

**DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES LABORALES QUE GENERAN  
ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA E.S.E SAN SEBASTIAN DEL  
MUNICIPIO DE LA PLATA - HUILA**

**YADNY MEDINA HERNANDEZ  
JOSEFINA MOLANO CARBALLO  
HAROLD OSWALDO RAMOS SANCHEZ**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA  
FACULTAD DE SALUD  
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL  
LA PLATA – HUILA  
2008**

**DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES LABORALES QUE GENERAN  
ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA E.S.E SAN SEBASTIAN DEL  
MUNICIPIO DE LA PLATA - HUILA**

**YADNY MEDINA HERNANDEZ  
JOSEFINA MOLANO CARBALLO  
HAROLD OSWALDO RAMOS SANCHEZ**

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

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA  
FACULTAD DE SALUD  
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL  
LA PLATA – HUILA  
2008**

**Nota de aceptación**

-----  
-----  
-----  
-----

-----  
**Firma presidente del jurado**

-----  
**Firma del jurado**

-----  
**Firma del jurado**

**Neiva, Agosto de 2008**

## DEDICATORIA

*Dedicamos este trabajo a Dios por darnos la fortaleza necesaria para salir adelante a pesar de las dificultades,*

*A todos los seres queridos que hicieron posible la realización de este proyecto.*

YADNY

JOSEFINA

HAROLD OSWALDO

## **AGRADECIMIENTOS**

Los autores expresan sus agradecimientos a.

A Dios porque sin su presencia, compañía y guía, no hubiera sido posible la realización de este proyecto.

A todo el equipo de educadores, personal administrativo de la Universidad Surcolombiana, por sus enseñanzas, aportes valiosos, quienes han sido un factor importante para nuestro desarrollo personal y profesional.

A todos los compañeros y amigos, quienes fueron importantes en el desarrollo de este proyecto.

A los trabajadores de la E.S.E San Sebastian del Municipio de La Plata-Huila, quienes fueron pieza fundamental para el desarrollo y culminación de este Proyecto.

A todos los participantes, mil gracias.

## CONTENIDO

	<b>pág.</b>
INTRODUCCIÓN	<b>17</b>
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	<b>19</b>
2. JUSTIFICACION	<b>23</b>
3. OBJETIVOS	<b>25</b>
3.1 OBJETIVO GENERAL	<b>25</b>
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	<b>25</b>
4. MARCO DE REFERENCIA	<b>26</b>
4.1 MARCO GEOGRAFICO	<b>26</b>
4.2 MARCO TEORICO	<b>28</b>
4.3 MARCO CONTEXTUAL	<b>38</b>
4.4 MARCO LEGAL	<b>43</b>
4.5 MARCO CONCEPTUAL	<b>46</b>
5. HIPOTESIS	<b>52</b>
6. ESTRATEGIA METODOLOGICA	<b>53</b>
6.1 TIPO DE ESTUDIO	<b>53</b>
6.2 MÉTODO	<b>54</b>

	<b>pág.</b>	
6.3	POBLACION Y MUESTRA	<b>55</b>
6.4	FUENTES Y TECNICAS	<b>56</b>
7.	ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACION DE LAS CONICIONES DE RIESGO EXISTENTES EN LA ESE SAN SABASTIAN DE LA PLATA-HUILA RELACIONADOS CON LA APARICION DEL ESTRÉS LABORAL	<b>58</b>
7.1	ANALISIS DE LOS RESULTADOS ESTADISTICOS – ENCUESTA IDENTIFICACION DE LAS CONICIONES DE RIESGO EXISTENTES EN LA E.S.E. SAN SABASTIAN DE LA PLATA-HUILA RELACIONADOS CON LA APARICION DEL ESTRÉS LABORAL	<b>67</b>
7.2	“DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES QUE CAUSAN ESTRÉS EN LOS EMPLEADOS DE LA ESE SAN SEBASTIAN DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA”	<b>70</b>
7.2.1	Análisis de los factores organizacionales	<b>71</b>
7.2.2	Análisis de los factores ambientales del trabajo	<b>74</b>
7.2.3	Análisis de los factores característicos e inherentes a la persona	<b>76</b>
8.	CONCLUSIONES	<b>79</b>
9.	RECOMENDACIONES	<b>80</b>
	BIBLIOGRAFIA	<b>83</b>

