencia, severidad y causa) y enfermedades profesionales registradas, porcentaje de incapacidades laborales y su correspondiente causa, registros de permisos (frecuencia, duración y causa), número de solicitudes de traslados, número y causa de faltas disciplinarias, frecuencia de robos y actos contra la organización, quejas, reclamaciones, rumores, frecuencia y duración de huelgas y demandas de los sindicatos. Esta información identifica la presencia y el impacto de los factores estresantes presentes en el contexto laboral y orienta la toma de decisiones frente a las estrategias de intervención.

Es importante realizar un análisis pormenorizado de accidentes, enfermedades y otros daños, tanto personal como materiales, ocurridos en la empresa, así como la información facilitada por los propios trabajadores y trabajadoras referentes a su seguridad y salud laboral, resultan imprescindibles para una correcta identificación de los riesgos. Con estos antecedentes es necesario establecer un programa de prevención y manejo del estrés con el objetivo de reducir y controlar la incidencia y prevalecía de los casos de estrés ocupacional detectados en la población trabajadora, causados por la exposición parcial o permanente a los factores de riesgo psicosocial presentes en contexto laboral con el objetivo de garantizar con ello la disminución de los índices de accidentalidad, absentismo, rotación y los altos costos para las empresas, además de incrementar el sentido de pertenencia, compromiso, la productividad y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

3.6 Calidad de vida:

A fin de promover una adecuada condición laboral y buena calidad de vida es necesario seguir algunas recomendaciones.

Primera:

Tener un control sobre el propio trabajo, es decir, disponer de la oportunidad de desarrollar nuestras habilidades y de hacer aquello que mejor sabemos hacer; tener el control sobre el trabajo que realizamos; gozar de suficiente autonomía, con capacidad de decisión sobre las tareas; y poseer un control sobre las pausas y el ritmo de trabajo.

Segunda:

Hacer frente a demandas adecuadas a las capacidades, es decir, tener un volumen de trabajo adecuado en relación al tiempo disponible y no vernos expuestos a interrupciones constantes de la tarea; y hacer un trabajo emocional, cognitivo y sensorial que no supere nuestros recursos como trabajadores.

Tercera:

Disponer de apoyo social adecuado, es decir, poder relacionarnos con otros compañeros de trabajo con asiduidad y sentirnos apoyados por los compañeros y mandos; notar el apoyo de compañeros y mandos para sacar el trabajo adelante; y poder compatibilizar nuestra vida laboral con la familiar y social.

Cuarta:

Disfrutar de recompensas justas por el trabajo realizado, es decir, tener un salario digno; estabilidad; posibilidad de promocionar de forma justa y transparente; realizar tareas adecuadas a nuestra cualificación profesional, ni por debajo ni por encima de nuestras capacidades; decidir sobre nuestra movilidad; tener respeto, reconocimiento y apoyo por el trabajo realizado; y recibir un trato justo.

4 Capítulo IV

4.1 Universidad Politécnica Salesiana

A continuación se detalla toda la información respecto de la Universidad Politécnica Salesiana, publicada en la página web.

4.2 Antecedentes

4.3 Reseña histórica

La presencia Salesiana en el Ecuador es una realidad social desde enero de 1888, como respuesta al Convenio firmado por Don Bosco y el representante del Gobierno del Ecuador en Turín (Italia) en 1887, por el que se confía a los salesianos el Protectorado Católico de Artes y Oficios de Quito, para que "impartan educación moral y científica a los hijos del pueblo y para el desarrollo de la industria nacional mediante una enseñanza sistemática de la artesanía".

Muy pronto la obra evangélica-educativa de los salesianos se extendió a otras ciudades del Ecuador, destacándose entre las principales acciones la MISIÓN y la

La formación de honrados ciudadanos y buenos cristianos, con excelencia humana y académica. El desafío de nuestra propuesta educativa liberadora es formar actores sociales y políticos con una visión crítica de la realidad, socialmente responsables, con voluntad transformadora y dirigida de manera preferencial a los pobres. la fundación de las Misiones en el Oriente Ecuatoriano como Gualaquiza (1893), Indanza (1914), Méndez (1915), Macas (1924), Sucúa (1931) y Limón (1936).

En lo educativo también se fundan obras como las de Quito (1888) con los talleres de Artes y Oficios en el Protectorado Católico; en Riobamba (1881), se funda la escuela Primaria, Talleres y el Oratorio festivo; en Cuenca (1893) empiezan los Talleres y el Oratorio Festivo; en Quito en el barrio La Tola (1896), se abren los Talleres de Mecánica y Carpintería, la Escuela Primaria y la Iglesia dedicada a María Auxiliadora; Guayaquil (1904) vio la primera fundación con el Instituto Domingo Santistevan para niños huérfanos con el patrocinio de la Junta de Beneficencia.

En el Barrio Centenario de esta misma ciudad se fundó el Colegio Cristóbal Colón (1911) para la educación humanística de la juventud guayaquileña; en Manabí (1927) los salesianos reciben la Parroquia Rocafuerte, en la que se abre igualmente una Escuela Primaria y un Oratorio festivo

La fundación de las Misiones en el Oriente Ecuatoriano como Gualaquiza (1893), Indanza (1914), Méndez (1915), Macas (1924), Sucúa (1931) y Limón (1936). En lo educativo también se fundan obras como las de Quito (1888) con los talleres de Artes y Oficios en el Protectorado Católico; en Riobamba (1881), se funda la escuela Primaria, Talleres y el Oratorio festivo; en Cuenca (1893) empiezan los Talleres y el Oratorio Festivo; en Quito en el barrio La Tola (1896), se abren los Talleres de Mecánica y Carpintería, la Escuela Primaria y la Iglesia dedicada a María Auxiliadora; Guayaquil (1904) vio la primera fundación con el Instituto Domingo Santistevan para niños huérfanos con el patrocinio de la Junta de Beneficencia.

En el Barrio Centenario de esta misma ciudad se fundó el Colegio Cristóbal Colón (1911) para la educación humanística de la juventud guayaquileña; en Manabí (1927) los salesianos reciben la Parroquia Rocafuerte, en la que se abre igualmente una Escuela Primaria y un Oratorio festivo

4.3.1 Objetivos ups

- ✓ Educar en la fraternidad a los jóvenes ecuatorianos para la promoción total de sus personas, ofreciéndoles una propuesta que parte de la acogida de sus valores propios y el llamamiento a la solidaridad, en el contexto de la comunidad social y eclesial.
- ✓ Formar personas con madurez humana que sepan hacer coherentemente la síntesis de ética, vida y cultura, para que actúen en la historia en la línea de la justicia, solidaridad y fraternidad, testimoniando los valores éticos más altos del hombre.
- ✓ Intensificar la conformación de comunidades educativas para desarrollar una educación en perspectivas de liberación, que forme a los jóvenes en valores, en el conocimiento, en el trabajo y en la participación social.

- ✓ Promover el desarrollo de cambios cualitativos en la educación que ofrecen los centros salesianos, con miras a establecer modelos pedagógicos alternativos que satisfagan las necesidades de los aprendizajes que favorecen la vida personal y social en sus dimensiones auténticas.

4.3.2 Misión

La formación de honrados ciudadanos y buenos cristianos, con excelencia humana y académica. El desafío de nuestra propuesta educativa liberadora es formar actores sociales y políticos con una visión crítica de la realidad, socialmente responsables, con voluntad transformadora y dirigida de manera preferencial a los pobres.

4.3.3 Visión

La Universidad Politécnica Salesiana, inspirada en la fe cristiana, aspira constituirse en una institución educativa de referencia en la búsqueda de la verdad, el desarrollo de la cultura, de la ciencia y tecnología, mediante la aplicación de un estilo educativo centrado en el aprendizaje, docencia, investigación y vinculación con la colectividad, por lo que se compromete, decididamente, en la construcción de una sociedad democrática, justa, equitativa, solidaria, con responsabilidad ambiental, participativa y de paz.

Gráfico 8

Organigrama estructural



Fuente Página web: www.ups.edu.ec

4.4 Descripción del test

La evolución además de crecimiento económico acelerado y desarrollo de la competitividad ha desencadenado una serie de efectos nocivos que afectan a la salud y calidad de vida de los trabajadores.

La relación que existe entre trabajo y salud desde el ámbito psicosocial debe considerar fundamentalmente los riesgos a los cuales los trabajadores se encuentran expuestos durante el desarrollo de sus tareas y funciones, a fin de prevenir y evitar accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

Los factores psicosociales de riesgo están definidos como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud (física, psíquica o social) del trabajador”.⁵⁰

Desde la aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se hace obligatorio evaluar los riesgos presentes en todas y cada una de las situaciones de trabajo. Esta evaluación tiene que incluir los factores psicosociales que tienen incidencia en accidentes o enfermedades laborales.

