

**SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL
PARA LA EBANISTERÍA SAN PABLO DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN,
AÑO 2012**

MARISOL LONDOÑO RODRÍGUEZ

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
MEDELLÍN
2012**

**SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL
PARA LA EBANISTERÍA SAN PABLO DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN,
AÑO 2012**

MARISOL LONDOÑO RODRÍGUEZ

Trabajo de grado presentado para optar al título de Psicóloga

Asesora Temática

CRUZ YANETH MIRA ZAPATA

Ingeniera Sanitaria, Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

MEDELLÍN

2012

Medellín, 10 de julio de 2012

Doctora.

SANDRA MÓNICA RAMOS OSPINA
DIRECTORA CENTRO DE FORMACIÓN AVANZADA
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
La ciudad

ASUNTO: Aprobación temática.

Cordial saludo,

Como asesora temática de trabajo aplicativo del diplomado en Gerencia en Salud Cohorte XVIII, me permito aprobar temáticamente el trabajo titulado: SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL, PARA LA EBANISTERÍA SAN PABLO DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN, AÑO 2012, realizado por Marisol Londoño Rodríguez.

Atentamente,

CRUZ YANETH MIRA ZAPATA

Asesora Temática

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Medellín, Julio de 2012.

RESUMEN ANALÍTICO EJECUTIVO (R. A. E.)

TITULO: Sistema de Vigilancia Epidemiológica en riesgo psicosocial para la Ebanistería San Pablo de la ciudad de Medellín, año 2012.

AUTOR: Marisol Londoño Rodríguez.

FECHA: Julio de 2012.

TIPO DE IMPRENTA: Procesador de palabras Word 2007 imprenta Arial 12.

NIVEL DE CIRCULACIÓN: Restringida.

ACCESO AL DOCUMENTO: Fundación Universitaria María Cano, Ebanistería San Pablo y la autora.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Programa de Salud Ocupacional.

SUBLINEA: Estudios Epidemiológicos.

MODALIDAD DEL TRABAJO DE GRADO: De aplicación para optar al título de psicóloga.

PALABRAS CLAVES: sistema de vigilancia epidemiológica SVE, enfermedad profesional, población en riesgo, riesgo psicosocial.

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO: Investigación cualitativa de carácter Fenomenológico.

CONTENIDO DEL DOCUMENTO: En este trabajo se hace referencia a la manera como se pueden brindar estrategias para la elaboración de un sistema de vigilancia epidemiológica para la prevención de los factores de riesgo psicosociales en un grupo de personas entre los 18 y 40 años que tienen situación de vulnerabilidad por las condiciones laborales en las cuales desempeñan sus funciones en la ebanistería San Pablo.

METODOLOGÍA: Es de carácter Fenomenológico porque se realiza en el contexto laboral donde se hace el trabajo de aplicación y de tipo descriptivo por la interpretación de los resultados con respecto a las encuestas realizadas y a partir de allí surge las alternativas para la elaboración de este sistema de vigilancia epidemiológica para evitar la presencia de factores de riesgo psicosociales que son generadores de estrés, ausentismo y alteraciones físicas, psíquicas y emocionales.

CONCLUSIONES: En el proceso de trabajo realizado con los integrantes de la Ebanistería San Pablo, se pudo evidenciar que es un grupo comprometido y motivado en esta propuesta de trabajo que se les plantea en vigilancia epidemiológica como forma de prevención de factores de riesgo psicosocial, en general la respuesta fue positiva y de gran acogida e interés para mejorar en su puesto de trabajo y el rendimiento laboral en general.

Acorde a lo anterior, al hacer una revisión del panorama de factores de riesgos se pudo evidenciar desde las diferentes funciones que realizan los empleados de la ebanistería que dichos factores están directamente relacionados con el estrés laboral, funciones y tareas inmediatas que deben cumplir desde cada uno de sus cargos; este fue el punto de partida para diseñar un nuevo SVE que está apoyado en el protocolo que se desglosa en el presente trabajo como medida preventiva e inmediata frente a las situaciones de riesgo sicosocial en sus puestos de trabajo.

Como aspecto importante, agradecen que se les hubiese tenido en cuenta, dado que es para mejorar su condición de vida. Además no tenían claridad de la problemática, la cual es el motivo de este trabajo de aplicación y consideran que fue un proceso de enseñanza-aprendizaje para ellos y así poder llegar a manejar mejor el entorno laboral en que se desempeñan y la manera de cómo evitar factores de riesgo en su integridad física, mental y emocional.

Cabe destacar que la unidad productiva ofrece la suficiente información para el desarrollo y ejecución del trabajo y los espacios necesarios para el mismo. Además mostraron voluntad, interés, disposición y aportaron en cada una de las actividades siendo un factor importante que facilita el cumplimiento de los objetivos trazados para este trabajo de aplicación.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. TÍTULO	11
2. MARCO CONTEXTUAL	12
2.1. MARCO CONTEXTUAL DE LA EBANISTERÍA SAN PABLO	13
2.2. ORGANIGRAMA EMPRESARIAL	16
3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	17
3.1. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	19
3.2. ANTECEDENTES SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	20
4. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL – SITUACIÓN ACTUAL	21
5. OBJETIVOS	23
5.1. OBJETIVO GENERAL	23
5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	23
6. JUSTIFICACIÓN	24
7. POBLACIÓN BENEFICIADA	25
8. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PROCEDIMENTALES	26
9. ASPECTOS LEGALES	29
10. ASPECTOS TEÓRICOS GENERALES	33
10.1. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	33
10.2. OBJETO DE ESTUDIO DE LA EPIDEMIOLOGÍA	35
10.3. USOS DE LA EPIDEMIOLOGÍA	36
10.3.1. Epidemiología ocupacional	37
10.3.1.1. Breve Historia de la Epidemiología Ocupacional	37
10.3.2. Concepto de Enfermedad Profesional	40
10.3.3. Método Epidemiológico Ocupacional	41
10.3.3.1. Identificación del problema	41

10.3.3.2. Recolección de la información	42
10.3.3.3. Procesamiento de la información	42
10.3.3.4. Identificación e interpretación de los patrones de ocurrencia de enfermedad ocupacional	43
10.3.3.5. Formulación de hipótesis	43
10.3.3.6. Comprobación de hipótesis	44
10.3.3.7. Elaboración de conclusiones	44
10.3.3.8. Aplicación de las medidas de prevención y control	44
10.3.3.9. Evaluación de la intervención	45
10.4. PROTOCOLO DE SISTEMA VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EBANISTERÍA SAN PABLO DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN	45
10.4.1. Objetivo general	45
10.4.2. Objetivos Específicos	46
10.4.3. Marco de Acción del SVE	46
10.4.4. Método del SVE	48
10.4.5. Estrategias para el proceso de SVE	48
10.4.6. Metodología para recolección de la información	49
10.4.7. Desarrollo del SVE en la empresa Ebanistería San Pablo	51
10.5. SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL	52
11. RESULTADOS	57
11.1. ESTRATEGIAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA EL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA UNIDAD PRODUCTIVA SAN PABLO	61
12. CONCLUSIONES	64
13. RECOMENDACIONES	66
BIBLIOGRAFÍA	68
WEBGRAFÍA	70
ANEXOS	72

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Registro fotográfico	73
Anexo B. Formato Encuesta.	75
Anexo C. Plegable Prevención Estrés	76

1. TÍTULO

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL PARA LA EBANISTERÍA SAN PABLO DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN AÑO 2012.

2. MARCO CONTEXTUAL

Partiendo de la Resolución 2646 de 2008, la cual hace referencia a las disposiciones y responsabilidades que van relacionadas con la identificación, evaluación, monitoreo, intervención y prevención de la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral, se considera que es necesaria la intervención en dichos factores en la ebanistería San Pablo, teniendo en cuenta que en el artículo 3 en relación con los factores psicosociales hace un abordaje respecto a que deben ser identificadas y evaluadas por los efectos negativos en la salud de los trabajadores y/o en el mismo trabajo.

En dicha Resolución se plantea el estrés como la respuesta de un trabajador en la parte fisiológica, psicológica y conductual a las demandas resultantes en la parte individual y laboral, en esta unidad productiva se evidenció como el entorno social, laboral y cultural, además de las exigencias que requiere su labor son factores desencadenantes de estrés laboral, ausentismo, ansiedad y de prevalencia de enfermedades musculares, respiratorias y circulatorias que han ameritado incapacidades y retiro de la empresa por parte de algunos de sus integrantes.

Al realizarse este trabajo se pretende identificar y detectar los factores de riesgo psicosociales que generan la necesidad de crear un sistema de vigilancia, dado que se tienen en cuenta aspectos como los procesos organizacionales, el grupo de empleados y la manera como se desarrolla el trabajo, logrando contextualizar aspectos que están en relación con lo mental, emocional y cognitivo; estando directamente asociados con el estrés laboral producto de la carga laboral y la percepción que tienen estas personas de la labor que desempeñan, originando efectos en su salud mental y física, por lo tanto en este aspecto incide de manera

significativa la accidentalidad, desmotivación, el espacio físico, la herramienta utilizada, el entorno social que esta enmarcado por el conflicto, la exigencia laboral y la falta de comunicación eficaz entre los empleados, lo cual se evidencia por la falta de compromiso y de sentido de pertenencia de algunos integrantes de la unidad que han afectado el trabajo en equipo y el liderazgo para direccionar de manera adecuada el proceso de la actividad laboral que realizan.

2.1. MARCO CONTEXTUAL DE LA EBANISTERÍA SAN PABLO

Inicialmente la historia de la ebanistería San Pablo, parte de la propuesta que establece la alcaldía de Medellín, por medio del alcalde Luis Pérez al retomar un modelo de propuesta con enfoque socio-empresarial que se trabaja en Brasil y Argentina y traerlo a la ciudad para el beneficio de la comunidad, dicha idea se inicia en el 2004 y es proponer que un 5% del presupuesto general de la ciudad se destine para la cobertura de problemas sociales, empresariales, de seguridad y educativos, el nombre que recibe es el Presupuesto participativo (PP) porque incluye a todos los grupos de la comunidad de manera indiferenciada. A partir de allí se empiezan a consolidar y trabajar estas ideas al respecto y se decide que en la parte empresarial se creen inicialmente Unidades Productivas donde se asocien 5 o mas personas de la misma comunidad y creen una idea empresarial, acorde a las necesidades del sector, sean autosostenibles en el tiempo, promuevan el emprendimiento social, generen y brinden empleo y que tengan un plan de negocios que promuevan en la comunidad, ciudad y el país sus productos por su buena calidad, Hasta finalmente llegar a hacer una empresa consolidada en el medio.

Partiendo de la propuesta anterior, en el año 2007 un grupo de 20 personas del sector de Manrique Guadalupe se reúnen y empiezan a ver la necesidad de crear en el barrio una empresa que bajo costos moderados y acordes al nivel de vida de

las personas que residen en esta parte de Medellín, pueda ser generadora de empleo y se proyecte a la comunidad desde el modelo de la economía solidaria. Trabajar en una idea empresarial con el apoyo de la Junta de Acción Comunal y la mesa económica del sector, pensando en la importancia de tener una ebanistería como algo novedoso y que rindiera ganancias significativas para el sector y por ende generar empleo a las personas de la comunidad, crear un empleo digno y tener sostenibilidad económica a futuro para consolidarse como una buena empresa. Para ello se busca asesoría con 4 personas (Hombres líderes cívicos de la comunidad) que se unen para sacar adelante dicha idea y se involucran en el proceso de presupuesto participativo y planeación local el cual es ajustado por el plan de desarrollo del municipio de Medellín (PP) del año 2010 y comienzan con la aprobación de la propuesta, reconocimiento de su plan de negocios, existencia de base asociativa y cumplimiento de estándares exigidos para participar en el convenio.

A partir del 2009 vienen recibiendo el apoyo de PP y en la actualidad cuentan con una base social de 10 personas y 8 asociados que están sacando adelante la propuesta de empresa y de este grupo, hay un total de 11 mujeres y 7 hombres que participan de manera activa en dicha Unidad.