**pág.**

ANEXOS

**84**

## LISTA DE GRAFICAS

	<b>pág.</b>
<b>Grafica 1.</b> Hace más de una tarea a la vez?	<b>58</b>
<b>Grafica 2.</b> Sus funciones y tareas son lo suficientemente claras?	<b>59</b>
<b>Grafica 3.</b> Se siente satisfecho con las tareas propias de su Trabajo?	<b>59</b>
<b>Grafica 4.</b> El tiempo de trabajo le alcanza para realizar todas sus Tareas?	<b>60</b>
<b>Grafica 5.</b> Tiene usted mucha responsabilidad de personas, bienes O materia prima?	<b>60</b>
<b>Grafica 6.</b> Su jefe inmediato es amable y cordial al hablar con usted?	<b>61</b>
<b>Grafica 7.</b> Cuando tiene problemas en el trabajo puede contar con Sus compañeros?	<b>61</b>
<b>Grafica 8.</b> Debe trabajar horas extras?	<b>62</b>
<b>Grafica 9.</b> Durante el turno puede tomar periodos de descanso Cortos así no estén reglamentados?	<b>62</b>
<b>Grafica 10.</b> Su labor generalmente le exige trabajar muy rápido?	<b>63</b>

	<b>pág.</b>
<b>Grafica 11.</b> Se imparten instrucciones claras y suficientes para Realizar adecuadamente su trabajo?	<b>63</b>
<b>Grafica 12.</b> Hay oportunidades de capacitación relacionadas con su Cargo?	<b>64</b>
<b>Grafica 13.</b> La empresa le enseña cómo cuidar su salud en el Trabajo?	<b>64</b>
<b>Grafica 14.</b> Hay rotación de puestos?	<b>65</b>
<b>Grafica 15.</b> Su desempeño laboral es valorado?	<b>65</b>
<b>Grafica 16.</b> Se desconcentra en el trabajo?	<b>66</b>
<b>Grafica 17.</b> Sintomatologías más relevantes de los empleados de La Ese San Sebastián	<b>66</b>

## LISTA DE MAPAS

**pág.**

**Mapa 1.** Ubicación geográfica del Municipio de la Plata

***27***

## LISTA DE ANEXOS

	<b>pág.</b>
<b>Anexo A.</b> Entrevista realizada a la población muestra de la ese San Sebastián del municipio de La Plata – Huila	<b>85</b>
<b>Anexo B.</b> Inspección de seguridad	<b>86</b>
<b>Anexo C.</b> Lista de chequeo para Inspección de Seguridad e higiene	<b>97</b>
<b>Anexo D.</b> Encuesta para identificación de factores de riesgo psicosociales estrés laboral en la ese San Sebastián del municipio de La Plata –Huila	<b>98</b>
<b>Anexo E.</b> Imágenes E.S.E san Sebastián de La Plata	<b>102</b>

## RESUMEN

El estrés laboral es una de las principales causas de ausentismo, baja productividad, enfermedades y accidentes profesionales; de acuerdo a las recientes investigaciones realizadas en el mundo; ante las crecientes y alarmantes cifras reveladas por los organismo encargados de identificar y valorar los efectos derivados de las condiciones de trabajo y que causan alteraciones en la salud del trabajador.

estas organizaciones conformadas principalmente por la organización mundial de la salud (OMS), la organización internacional del trabajo (OIT), y el ministerio de protección social en Colombia; bajo diferentes e importantes estudios de investigación concluyen que algunas enfermedades causadas sobre el organismo humano están relacionadas con las condiciones del trabajo; dicha asociación puede ser determinada a su vez de acuerdo a los antecedentes laborales de la persona y el tiempo de exposición al riesgo.