El test de Navarra tiene como finalidad determinar los posibles riesgos existentes para la salud de los trabajadores desde el punto de vista psicosocial.

4.4.1 Descripción de las Variables

De acuerdo a la publicación del test NTP 433, el test tiene como finalidad estudiar variables relacionadas con el entorno laboral que afecta a la salud del trabajador y desarrollo de la tarea:

- ✓ Participación, implicación, responsabilidad
- ✓ Formación, información, comunicación
- ✓ Gestión del tiempo
- ✓ Cohesión de grupo

Conforme a la publicación realizada por el Instituto Navarra, esta dimensión especifica el grado de libertad e independencia que tiene el trabajador para controlar y organizar su propio trabajo y para determinar los métodos a utilizar, teniendo en cuenta siempre los principios preventivos.

Define el grado de autonomía del trabajador para tomar decisiones. Se entiende que un trabajo saludable debe ofrecer a las personas la posibilidad de tomar decisiones.

⁵⁰http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf/ May 28 2012

4.4.2 Participación, implicación y responsabilidad

En esta dimensión se encuentran integrados diversos factores.

- ✓ Autonomía
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Iniciativa
- ✓ Control sobre la tarea
- ✓ Control sobre el trabajador
- ✓ Rotación
- ✓ Supervisión
- ✓ Enriquecimiento de tareas

Las preguntas del que se refieren a esta variable son: 1, 2, 9, 13, 18, 19, 20 y 2

4.4.3 Formación, información, comunicación

Esta dimensión expone el grado de interés que la organización demuestra por los trabajadores, facilitando el flujo de informaciones necesarias para el normal desempeño de las tareas y funciones que se deben realizar.

Las funciones y/o atribuciones de cada persona dentro de la organización tienen que estar bien definidas para garantizar la adaptación óptima entre los puestos de trabajo y las personas que los ocupan.

- ✓ Flujos de comunicación
- ✓ Acogida
- ✓ Adecuación persona - trabajo
- ✓ Reconocimiento
- ✓ Adiestramiento
- ✓ Descripción de puesto de trabajo
- ✓ Aislamiento

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son: 4, 5, 11, 16, 17, 24 y 26

4.4.4 Gestión del tiempo

Establece el nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales.

- ✓ Ritmo de trabajo
- ✓ Apremio de tiempo
- ✓ Carga de trabajo
- ✓ Autonomía temporal
- ✓ Fatiga

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son: 3, 8, 10, 14, 15 y 22

4.4.5 Cohesión del grupo

La cohesión del grupo se encuentra determinada por las relaciones que emergen entre los miembros del grupo.

Este concepto incluye aspectos como solidaridad, atracción, ética, clima o sentido de comunidad.

La influencia de la cohesión en el grupo se manifiesta en una mayor o menor participación de sus miembros y en la conformidad hacia la mayoría.

- ✓ Clima social
- ✓ Manejo de conflictos
- ✓ Cooperación
- ✓ Ambiente de trabajo

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son: 6, 7, 12, 21, 23 y 27

4.5 Cuestionario

El test se encuentra compuesto por 30 preguntas estructuradas cortas y al principio un cuestionario desarrollado para delimitar el área en la que el trabajador desempeña sus funciones.

4.6 Metodología

La metodología está basada en obtener información utilizando la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Los resultados obtenidos en cada cuestionario se trasladan a una hoja de valoración y de categorización que permite diagnosticar en un continuo (de óptima adecuación a máxima inadecuación) el estado de la organización respecto a estos cuatro factores.

Durante la valoración de la evaluación, es necesario que se identifique si hay intencionalidad de respuesta, un error de comprensión o una interpretación subjetiva de la realidad.

El cuestionario lo componen 30 preguntas, con varias alternativas de respuesta y una opción de respuesta cualitativa (OBSERVACIONES) que posibilita una aclaración de la respuesta aportada.

4.7 Objetivos

La aplicación del cuestionario tiene como objetivo obtener una primera aproximación al estado general de la organización respecto a los factores de riesgo de tipo psicosocial.

1. Identificación y evaluación inicial de los Factores de Riesgo Psicosocial que puedan existir en la UPS.
2. Identificar situaciones de riesgo en estas cuatro áreas de referencias:
 - Participación, implicación, responsabilidad.
 - Formación, información, comunicación.
 - Gestión del tiempo.
 - Cohesión de grupo
3. Aportar una serie de primeras medidas preventivas, que deben servir como recomendaciones o sugerencias de mejora, siempre y cuando se adapten al contexto real

4.8 Identificación de factores y situaciones de riesgo

La aplicación del cuestionario permite explorar daños a la salud relacionados con el trabajo, para ello es necesario que se analicen datos sobre:

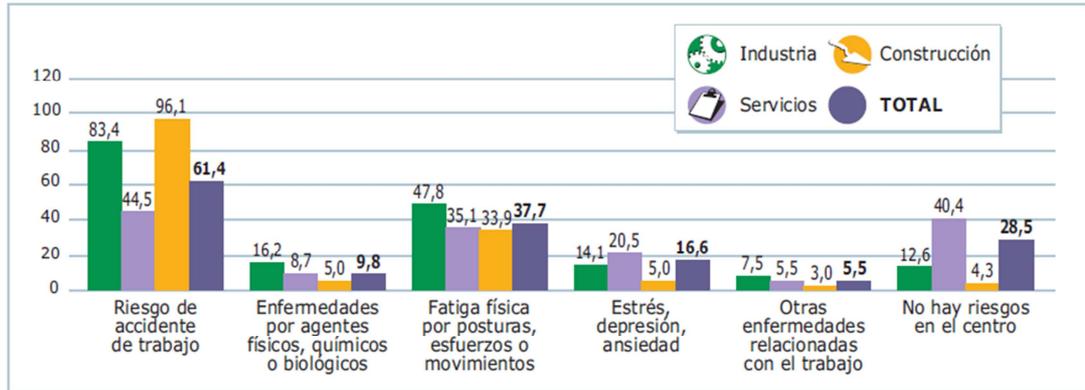
- ✓ Accidentes de trabajo
- ✓ Enfermedades Profesionales
- ✓ Síntomas y relación con el trabajo

De acuerdo a la una publicación presentada en el test de Navarra, se muestra el siguiente gráfico en el que se presentan los riesgos para daños de la salud en el trabajo. Este gráfico presenta el alto riesgo de “Accidentes de Trabajo” que se encuentra situado en el área de la construcción con un 96.1%, seguido por la Industria en 83.4%, y valores intermedios de daños por fatiga física en la Industria y Servicios.

Gráfico 9

4 riesgos en la salud por actividad

Gráfico 14.1. EXISTENCIA DE RIESGOS PARA DAÑOS DE LA SALUD EN EL CENTRO DE TRABAJO POR SECTOR DE ACTIVIDAD



Base: Total de empresas.

Fuente: Cuestionario de Empresa. Industria, Servicios y Construcción. II Encuesta Navarra de Salud y Condiciones de Trabajo 2004.

Fuente: II Encuesta Navarra de Salud y Condiciones del Trabajo 2004

4.9 Identificación de acoso psicológico y laboral

De acuerdo a la II Encuesta de Navarra, el acoso en el trabajo hace referencia a aquellas situaciones en las que las personas ejerce un conjunto de comportamientos caracterizados por violencia psicológica extrema y sistemática durante tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar o sitio de trabajo. Este acto tiene como consecuencia intimidar, reducir e intimidar emocional e intelectualmente a la víctima con el objetivo de eliminarla de la organización, en el test de Navarra las preguntas que evalúan esta variable son 28, 29 y 30.

4.10 Descripción del test de Navarra

El Test fue aplicado a un total de 82 personas que conforman el personal administrativo de la universidad Politécnica Salesiana del Campus el Girón. El test contiene 30 preguntas, las encuestas en algunos casos fueron aplicadas de manera

directa y en otros se entregó el test para que los trabajadores lo puedan llenar en su tiempo libre.

4.10.1 Población a la que se dirige:

El test evalúa al total de trabajadores del campus el Girón de la Universidad Politécnica Salesiana, esencialmente en el área administrativa, que cuenta de acuerdo a registros ofrecidos por la Dirección de Talento Humano de la misma, con mayor número de personal. Especialmente en el área de servicio y mantenimiento.

4.10.2 Medidas que aporta:

Se obtiene una puntuación, en cuatro niveles de riesgo, para cada uno de los factores descritos que identifican la situación de grupos de trabajadores en riesgo.