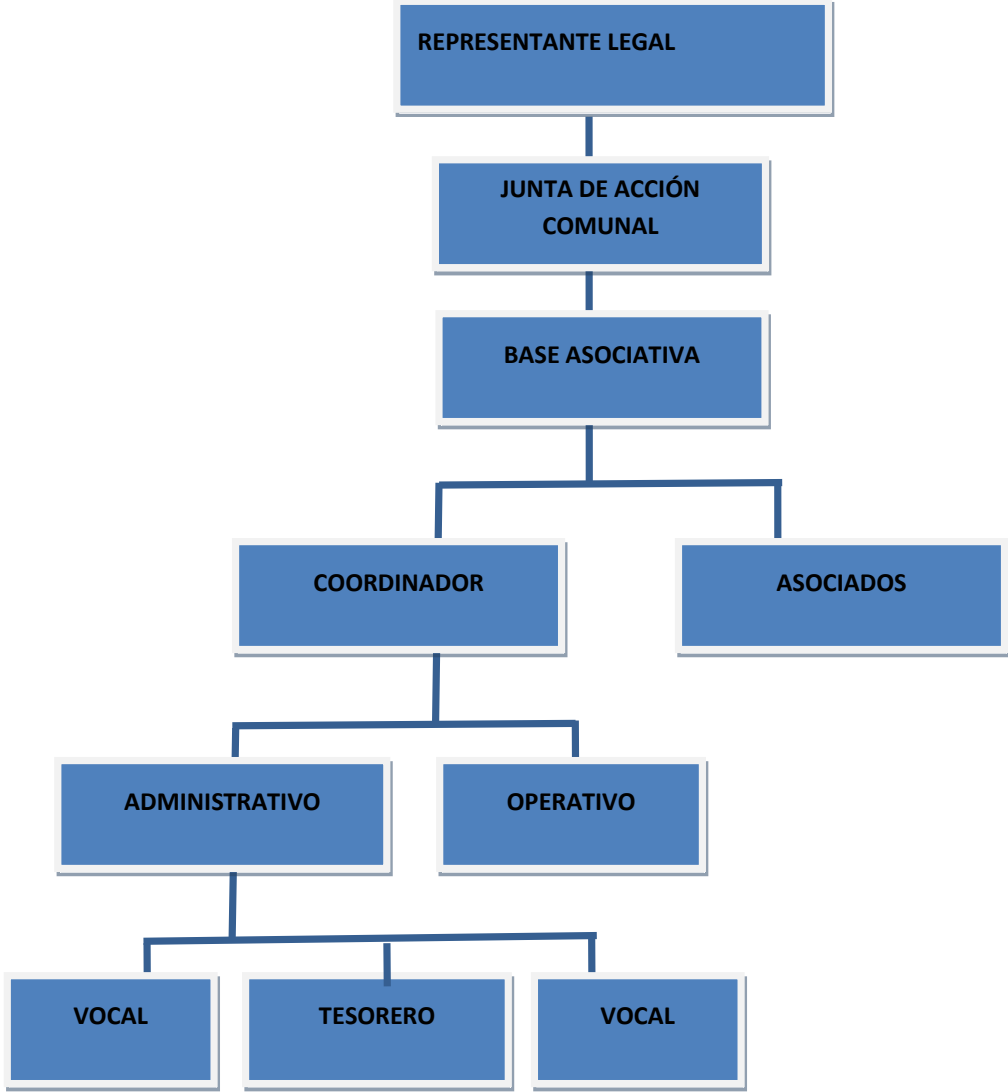
La unidad productiva cuenta con un modesto local en la calle 95 #42b-03 del Barrio Guadalupe, comuna 1, son personas idóneas en la elaboración de artículos en madera que es dura y pesada, producen muebles elaborados y lo que mas trabajan es el torneado, taracea y marquetería con material pesado y adaptado a estas necesidades, su objetivo es diseñar muebles de alta calidad y diseño, haciéndolo a nivel comercial y doméstico, en todo lo relacionado con el diseño del mobiliario, manejan las llamadas maderas finas, preciosas, indígenas y exóticas lo cual les facilita elaborar muebles chapeados y macizos que trabajan con un cepillo especial y maquinas para que queden mas depurados y estéticamente mas bellos y así poder ofertarlos mas fácilmente, pulen y depuran con algunas técnicas como

el abeto, aliso, almendro, castaño, ciprés, ciruelo, fresno y el chopo, además trabajan con nogal y roble utilizando maquinas pulidoras, de marca y registro que de una u otra manera generan altos niveles de ruido y contaminación y exige que los empleados estén por largas horas en una misma posición, se dedican a pulir, chapear, barnizar, embutir y teñir los diferentes tipos de madera y por ende decolar para que las maderas queden con su respectivo toque de distinción pero esto produce altas temperaturas al interior del local y que los empleados estén inhalando mucho polvo por nariz y boca. Además de que utilizan otros implementos de riesgo como la piedra pómez, esmeril, papel de lija y cuchillas de diferente tipo para alisar y que de mejor organizado el grano de la madera por eso se consideran torneros y tallistas en su especialidad.

Otros implementos de alto riesgo que son utilizados son las sierras, los cepillos de Broca estrecha, hierros de cepillar para evitar que se corroa la madera del mueble, Dando fuerza y estabilidad al mueble para cuando sea utilizado por los respectivos Clientes.

2.2. ORGANIGRAMA EMPRESARIAL

Figura 1. Organigrama Empresa Ebanistería San Pablo



Fuente: Elaboración propia.

3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Se tiene en cuenta la evidencia del estrés como parte del factor de riesgo psicosocial, dado que por las condiciones laborales de los empleados se van generando efectos que influyen en su parte emocional, social, familiar y laboral. Así mismo se debe considerar que existen unas metas laborales previas que generan presión y predisposiciones en los empleados que con llevan a las siguientes características:

-Bajo control sobre el contenido del trabajo que hace referencia a la oportunidad de desarrollar las habilidades propias y tener autonomía en la realización de la labor asignada sin tener situaciones de condicionamiento y/o presiones que afectan su rendimiento.

Las exigencias psicológicas: es la capacidad para cumplir de manera adecuada con el volumen de trabajo exigido, en esta aspecto se aborda el trabajo psíquico donde se implica la parte de emociones primarias y secundarias y sentimental del trabajador desde su quehacer con grupos de personas que de manera directa y/o indirecta forman parte del ejercicio de sus funciones y se le mide por los resultados y logros alcanzados en su proceso laboral.

El apoyo social: como factor determinante en procesos de apoyo y acompañamiento en la labor que se realiza sea por parte de compañeros, jefes y/o administrativos, este aspecto es fundamental para la comprensión, motivación y refuerzo con respecto a lo que se hace en el campo laboral.

Es importante considerar que los factores de riesgo, son los que predisponen a una persona y/o grupos de personas a un efecto de morbilidad por la falta de

condiciones adecuadas para el ejercicio de su trabajo en un espacio determinado, considerase lo biológico, ambiental, comportamental, psicológico y emocional, de allí surge el concepto de vulnerabilidad por la presencia de diferentes elementos del ambiente que son generadores de riesgos y amenazas específicas para los trabajadores en el área ocupacional.

Acorde a la revisión de los planteamientos anteriores, se encuentra que en la unidad productiva Ebanistería San Pablo, ubicada en el barrio Manrique Guadalupe, la cual está participando del programa de la alcaldía de Medellín presupuesto participativo y planeación Local por medio de la Unión Temporal conformada por confiar y CISP (Comité Internacional para el desarrollo de los pueblos) se han encontrado en integrantes de dicho grupo de trabajo, características relacionadas con la presencia factores de riesgos psicosociales de manera permanente y que requieren de estrategias preventivas desde la vigilancia epidemiológica para evitar la aparición de situaciones que pongan en condición de vulnerabilidad a dichos empleados dado el entorno social, cultural y laboral en el que se encuentran.

Según lo manifestado por los empleados a comienzos del 2010, se reúnen 7 personas que en su momento forman parte de la empresa y crean un sistema de vigilancia que carece de claridad con respecto a como identificar e intervenir en situaciones laborales que son generadoras de estrés, además no tiene un soporte conceptual específico en relación a líneas de trabajo que son propias de su quehacer laboral para que pueda ser operativo, no se percibe metodología, orden ni claridad en la construcción de las ideas, parece elaborado mas por una necesidad inmediata que fue exigida desde la alcaldía que por tener un interés real para que fuera algo serio y funcional, prevalece la improvisación, falta de ideas y no es concreto, esta fundamento en elementos obsoletos y poco prácticos, se evidencia la ausencia de un asesor profesional en este proceso que realizaron.

3.1. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Se encuentran situaciones de estrés que repercuten sobre las actividades laborales y personales de la población trabajadora, también que se presentan factores de riesgo físicos (debido a ruido, vibraciones, entre otros) químicos, fisicoquímicos y ergonómicos que en un momento determinado influyen en su salud, así mismo el lugar en que realizan su quehacer es muy reducido y el contexto geográfico es de alto riesgo por la situación social que se presenta en la comuna. Teniendo en cuenta el número de personas que laboran (18), no hay facilidad en muchos momentos para la realización de su trabajo y manipulación de objetos de manera cómoda, convirtiéndose así el lugar de trabajo, en otro factor de riesgo significativo.

La población considera que su entorno laboral es amenazante para la realización adecuada de su labor, lo cual los lleva a considerar que por la presencia de diferentes factores de riesgo se pueden generar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ocasionadas por el esfuerzo físico que demanda el trabajo (ebanistas) entre las cuales encontramos problemas musculares, respiratorios, osteomusculares, problemas de postura corporal, de movimientos, cardiovasculares y metabólicos, los cuales están contemplados en la resolución 2646 de 2008 y aplican en los empleados de esta unidad productiva.

En general consideran que el trabajo se puede realizar en mejores condiciones a partir del cambio de local, capacitaciones y /o trabajos de prevención al respecto, por la misma identificación de factores que se presentan los han asociado con algún problema de salud que han tenido en los últimos 6 meses y que han requerido de atención médica y psicológica y donde han evidenciado que el factor principal de dichos problemas es el estrés laboral.

Por lo tanto todos los integrantes de la Ebanistería San Pablo consideran que este trabajo de aplicación es muy importante para mejorar sus condiciones de seguridad ocupacional y las situaciones de riesgo que se presentan en su entorno laboral y así para modificar sus condiciones de vulnerabilidad y prevalencia de riesgos psicosociales se les presentó un protocolo para vigilancia epidemiológica en factores psicosociales que les permita alcanzar los objetivos laborales deseados.

3.2. ANTECEDENTES SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La Ebanistería San Pablo es una empresa que esta respaldada por presupuesto participativo que es un programa de la Alcaldía de Medellín y que se beneficia por medio de insumos que se les entrega para mejorar sus condiciones laborales y por medio de un plan de inversión hace entrega de dotación y elementos que les posibiliten trabajar, generar empleo a las personas del sector y a largo plazo tener solidez, autonomía y consolidación empresarial a partir de que se puedan sostener con el tiempo en la parte económica por el grado de producción que puedan alcanzar a futuro.

Sin embargo por las condiciones de trabajo enumeradas anteriormente, se pueden encontrar diferentes factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral en el que se desempeñan y que afectan su parte de salud física y mental en un determinado momento, además de las condiciones sociales, económicas y culturales que de una u otra manera influyen en el estilo de vida de estas personas.

4. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL – SITUACIÓN ACTUAL

Las unidades Productivas son grupos de pequeños empresarios que están conformados en los barrios y corregimientos de la ciudad de Medellín, estos proyectos van dirigidos a empresarios individuales y colectivos, donde el objetivo es mejorar la productividad y competitividad de los negocios a través de procesos de formación administrativa, técnica y social. Los componentes de esta línea son: la creación de empresas que es la que orienta y motiva al nuevo empresario a incursionar en negocios que son de su interés y los principales aspectos son:

El emprendimiento, la idea de negocio, aspectos legales, gestión administrativa, análisis de costos y gastos, gestión financiera, plan de mercadeo, formulación de proyectos, visitas de seguimiento y alianzas de créditos.¹

En estos aspectos sobresalen los procesos de manejo de personal, el abordaje en los costos y gastos, manejo de contabilidad y aspectos tributarios.