El estrés en la actualidad es considerado erróneamente como la enfermedad de moda en la sociedad; La verdad es que esta respuesta psicofísica del ser humano antes situaciones difíciles, siempre ha existido solo que en un menor porcentaje de casos, por esta misma razón hasta unos años atrás se le prestaba poca atención e importancia a esta problemática. el objeto de estudio en la elaboración de este diagnostico, se basa precisamente en establecer como ciertas situaciones externas y otras inherentes a los empleados de la ese san Sebastián del municipio de La Plata Huila, llegan a influir directamente sobre la integridad y la calidad de vida de estas personas; estableciendo específicamente cada una de las

condiciones organizacionales, ambientales y propias a cada persona que favorecen la aparición de ciertas patologías en relación con el estrés laboral.

Con este estudio de investigación y observación realizado sobre dicha población se logro establecer como a muchas personas vinculadas laboralmente a esta institución de salud, presentan síntomas y patologías asociadas directamente con estrés, donde se conoció incluso como la presencia de ciertas situaciones evidenciadas por sus integrantes en la empresa han llegado a generar casos de crisis psicológicas y psicosomáticas inhabilitante en algunas ocasiones crónicas, causantes de ausentismo, desmotivación y bajas en la productividad y el buen servicio que busca brindar la empresa dentro de sus diferentes políticas y programas establecidos para la comunidad Plateña.

**Palabras claves.** Estrés laboral, Ausentismo laboral, Estrés, Baja productividad laboral, Salud Ocupacional.

## SUMMARY

Stress at work is one of the major reasons for absence, low productivity, sickness and work related accidents. According to recent studies in the world; increasing and alarming figures revealed by the organizations in charge of evaluating the effects and conditions derived from work and the cause for worker's health alteration.

These organizations are principally made up of Organization Mundial de la Saud (OMS), La Organization International del Trabajo (OIT), and the Minister de Protections Social en Colombia. Several and important studies concluded that some diseases are caused by stressful conditions at work. Such conditions can be determined based on previous working conditions and the time that the person has been exposed to the risk.

Currently, stress is erroneously considered as the new disease in society. In reality this condition is a psychological and physical response by human to the difficult situations. In the past this problem existed in low percentages and it was given less importance than now. The objective of this study is done primarily to show that certain external circumstances and other related to the employees of the Township of.

San Sebastian from La Plata, Huila. These conditions influence directly people's integrity and quality of life which in turn establish specific organizational conditions such as environmentally or directly to the individual. Each person development certain pathologies related to stress at work.

As a result of the study, we concluded that several employees are directly impacted by stress. It was also found out that in certain cases the individual was

psychologically and psychopathically affected. In certain situations the employee became disable and caused absence, lack of motivation and low production. This also led to lower customer service and inability to provide the programs designed by company policy. Thus, the community was directly impacted by the problem.

**Passwords.** Passwords. Labor stress, labor Absenteeism, Stress, Low labor productivity, Occupational Health.

## INTRODUCCION

Los riesgos profesionales enmarcan una serie de alteraciones causadas al individuo en relación con la actividad laboral, es por esta razón que la prevención se convierte en la principal herramienta para disminuir al máximo la aparición de perturbaciones físicas y psicológicas e incluso psicósomáticas en el trabajador. El estrés constituye precisamente una de las principales causas de estas manifestaciones que desmejoran la calidad de vida de las personas.

“El **estrés en el entorno laboral** es un problema creciente, incapacitante y con un coste personal, social y económico muy importante. Los gastos y pérdidas derivadas del estrés son cuantiosos y aumentan año tras año. El estrés laboral es responsable de una buena parte de las bajas y el absentismo laboral actual, así como del déficit en la productividad y la motivación en el entorno laboral. En muchas ocasiones los trastornos ocasionados por el estrés son los responsables públicos de las bajas, cuando en realidad, estos problemas son sólo la parte más visible del insidioso problema del estrés”.<sup>1</sup>

Es importante analizar el punto de vista profesional sobre el estrés laboral, y los estudios que deben incluir tanto aspectos fisiológicos y psicológicos, como también los efectos sobre la producción y las relaciones laborales.