4.10.3 Ventajas y Desventajas de la aplicación del test:

Es un instrumento muy sencillo, de fácil aplicación, requiere poco tiempo, tiene instrucciones breves y claras, y además su administración puede ser colectiva.

Está excesivamente centrado en el trabajador y existen factores y aspectos propios de la empresa que no se consideran. Hacen falta más estudios que confirmen la validez discriminante del cuestionario, puesto que solo existen datos sobre validez de contenido.

4.10.4 Instrucciones previas a la aplicación del test:

Se deben tener en cuenta los siguientes puntos:

1. Informar a todas las partes implicadas de la empresa de la utilidad, finalidad y significado tanto de la evaluación de riesgos psicosociales como de la puesta en marcha de medidas preventivas consensuadas entre todas las partes.
2. Recogida y análisis de toda aquella información que sea relevante en el estudio sobre factores de riesgo psicosocial.
3. Pasar la prueba al 100% de la plantilla. En el caso de no ser posible, asegurar una estrategia de muestreo representativa de todas las condiciones de trabajo existentes en la organización.
4. Los cuestionarios deben ser administrados en mano por el técnico y recogidos por él mismo.

5. Se debe garantizar el anonimato y la confidencialidad de la información recogida
6. La redacción del informe de evaluación y la planificación de las medidas preventivas deberán adaptarse y ajustarse a las posibilidades y a la realidad de cada empresa en particular.
7. Es importante que se recuerde al colectivo que está cumplimentando la prueba que conteste a todos los ítems; para su correcta valoración.

4.11 Factores psicosociales descritos en el test

De acuerdo a la metodología publicada en el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo el test de factores psicosociales de riesgo describe los siguientes factores.

4.11.1 Carga mental:

Que entiende el grado de movilización, el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo. Este factor valora la carga mental a partir de los siguientes indicadores:

1. Las presiones de tiempo, contempladas a partir del tiempo asignado a la tarea, la recuperación de retrasos y el tiempo de trabajo con rapidez.
2. Esfuerzo de atención. Éste viene dado, por una parte, por la intensidad o el esfuerzo de concentración o reflexión necesarios para recibir las informaciones del proceso y elaborar las respuestas adecuadas y por la constancia con que debe ser sostenido este esfuerzo. El esfuerzo de atención puede incrementarse en función de la frecuencia de aparición de posibles incidentes y las consecuencias que pudieran ocasionarse durante el proceso por una equivocación del trabajador. Este aspecto es evaluado considerando la intensidad de la atención y el tiempo que debe mantenerse y aspectos que la incrementan como la frecuencia y las consecuencias de los errores.
3. La fatiga percibida. La fatiga es una de las principales consecuencias que se desprenden de una sobrecarga de las exigencias de la tarea.

4. El número de informaciones que se precisan para realizar la tarea y el nivel de complejidad de las mismas son dos factores a considerar para determinar la sobrecarga. Así, se mide la cantidad de información manejada y la complejidad de esa información.
5. La percepción subjetiva de la dificultad que para el trabajador tiene su trabajo.

4.11.2 Autonomía temporal:

Este factor se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso. Se pregunta al trabajador sobre la elección del ritmo o de la cadencia de trabajo y de la libertad que tiene para alternarlos si lo desea, así como respecto a su capacidad para distribuir sus descansos.

4.11.3 Contenido del trabajo:

Con el término "contenido del trabajo" se hace referencia al grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico del mismo.

Las preguntas referentes a este factor pretenden ver en qué medida el trabajo está compuesto por tareas variadas y con sentido, implica la utilización de diversas capacidades del trabajador, está constituido por tareas monótonas o repetitivas o en qué medida es un trabajo que resulte importante, motivador o rutinario.

4.11.4 Supervisión-participación:

Este factor define el grado de autonomía decisional: el grado de la distribución del poder de decisión, respecto a distintos aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo, entre el trabajador y la dirección.

Este factor se evalúa a partir de la valoración que el trabajador otorga al control ejercido por la dirección y el grado de participación efectiva respecto a distintos

aspectos del trabajo así como por la valoración que el trabajador realiza de distintos medios de participación.

4.11.5 Definición de rol:

Este factor considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador y es evaluado a partir de dos cuestiones:

1. La ambigüedad de rol. Se produce ésta cuando se da al trabajador una inadecuada información sobre su rol laboral u organizacional.
2. La conflictividad de rol. Existe conflictividad entre roles cuando existen demandas de trabajo conflictivas o que el trabajador no desea cumplir. Pueden darse conflictos entre las demandas de la organización y los valores y creencias propias, conflictos entre obligaciones de distinta gente y conflictos entre tareas muy numerosas o muy difíciles.

4.11.6 Interés por el trabajador:

Este factor hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o bien si la consideración que tiene del trabajador es de carácter instrumental y a corto plazo. La preocupación personal y a largo plazo tiende a manifestarse en varios aspectos: asegurando estabilidad en el empleo, considerando la evolución de la carrera profesional de los trabajadores, facilitando información de los aspectos que le puedan concernir y facilitando formación a los trabajadores. Por ello, se evalúan aspectos relativos a la promoción, formación, información y estabilidad en el empleo.

4.11.7 Relaciones personales:

Este factor mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores y es evaluado a través de tres conceptos. Se indaga hasta qué punto es posible la comunicación con otros trabajadores: se hace referencia a la calidad de las relaciones que el trabajador tiene con los distintos colectivos con los que puede tener contacto y se valoran las relaciones que se dan generalmente en el grupo de trabajo.

4.12 Aplicaciones del método

Cabe destacar cinco posibles aplicaciones del método de factores psicosociales:

- a) Para la evaluación de situaciones concretas. La aplicación del método en un momento dado puede ser contemplada como una "toma de temperatura" de ese momento. Los resultados obtenidos muestran qué magnitud y qué particularidades presenta unos determinados factores psicosociales en un grupo concreto, lo que permite realizar un diagnóstico de las condiciones psicosociales de ese grupo.
- b) Para la localización de fuentes de problemas. Dada la existencia de un problema y de cara a establecer sus posibles remedios, el método permite identificar algunos de los ámbitos en los que se está originando ese problema y así, orientar las posteriores acciones a emprender.
- c) Para diseñar cambios (contenido, magnitud y dirección) y priorizar actuaciones. De cara a llevar a cabo algunos cambios en la organización para solucionar algún problema, los resultados obtenidos tras una aplicación del método pueden orientar tanto para establecer qué tipo de acción ha de llevarse a cabo, como para determinar la intensidad o la urgencia con la que ha de llevarse a cabo esa acción o para señalar el ámbito (colectivo, departamento, etc.) de intervención. Por otra parte, los resultados obtenidos a partir de la

aplicación de este método pueden servir de orientación para priorizar unas acciones sobre otras.

- d) Para la comparación de un grupo en dos momentos distintos o entre distintos grupos. Debido a que los resultados que ofrece el método están estandarizados, los datos obtenidos en una aplicación a un grupo en un momento dado pueden ser comparados con los datos recogidos en otro grupo o en el mismo grupo pero en momentos distintos. Eso permitirá, por una parte, valorar la evolución de las condiciones psicosociales de trabajo en el tiempo o evaluar el impacto de determinados cambios que se realicen y, por otra, observar las diferencias que a este nivel se dan entre distintos grupos.
- e) Para tomar conciencia de la situación. La utilización del método puede contribuir a la difusión de nuevas perspectivas acerca de la organización del trabajo y a enriquecer el debate interno en la empresa con conceptos y puntos de vista inusuales en muchas empresas, sobre cuál puede ser el origen de algunos problemas o cómo abordarlos.

4.13 Presentación de resultados:

El método permite conocer la situación de una serie de factores que afectan a un área organizativa, departamento, sección o grupo de trabajo.

La puntuación grupal se obtiene a partir de las puntuaciones de cada sujeto en cada factor y, ésta, a su vez, de las respuestas a las preguntas que conforman cada factor.

En general, las preguntas contribuyen de manera distinta a la puntuación final de su factor. Igualmente, cada opción de respuesta tiene distinto valor. La distinta aportación de cada pregunta (y dentro de cada una de éstas, de cada opción de respuesta) se ha establecido a partir de dos criterios:

- a) Por la importancia del aspecto que mide una pregunta establecida teóricamente en función de la importancia que han dado a ese aspecto

distintos estudios y metodologías consultadas para la elaboración de este método.

- b) Por la relación que las preguntas han mostrado experimentalmente con variables como el absentismo, la insatisfacción laboral y la sintomatología psicosomática.
- c) El método presenta los resultados en dos diferentes formatos: por un lado se ofrecen las medias del colectivo analizado para cada uno de los factores (Perfil Valorativo) y, por otro, se ofrece el porcentaje de contestación a cada opción de respuesta de cada pregunta (Perfil Descriptivo).