Dentro de este contexto se incluye la Ebanistería San Pablo que se encuentra en el proceso de implementación empresarial, dado que están constituyendo su base asociativa y en el manejo de un plan de negocios que incluye la elaboración de la misión, visión y valores corporativos acorde a las metas y objetivos empresariales, partiendo de los procesos de gestión y construcción empresarial.

En este grupo de empleados se han podido evidenciar diferentes riesgos en el ejercicio de su labor y que requieren de estrategias de vigilancia epidemiológica para evitar enfermedades.

¹ Unidades Productivas. Citado: julio 11 a las 11:10 am. tomado de: http://www.inti.gov.ar/upt/pdf/Manual_UPT_Indumentarial.pdf

A través de un panorama de factores de riesgo se pueden identificar los riesgos a los que se expone la población trabajadora, en este caso los trabajadores de la Ebanistería San Pablo, los cuáles a través de una encuesta, evidencian su punto de vista frente al tema.

Esto permite resaltar algunas situaciones que generan estrés laboral, manejo de herramientas de compleja manipulación, espacio reducido de trabajo, manejo de elementos tóxicos y químicos, problemas ambientales, dificultades ergonómicas y algunas situaciones del entorno social que afectan la parte emocional de los trabajadores.

Dentro del contexto se puede evidenciar que este grupo de empleados se encuentran expuestos a situaciones de riesgos físicos, ergonómicos, ambientales y sociales, lo cual afecta la parte de la salud integral de este grupo de personas y según los resultados se presenta alto riesgo al respecto.

5. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar estrategias de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo sicosocial para disminuir la incidencia de patologías causadas por las enfermedades derivadas del estrés.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un diagnóstico de las condiciones laborales de los trabajadores de la Ebanistería San Pablo.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se exponen los trabajadores de la Ebanistería San Pablo.
- Presentar un protocolo para vigilancia epidemiológica de factores sicosociales que contribuya al mejoramiento de las condiciones laborales.

6. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo pretende por medio de un sistema de vigilancia epidemiológica disminuir la presencia de factores de riesgo psicosociales que originan situaciones estresantes en los empleados de la ebanistería San Pablo, acorde a las funciones y actividades que desempeñan en cada uno de sus quehaceres. Por ello es importante tener un modelo de identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar a una población de trabajadores, incluidos los factores generados por el trabajo, así como los individuales y los extralaborales lo cual se realizara por medio de la aplicación de una encuesta general que brinde información al respecto.

Así mismo, se hace necesaria una descripción de la exposición de los empleados a dichos factores acorde al lugar en donde realizan su ocupación lo cual puede estar directamente asociado con problemas de salud física y mental, para tener una mayor claridad en la realización del protocolo final que se va a diseñar para fortalecer el SVE y favorecer las condiciones laborales.

7. POBLACIÓN BENEFICIADA

Se benefician directamente, el grupo de 18 empleados que trabajan en la Ebanistería San Pablo del Barrio Manrique Guadalupe de la Comuna 1 de Medellín, debido a que por las políticas planteadas desde el presupuesto participativo y economía solidaria, se pretende contribuir a la sostenibilidad de las empresas, se ofrece a esta población la oportunidad de generar empleo digno a las mismas personas de la comunidad, ser autosostenibles en la parte empresarial y económica y por ende generar ingresos, ser emprendedores y así poder crear su propia empresa.

Indirectamente se benefician sus familias debido que ante la disminución del estrés laboral, tienen en sus padres/madres a personas con adecuada calidad de vida, entusiasmo, motivación, sentido de compromiso y pertenencia en el desempeño de sus roles en el ámbito familiar.

Así mismo, se benefician otras 32 unidades productivas de la ciudad que se encuentran en similares condiciones y que puedan adoptar este trabajo para el mejoramiento de sus condiciones laborales, disminuyendo los factores de riesgo psicosocial y de estrés que son propios de las actividades que realizan.

8. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PROCEDIMENTALES

Para el trabajo que se realiza con la unidad productiva se implementa una metodología de carácter teórico-práctico y de tipo participativo, que les permite sensibilizarse y concientizarse del problema que se presenta en su entorno laboral, para ello se les orienta por parte de la practicante la necesidad de realizar un trabajo que les permita identificar problemas en su espacio de trabajo a partir de situaciones presentadas en su quehacer lo que lleva a la necesidad de revisar el anterior manual de vigilancia epidemiológica, pero para ello se requiere complementar con una encuesta de diez (10) preguntas muy precisas sobre las situaciones de riesgo que presentan y así poder identificar situaciones y establecer factores de protección al respecto.

La encuesta es de tipo de pregunta cerrada y se hace referencia a factores que en reunión previa habían sido identificados por los participantes, se hace la encuesta y los resultados son socializados donde se les especifica cada punto a los participantes y como ello puede generar el riesgo de aparición de factores de riesgo psicosociales y sus respectivas consecuencias tanto en la parte física, psicológica, emocional, ergonómica, laboral y económica. Se toma en cuenta la información obtenida en el panorama de los factores de riesgo psicosociales y que influyen en las condiciones y organización del trabajo de dichos empleados, el impacto de estos factores influyen en la salud física y mental de estas personas y por ende su desempeño requiriendo realizar un protocolo en SVE para garantizar la salud ocupacional, la higiene laboral y la prevención de los riesgos laborales que ello implica.

Para ello se toma en cuenta las causas de dichos riesgos que influyen en la cognición, percepción, personalidad y estilo de vida del trabajador, algunas de

ellas son: Características de la tarea, estructura de la organización, características del empleo, organización del trabajo y factores externos de la empresa.

Es claro que esto origina consecuencias en la persona por dichos factores de riesgo psicosocial como son: enfermedades cardiovasculares y pulmonares, depresión, ansiedad, trastornos en la salud mental, trastornos musculares y dolores de espalda, problemas de diferentes orígenes médicos como gastrointestinales y músculo esqueléticos, ausentismo y estrés laboral y problemáticas sociales que influyen en la salud.

La evaluación de riesgos es un paso necesario para detectar, prevenir y/o corregir las posibles situaciones problemáticas relacionadas con los riesgos psicosociales.

Se trata normalmente de una evaluación multifactorial, que tiene en cuenta aspectos de la tarea, la organización del trabajo, el ambiente, el desempeño, etc.

Uno de los ejes principales de la evaluación de riesgos psicosociales es la participación de los trabajadores en todo el proceso. De hecho, los métodos con una mayor validez científica en este ámbito se basan en realizar preguntas a los trabajadores sobre su percepción de diversas situaciones laborales que pueden ser causa de problemas de índole psicosocial.

Método de aplicación cualitativo²: es un método de investigación usado principalmente en las ciencias sociales que se basa en cortes metodológicos basados en principios teóricos tales como la fenomenología, hermenéutica, la interacción social empleando métodos de recolección de datos.

² Método de aplicación cualitativo. Citado: agosto 05 de 2011. A las 6:40 pm. Tomado de: /7634389/Casilimas-Sandoval-Investigación-Cualitativa/

Se parte de una población en la que de manera previa se aplica una entrevista que les permita a este grupo de personas hacer identificación de riesgos Psicosociales, que están relacionadas con su entorno laboral y el desarrollo de su trabajo en la ebanistería san Pablo

Descriptiva: es un proceso que, mediante la aplicación de métodos científicos, procura obtener información relevante, fidedigna e imparcial, para extender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento.³

³ Tipo de investigación. Descriptiva. Citado el 05 de agosto de 2012. tomado de: <http://peremarques.pangea.org/uabcienc.htmconsultado/29-08-2000>

9. ASPECTOS LEGALES

En el tema que se trata, es imprescindible describir algunas de las normas generales que rigen la Salud Ocupacional en nuestro país y de manera específica las que se relacionan con las enfermedades profesionales, en este caso las derivadas del estrés y con factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Ley 9 de 1979. Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

Resolución 8321 de 1983. Normas sobre protección y conservación de la audición, de la salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos, determina el ruido ambiental y sus métodos de medición, determina los valores límites permisibles para ruido continuo y de impacto. (Los valores límites permisibles son modificados por la resolución 1792 de 1990).

Decreto 614 de 1984. Determina las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. El artículo 30 menciona específicamente la obligación de las empresas de desarrollar programas de vigilancia epidemiológica de enfermedades profesionales y patologías relacionadas con el trabajo.⁴

Resolución 2013 de 1986. Que establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas.

Resolución 1016 de 1989: Reglamentación de la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional en el país.

⁴ Martínez Manuel, Vigilancia epidemiológica. Citado el 10 de septiembre de 2011. Tomado de: <http://www.cenavece.salud.gob.mx/>

Ley 100 de 1993. Es la ley pionera en la regulación y aplicación del sistema general de riesgos profesionales, su objetivo es fortalecer y favorecer en los diferentes ámbitos la condición física, mental y emocional de los trabajadores en la realización de su trabajo.

Decreto 1295 de 1994. Hace referencia a la importancia de la implementación de estrategias que favorezcan la ejecución de programas que promuevan la salud ocupacional en Colombia.

Decreto 1771 de 1994. Establece un conjunto de normas que van direccionadas a la promoción de actividades que favorezcan un adecuado ambiente de trabajo, que se promuevan las condiciones de seguridad, la higiene mental y actividades que contribuyan a sentido de pertenencia, compromiso y motivación por las actividades laborales que se realizan.

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Resolución 2346 de 2007. Regula la práctica de evaluaciones médicas y ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas y ocupacionales.

Ley 1122 de 2007. Por lo cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.

Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Decreto 2566 de 2009. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. En especial hace alusión en el riesgo psicosocial en su artículo 42, el cual dice: “Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad ácido péptica severa o Colon irritable.

Acorde a los factores de riesgos psicosociales encontrados en la Ebanistería San Pablo, se hace inclusión de hallazgos de enfermedad evidenciados, debido a que son características propias del quehacer de los ebanistas tomando como referente la tabla de enfermedades del decreto 2566 de 2009 y que están incluidas en el capítulo II de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Enfermedades por vibración: trabajos con herramientas portátiles y máquinas fijas para machacar, perforar, remachar, aplanar, martillar, apuntar, prensar, o por exposición a cuerpo entero.

Calambre ocupacional de mano o de antebrazo: trabajos con movimientos repetitivos de los dedos, las manos o los antebrazos.

Lesiones Osteomusculares y ligamentosas: trabajos que requieran sobreesfuerzo físico, movimientos repetitivos y/o posiciones viciosas.

Asma ocupacional y neumonitis inmunológica

Patologías causadas por estrés en el trabajo: trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que producen estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad ácido péptica severa o Colon irritable.

10. ASPECTOS TEÓRICOS GENERALES

10.1. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Los *Factores psicosociales* son aquellas características de las condiciones de trabajo y sobre todo de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos *estrés*. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo y el origen de este, y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse).

La relación entre la organización del trabajo y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo (el ruido) y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de procesos psicológicos conocidos popularmente como «estrés» e incluyen diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social.

El *estrés en el trabajo* ha sido recientemente definido como «un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación»

Desde que en los años 30 se publicaron los primeros trabajos de Canon (1931) y Seyle (1936), la investigación ha aportado fuertes evidencias de relación etiológica en muchos casos, y como factor pronóstico de la evolución de enfermedades entre

el estrés y trastornos de salud diversos como son las enfermedades cardiovasculares, (Kristensen 1996, Kivimaki 2002) respiratorias (Smith JM 1999) trastornos gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del intestino irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa)(Raiha 1998, Drossman 1998, Levenstein 2000), dermatológicas(psoriasis, neurodermitis)(Park 1998, Martínez 2001) los trastornos músculo esqueléticos (Sauter 1998, Martínez 2001) y el ausentismo laboral por motivos de salud (Moncada 1998, Hunden 1996).