Por tal motivo se pretende realizar una investigación con el fin de conocer los factores estresores del ambiente de trabajo en **LA E.S.E SAN SEBASTIAN** del municipio de LA PLATA; dando como resultado un diagnostico que permita concientizar a los empleadores sobre la importancia de tomar en cuenta esta

---

<sup>1</sup> <http://www.ce-ce.es/index>

problemática que evidencia una relación entre ciertos factores que generan estrés y la aparición de síntomas y patologías entre sus empleados de tal forma que se le pueda prestar un especial cuidado a esta realidad; es de resaltar la necesidad urgente y prioritaria de establecer medidas preventivas y correctivas en salud ocupacional para dar solución a este tipo de situaciones.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El clima organizacional de una empresa vincula no solamente su estructura y las condiciones del entorno laboral, también incluye el contexto histórico con su conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales. Así, el crecimiento económico de la empresa, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad de la organización dependen además de los medios de producción, de las condiciones de trabajo, de los estilos de vida, así como del nivel de salud y bienestar de sus empleados.

Los principales factores psicosociales generadores de estrés presentes en el medio ambiente de trabajo involucran no solamente los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos de los ambientes laborales, sino también los múltiples y diversos factores psicosociales inherentes a la empresa, la manera cómo influyen en el bienestar físico y mental del trabajador, aspectos de organización, administración, sistemas de trabajo y desde luego la calidad de las relaciones humanas. Otros factores externos al lugar de trabajo pero que guardan estrecha relación con las preocupaciones del trabajador se derivan de sus circunstancias familiares o de su vida privada, de sus elementos culturales, su nutrición, sus facilidades de transporte, la vivienda, la salud, la seguridad etc.; por otra parte las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo.

Por tal motivo “en la actualidad se producen acelerados cambios tecnológicos en las formas de producción que afectan consecuentemente a los trabajadores en

sus rutinas de trabajo, modificando su entorno laboral y aumentando la aparición o el desarrollo de enfermedades crónicas por estrés”.<sup>2</sup>

La legislación Colombiana en el “artículo uno numeral 42 decreto 1832 de 1994, establece la tabla de enfermedades profesionales que incluye las patologías causadas por estrés ocupacional”,<sup>3</sup> pero la interpretación y aplicación de esta norma, conlleva a serios problemas de orden práctico y legal; que posiblemente también se presentan en otros países. Es frecuente encontrar que las administradoras de riesgos profesionales o ARP niegan la calificación de una enfermedad como profesional o derivada del trabajo, argumentando que el individuo tiene una personalidad vulnerable, que ha estado sometido a problemas familiares o que la exposición al factor de riesgo psicosocial no fue suficiente para provocarle la enfermedad.

“La Organización mundial de la Salud (OMS, 2000) ha definido a los trabajadores de la salud como profesionales altamente estresados. A pesar de los numerosos estudios descriptivos sobre el problema, se hace necesario profundizar en el conocimiento sobre el mismo a través de investigaciones que permitan corroborar o complementar la información existente, en especial teniendo en cuenta los graves inconvenientes que se presentan en el sector salud.

Los profesionales en este sector deben a menudo emplear un tiempo considerable de intensa relación con personas que se encuentran en situaciones problemáticas y de necesaria intervención en crisis; ya sea por sus condiciones médicas o por sus demandas psicológicas.

---

<sup>2</sup> Pérez Toledo Miguel ángel. 1988. Estrés. Vida o muerte. Instituto politécnico Nacional. México. P.p22-207

<sup>3</sup> Legislación Colombiana

Este tipo de relaciones se constituyen en eventos de intensa carga emocional para el profesional, la cual es necesario controlar cuidadosamente para que la situación pueda ser resuelta en forma eficiente. En muchos casos, estas situaciones tienen un desenlace negativo o fatal que es acompañado por sentimientos de frustración, temor, rabia o desesperación por parte del profesional, por lo que este tipo de situaciones son definidas como experiencias que ocasionan estrés”<sup>4</sup>

LA ESE SAN SEBASTIAN DEL MUNICIPIO DE LA PLATA, es una empresa prestadora de servicios en salud de primer nivel de baja complejidad, desarrolla específicamente acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad. Cuenta con el personal suficiente e idóneo para desarrollar sus actividades; es importante resaltar sus estrategias innovadoras que garantizan el éxito de sus programas y el nivel máximo de cobertura en servicios en este municipio.