Ofrece la media de las puntuaciones del colectivo analizado para cada uno de los factores psicosociales de los que consta el método. Estas puntuaciones son trasladadas a un perfil gráfico en el que se presenta una escala de valores comprendida entre 0 y 10 para cada factor.

4.14 Perfiles que se presentan el test

4.14.1 Perfil valorativo:

En este perfil se distinguen tres diferentes tramos que indican distintas situaciones de riesgo:

- a) Situación satisfactoria (desde 0 a 4 puntos)
- b) Situación intermedia (desde 4 a 7 puntos). Las condiciones existentes pueden generar molestias a un cierto número de trabajadores pero no son lo suficientemente graves como para demandar una intervención inmediata. Sin embargo, es una situación que es preciso subsanar en cuanto sea posible, ya que estos factores pueden resultar, en el futuro, fuentes de problemas.
- c) Situación nociva (desde 7 a 10 puntos). Los factores cuya puntuación está comprendida en este tramo requieren una intervención en el plazo más breve posible. Es previsible que en situaciones de este tipo exista entre los trabajadores una gran insatisfacción con su trabajo, o una tendencia al incremento del absentismo o que aparezca sintomatología asociada al estrés.

Además, para cada factor se indica en unos recuadros situados debajo de cada escala, el porcentaje de trabajadores que se posiciona en cada una de las tres situaciones mencionadas.

4.14.2 Perfil Descriptivo:

Ofrece una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual permite obtener datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor.

5 Capítulo IV

5.1 Diagnóstico factores de riesgo

5.2 Antecedentes

Desde la aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es obligatorio evaluar los riesgos presentes en todas y cada una de las situaciones de trabajo incluidos los riesgos de carácter psicosocial. Desde la perspectiva psicosocial, los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en el transcurso de su jornada laboral tienen su origen en el terreno de la organización del trabajo y aunque sus consecuencias no son tan evidentes como las de los accidentes de laborales y las enfermedades profesionales, no por ello son menos reales, las afectaciones que son consecuencia de factores psicosociales, carga de trabajo, fatiga o estrés se manifiestan a través de indicadores diversos como absentismo, defectos de calidad, estrés, o ansiedad.

Por esta razón es fundamental, a fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida personal y el entorno laboral establecer los factores psicosociales que pueden afectar a los trabajadores y trabajadoras de la Universidad Politécnica Salesiana en el desarrollo de sus tareas.

Una vez se determino que la herramienta para evaluar factores psicosociales de riesgos mas adecuada es el test de Navarra, se procedió a realizar la aplicación del test.

La recolección de datos se la realizo con base a una lista proporcionada por el departamento de GTH del personal Administrativo. Se realizaron las evaluaciones por departamento, en la tarde con el fin de no interferir en las actividades laborales normales de los trabajadores.

Es importante que se mencione que, semanas antes de que se tomen las evaluaciones, la universidad había realizado algunos despidos y había desistido de renovar contratos con algunos trabajadores. Por lo tanto se presento cierta resistencia a responder el test.

Debido a que se había asociado el test con futuros despidos, las inquietudes quedaron disueltas una vez que se mantuvo una charla con los responsables de cada área y se implemento rapport con los directores de cada área y el personal al que paulatinamente se le aplico el test.

La recolección de datos se realizo con el total de la población del personal administrativo de la universidad. El análisis se lo realizo de forma particular departamento y posteriormente de manera global

Luego de realizar las calificaciones y valoraciones del test de Navarra en el personal Administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana y luego de realizar las valoraciones correspondientes, se obtuvieron los siguientes resultados.

5.3 Presentación de resultados por área

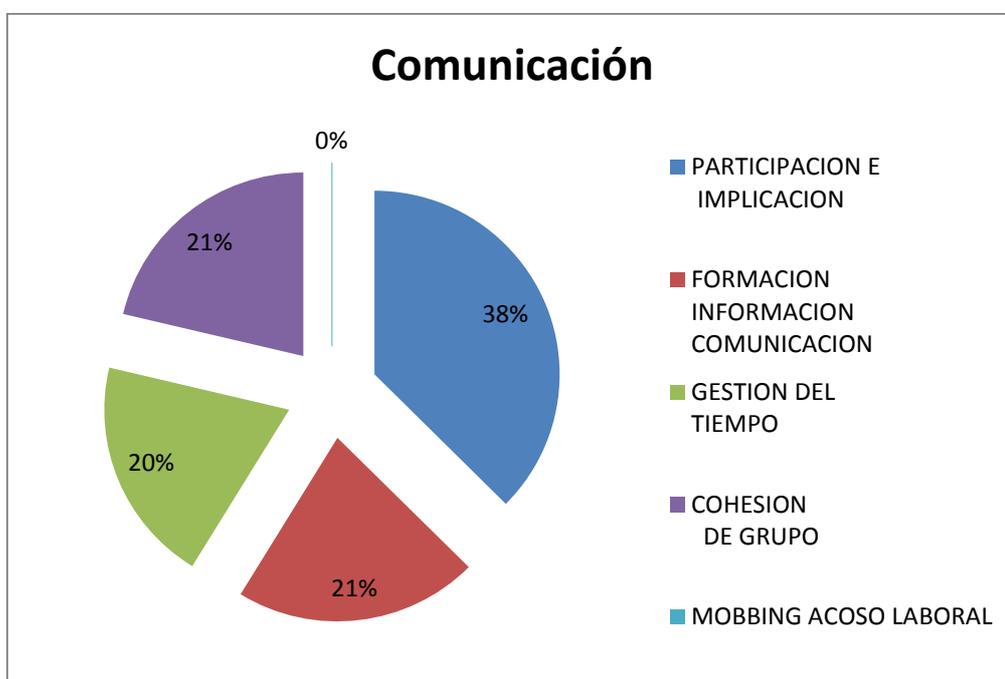
A continuación se detalla de manera gráfica los resultados obtenidos:

Gráfico 10

Resultados obtenidos departamento comunicación

DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN

PARTICIPACION E IMPLICACION	FORMACION INFORMACION COMUNICACION	GESTION DEL TIEMPO	COHESION DE GRUPO	MOBBING ACOSO LABORAL
27	13	14	15	0
26	17	10	13	0
26	15	18	17	0
26,33	15,00	14,00	15,00	0



DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN

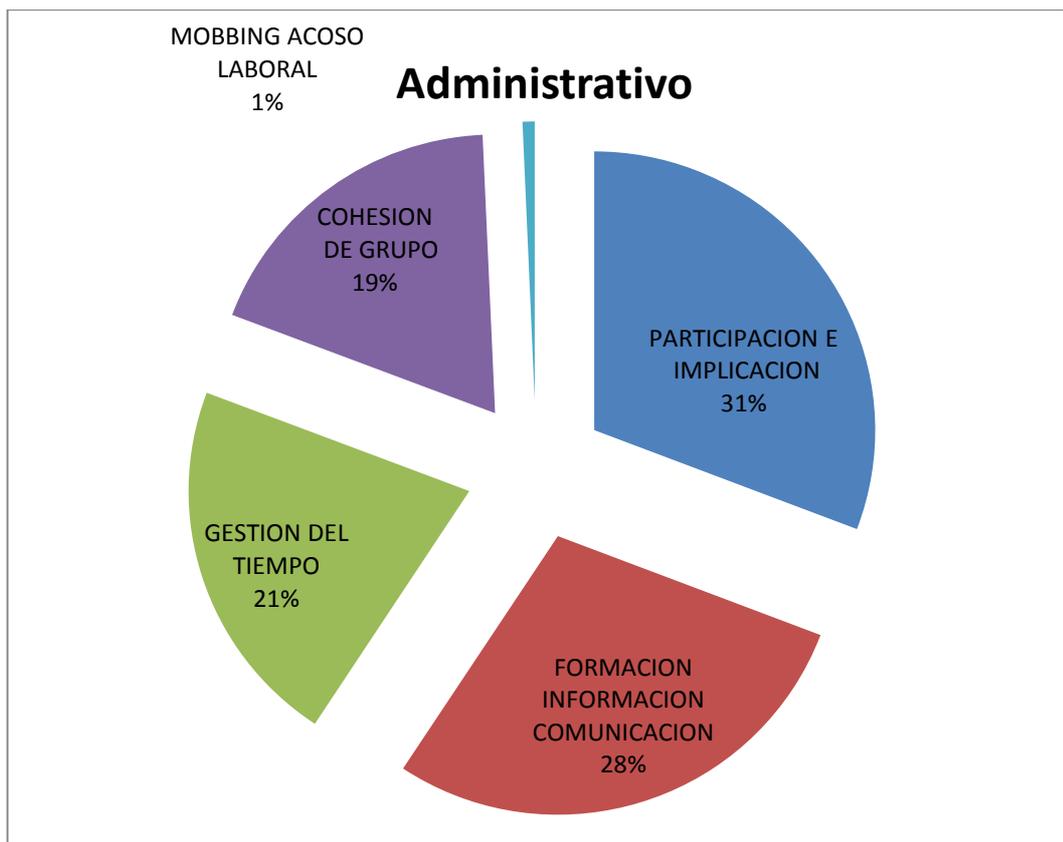
PARTICIPACION E IMPLICACION	FORMACION INFORMACION COMUNICACION	GESTION DEL TIEMPO	COHESION DE GRUPO	MOBBING ACOSO LABORAL
26,33	15	14	15	0
MUY ADECUADO	INADECUADO	INADECUADO	INADECUADO	ADECUADO