Dentro de las nuevas investigaciones realizadas se ha encontrado una nueva clasificación creada por Martínez (2001), se estipula que los principales factores de riesgo psicosocial acorde a investigaciones realizadas de forma reciente con su equipo de trabajo son: disminución del desempeño, ausentismo laboral, Síndrome del Estrés (Burnout), Fatiga Industrial (Karoshi), trastornos digestivos, cardiovasculares y musculares.

Es importante referencias algunos modelos teóricos clásicos que hacen el abordaje del estrés, es importante iniciar con el de French y Kahn (1962) quienes referencian que los factores ambientales son determinantes en las respuestas de los individuos y se da una relación causal con el entorno en que se desempeña el individuo, el entorno psicológico, las respuestas individuales y sus efectos.

El modelo de Lazarus y Folkman (1984) hace énfasis en los procesos cognitivos como aspecto importante en la capacidad de afrontamiento y apreciación que tiene un sujeto para resolver una situación específica.

Con respecto al enfoque Ingenieril de Cox (1978) se identifica el estrés como un conjunto de factores que causan tensión interna con sus respectivas secuelas positivas o negativas.

Modelo integral de Mateson e Ivancevich (1987), considera como elementos fundamentales del estrés tanto los intraorganizacionales como los extraorganizacionales y la apreciación de la situación en el individuo provoca efectos a corto plazo en la parte cognitiva, emocional y motivacional.

Cox y McKay (1994) citados por Peiro, definen el estrés como una respuesta que produce el organismo frente a situaciones que considera amenazantes y son generadoras de malestar, tanto fisiológico como psicológico en el proceso de interacción persona-ambiente.

Sin embargo en la medida en que avanzan los estudios se va encontrando desde mediados de los años 70, que los factores psicosociales, el estrés y las condiciones laborales empiezan a influir en la calidad de vida de los trabajadores y que existen condiciones laborales y extralaborales que influyen en la capacidad mental y física de quienes son empleados, dando origen a diferentes tipos de enfermedades, por lo tanto la psicología organizacional se preocupa en el sentido de que las condiciones laborales favorezcan el desempeño de las personas acorde a su perfil, partiendo de la importancia de los ambientes de trabajo, relaciones interpersonales, comunicación, motivación y canales de asertividad entre los empleadores y empleados. Es así como desde la perspectiva psicológica la salud del trabajador se relaciona con eventos estresantes y la salud integral del trabajador y la manera como se pueden prevenir las enfermedades desde estas situaciones que se generan en el medio laboral.

10.2. OBJETO DE ESTUDIO DE LA EPIDEMIOLOGÍA

La unidad de análisis es la población de sujetos. Una población puede definirse en términos de personas, tiempo y espacio, por ejemplo: el grupo de empleados de la ebanistería San Pablo que por su labor han requerido de un trabajo de observación que posibilite conocer los factores de riesgo psicosocial que le rigen

actualmente y así poder diseñar el nuevo SVE, antes de revisar cualquier fenómeno que forma parte de su contexto, se debe conocer antecedentes previos A nivel epidemiológico.

10.3. USOS DE LA EPIDEMIOLOGÍA

El desarrollo permanente del método epidemiológico ha permitido diversificar sus usos y aplicaciones; a continuación se detallan:

Medición del nivel de salud de poblaciones, con la finalidad de:

- Determinar la carga de la enfermedad.
- Detección de tendencias en la incidencia o prevalencia de enfermedades.
- Identificación de grupos de riesgo.
- Determinación del estado de salud
- incapacidad.

Descripción de la historia natural de la enfermedad:

- Completar el cuadro clínico de una enfermedad e identificar condiciones predisponentes.
- Ayudar en el pronóstico clínico con y sin intervenciones.

Identificación de los determinantes de las enfermedades, permitiendo distinguir:

- Asociaciones de dependencia entre dos o más eventos, características o variables.
- Predecir los factores que pueden producir cambios en las condiciones de la salud.

Control y prevención de la enfermedad:

- Modificación del comportamiento humano para impedir riesgos o promover acciones saludables.
- Protección al ser humano a través de la mejora de las condiciones del medio incrementando la resistencia del huésped.

Selección de métodos de control y prevención:

- Identificando grupos de mayor riesgo a través de los estudios descriptivos.
- Identificando factores estadísticamente significativos a través de la epidemiología analítica.
- Elaborando métodos efectivos para el control y prevención a través de los estudios experimentales.

Planificación y evaluación de servicios de salud:

- Identificando los principales riesgos para la salud de la comunidad.
- Conocimiento de la eficacia de las intervenciones.
- Evaluación de la efectividad y eficacia de las intervenciones propuestas.

10.3.1. Epidemiología ocupacional.

10.3.1.1. Breve Historia de la Epidemiología Ocupacional: los riesgos ocupacionales fueron dados a conocer por Hipócrates (500 a.c.), quien exploró el medio ambiente de los pacientes, su estilo de vida y su plano profesional cuando diagnosticaba y trataba las enfermedades. Más adelante, entre los años 1500 a

1800, aparecen las primeras observaciones empíricas sobre la salud de los trabajadores.⁵

Georgius Agrícola: Maestro y científico alemán, considerado el padre de la mineralogía, escribió el libro “De Re Metallica” (1556), donde hace un análisis sistemático de la minería y la metalurgia en el Siglo XVI en Checoslovaquia, describiendo con gran detalle las prácticas mineras usadas y los efectos de los metales en los mineros.

Bernardino Ramazzini: Médico Italiano (Siglo XVII – XVIII), considerado Padre de la Medicina Ocupacional, describió las enfermedades relacionadas con el trabajo y sus causas en el libro “De Morbis Artificum” (1790).

Charles Turner Thackrah: Médico Inglés (Siglo XIX), en 1832 publicó el libro “The Effects of Arts, Trades, and Professions on Health and Longevity”, documentando las enfermedades e incapacidades de varias ocupaciones.

En los años 1830 a 1860 aparece el Movimiento de Salud Pública, el que logra generar sistemas de estadísticas poblacionales y registros de defunciones en Europa y los primeros estudios estadísticos de salud de trabajadores. Entre estos estudios tenemos los estudios de William Farr (Inglaterra), reconocido fundador del concepto moderno de vigilancia y, los de Villermé (Francia) quien realizó estudios epidemiológicos acerca de la industria francesa en la vida de los obreros.

En los años 1900 a 1940 se hace evidente la profesionalización de las actividades productivas, el sindicalismo y la intervención gubernamental. Ello logra, entre otros, capacitación formal en medicina e higiene industrial, regulación del trabajo entre niños y mujeres, y normas para industrias peligrosas (minería).

⁵ Historia de la epistemología. Citado el 20 de septiembre de 2011. Tomado de: <http://ingridpulido.blogspot.com/2010/10/breve-historia-de-la-epidemiologia.html>

En los años 1950 a 1980 los movimientos democráticos y el poder sindicalista logran generar mayor actividad gubernamental en salud y generar normas amplias para salud y seguridad en el trabajo.

La epidemiología ocupacional cuantitativa moderna se remonta a la segunda mitad del siglo pasado. En ella los ritos más importantes son:

- 1950, Gran Bretaña: método de cohortes históricas. Richard Doll, publicó el primer estudio epidemiológico longitudinal detallado sobre 113 trabajadores del sector textil-asbesto, seguidos durante 20 años.
- 1960, Estados Unidos: estudios de mortalidad en industrias de acero, asbestos, goma y minería.
- 1970-1980: evaluación cuantitativa de exposición; avances en métodos estadísticos.

La epidemiología ocupacional puede aplicarse a distintos niveles: Vigilancia para describir la aparición de enfermedades en diferentes categorías de trabajadores y proporcionar las primeras señales de advertencia de peligros profesionales desconocidos; generación y puesta a prueba de una hipótesis sobre el efecto nocivo de determinada exposición y la cuantificación de dicho efecto; evaluación de una intervención (por ejemplo, una medida preventiva como la reducción de los niveles de exposición) midiendo los cambios en el estado de salud de una población a lo largo del tiempo. En epidemiología ocupacional se basa en análisis de información obtenida de registros, cuestionarios, descripción de los puestos de trabajo u otros “estimadores” de la exposición. Para lograr este propósito la epidemiología utiliza una serie de diseños de estudio y herramientas de medición.

La epidemiología ocupacional ha prestado mayor importancia a los estudios de causas de enfermedad. Sin embargo, actualmente se presta mayor atención a la evaluación de medidas preventivas específicas para reducir la exposición, y el impacto a la salud y al ambiente. Generalmente la eliminación de la exposición a los factores de riesgos derivados de alguna actividad industrial o agrícola es muy costosa. El análisis epidemiológico ayuda a las autoridades de salud pública a encontrar un equilibrio aceptable entre riesgos para la salud y los costos económicos de prevención y control.

10.3.2. Concepto de Enfermedad Profesional. En el Código Sustantivo del Trabajo, se define “como todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar”.

La Comunidad Andina de Naciones CAN, la define “como contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la enfermedad profesional “como un hecho imprevisto y no intencionado, inclusive los actos de violencia no consensual que se deriva del trabajo o está en relación con el mismo y provoca una lesión corporal, una enfermedad o la muerte”.

Se entiende por enfermedad profesional “todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que cada año se producen 250 millones de accidentes laborales en todo el mundo y 3.000 personas mueren cada día por causas relacionadas con el trabajo. Además, se registran 160

millones de casos de enfermedades profesionales cada año y 1,1 millones de accidentes mortales en el mismo período.⁶

La existencia de múltiples factores sobre la salud de los trabajadores resulta en un perfil epidemiológico caracterizado por la coexistencia de enfermedades propias de las patologías ocupacionales tradicionales (como la hipoacusia ocupacional, intoxicaciones agudas por plaguicidas y metales pesados, enfermedades dermatológicas y enfermedades respiratorias) y otras que actualmente han sido consideradas como enfermedades relacionadas con el trabajo (cáncer ocupacional, asma ocupacional, estrés ocupacional, enfermedades cardiovasculares y osteomusculares, alteraciones inmunológicas y del sistema nervioso).

10.3.3. Método Epidemiológico Ocupacional. Se contemplan varias etapas, descritas a continuación.

10.3.3.1. Identificación del problema: son numerosas las vías y los mecanismos por los cuales se pueden identificar los problemas de salud asociados a la exposición ocupacional. La información puede originarse de sistemas previamente establecidos para estos fines (vigilancia epidemiológica), o bien, surgir espontáneamente. Es fundamental disponer de fuentes de información que faciliten la identificación del problema, entre ellas tenemos:

- Datos demográficos (distribución de la población por grupos de edad, sexo, nivel educacional, ocupación, tiempo de ocupación y en la exposición actual, migración, estilos de vida, y otros) y socioeconómicos de las poblaciones expuestas al riesgo. Esta información permite identificar patrones de ocurrencia.

⁶ Concepto de enfermedad ocupacional. Citado el 22 de septiembre de 2011. Tomado de: <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/conbassalo.htm>

- Datos de mortalidad por edad, sexo, etc.
- Datos provenientes del monitoreo biológico: constituyen mediciones de compuestos o metabolitos en fluidos biológicos (orina, sangre, etc) que permiten caracterizar la exposición de la población.
- Datos de monitoreo ambiental, que permiten identificar y cuantificar la concentración del contaminante en diferentes medios (aire, agua, suelo, alimentos u otros vehículos de transmisión).
- Información proveniente del medio industrial, comercial y económico (tipo de industria, tecnología empleada, productividad, salarios, etc.)
- Información sobre aspectos de saneamiento ambiental relacionado con los factores de riesgo (emisiones, descargas, disposición final y tratamiento de residuos industriales; y las relaciones que puede tener con el abastecimiento de agua potable, aguas de riego, aguas recreacionales, alimentos y otros medios; saneamiento básico industrial; medidas de higiene y seguridad industrial).

10.3.3.2. Recolección de la información: para demostrar la asociación causal entre los factores de riesgo y el impacto en los trabajadores es necesario recolectar la información relativa a la salud de los trabajadores y las variables de exposición. Los datos que se obtienen a partir de esta información indican la magnitud y el tipo de riesgo a que están expuestos los trabajadores y las características de los individuos (susceptibilidad de enfermar y/o morir por la exposición a uno o varios agentes contaminantes).