La susceptibilidad de los trabajadores de la E.S.E es un factor importante a considerar por ello se hace necesario realizar el estudio sobre esta población o grupo de trabajadores expuestos en forma colectiva a factores causales de estrés. Es indispensable evaluar las causas generadoras de estrés, algunos aspectos relacionados directamente con las características de los espacios de trabajo como son: la iluminación, las temperaturas, contrastes, el ruido, el orden, relaciones interpersonales, la distribución del espacio y elementos en el sitio, factores que inciden considerablemente en la estabilidad del trabajador.

El estudio de cómo el estrés provoca interferencias sobre los llamados procesos cognitivos superiores y sobre el rendimiento se ha llevado a cabo fundamentalmente desde una perspectiva cognitivo-emocional y, sin duda, la

---

<sup>4</sup> [Http: scielo. Bvs-psi.org.br/scielo.php?51657-9267](http://scielo.Bvs-psi.org.br/scielo.php?51657-9267)

emoción con la que más se ha trabajado a la hora de estudiar esta influencia negativa sobre los procesos cognitivos ha sido la ansiedad.

La prevención y atención del estrés laboral constituyen un gran reto, los criterios para contrarrestarlo deberán ser organizacionales y personales. Lo más importante consiste en tratar de identificar los agentes causales del estrés y lograr conciencia en el empleador, mostrando a este las posibles consecuencias ante las situaciones de estrés laboral que se puede estar presentando en la empresa prestadora de servicios de salud E.S.E SAN SEBASTIAN.

Mediante encuestas, sondeos, entrevistas, listas de chequeo e inspecciones de seguridad y teniendo en cuenta las manifestaciones de los empleados sobre las condiciones laborales y las sintomatologías que comúnmente ellos presentan, se pretende realizar un diagnóstico que permita dar a conocer en la empresa **¿Qué factores de riesgo y condiciones laborales están generando estrés laboral en los empleados de LA E.S.E SAN SEBASTIAN del municipio de La Plata-Huila?** Ante la importancia sobre dicha problemática que influye negativamente en el recurso humano de la empresa y finalmente en la calidad y el buen servicio prestado por esta institución.

## 2. JUSTIFICACION

El proyecto ; **DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES LABORALES QUE GENERAN ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA E.S.E SAN SEBASTIAN DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA** ,converge a fortalecer una cultura en el contexto laboral, empresarial, social, comunitario de trascendencia e importancia al priorizar el capital humano como el elemento más valioso de una organización observando y cumpliendo los parámetros legales vigentes en lo concerniente a Salud Ocupacional.

El artículo 25 de la constitución política de 1991 lo ratifico “El trabajo es un derecho y una obligación y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”<sup>5</sup>

Consecuentemente la investigación se justifica en la medida que desde la universalidad el estrés constituye un obstáculo en los procesos de cambio y transformación positiva que resulta inconveniente pues produce en consecuencia un aumento de costos, minimización de utilidades y baja productividad en las empresas. El mundo empresarial debe ofrecer estrategias que promueven la salud integral, orientada a establecer medidas preventivas y correctivas en Salud Ocupacional, para disminuir y controlar los riesgos, problemas, conflictos, temores, accidentes, estrés; consecuencia de la carencia de visión e investigación permanente de la realidad organizacional de una empresa.

---

<sup>5</sup> Constitución política de Colombia 1991 Ediciones jurídicas Bogotá 2008

La prevención no es algo nuevo, desde épocas remotas existe para reducir los riesgos, pero las innovaciones contemporáneas de la ciencia y la tecnología del siglo XXI y/ o futuro están creando nuevos retos al profesional de la Salud Ocupacional quien debe asumir con responsabilidad, ética y prospectiva sin limitarse a las teorías o aportes de investigadores de países desarrollados.

Al plantear este diagnostico no solo se producen resultados sobre una organización en particular; sino que se constituye en un modelo viable para liderar otros procesos enfocados a solucionar situaciones similares en otras organizaciones diferentes a **LA E.S.E SAN SEBASTIAN** del municipio de La Plata Huila.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Elaborar un diagnostico sobre las condiciones laborales negativas en la **E.S.E SAN SEBASTIAN** del municipio de LA PLATA – HUILA, con el propósito de identificar los factores de riesgo que generan estrés en los trabajadores de esta institución.