Fuente: La autora

Gráfico 11

Resultados obtenidos departamento administrativo

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO				
PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN	FORMACIÓN INFORMACIÓN COMUNICACIÓN	GESTIÓN DEL TIEMPO	COHESIÓN DE GRUPO	MOBBING ACOSO LABORAL
16	11	12	13	0
18	26	10	25	0
17	11	20	12	0
16	21	12	15	0
24	20	8	4	0
19	13	10	11	2
27	16	15	13	2
23	36	13	17	1
7	10	17	11	0
13	13	14	14	0
33	20	14	13	0
21	14	11	7	0
7	0	15	4	1
16	20	6	8	1
10	19	9	5	0
25	16	14	8	0
9	8	12	3	0
22	17	14	8	1
3	20	10	13	0
24	13	8	7	0
17,5	16,2	12,2	10,55	0,4



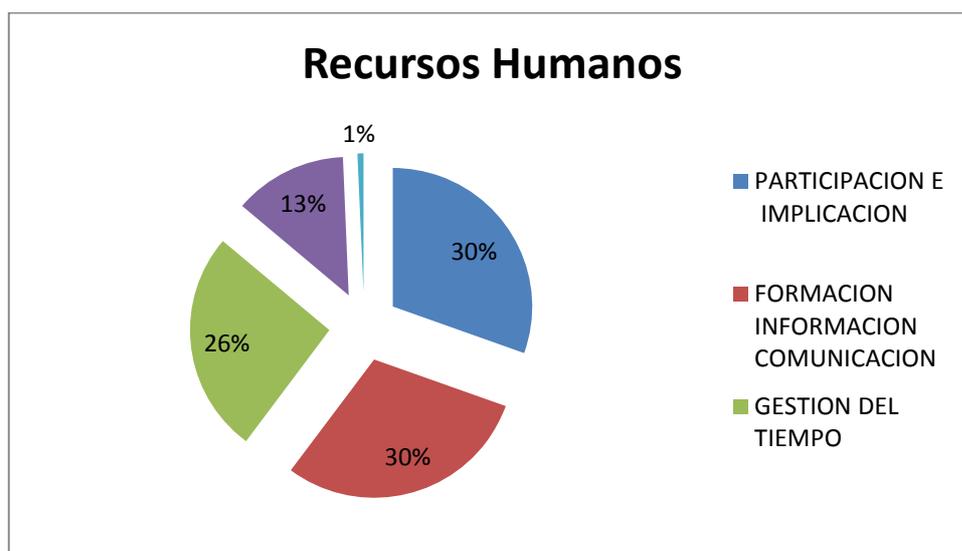
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN	FORMACIÓN INFORMACIÓN COMUNICACIÓN	GESTIÓN DEL TIEMPO	COHESIÓN DE GRUPO	MOBBING ACOSO LABORAL
17,5	16,2	12,2	10,55	0,4
INADECUADO	INADECUADO	INADECUADO	ADECUADO	ADECUADO

Gráfico 12

Resultados obtenidos departamento recursos humanos

<u>RRHH</u>				
PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN	FORMACIÓN INFORMACIÓN COMUNICACIÓN	GESTIÓN DEL TIEMPO	COHESIÓN DE GRUPO	MOBBING ACOSO LABORAL
22	16	15	11	2
5	6	10	0	0
27	15	18	8	0
25	26	16	17	0
9	11	9	1	0
0	12	7	1	0
14,67	14,33	12,50	6,33	0,33

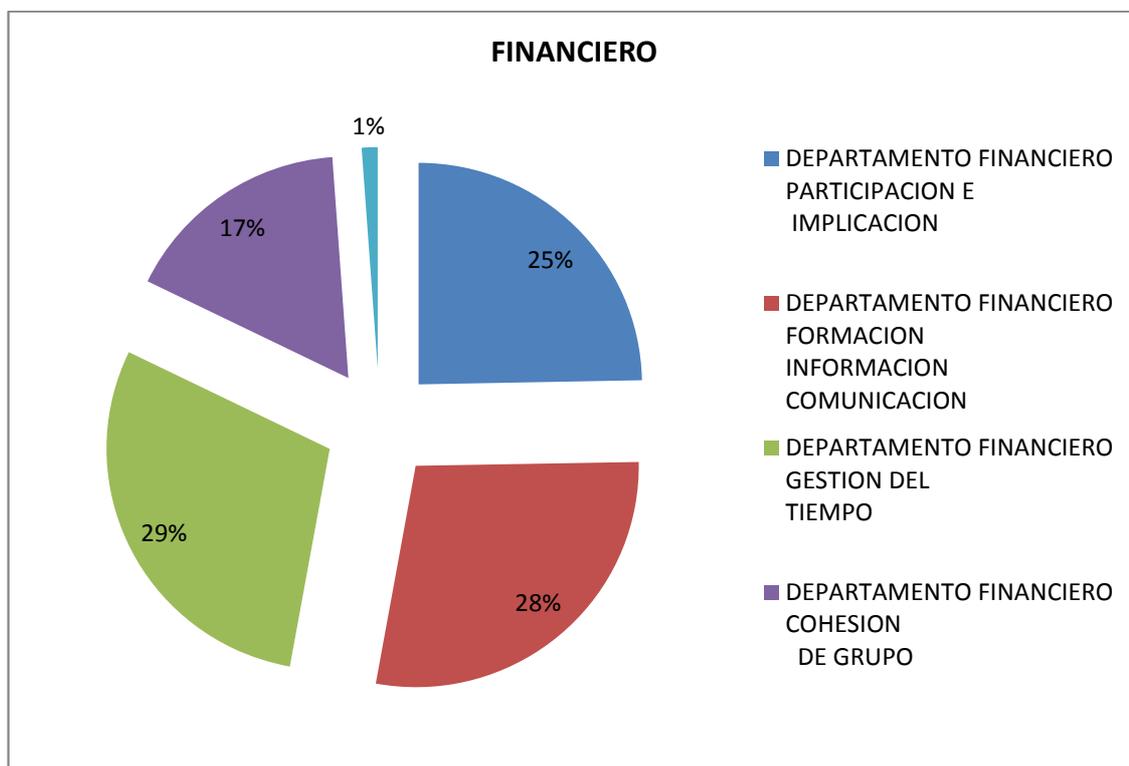


<u>RECURSOS HUMANOS</u>				
PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN	FORMACIÓN INFORMACIÓN COMUNICACIÓN	GESTIÓN DEL TIEMPO	COHESIÓN DE GRUPO	MOBBING ACOSO LABORAL
14,67	14,33	12,5	6,33	0,33
ADECUADO	INADECUADO	INADECUADO	ADECUADO	ADECUADO

Gráfico 13

Resultados obtenidos departamento financiero

<u>FINANCIERO</u>				
PARTICIPACION E IMPLICACION	FORMACIÓN INFORMACIÓN COMUNICACIÓN	GESTIÓN DEL TIEMPO	COHESIÓN DE GRUPO	MOBBING ACOSO LABORAL
6	9	12	5	0
18	17	14	6	1
5	11	12	12	1
14	12	13	6	0
10,75	12,25	12,75	7,25	0,5