10.3.3.3. Procesamiento de la información: comprende la tabulación, sistematización y presentación gráfica de la información. El estudio epidemiológico ocupacional requiere del conocimiento de la frecuencia de cualquiera de las

manifestaciones (enfermos, muertos, inválidos, secuelas y otros). Esta información se puede expresar mediante medidas de resumen o indicadores de frecuencias relativas (razones, proporciones y tasas). Las tasas son el mejor instrumento de comparación epidemiológico, siendo las de mayor utilidad, la tasa de mortalidad y morbilidad (incidencia, prevalencia y letalidad de la enfermedad).

10.3.3.4. Identificación e interpretación de los patrones de ocurrencia de enfermedad ocupacional: el patrón de ocurrencia es el perfil característico en el que suele presentarse una enfermedad profesional, adoptando rasgos particulares para los diferentes componentes de la población trabajadora. La identificación de los patrones de ocurrencia es la parte fundamental del trabajo epidemiológico, debido a que proporciona información del porque algunos trabajadores se enferman y otros no. Además de identificar los patrones de ocurrencia considerando los elementos básicos en epidemiología: **persona** (trabajador), **lugar** (ambiente laboral) y, tiempo (antigüedad a la exposición); se debe considerar las características relativas al agente (factor de riesgo).

10.3.3.5. Formulación de hipótesis: una vez identificados los patrones de ocurrencia de las enfermedades ocupacionales, se procede a la formulación de una o varias hipótesis dirigidas a identificar las razones que expliquen la ocurrencia y distribución.

La hipótesis es una suposición científicamente fundamentada acerca de una situación hasta ese momento desconocida, es un supuesto sobre la interrogante principal del problema a estudiar. La hipótesis intenta adelantar una explicación teórica del problema y con ello facilitar su solución práctica.

En el ámbito ocupacional, la hipótesis es una explicación posible, sujeta a confirmación, de un fenómeno de enfermedad ocupacional. En general, la hipótesis es plausible mientras mayor sea la fuerza de asociación estadística de

los antecedentes, y mientras menor sea la cantidad de otras alternativas aceptables.

10.3.3.6. Comprobación de hipótesis: esto implica seleccionar un diseño de análisis epidemiológico para comprobar la veracidad parcial o total de dichas hipótesis o suposiciones, lo cual depende del objeto de estudio y las características de las variables. Los diseños epidemiológicos más frecuentemente utilizados para la comprobación de las hipótesis son: los estudios retrospectivos y prospectivos, en ambos estudios se procura buscar la asociación causa-efecto. En el retrospectivo las unidades de observación se clasifican de acuerdo a la variable EFECTO, y luego se investiga la variable que se presume como causa. En el prospectivo las unidades de observación se clasifican primero de acuerdo a la variable que se considera como CAUSA (exposición), y posteriormente se registra la ocurrencia o ausencia del efecto.

10.3.3.7. Elaboración de conclusiones: una vez obtenido los resultados, éstos nos van a permitir o no establecer asociación causal entre los factores de riesgo y la enfermedad, y en forma secundaria establecer la necesidad de realizar estudios adicionales, en aquellos casos donde la etiología de la enfermedad ha permanecido desconocida, y se requiere de múltiples estudios para establecer la causa.

10.3.3.8. Aplicación de las medidas de prevención y control: la utilidad de las conclusiones está dada por la aplicación de medidas de prevención y control para:

- Reducir significativamente la tasa de morbilidad y mortalidad de la enfermedad en estudio.
- Establecer o perfeccionar los sistemas de vigilancia epidemiológica.

- Evaluar programas específicos, e incluso los mismos servicios de salud ocupacional.
- Realizar programas de educación en salud de los trabajadores.
- Aclarar dudas respecto a los factores de riesgo de una enfermedad.
- Difundir la información epidemiológica a nivel académico, sanitario, administrativo, publicaciones, etc.

10.3.3.9. Evaluación de la intervención: una vez ejecutada las medidas de prevención y control, se requiere evaluar la eficacia y efectividad de las mismas en la ocurrencia impactos a la salud de los trabajadores y condiciones laborales. Este proceso podrá generar conclusiones y recomendaciones nuevas que mejoren los sistemas de prevención y control.

10.4. PROTOCOLO DE SISTEMA VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EBANISTERÍA SAN PABLO DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN

10.4.1. Objetivo general. Realizar un trabajo de sensibilización y concientización con los integrantes de la ebanistería San Pablo con respecto a la importancia de crear diferentes estrategias para la disminución de los factores de riesgo psicosociales que actualmente se presentan en su entorno laboral y que son origen de diferentes enfermedades físicas y emocionales, partiendo de la identificación de los mismos y la necesidad de hacer seguimiento e intervención, dados los niveles de estrés que presentan los empleados y las consecuencias que generan.

10.4.2. Objetivos Específicos.

- Identificar, evaluar y hacer seguimiento a los factores de riesgo psicosocial que afectan a los empleados en su parte individual, en las condiciones internas del trabajo y las condiciones externas.
- Hacer seguimiento al grupo de empleados que presentan elevados niveles de estrés asociados con factores de riesgo psicosocial dando origen a diferentes enfermedades.
- Promover actividades de promoción y prevención de la salud, así como de control de enfermedades que posibilite un adecuado estilo de vida en los empleados de la ebanistería San Pablo.
- Dar a conocer factores de prevención y de protección de la salud por medio del sistema de vigilancia epidemiológica para mejorar las condiciones de la población objeto de estudio, la empresa y el entorno extralaboral.
- Intervenir los factores de riesgo psicosociales asociados al estrés disminuyendo la exposición de los empleados a ciertos estímulos que provocan malestar al interior de dicha empresa.
- Evaluar los resultados del proceso del sistema de vigilancia epidemiológica a partir de las metas y logros alcanzados en el desarrollo del trabajo.

10.4.3. Marco de Acción del SVE (Riesgos a controlar) El principal aspecto a intervenir son los factores de riesgo psicosociales y la manera como se relacionan con el estrés y el otro aspecto es la relación de estos con las diferentes enfermedades que se originan y como inciden en la parte cognitiva, emocional y comportamental de los empleados, en este caso, según lo encontrado el

ausentismo, desmotivación, rutina laboral, deserción y disminución de la producción laboral.

Acorde a lo anterior se pretende un trabajo desde la visión integral de las consecuencias que producen dichos factores y el análisis se centra en lo que produce los estados de estrés por los estímulos que rodean el quehacer de estas personas y las condiciones de vulnerabilidad en el que se desempeñan en la parte laboral, acorde a las exigencias de sus oficios.

En el presente protocolo se toman en cuenta las variables del trabajo, el individuo a partir de la relación salud-enfermedad y la intervención preventiva que se requiere al respecto, porque al tener control de los factores de riesgo psicosocial se produce una regulación de las respuestas fisiológicas, cognitivas, comportamentales y emocionales que originan el estrés reduciendo por ende la aparición de enfermedades físicas y/o mentales.

Es importante en este trabajo la realización de actividades grupales en la parte de cohesión de grupo, asociatividad, manejo de comunicación eficaz, relaciones interpersonales, liderazgo, emprendimiento, asertividad, trabajo en equipo y capacidad en la resolución de problemas y toma de decisiones para generar un adecuado clima organizacional que va a favorecer la persona, el grupo de trabajo y el medio extralaboral y haciendo modificación de situaciones que predispongan a factores de riesgo psicosocial, condiciones de vulnerabilidad y de estrés ocupacional.

Entre los aspectos evaluados es importante hacer intervención en: Situaciones de riesgo laboral para evitar accidentes, situaciones de riesgo físico y/o predisposiciones a la aparición de enfermedades consecuentes a la actividad laboral que se realiza.

Condiciones de trabajo y/o exposición por las funciones que realizan y el tipo de herramienta, siendo objeto de exposición de riesgos significativos en su integridad.

Las tareas de riesgo por el tipo de funciones que se realizan por parte de los empleados.

Las emergencias que puedan surgir por situaciones complejas como accidentes laborales que requieran de una atención inmediata, desencadenando patologías donde el estrés es factor causal principal.

Hacer una clasificación de las enfermedades encontradas a partir de la tabla de enfermedades profesionales, según el Decreto 2566 de 2009, que posibilite la realización de un estudio epidemiológico más preciso sobre la relación de los factores psicosociales y su relación con el estrés el tipo de consecuencias físicas y/o mentales que se han presentado en este tiempo.

10.4.4. Método del SVE. Población objeto de estudio: Se hace atención e intervención a un grupo de 18 personas que son empleados de la ebanistería San Pablo de la ciudad de Medellín y que por su actividad laboral se encuentran expuestos a la presencia de factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral tanto en la parte personal y en sus condiciones internas y externas de trabajo.

10.4.5. Estrategias para el proceso de SVE. Se informa al grupo de empleados respecto a las situaciones identificadas, el análisis realizado en la parte individual, grupal y entorno laboral. Por ello se les precisa que hacer, como hacerlo, que estrategias se van a implementar, quienes son los responsables, de que manera lo van a realizar, que resultados se pueden dar y que se hace con los resultados, en esta parte se incluyen las estrategias, propuestas, medios y alternativas que les

permita hacer modificación de situaciones con tareas precisas y plazos establecidos.

En este aspecto es importante trabajar con los factores de riesgo psicosociales encontrados inicialmente y que están relacionados con la sobrecarga laboral, poco tiempo para la realización del mismo, monotonía, técnicas inapropiadas en la realización de las laborales y extensas jornadas de trabajo.

Debido al impacto encontrado en la salud de los trabajadores el desarrollo de este protocolo se centra en los efectos del estrés por la incidencia de los factores internos y externos encontrados y la combinación de ambos, originando lo que se denomina el estrés ocupacional en las personas que laboran en la ebanistería y sus condiciones laborales están relacionadas de manera directa por la inadecuada interacción de la persona con el ambiente de trabajo.

10.4.6. Metodología para recolección de la información. Se realizará una entrevista directa con las personas integrantes de la ebanistería para recolectar información en relación con la presencia de los factores de riesgo psicosociales asociados al estrés, en este caso también se involucra al representante legal, base asociativa de la unidad y algunos integrantes de la Junta de Acción Comunal que dan sus opiniones al respecto y desde lo que conocen de dicha ebanistería por sus relación directa e indirecta, también se hace apoyo con documentos, registros y revisión de la anterior propuesta del SVE, para detectar los siguientes aspectos:

- Características generales de la unidad productiva como la misión, visión, objetivos, plan de negocios, proyección social, ejecución de servicios, productos, bienes y procesos de trabajo.

- Cantidad de trabajadores y distribución de aspectos demográficos y ocupacionales como la edad, distribución por género, grado de escolaridad, tiempo de permanencia en la unidad, promedio de edad, distribución por áreas, estructura organizacional, espacio de trabajo laboral y jornadas de trabajo que se realizan.
- Situaciones encontradas que con llevan a la creación del SVE como monotonía, exceso de jornada laboral, morbilidad, accidentalidad, ausentismo, desmotivación, disminución de la productividad laboral, conflictos laborales, imagen en el mercado, riesgos en el puesto de trabajo y enfermedades asociadas con el estrés.
- Tener en cuenta los recursos disponibles con los que se cuenta en la empresa para la ejecución de la propuesta planteada en el sistema de vigilancia epidemiológico y las expectativas de la unidad con respecto a esta alternativa de trabajo.
- Inculcar la política de implementar la propuesta de crear estrategias para todo lo relacionado con los recursos humanos y salud ocupacional a partir de asesorías profesionales de personas idóneas en dicho campo.
- Aplicación de la encuesta a los empleados de la ebanistería para medir los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés y también se posibilita la medición del impacto del anterior, según el puesto de trabajo para conocer las condiciones organizacionales y de gestión que no posibilitan el desarrollo, bienestar y satisfacción del trabajados en las funciones que realiza y en su puesto de trabajo de manera específica.
- Realizar un cronograma de actividades donde se incluyan propuestas de formación educativa en el tema para priorizar en factores protectores para evitar la

presencia y mantenimiento de factores de riesgo psicosocial relacionado con enfermedades que producen estrés laboral, en este aspecto se recomienda la inclusión de grupos focales.