#### 3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Revisar y analizar toda la información bibliográfica existente sobre condiciones laborales y su posible asociación con patologías y síntomas relacionados al estrés.

Determinar aquellas situaciones de riesgo que permitan reconocer la presencia de factores estresores en el ambiente laboral por medio de la información directa y observacional en **LA E.S.E SAN SEBASTIAN** del Municipio de la Plata - Huila.

Organizar de forma argumentativa toda la información recolectada en un diagnostico y análisis de resultados, identificando cada uno de los factores de riesgo que están ocasionando la aparición de síntomas y patologías relacionadas con el estrés.

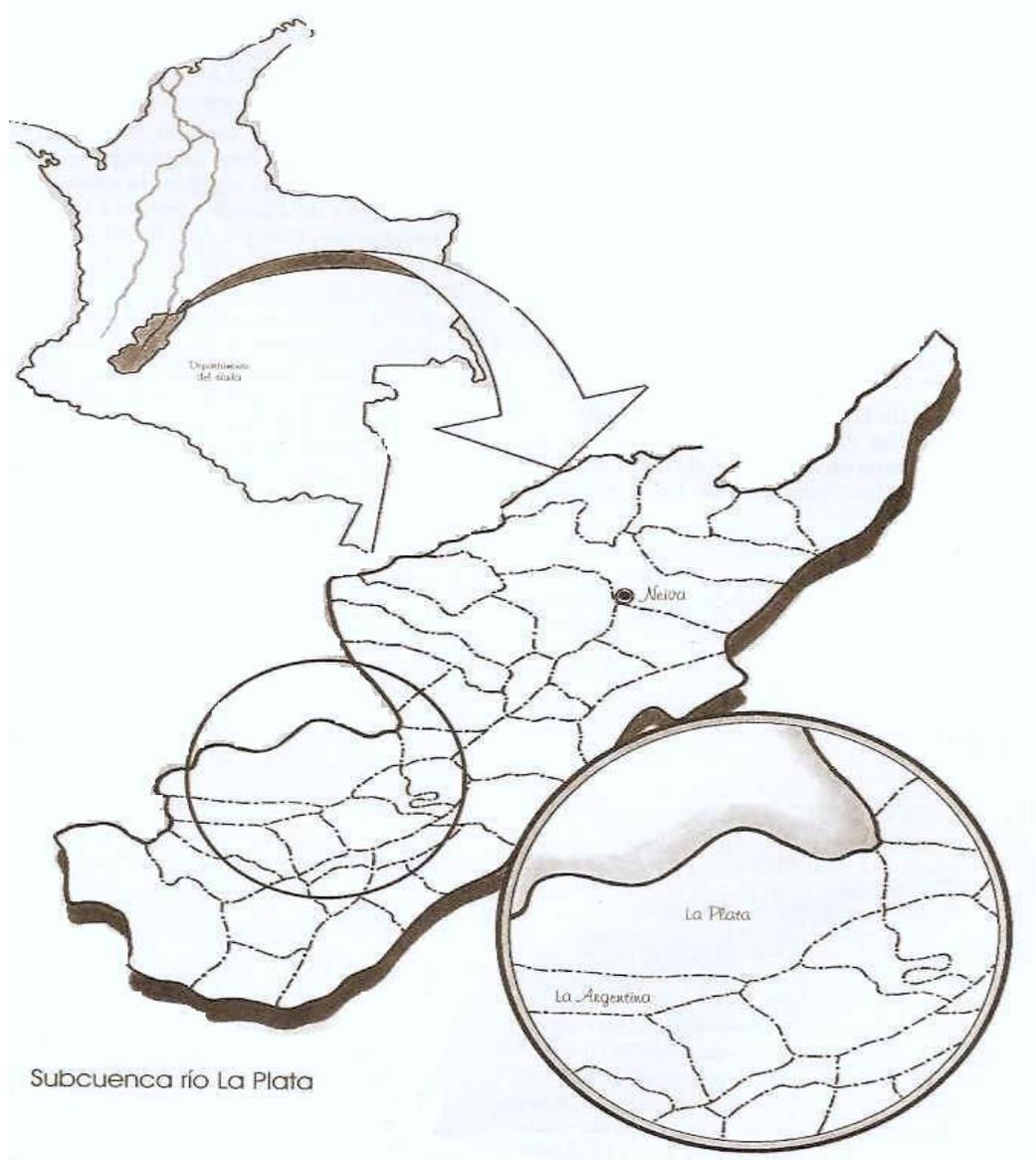
## 4. MARCO DE REFERENCIA

### 4.1 MARCO GEOGRAFICO

Cuando el Capitán DIEGO DE OSPINA Y MALDONADO fundo SAN SEBASTIAN DE LA PLATA en 1651, no imaginó que este se convertiría en el PARAISO FORCLORICO DEL HUILA. El municipio de La Plata está ubicado a 122 kilómetros de la ciudad de Neiva, cuenta con 54189 habitantes en el casco urbano comprometidos con su municipio y unidos para enseñar al resto del país su cultura, esta región está dentro de los municipios que más arraigo tienen de la cultura Opita dentro del Departamento del Huila.

Inicialmente el pueblo estaba ubicado en el valle del Cambis y en 1652 fue trasladado a su actual posición pero durante los acontecimientos ocurridos en la conquista el pueblo fue asaltado y destruido debiendo ser reconstruido años después con el nombre de LA PLATA ,el municipio presenta pisos térmicos cálido, frío y páramo regado por las aguas de los ríos Aguacatal La Plata y Páez; La Azufrada es uno de los mayores atractivos turísticos está ubicado kilómetro 4 por la vía del municipio del Pital y es muy visitada por excursiones de estudiantes, extranjeros y demás personas que pasan por el municipio.