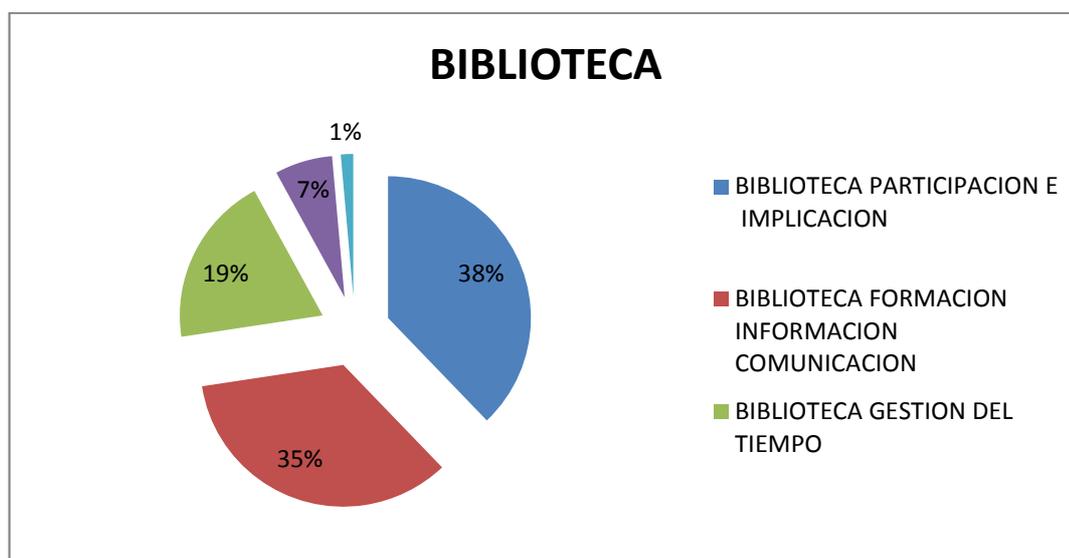


<u>DEPARTAMENTO FINANCIERO</u>				
PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN	FORMACIÓN INFORMACIÓN COMUNICACIÓN	GESTIÓN DEL TIEMPO	COHESIÓN DE GRUPO	MOBBING ACOSO LABORAL
10,75	12,25	12,75	7,25	0,5
ADECUADO	ADECUADO	INADECUADO	ADECUADO	ADECUADO

Gráfico 14

Resultados obtenidos departamento biblioteca

<u>BIBLIOTECA</u>				
PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN	FORMACIÓN INFORMACIÓN COMUNICACIÓN	GESTIÓN DEL TIEMPO	COHESIÓN DE GRUPO	MOBBING ACOSO LABORAL
13	14	5	2	0
14	7	12	4	0
25	14	13	5	1
20	30	8	0	1
21	24	13	3	1
16	16	9	4	2
25	18	9	5	0
19,14	17,57	9,86	3,29	0,71

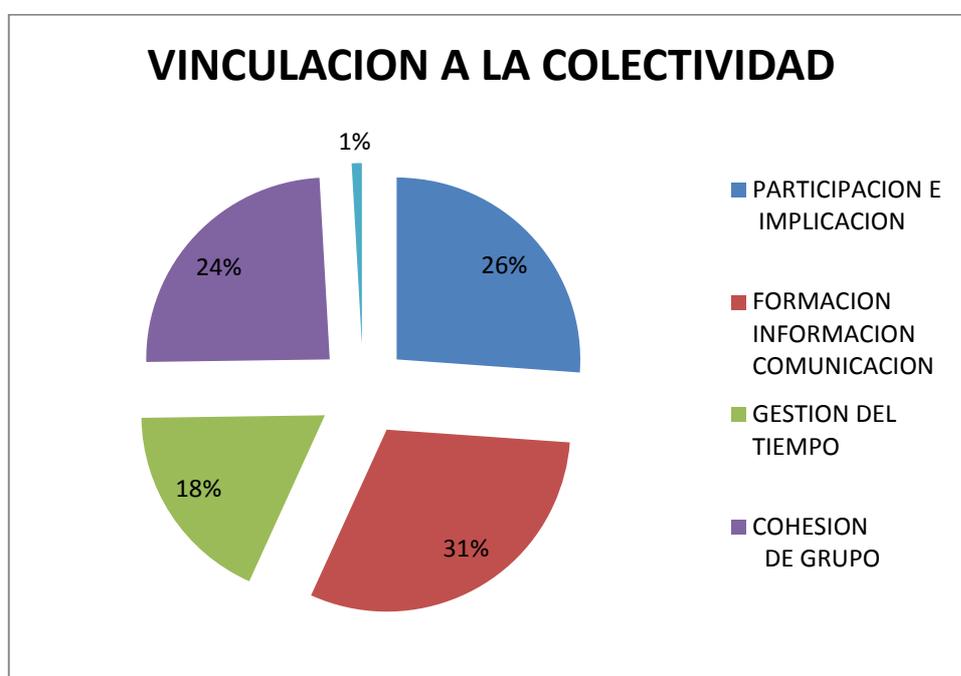


<u>BIBLIOTECA</u>				
PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN	FORMACIÓN INFORMACIÓN COMUNICACIÓN	GESTIÓN DEL TIEMPO	COHESIÓN DE GRUPO	MOBBING ACOSO LABORAL
19,14	17,57	9,86	3,29	0,71
INADECUADO	INADECUADO	ADECUADO	MUY ADECUADO	ADECUADO

Gráfico 15

Resultados obtenidos vinculación a la colectividad

<u>VINCULACIÓN A LA COLECTIVIDAD</u>				
PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN	FORMACIÓN INFORMACIÓN COMUNICACIÓN	GESTIÓN DEL TIEMPO	COHESIÓN DE GRUPO	MOBBING ACOSO LABORAL
14	5	6	6	1
6	16	10	9	0
9	13	4	12	0
9,67	11,33	6,67	9,00	0,33

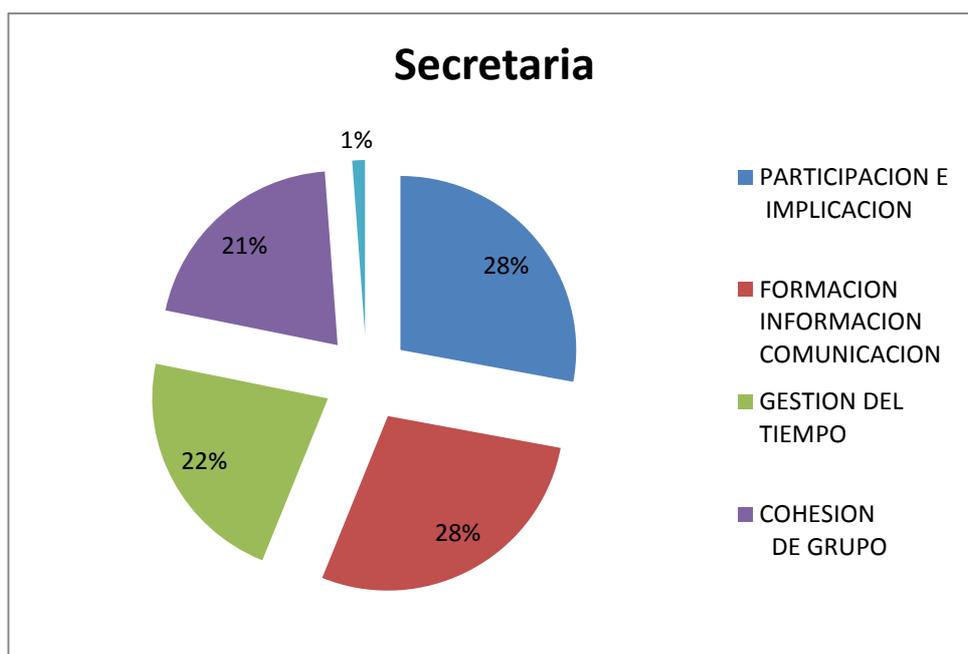


<u>VINCULACIÓN A LA COLECTIVIDAD</u>				
PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN	FORMACIÓN INFORMACIÓN COMUNICACIÓN	GESTIÓN DEL TIEMPO	COHESIÓN DE GRUPO	MOBBING ACOSO LABORAL
9,67	11,33	6,67	9	0,33
ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO

Gráfico 16

Resultados obtenidos secretaria

<u>SECRETARIA</u>				
PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN	FORMACIÓN INFORMACIÓN COMUNICACIÓN	GESTIÓN DEL TIEMPO	COHESIÓN DE GRUPO	MOBBING ACOSO LABORAL
9	9	12	8	1
15	19	19	15	1
18	22	19	18	0
24	19	16	19	0
30	28	10	11	2
19,2	19,4	15,2	14,2	0,8