10.4.7. Desarrollo del SVE en la empresa Ebanistería San Pablo.

- Los aspectos de mayor falencia en la parte organizacional son: ausencia de organización, dificultades frente al cambio, falta de estabilidad laboral, poca comunicación y falta de motivación, no se evidencian procesos de evaluación para medir el perfil laboral.
- Factores laborales que presentan dificultades son las largas jornadas de trabajo, falta de claridad en los horarios, carga mental, presión laboral para el cumplimiento de metas, demasiadas responsabilidades, déficit en herramientas para cumplir con las tareas programadas.
- Con respecto a factores del entorno el espacio es demasiado reducido para la actividad que ejecutan, falta organización y las condiciones en cada puesto de trabajo son inadecuadas e impiden eficacia en la realización del trabajo.

En consecuencia se adoptan las siguientes medidas desde el SVE implementado para dicha unidad.

- Retomar el Dx de estrés y de factores de riesgo psicosociales haciendo un análisis de la situación desde cada puesto de trabajo y las respectivas consecuencias que esto les genera.
- Hacer una revisión concienzuda de cada puesto de trabajo, tomando como referente las condiciones psicosociales y se les sugiere la aplicación de una guía de observación de puestos de trabajo.

- Trabajar sobre el Dx a partir de procesos de gestión empresarial.
- Formular e implementar el SVE en factores de riesgo psicosocial, tomando como aspecto fundamental los factores protectores incluidos en este proceso.
- Hacer seguimiento y evaluación periódica la SVE implementado en dicha unidad.

10.5. SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL

El sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial partió de la necesidad detectada en las empresas y en los organismos de la seguridad social, para identificar e intervenir las condiciones de trabajo y de vida que pueden generar reacciones de estrés en el trabajador y efectos negativos en la salud y en el comportamiento. El foco de la vigilancia como estrategia preventiva, es el factor de riesgo psicosocial. un sistema de vigilancia se soporta sobre el marco conceptual de la Epidemiología Social, el desarrollo de la investigación documental supuso establecer un modelo dinámico para el abordaje de los factores psicosociales y una metodología de evaluación, todo lo cual se basa en un enfoque sistémico. (Villalobos, Gloria Elena, 2007).

Como lo plantea Henry Schultz (1993), “en su texto la motivación laboral, los factores de riesgo psicosocial influyen en las emociones y motivación de las personas, hasta desencadenar enfermedades mortales en lo físico y lo mental, eso hace necesaria la creación de sistemas y mecanismos de protección en la salud pública que protejan la salud integral del trabajador”, este tipo de propuesta permite dar origen a la creación del sistema de vigilancia epidemiológica (SVE), dado que se establece la relación de elementos conceptuales como el estrés, la epidemiología social y los factores psicosociales, dando origen a un modelo dinámico que va a permitir la integración de metas, objetivos y principios que van a

fortalecer el SVE para cualquier empresa y/o medio laboral que lo exija, ello con lleva al diseño de instrumentos y metodologías para la vigilancia y control de factores psicosociales que predisponen a las enfermedades en el ámbito laboral.⁷ Un aspecto fundamental es que los factores psicosociales son cubiertos por el sistema de vigilancia epidemiológica y permite identificar las respuestas de estrés que se dan en los individuos, independiente de los cargos con los que cumplen.

El SVE permite integrar aspectos psicosociales en el contexto de la salud ocupacional, los cuales permiten hacer un seguimiento a situaciones que generan estados de morbilidad al interior de los grupos de empleados y así poder identificar las patologías que predominan en estas situaciones y acorde a las leyes de cada país, hacer remisión al respectivo profesional con el objetivo de proteger la salud integral de cada empleado, como en la parte interdisciplinaria donde de manera general la participación es activa en los profesionales de la salud física, mental, social y ocupacional. Los procesos de vigilancia epidemiológica se caracterizan por sus procesos de formación pedagógica que integran elementos teóricos con prácticos que posibilitan el fortalecimiento de los comportamientos organizacionales.

Como aspecto destacado es importante formular lo que plantea Suárez (2000) cuando hace referencia a la nueva epidemiología por los diferentes problemas de salud que se desencadenan en la parte laboral y lo cual se puede asociar a diversas variables, el autor afirma " la nueva epidemiología permite prevenir riesgos y da origen a la investigación-acción, donde el empleado es protagonista de su participación en los procesos de salud". Es fundamental desde el quehacer del psicólogo hacer seguimiento en procesos de medición e indicadores de evaluación a una población específica para precisar los riesgos psicosociales que predominan y las consecuencias de estas amenazas al interior de cada empresa,

⁷ VILLALOBOS, Gloria Elena. Doc. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, 2007.

luego es determinante el Dx y crear propuestas de prevención primaria, tomando como punto de partida otras áreas en las propuestas que establecen en los estudios que realizan de manera previa y articular el tipo de propuestas a aplicar. De allí se hace el diseño de SVE, partiendo de los hallazgos encontrados.

Es importante retomar el hecho de que para la prevención de una enfermedad se debe hacer medición de los factores psicosociales que están en relación con el entorno y la forma como se convierten, según las circunstancias en factores de riesgo, es así como la vigilancia epidemiológica establece mecanismos de control y prevención para contener la aparición de la enfermedad, ya que en todo lugar de trabajo se contemplaran factores de carácter psico-social que puedan incidir en las situaciones de carácter laboral. Se debe de tener en cuenta que el trabajo es un lugar digno y fundamental para el ser humano porque esta relacionado con su subsistencia y calidad de vida, tanto en lo personal como lo familiar, por este motivo es de gran relevancia el estudio de los factores psicosociales, los cuales son los que proporcionan salud a las personas y grupos en general y se tienen en cuenta variables como la parte biológica, social, psicológica y de autorrealización de cada ser. El factor psico-social es el medio circundante, inmediato en donde la persona se relaciona con su medio social, laboral y experimenta una serie de condiciones que en caso de brindar garantías van a potencializar su bienestar y si por el contrario es negativo van a desequilibrar y afectar su parte física, emocional y psíquica en el trabajo y/o entorno en el cual se encuentra.

Los riesgos psicosociales son condiciones del individuo, del medio laboral y/o extralaboral que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan condiciones negativas en el empleado, la organización y los grupos, produciendo estrés y efectos negativos en la cognición, emociones, comportamiento laboral, social y fisiológico”. Es así como se debe de entender que los factores de riesgo psicosocial van de la mano con el estrés y que producen

reacciones significativas en el organismo, siendo mediadores de enfermedades que influyen en el rendimiento y motivación de las personas en el ejercicio laboral.

Es fundamental en el estudio del tema incluir la teoría de Román(1996) cuando propone una taxonomía general de modelos dentro del trabajo de aplicación para que el SVE, sea eficaz en la intervención que se realiza en las empresas y enfatiza” en modelos globalizadores y holísticos, modelos centrados en la relación hombre-trabajo, partiendo de la motivación laboral y satisfacción por el trabajo, modelo centrado en las relaciones interpersonales y el modelo de particularidades individuales” los cuales son tomados de la psiquiatría, psicología, sociología y ergonomía,

Estos modelos han permitido avances en la parte investigativa, instrumental y conceptual para comprender la compleja relación de aspectos sociales, laborales e individuales en los complejos procesos de salud-enfermedad en grupos humanos específicos que se desempeñan en determinadas labores, es así como desde el análisis psicológico se puede abordar el estudio de los efectos del estrés en el trabajo y la manera como incide en mediadores de respuestas cognitivas, emocionales y fisiológicas que requieren de procesos de evaluación e intervención desde el área como tal.

En el ejercicio profesional de Psicólogo existe un aspecto fundamental para evaluar en lo relacionado con la salud ocupacional y es el análisis de los factores psicosociales, dado que es allí donde podemos establecer los medios preventivos para las enfermedades que surgen en el puesto de trabajo y se toma como referente el individuo, el entorno y el trabajo y los respectivos factores de riesgo que se encuentran en el mismo, evaluar la personalidad, tipos de comportamiento, habilidades sociales, destrezas, temperamentos y motivación por lo que se hace son aspectos fundamentales en este proceso, así como los estados de salud mental, en relación con el trabajo.

Con respecto al trabajo aparecen condiciones laborales, aspectos del ambiente, tipos de condiciones, factores internos y externos, factores biológicos, sanitarios, de adecuación en el puesto de trabajo y cumplimiento de tareas en el cargo, lo cual se revisa en el sentido de responsabilidad, compromiso y sentido de pertenencia.

En relación con el entorno son las condiciones laborales e idóneas que se presentan en el ambiente laboral para que la persona cumpla a cabalidad con su trabajo, en ello influye la posición geográfica, cobertura y aspectos del medio externo que garantizan el adecuado ambiente laboral. Es allí donde se puede determinar la presencia y avance de enfermedades en riesgo psicosocial.

11. RESULTADOS

Partiendo de la necesidad de diseñar un SVE en la unidad productiva San Pablo para detectar la presencia de características psicológicas, emocionales, conductuales, actitudinales (riesgo sicosocial), se aplica una encuesta estándar con preguntas cerradas pero que posteriormente son sustentadas de manera verbal por parte de los empleados para tener una información mas clara y precisa de lo que se presenta.

Con los 18 integrantes de La ebanistería San Pablo se hace revisión del SVE anterior y se encuentran falencias significativas donde no existe claridad de un enfoque de tratamiento con las enfermedades profesionales que se generan por los cargos que ocupan y no están claramente definidos los perfiles y hay ausencia.

Cuadro 1. Panorama de factores de riesgo Ebanistería San Pablo.