## Ubicacion Geografica de La Plata



## 4.2 MARCO TEORICO

El trabajo colma muchas necesidades humanas, en si este hace parte importante de la vida, ya que el hecho de ejercer una actividad, transforma al hombre en un ser proactivo y a portante, cada vez que la labor que realice sea para el crecimiento en todas las dimensiones humanas. Todo trabajo sin importar el tipo de actividad ejercida conlleva al hombre al desarrollo de sus capacidades mentales, físicas, sociales y espirituales; dignificándolo como persona y formándolo como parte útil de la sociedad. Además de ello se adquieren otros beneficios adicionales relacionados con la obtención de bienes materiales, el reconocimiento social y la percepción de sentirse competente.

Por tal razón todo hombre trabaja no sólo para satisfacer sus necesidades materiales, si no para hacer producir todo lo necesario para su desarrollo y crecimiento. En principio se tenía una concepción errónea del trabajo, este se consideraba como una actividad despreciable y de castigo divino para aquellos que cometían algunas faltas; años después y durante la esclavitud fue visto como la forma más natural y adecuada de relación laboral. Actualmente la relación laboral se dimensiona como una necesidad condicional para obtener un salario, un reconocimiento social o en ciertas ocasiones una sensación de poder y supremacía ante las demás personas.

Por eso el trabajo es un derecho humano fundamental que conlleva a otro más vital: El derecho a subsistir.

Entre todas las criaturas, sólo el hombre es capaz de trabajar de manera *"programada y racional"*, en forma *"consciente y libre"*; esto no sólo posibilita el desarrollo individual del hombre y su crecimiento como un ser integro, pues ocupa el centro mismo de la cuestión social, porque está encaminado a *"hacer la vida*

*humana más humana*, Siendo el fundamento para construir y satisfacer todas las exigencias de la vida familiar e incrementa el bien común de la nación. El hombre que trabaja asegura el futuro de aquellos que vendrán después.

Toda la inmensidad de recursos brutos puestos a disposición del hombre, de nada serviría si éste no los explotara y multiplicara mediante su trabajo. Por otra parte, la falta de trabajo o desempleo es el origen del descontento, frustración personal y de la inestabilidad social, donde germinan y brotan innumerables conflictos.