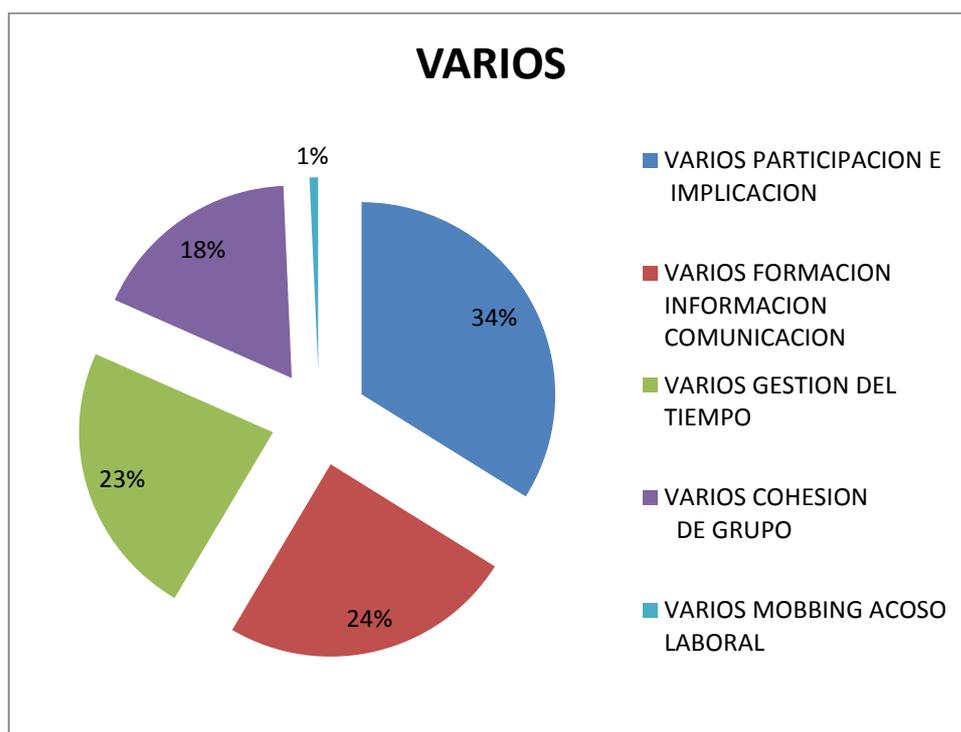
<u>SECRETARIA</u>				
PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN	FORMACIÓN INFORMACIÓN COMUNICACIÓN	GESTIÓN DEL TIEMPO	COHESIÓN DE GRUPO	MOBBING ACOSO LABORAL
19,2	19,4	15,2	14,2	0,8
INADECUADO	INADECUADO	INADECUADO	INADECUADO	INADECUADO

Gráfico

Resultados varios departamentos

VARIOS

PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN	FORMACIÓN INFORMACIÓN COMUNICACIÓN	GESTIÓN DEL TIEMPO	COHESIÓN DE GRUPO	MOBBING ACOSO LABORAL
23	20	19	16	0
20	20	11	9	1
28	19	16	8	1
22	9	7	13	0
5	3	14	5	0
19,6	14,2	13,4	10,2	0,4



VARIOS

PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN	FORMACIÓN INFORMACIÓN COMUNICACIÓN	GESTIÓN DEL TIEMPO	COHESIÓN DE GRUPO	MOBBING ACOSO LABORAL
19,6	14,2	13,4	10,2	0,4
INADECUADO	INADECUADO	INADECUADO	ADECUADO	ADECUADO

5.4 Análisis

5.5 Análisis por departamento

5.5.1 Departamento Comunicación

El departamento de comunicación mantiene un nivel adecuado de participación e implicación, ya que los trabajadores tienen libertad de para controlar, organizar y determinar los métodos a utilizar en el desarrollo de su trabajo. De la misma manera en el departamento se maneja la dirección y organización del departamento sin acoso laboral ya que los resultados de la evaluación presentan un nivel adecuado en este factor. Sin embargo los niveles de formación, comunicación, gestión del tiempo y cohesión de grupo se presentan de manera inadecuada, esto podría deberse a falta de organización en la distribución del trabajo y a que las funciones y tareas que se deben cumplir dentro del departamento no se encuentran delimitadas de manera clara, por lo que sería conveniente revisar y realizar ajustes necesarios al manual de funciones de la Universidad, esto en función de evitar duplicidad y confusión en la asignación de tareas y funciones.

Este departamento también presenta niveles inadecuados de cohesión de grupo, que pueden ser el resultado de manejo deficiente de la comunicación e información, agravado con funciones no delimitadas que podrían ocasionar inconvenientes al momento en el que los trabajadores se interrelacionan. Estos antecedentes ocasionan que el equipo de trabajo no logre fusionarse y colaborar en el desarrollo de un trabajo como grupo sino de manera individual.

Es importante que se cree un ambiente que favorezca la relación entre los trabajadores a fin de que se propicie la cohesión del grupo, se mejoren los canales de comunicación mediante el manejo de información clara y frontal y así será posible generar un equipo de trabajo comprometido y solidario.

Departamento Administrativo

De acuerdo a los resultados presentados en la evaluación de este departamento, la participación es manejada de forma deficiente que indicaría que los trabajadores no tienen independencia para organizar controlar y realizar su trabajo de manera libre. Posiblemente en esta área no se desarrollen las habilidades de los trabajadores para trabajar en equipo ni se les ofrezca autonomía sobre sus labores, esto probablemente este determinado por la supervisión constante hacia estos trabajadores, especialmente en el caso de guardias y personal de limpieza y al control que los superiores ejercen sobre las tareas. Las tareas podrían estar planificadas por la parte directiva pero no han sido socializadas. Los aspectos descritos anteriormente ocasionarían que los flujos de comunicación sean también deficientes. En este departamento el ritmo de trabajo y la carga laboral podrían también encontrarse distribuidos de forma deficiente, como consecuencia de la comunicación y formación o adiestramiento incorrecto.

Es conveniente que la inducción al puesto de trabajo en todas las áreas sea efectiva y clara de manera que permita al trabajador tener un panorama completo de los objetivos que se deben alcanzar en cada puesto de trabajo.

Se deberían realizar ajustes y se adecuar el volumen de trabajo a cada uno de los puestos. Se deben determinar los puestos de trabajo junto con las funciones que se deben cumplir dentro de cada puesto.

, también sería conveniente que se socialice de forma regular las metas en general del departamento a fin de contribuir para seguir mejorando las relaciones laborales e interpersonales y lograr fortalecer el compromiso existente entre los trabajadores y el departamento.

Considero de la misma manera que es importante se propicien espacios en los que los trabajadores puedan socializar en periodos cortos, de manera que no afecten el nivel productivo de los mismos. En cuanto al tema de acoso laboral, el departamento no presenta evidencia de presencia de persecución laboral.

Departamento de Recurso Humanos

La inserción de los trabajadores a sus tareas y funciones es deficiente en esta área lo que ocasionaría confusión en las labores y flujos de comunicación inadecuado. Es conveniente que en este departamento y en toda la universidad se implementen o corrija el manejo de procesos de inducción al nuevo personal y de fortalecimiento al personal que vienen laborando en la universidad, de esta manera se adaptaran de mejor manera cada persona al puesto de trabajo y tendrán la posibilidad de reducir los tiempos de aprendizaje optimizando de esta manera su desempeño productivo.

En todos los puestos de trabajo se deberá propender a que los trabajadores mantengan cierta autonomía en su trabajo tanto en el manejo de su tiempo como en la toma de decisiones para así propiciar en empoderamiento de su puesto de trabajo.

El departamento maneja de manera adecuada las relaciones interpersonales, la comunicación es clara, efectiva y directa lo que posibilita la cohesión de grupo en función de la consecución de objetivos grupales e individuales sin embargo es importante que el departamento fomente la oportunidad de nuevos aprendizajes y competencias, se propicie un ambiente de competencia sana que permita el desarrollo personal y grupal. Por ultimo seria beneficioso la fomentar la participación de los trabajadores en la organización, distribución y planificación del trabajo así como mantener vías de comunicación clara a fin de evitar especulaciones sobretodo en esta época en la que los despidos además de generar malestar entre los trabajadores ocasionan ansiedad y sensación de inseguridad de sus puestos de trabajo.

Departamento Financiero

Esta área maneja niveles adecuados de participación, alto grado de responsabilidad y compromiso de sus trabajadores sin embargo es posible mejorarlos a través del empoderamiento en sus actividades y tareas.

Resulta importante incrementar la calidad en sus labores, así como disminuir las actividades de supervisión por personas o sistemas de control.

Con el fin de incrementar y mejorar las relaciones laborales así como aportar de forma efectiva a mantener un adecuado clima laboral es importante que desde el nivel directivo se favorezca y propicien el contacto entre trabajadores facilitando lugares y espacios para propiciar diálogos y comunicaciones enriquecedoras.

Es también conveniente mantener y en lo posible perfeccionar los medios de información y comunicación entre los trabajadores lo que permitiría mejorar los niveles de comunicación en todas las direcciones tanto en sentido de relaciones verticales como horizontales.