PANORAMA DE FACTORES DE RIESGOS																			
N°	ÁREA O PROCESO	FACTOR DE RIESGO	FUENTE	ACTIVIDAD			MEDIDAS DE CONTROL				PROBABILIDAD	CONSECUENCIA	EXPOSICIÓN	GRADO DE PELIGROSIDAD	FACTOR DE FONDRIERACIÓN	GRADO DE REPERCUSIÓN	ESTIMACIÓN DEL RIESGO	RECOMENDACIONES	
				R	N. R	N.E	T.E	FUENTE	MEDIO	PERSONA									MÉTODO
I	EBANISTA	ERGONOMICO FISICO PSICOSOCIAL QUIMICO	CARACTERÍSTICAS DE LA TAREA: Posiciones de pie y prolongada. Trabajo de selección, distribución y proceso de talla y decoración de la madera Espacio de trabajo reducido y demanda y oferta permanente del producto en diferentes lugares de la zona que exigen su entrega inmediata. Agotamiento laboral, ansiedad.	X			1 2	Disminuir el tiempo en el cual permanece en una misma posición y alternar con diferentes tipos de actividades. Utilización de tapabocas y tapa oídos en la utilización de los instrumentos para el tallaje de la madera. Tratar de gestionar espacios locativos que le permitan un mejor desempeño de su trabajo.	Definir las actividades a realizar y distribución de funciones a diferentes integrantes de la ebanistería. Realizar un comodato con la alcaldía que le posibilite adquirir un local con un mejor espacio para la realización de las actividades laborales.	Realizar un trabajo de sensibilización y concientización para el manejo adecuado de los riesgos enunciados anteriormente.	Tener mayores espacios de descanso y con el grupo hacer actividades para mejorar la comunicación asertiva con el grupo de trabajo, fortalecer la motivación, confianza, sentido de pertenencia y reconocer habilidades propias y de otros en el desempeño del quehacer laboral.	Alta	Dañino	Alta	Medio	3	Moderado	Riesgo moderado	Utilización de una silla ergonómica para la realización de sus actividades. Hacer pausas laborales de 10 minutos que le posibiliten un mayor descanso y tranquilidad en la realización de su labor. Adecuación del espacio de trabajo con los instrumentos y herramientas requeridas para el cómodo ejercicio de la labor. Implementar un programa de Prevención y Promoción que brinde medidas prácticas preventivas sobre las funciones que deben desempeñar los empleados en los cargos asignados en la ebanistería.
II	PUJADOR	PSICOSOCIAL ERGONOMICO FISICO	CARACTERÍSTICA DEL EMPLEO: Inadecuadas condiciones ergonómicas, faltan mayores condiciones de seguridad y de higiene en el ambiente de trabajo, espacio de trabajo reducido e inadecuado y alta contaminación auditiva.	X			1 2	Realizar tiempo de descanso e indagar de manera clara respecto a las inquietudes que le suscita el desarrollo de su actividad laboral. Capacitarse en el manejo adecuado de la herramienta que va a implementar	Sacar tiempo de descanso y actuar de manera autoregulada en el proceso de ejecución de su trabajo	Estarse cualificando en el proceso de su trabajo y de manera permanente ser constante y comprometido en la actividad que realiza.	Adecuación de su espacio de trabajo, mantenerlo limpio y organizado, tener sus instrumentos en orden y manejar adecuadamente sus espacios de descanso y trabajo laboral.	Alta	Ligeramente dañino	Alta	Medio	2	Bajo	Riesgo moderado	Hacer pausas laborales de 10 minutos que le posibiliten un mayor descanso y tranquilidad en la realización de su labor. Continuar fortaleciendo sus habilidades y destrezas en el ejercicio de la labor y regulación de sus horarios de trabajo. Estrategias de prevención en dolores de espalda y problemas músculo – esqueléticos.
III	CORTADOR	PSICOSOCIAL ERGONOMICO FISICO	CARACTERÍSTICAS DE LA TAREA Monotonía, excesiva responsabilidad, ritmo excesivo de trabajo y agotamiento laboral y ansiedad en la ejecución del trabajo, presencia de ruidos y mucho polvo en dicho espacio.	X			1 2	Hacer seguimiento del tiempo frente a la maquina y los elementos que son generadores de factor de riesgo. Tener un espacio físico adecuado para la realización del trabajo. Hacer mantenimiento a las maquinas y cuchillas utilizadas en la realización de su trabajo.	Manejo adecuado de las maquinas y hacer regulación de la actividad con espacios de descanso que se necesitan en el ejercicio de la labor. Regulación de sus actividades laborales.	Buscar orientación y apoyo profesional para facilitar un mejor rendimiento de su labor. Recibir capacitación frente al manejo de la herramienta su uso y manejo adecuado.	El método a utilizar para mitigar los factores de riesgo psicosocial, físico y ergonómico son estrategias de control para el manejo de diferentes situaciones que con llevan a situaciones amenazantes para el ejercicio de su cargo.	Alta	dañino	Alta	alta	4	Alto	Riesgo alto	Hacer pausas laborales de 10 minutos que le posibiliten un mayor descanso y tranquilidad en la realización de su labor. Continuar fortaleciendo sus habilidades y destrezas en el ejercicio de la labor y regulación de sus horarios de trabajo. Estrategias de prevención en dolores de espalda y problemas músculo – esqueléticos y prevención en factores externos a la empresa.
	GERENTE ASISTENTE ADMINISTRATIVA		HERRAMIENTAS MANUALES					Para garantizar su funcionamiento.				Alto	Ligeramente dañino	Alta	Bajo	Bajo	Riesgo moderado	Realizar capacitaciones sobre el manejo de las herramientas y las consecuencias que se pueden generar al no tener responsabilidad con su manipulación.	

Fuente: Elaboración propia.

Entre los hallazgos de la Unidad podemos resaltar los siguientes factores de riesgo en la parte psicosocial: ergonómicos, seguridad (mecánicas y químicas) e higiene (orden y aseo).

- Ergonómicos: se evidencian problemas de postura corporal como el dolor de espalda y problemas musculares en las piernas y manos.
- Seguridad: manejo de herramientas por su quehacer, espacio de trabajo reducido y predisposición por el polvo a enfermedades respiratorias y bronquiales como la neumonía y bronquitis.
- Higiene: falta mayor mantenimiento de limpieza en el lugar y orden en la clasificación de la herramienta y limpieza de la misma.

Cabe anotar que algunos de los integrantes son consumidores de cigarrillo y tienen una vida muy sedentaria, todo ello está relacionado con las características de su entorno inmediato. Así mismo, se evidencian en 7 de los integrantes de la ebanistería dificultades de origen psicológico que han requerido de tratamiento profesional como es el caso de problemas de ansiedad, depresión, trastornos del sueño y alteraciones en el estado de ánimo.

Se presentan las respuestas más significativas dadas por los empleados y que están relacionadas con lo contemplado en la Ley 100 de 1993 y 1122 de 2007 en relación a los factores de riesgo en el campo laboral y que ameritan asesoría y orientación desde la práctica de salud ocupacional ya que son factores de riesgo psicosocial asociados a la presencia de cáncer ocupacional por la actividad que realizan.

- Utilizan elementos tóxicos y/o químicos que afecten su salud
- Se han identificado factores que han afectado su salud física y/o mental

- Considera que existen situaciones de riesgo en su espacio laboral
- Piensa que su situación de trabajo puede generar enfermedades
- Ha identificado desde su quehacer situaciones amenazantes para el ejercicio de su labor
- Piensa que su trabajo puede realizarse en mejores condiciones factores psicosociales Incluir lo de la teoría.
- Ha acudido al médico en el último año por problemas de salud

Por lo tanto se evidencia dentro de este grupo empresarial la presencia de factores asociados con el estrés laboral, dadas las condiciones de la empresa, sitio de trabajo, falta de implementos adecuados en la realización de su quehacer. En la realización de la encuesta las respuestas mas representativas se dan en relación con la presencia de factores que inciden en la salud tanto física como mental y la plena claridad que tienen en la identificación de factores de riesgo en su espacio laboral, lo cual se convierte en un generador de enfermedades. En este aspecto se puede retomar todo lo relacionado con la teoría de epidemiología ocupacional por las variables encontradas en dicha investigación y la manera como se especifican en la encuesta situaciones de salud que están relacionadas con su puesto de trabajo y se requiere un trabajo complementario de seguridad laboral y salud ocupacional.

Ante este tipo de situaciones, los empleados consideran de suma importancia tener la posibilidad de recibir talleres, capacitaciones, asesorías, procesos de formación y orientación en relación con desarrollar tareas dirigidas a la vigilancia epidemiológica como aspecto fundamental en los procesos de prevención que van a empezar a trabajar para mejorar sus condiciones laborales, personales y físicas.

11.1. ESTRATEGIAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA UNIDAD PRODUCTIVA SAN PABLO

Identificación del problema: Se cita a las 18 personas que laboran en la unidad productiva ebanistería San Pablo y se les hace referencia al tema que se va a intervenir como es la prevención del cáncer ocupacional por las labores que ellos desempeñan y que detecten que alteraciones ha generado en su salud, los implementos que manipulan en su entorno laboral, que expresen situaciones y causas y como han sido motivo de situaciones de incapacidad médica. a partir de la nueva propuesta de diseño de SVE.

Vincular de manera activa a todo el grupo de trabajadores y sensibilizar, concientizar y explicar la importancia del SVE, en que consiste y los beneficios para cada uno de ellos, es importante retomar todos los factores psicosociales que inciden en la presencia de esta problemática (Hacer un listado de situaciones que les posibilite tener claridad de lo que se realiza).

Efectuar una prueba piloto a los empleados que permita identificar la percepción que tienen de cada uno de sus cargos y los implementos utilizados en el ejercicio de su labor para tener un diagnóstico (Dx) inicial de lo que pasa con ellos en la unidad productiva. (Evaluar elementos y/o aspectos psico-sociales relacionados con la situación)

Al tener los resultados, socializarlos con los empleados y tener claridad en el manejo de la información para precisar los factores predisponentes y desencadenantes encontrados que pueden estar asociados a situaciones de riesgo en cáncer ocupacional.

Detectar casos específicos que están relacionados con situaciones de origen ocupacional, tomando como referente el cargo ocupado, la manipulación de los

implementos y/o objetos que se manejan en la unidad productiva y que son considerados como factores de riesgo potenciales.

Detectar la exposición de factores conocidos de riesgo, acorde al trabajo que se realiza, el objeto que se manipula y que consecuencias ha generado a nivel de salud (incapacidades, suspensión de la labor, discapacidad en algún miembro del cuerpo, afecciones en otras áreas de su vida).

Verificar si lesiones corporales, cutáneas, sensoriales, respiratorias, cardíacas y/o gástricas, están relacionadas con el puesto de trabajo en que se desempeña la persona.

En el manejo de la información tener claridad de si alguno de los integrantes ha presentado secuelas físicas, psicológicas y/o emocionales por el quehacer y si están relacionados de determinada manera los factores psicosociales y cuales de ellos predominan en casos específicos.

Conocer fuentes de información como la seguridad social, si todos están afiliados, que tipo de atención reciben, si tienen sisben, afiliación a ARP, si existen formatos de registros de consulta realizada por los empleados con respecto a consulta médica, especialistas, urgencias y/o incapacidades y el tiempo de duración de las mismas.

Hacer un proceso de intervención directa desde la formación profesional (Psicóloga) donde se identifican las causas, situaciones y se tienen en cuenta los factores psicosociales, asociados al estrés y la manera como influyen en la parte cognitiva, emocional, psíquica y social de los empleados de la ebanistería San Pablo.

Basar la intervención en la prevención del cáncer ocupacional a partir de detectar casos que son sospechosos que indican la presencia de factores de riesgo en el puesto de trabajo, hacerlo a partir de formación pedagógica, psicoeducación y creación de estrategias prácticas e inmediatas que posibiliten la evitación de enfermedades ocupacionales.

Vincular a todos los empleados en actividades de prevención en el sitio de trabajo y realizar periódicamente actividades de monitoreo continuo del ambiente laboral, del sitio de trabajo y de los puestos que desempeñan cada uno de los empleados, así como las condiciones de salud de cada uno de ellos.

Generar conciencia en los empleados de la importancia del cuidado personal, prevenir situaciones de riesgo y consultar de manera oportuna posibles indicios de enfermedades que están asociadas al ejercicio de su labor.

Es fundamental que en la unidad se capacite en temas relacionados con la vigilancia epidemiológica, lo cual puede posibilitar el desarrollo de estrategias de mejoramiento respecto a sus condiciones laborales y tener asesorías, programas de orientación y consejerías por parte de diferentes profesionales que contribuyan en mejorar sus condiciones laborales.

Provisión de recursos logísticos, técnicos y financieros para el manejo de la información e intervención en diferentes niveles que sigan promoviendo al interior de la unidad la vigilancia epidemiológica.

12. CONCLUSIONES

En la ebanistería San Pablo se presentan criterios de riesgo psicosocial lo que tiene en alto riesgo a la población de trabajadores que allí laboran y se busca la prevención de riesgos laborales, por lo tanto se considera que es importante implementar un SVE, enfocado a la prevención de situaciones asociadas con el riesgo psicosocial.

Según la elaboración de la encuesta se da la necesidad de implementar estrategias desde la unidad que eviten la presencia de dichos riesgos psicosociales.

Es fundamental implementar programas y estrategias epidemiológicas para el manejo y control de factores asociados con los riesgos, por lo tanto es fundamental iniciar un proceso de vigilancia epidemiológica, donde ante todo se queda claro que el problema es identificado y las formas de abordarlo.

Es fundamental hacer seguimiento de las actividades que realizan y las situaciones que los rodean en el medio laboral.

Se requiere que los empleados se concienticen de la importancia de poner en práctica todos los elementos enseñados desde la parte de la vigilancia epidemiológica como el medio regulador para evitar la aparición de diferentes riesgos.

Es importante que este grupo siga recibiendo información permanente con respecto a la manera como crear un programa de prevención primaria frente a los riesgos psicosociales y la identificación de necesidades prioritarias en la que

deben de participar diferentes profesionales que están vinculados de manera directa con el tema.

Uno de los aspectos importantes para el trabajo de prevención de factores riesgo psicosociales, que puede generar cambios de fondo, es considerar que se trabaja ante todo es con personas, que se debe de invertir en la parte económica en la afiliación de los trabajadores, en acondicionar el sitio de trabajo y en la consecución de herramientas prácticas y modernas que no propicien riesgos y/o exposiciones al trabajador en su sitio de desempeño laboral.