Departamento de Secretaria

En cuanto al manejo de participación en esta área es fundamental fortalecer ciertos aspectos a favor de las trabajadoras a fin de contribuir con la mejora de su clima laboral y el desempeño de sus tareas, en principio se debe organizar con mayor especificidad y de manera socializada el trabajo, esto con el objetivo de evitar cargar de trabajo a las empleadas de esta área sobretodo en tiempos críticos como matriculaciones. Se debe comunicar clarificar y propiciar la participación de cada una de las trabajadoras preocupándose también por el aspecto humano y no solo por el cumplimiento de tareas y funciones. Se debe también evitar monotonía en la tarea para evitar cansancio y fatiga de los trabajadores y dar las facilidades para que el personal rote y adquiera nuevas habilidades y conocimientos.

De esta manera se lograría empoderar al personal y lograr que de manera independiente manejen su tiempo y sus labores para la consecución de metas, la socialización que la consecución de logros requiere permitirá desarrollar y fortalecer las relaciones de trabajo e interpersonales, y se lograra cumplimiento de objetivos sin dejar de lado el trabajo en equipo y el mejoramiento de clima laboral.

Sería conveniente que el personal de esta área se encuentre también inmerso en las actividades sociales o de recreación que realice la universidad, ya que por sus tareas y la atención al público constante que tienen las relega de participar en estas actividades y reduce su posibilidad de socializar y así como tiempos de descanso durante su trabajo.

Dentro de las actividades que se desarrollan a nivel directivo se debe prestar atención al apoyo que los subordinados reciben en tiempos críticos para los trabajadores ya sea en su vida personal o profesional, el personal directivo tanto de esta área como de todos los departamentos de la universidad deben mantener de forma permanente reconocimiento del trabajo y sensibilizarse en problemáticas personales.

Vinculación con la colectividad

El departamento de vinculación a la colectividad por ser un departamento que al igual que comunicación cuenta con poco personal mantiene un nivel adecuado de participación, comunicación y manejo de relaciones interpersonales, es una área que maneja comunicación eficiente y la toma de decisiones debido a la comunicación clara que tienen resulta sencilla, trabajan sin problemas de acoso o persecución laboral.

A pesar de ello en este departamento se podrían analizar y rediseñar el contenido de trabajo favoreciendo la utilización de capacidades diversas, la capacidad de organización del trabajo y fomentando la participación de cada uno de los trabajadores en la universidad.

Mejorar la comunicación en sentido horizontal a fin de crear confianza para solucionar problemas no solo laborales sino también personales que, inevitablemente afectan a los trabajadores.

Biblioteca

El sentido de pertenencia, la comunicación, formación y responsabilidad es evidente por parte de los trabajadores de esta área, mantienen claro las responsabilidades asignadas a cada uno y el grado de importancia que cada función y puesto tiene dentro del rol que cumple el departamento. Sin embargo es necesario que se desarrolle el manejo de nuevas habilidades y aprendizajes a los trabajadores esto para potencializar los aspectos intrínsecos y positivos con el fin de mejorar la calidad y eficiencia en el trabajo.

El desarrollo de su trabajo se lo realiza en un ambiente de armonía y compañerismo, colaborando unos con otros para llegar a sus metas propuestas. Al igual que otros departamentos en la universidad el volumen de trabajo no permite que tengan un espacio en el que se relacionen, fuera del trabajo, pero a pesar de ello el ambiente de trabajo es muy agradable.

Varios

Con el fin de facilitar la interpretación del test y debido a que en otras áreas existe menor número de personal o menor grado de participación o aceptación en la elaboración del test, varios departamentos fueron unidos a fin de obtener un panorama global, como es el caso del departamento de pastoral, sistemas, cecasisg, bienestar estudiantil y educación virtual.

5.6 Medidas de prevención

- ✓ Procurar que los horarios de trabajo se adapten a las exigencias del puesto de trabajo y a las responsabilidades personales y familiares del trabajador.
- ✓ Mejorar los procesos de comunicación, y mantener comunicación clara y directa a fin de evitar especulaciones y malos entendidos.
- ✓ Permitir al trabajador poner en práctica conocimientos adquiridos con anterioridad y promover el aprendizaje o desarrollo de nuevas competencias.
- ✓ Fomentar el desarrollo de los trabajadores.
- ✓ En cuanto al contenido del trabajo evitar la monotonía reorganizando las tareas y actividades.
- ✓ Fomentar la participación de los trabajadores en la organización del trabajo y en la planificación de las tareas.

- ✓ Reducir la carga laboral a fin de evitar que los trabajadores se expongan a altos niveles de exigencia y estrés laboral.
- ✓ Potencializar el equipo de trabajo a través de la participación de todos los miembros del equipo en las tareas e integrando cada trabajador con su área y enfatizando en la importancia del desarrollo de su tarea para la consecución del objetivo final.

- ✓ Informar a los trabajadores sobre posibles problemas que se presenten a fin de evitar especulaciones y que se genere un ambiente de inestabilidad laboral.
- ✓ Informar a los trabajadores de las oportunidades de crecimiento dentro de cada puesto de trabajo.
- ✓ Flexibilizar el control y supervisión de tareas a fin de que cada trabajador desarrolle responsabilidad individual y genere compromiso.

5.7 Conclusiones

Luego de haber realizado las evaluaciones correspondientes, el análisis de los resultados, y teniendo en cuenta la observación realizada lo largo del desarrollo del trabajo, ha sido posible conocer las condiciones en las que los y las trabajadores de la Universidad Politécnica Salesiana realizan sus labores.

De manera general es posible afirmar que las condiciones en las que se encuentran las instalaciones de la universidad son adecuadas y los espacios favorables para el desarrollo del trabajo, la universidad cuenta con iluminación adecuada, no existe exposición a ruido, se encuentran áreas de trabajo con y equipo de oficina ergonómico y la señalización que existe en la universidad es adecuada tanto para quienes forman el equipo de trabajo de la universidad como para la gente que la visita por primera vez.

En cuanto a las condiciones laborales la universidad mantiene una estructura organizacional vertical, que no se encuentra muy clara, ya que la información proporcionada en la página web no es completa y existen algunas personas que no tienen clara la estructura por falta de información y difusión a través de medios de comunicación internos.

En la universidad actualmente no es posible obtener información acerca de índices o estadísticas de rotación o ausentismo, ya que el departamento de GTH en la actualidad no existen registros, por lo tanto no hay datos que permitan contrastar la información obtenida en las encuestas realizadas. Sin embargo debido al trabajo de

campo realizado, entrevistas, y a la herramienta utilizada, es posible afirmar que no se presentan índices de enfermedades ocupacionales o laborales; esto puede darse en principio al grado de complejidad para identificar una enfermedad como profesional y también por la falta de un registro interno, ya que no existe departamento de Salud Ocupacional, fichas o registros médicos, además de los resultados obtenidos por área no se identificaron personas que sufran de enfermedades o dolencias recurrentes.

A excepción de enfermedades o dolencias que son consecuencia de estrés, como cefaleas, trastornos digestivos, dolores musculares o enfermedades que se encuentran en el ambiente o estacionarias.

Los problemas debido a estrés laboral y fatiga mental se originan a causa de exceso de trabajo, junto con mala distribución de tareas, y esfuerzo continuo de atención que se transforma en fatiga, cansancio mental, dolores musculares recurrentes y de cabeza.

Es importante mencionar que el estrés al que se encuentran sometidos algunas áreas y departamentos en la universidad podrían a lo largo del tiempo ocasionar problemas que se afecten en la salud de los trabajadores. Por ello podemos determinar que un riesgo psicosocial colectivo es la exposición a estrés laboral.

No se evidencia de igual manera índices de absentismo, rotación laboral o doble presencia.

Dentro de los factores psicosociales se pudo conocer que en ningún departamento se encuentra presencia de acoso laboral o mobing, factores como gestión del tiempo, comunicación, empoderamiento de los trabajadores, organización del trabajo y carga laboral posiblemente sean factores que, en algunos departamentos pueden mejorar con las recomendaciones dadas con anterioridad.

5.8 Recomendaciones

- I. Crear espacios en los que los trabajadores puedan relacionarse, compartir experiencias e incluso recrearse, esto con la finalidad de establecer y mejorar las relaciones laborales para consolidar la calidad de clima laboral existente, sobre todo en las áreas que tienen contacto con estudiantes y maestros.
- II. Se debe incluir personal con capacidades diferenciadas
- III. Se deben desarrollar oportunidades de desarrollo profesional y fomentar el conocimiento de las mismas a fin de explotar capacidades y aptitudes de los trabajadores.
- IV. Se debe generar, en lo posible un sistema de participación en la organización del trabajo a fin de socializar algunas funciones y actividades fundamentales para cada área, promover el empoderamiento y trabajo en equipo de manera activa.