13. RECOMENDACIONES

- Implementar acorde a los resultados encontrados el nuevo diseño de SVE para mejorar las condiciones de riesgo en las cuales se encuentran los integrantes de la Ebanistería San Pablo de la comuna 1 de Medellín.
- Continuar haciendo procesos de seguimiento y evaluación a los empleados que forman parte de la unidad productiva y crear un programa de prevención para manejar las situaciones de riesgo que se presentan en su espacio laboral.
- Participar de capacitaciones y procesos formativos con diferentes entidades y/o instituciones para estar actualizados en el manejo adecuado de la problemática.
- Hacer seguimiento en los programas de impacto que se monten en la UPA para favorecer las condiciones ambientales, físicas y laborales de los empleados de la unidad productiva.
- Es importante la valoración médica periódica para evaluar las condiciones de salud de los empleados y evaluar el impacto del entorno en la condición de cada uno de ellos.
- Hacer seguimiento a las estrategias utilizadas para garantizar la salud física y mental de los empleados en su quehacer laboral, según la nueva propuesta planteada en el SVE.

- Hacer un evento de divulgación, con apoyo de presupuesto participativo, del trabajo realizado, para que otras UPAS puedan incorporarlo a su programa de salud ocupacional.

BIBLIOGRAFÍA

ACEVEDO, H. PÉREZ, J. G. 1997, Factores Psicosociales y morbilidad Mental, Boletín de epidemiología de Antioquia, Vol. 22, #1.

AGUAYO, F & LAMA, Jr. Estrés Ocupacional y su influencia en el desempeño laboral, revista mafre de seguridad industrial #62.

BETANCUR, O. 1995. La salud y el Trabajo, Monitoreo epidemiológico, atención básica en salud, Organización Panamericana de la salud (OPS), Centro De estudio y asesoría en salud (CEAS)

ESPINOSA RESTREPO, María Teresa. ROJAS HURTADO, Marta. Procesos de vigilancia epidemiológica para la prevención del cáncer ocupacional en Colombia, 0294, 2010

MARTÍNEZ, C A. Estrés:(2001) Aspectos médicos. Madrid: instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

MARTÍNEZ, Manuel. Vigilancia epidemiológica en el ambiente laboral, edit. Madrid, España 2001

Métodos de investigación clínica y epidemiológica. Buenos aires, Argentina, 2006

SALAZAR, Enrique. Marco legal de la salud ocupacional: aspectos básicos de las leyes Edit. Especial, Colombia, 1998

SANTAMARÍA, Miguel Ángel. Propuestas de trabajo en vigilancia epidemiológica y salud ocupacional, Edit. Internacional, 2010

VILLALOBOS, Gloria Elena. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica para factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

WEBGRAFÍA

- Cáncer Ocupacional. Tomado de: <http://www.cancerocupacional.com/documentos/fulldock>. Citado el 05 de agosto de 2011.
- El cáncer ocupacional. Tomado de: www.saludocupacional.com.co/cancerocupacional. Citado el 10 de agosto de 2011.
- Epidemiología. Tomado de: www.saludocupacional.epidemiologia.org/uabciencias/ consultado 1548. Citado el 15 de agosto de 2011.
- El cáncer. Tomado de: www.cancerocupacional.org/españa.com. Citado el 06 de agosto de 2011.
- Prevención epidemiológica. Tomado de: www.vigilanciaenepidemiologia.com.prevenCIÓNenColombia.com. Citado el 15 de agosto de 2011.
- Salud Ocupacional. Tomado de: <http://www.cancerocupacionalcolombia.co/saludocupacional>. Citado el 06 de agosto de 2011.
- Salud. Tomado de: www.ovationsforthecure.org. Spinning. Cáncer ocupacional/salud ocupacional. Citado 08 de agosto de 2011.

- <http://laborando.jimdo.com/>
- www.ergocupacional.com/4910/39203.html.
- Origen, evaluación y control de factores psicosociales.
- www.pancanal.com/.../factores-de-riesgos-psicosociales-v-a-leon.pdf
- http://www.sergiofajardo.com/PDF/Programa_de_Gobierno_Fajardo2.pdf

ANEXOS

ANEXO A. REGISTRO FOTOGRÁFICO

Trabajadoras diligenciando encuesta.



Fuente: Archivo personal

Algunos integrantes de la ebanistería.



Fuente: Archivo personal

ANEXO B. FORMATO ENCUESTA.

Encuesta para: Evaluar factores de riesgo psicosociales

Fecha: Octubre 17/2011

Elaborada por: Marisol Londoño Rodríguez

PREGUNTAS SOBRE FACTORES DE RIESGO		
	SI	NO
Considera que existen situaciones de riesgo en su espacio laboral.		
Utiliza elementos como tóxicos y/o químicos que afecten su salud.		
Ha identificado desde su quehacer situaciones amenazantes para el ejercicio de su labor.		
Piensa que situación de trabajo puede generar enfermedades.		
Le han ofrecido en su trabajo alternativas para mejorar su entorno laboral.		
Piensa que su trabajo puede realizarse en mejores condiciones.		
Ha identificado factores del ambiente que han afectado en los últimos 6 meses su salud física y/o mental.		
Ha acudido en el último año al médico por problemas de salud.		
Considera que es importante recibir asesorías y/o capacitaciones para prevenir riesgos en su trabajo.		

ANEXO C. PLEGABLE PREVENCIÓN ESTRÉS

En el primer caso, puede manifestarse en forma de taquicardia, hipertensión, incremento del colesterol, hiperglucemia, diuresis, aumento-disminución de la temperatura, sequedad de boca, inhibición del sistema inmunológico, etc. En el segundo nivel, puede provocar incapacidad en la toma de decisiones, dificultades de concentración y de atención, olvidos frecuentes o irritabilidad. Finalmente, las respuestas motoras se manifiestan con temblores, tartamudeo, predisposición a accidentes, disminución o aumento del apetito o explosiones emocionales.

Al emplear el término estrés es posible, también, aludir a estímulos que provocan un cierto «desequilibrio»; en este sentido, el estrés se identificaría como agente externo nocivo. Por encima de los límites individuales de tolerancia al estrés (agente externo), éste provoca daños o alteraciones fisiológicas y/o psicológicas.

Los estímulos estresantes pueden ser de dos tipos: psicosociales —situaciones o estímulos que se convierten en estresantes por la interpretación que la persona haga de ellos— y biogénicos —situaciones o estímulos que, por su capacidad de producir cambios eléctricos o bioquímicos, desencadenan la respuesta de estrés—. Ambos tipos de estresores pueden ser, a su vez, internos —físicos, como el dolor de una herida, o cognitivos, como sentimientos de culpa— y externos —físicos, como el ruido, o cognitivos, como una mirada irónica dirigida hacia nosotros.

Tratamiento

Hoy en día existen diversos métodos para combatir el estrés, un fenómeno que puede abordarse desde un punto de vista biomédico o, psicológico; sin duda, la combinación de tratamientos permitirá obtener unos resultados más

beneficiosos para la persona que lo padece. Desde el enfoque biomédico el tratamiento para el estrés es la prescripción de tranquilizantes o ansiolíticos, especialmente las benzodiazepinas, que inciden directamente en las respuestas fisiológicas de estrés.

Desde el enfoque psicológico se plantean varias alternativas; todas ellas otorgan gran importancia al control de la ansiedad emocional, así como al aprovechamiento de los recursos del organismo. Entre las más importantes, cabe mencionar las siguientes.

Las técnicas de *biofeedback*, que consisten en el aprendizaje del control voluntario de las funciones fisiológicas y de las actividades automáticas (la tensión muscular, la presión sanguínea, etc.); las técnicas de respiración y relajación, que se basan en la idea de que, liberando el cuerpo de la tensión muscular (a través de la respiración abdominal, o de ejercicios de tensión-distensión de los grupos musculares, respectivamente), se liberará la «tensión de la mente»; las técnicas cognitivo-conductuales, por ejemplo la aserción encubierta (que consiste en aprender a detener el pensamiento distorsionador que provoca emociones negativas y a sustituirlo por otro más positivo y constructivo), la desensibilización encubierta (con la cual el sujeto aprende a relajarse mientras se imagina escenas que progresivamente van provocando mayor ansiedad), la inoculación al estrés (con ella se enseña como afrontar y relajarse ante una amplia variedad de experiencias estresantes, desarrollando nuevas formas de reacción más allá del miedo y la cólera); las técnicas de autocontrol (que suponen el entrenamiento de una persona para regular sus conductas, dirigiendo sus esfuerzos a regular su propio entorno, no a modificar posibles o supuestos estados internos inmanejables, a través de la manipulación de condiciones antecedentes y de consecuencias), etc.



asertiva con los compañeros

Estrés laboral



MARISOL LONDOÑO RODRÍGUEZ

El estrés Laboral es uno de los problemas que más frecuentemente nos encontramos en la sociedad actual. Es fundamental conocer las causas y cómo nos transforma para poder evitar este trastorno habitual en el trabajo.

Podemos dar una definición de estrés como: " Sensación de incapacidad para asumir los retos que presenta la vida cotidiana, es decir que el entorno rebasa tus posibilidades de respuesta, lo que te causa una serie de reacciones de tipo fisiológico, cognitivo y psicomotor. Se relaciona con la angustia, la depresión, las inadaptaciones sociales, la somatización".

Si bien el concepto de estrés fue ya reconocido por Hipócrates, el término comienza a emplearse a partir del siglo XIV, para referirse a experiencias negativas, adversidades, dificultades, sufrimiento, aflicción, etc. En el siglo XVII, de la mano del biólogo y físico R. Hooke, se asocia a fenómenos físicos como presión, fuerza, distorsión, etc. El estrés es la fuerza interna presente en un área sobre la que actúa una fuerza externa, cuando una estructura sólida es distorsionada.

Sería Selye, ya en el siglo XX, quien se referiría al hablar del estrés a un conjunto coordinado de reacciones fisiológicas ante cualquier forma de estímulo nocivo. Más tarde, Walter Cannon (1929) hablará de estrés para aludir a las reacciones de «lucha-huida», respuestas automáticas que emiten los organismos en defensa de estímulos amenazantes, tanto externos como internos. Esta respuesta implica la activación del sistema nervioso simpático, así como la liberación de *catecolaminas* (adrenalina y noradrenalina) por la médula suprarrenal.

Causas del estrés laboral:

- Ambiente laboral inadecuado.
- Sobrecarga de trabajo.
- Alteración de ritmos biológicos.
- Responsabilidades y decisiones muy importantes.
- Estimulación lenta y monótona.
- Condiciones laborales inadecuadas.

Cómo Prevenir el Estrés Laboral:

- Dieta Sana
- Dormir lo suficiente (en torno a 8 horas)
- Saber manejar la respiración
- Realizar ejercicio a diario (caminar 1/2 hora es suficiente)
- Diferenciar el ámbito laboral y el familiar
- No llevarse trabajo o preocupaciones a casa
- Organizar racionalmente el trabajo: Lista de asuntos a tratar hoy
- Planear pausas durante el día. No saltárselas.
- Afrontar los problemas cuanto antes. No dejar-



los para más adelante.

Mejorar la autoestima: Hacerse pequeños regalos ante la consecución de metas

Comunicación de trabajo.



Aproximación conceptual

Cuando hablamos de estrés, nos estamos refiriendo a varios aspectos de un mismo concepto. Por un lado, podemos dar al término el significado de una respuesta emitida por nuestro organismo ante un estímulo. Llamáramos estrés a las respuestas fisiológicas o psicológicas que la persona da ante un estímulo ambiental «amenazante». El estrés se entiende como síndrome general de adaptación, que incluye tres fases: de alarma, de resistencia o adaptación del organismo y de agotamiento, pudiendo, si la amenaza es suficientemente severa y prolongada, producir la muerte. La respuesta de estrés se da a tres niveles: fisiológico, cognitivo y motor.