“Si el trabajo dignifica, el desempleo envilece. El cesante se siente un lastre inútil y despreciable, sociológica y vitalmente castrado al no poder ejercer un derecho indispensable para su realización plena”<sup>6</sup>

De acuerdo a la situación que se vive actualmente en el mundo y en nuestro país se derivan muchas consecuencias de no contar con un trabajo digno o una remuneración económica adecuada, entre ellas se encuentra: La pobreza, violencia, prostitución; en si gran parte del desorden social es originado por la falta de trabajo.

“Por tal razón el hombre que trabaja no sólo desea la debida y justa remuneración, sino también que se le respete y sea tomado en cuenta en el proceso de producción. No desea sentirse una *"maquina"* o un simple instrumento, sino una verdadera persona dotada de iniciativa y creatividad. Pues el principio del trabajo son los valores personales y sociales por encima de los valores económicos o materiales.

Todas estas consecuencias que se derivan del ejercicio del trabajo humano, fundamentan el derecho de todo hombre a tener un trabajo adecuado, remunerado

---

<sup>6</sup> Pastoral obrera, Arzobispado de concepción

con justicia, sin el cual quedaría prácticamente paralizado el progreso de la humanidad. Este derecho fundamental está positiva y oficialmente reconocido en el Art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: *"Toda persona tiene derecho a tener un trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas de trabajo y a la protección contra el desempleo"*.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Pastoral obrera, Arzobispado de concepción

Sin embargo, cuando el medio donde se desarrolla el trabajo no reúne las condiciones óptimas, puede causar daño a la integridad física por accidentes, enfermedades y respuestas del organismo a situaciones que perturban la salud del individuo tales como el estrés.

A través “de investigaciones realizadas en el año 1936, en la Universidad Mc. Gill de Montreal, el médico austro canadiense Hans Selye (1907 - 1982); a partir de la experimentación con animales, define por primera vez al estrés como: *“una respuesta biológica inespecífica, estereotipada y siempre igual al factor estresante mediante cambios en los sistemas nervioso, endocrino e inmunológico”*.<sup>8</sup>

”Claude Bernard, en 1867, sugirió que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar el organismo y que una de las principales características de los seres vivos reside en su poder de mantener la estabilidad de su medio ambiente interno aunque se modifiquen las condiciones del medio externo.”<sup>9</sup>

Aquí llegamos a un concepto clave, "la estabilidad del medio ambiente interno es la condición indispensable para la vida libre e independiente".

No cabe duda que lo que distingue y caracteriza la vida y al ser vivo es la facultad de adaptación al cambio.

”Cannon, en 1922 propuso el término *homeostasia* (del griego *homoios*, similar, y, *statis*, posición), para designar los procesos fisiológicos coordinados que mantienen constante el medio interno mediante numerosos mecanismos fisiológicos.

---

<sup>8</sup> Selye, h. “the stressof life”edit. Mcgraw-hill. 1956

<sup>9</sup> [http://www.satse.es/salud\\_laboral/guía\\_prevencción\\_estrés.htm](http://www.satse.es/salud_laboral/guía_prevencción_estrés.htm)

En 1939 adopta el término stress, y se refirió a los niveles críticos de estrés, los cuales definió como aquellos que podrían provocar un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos.

Cannon, insistió especialmente sobre la estimulación del Sistema Nervioso y en la descarga de Adrenalina por las Glándulas médula - suprarrenal que se produce cuando hay agresiones, ya que este proceso autónomo provoca a su vez modificaciones cardiovasculares que preparan al cuerpo para la defensa.

Son éstas quizás las referencias más importantes en las cuales se basa Selye para sus experiencias y la evolución de sus estudios con respecto al Síndrome General de Adaptación y su enorme repercusión en los diferentes órganos tanto de los seres humanos, como de los animales. El Síndrome General de Adaptación, definido como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo a las cuáles debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento, cuando la demanda del ambiente laboral, social, etc., es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se desarrollan una serie de reacciones adaptativas y de defensa, que implican la activación fisiológica. Esta reacción de estrés incluye una serie de reacciones emocionales positivas y negativas".<sup>10</sup>

Cuando los cambios que se producen en la persona se dan de conformidad con sus aptitudes y capacidades, es decir si las respuestas son adecuadas al estímulo o para explicarlo de otra manera, si están adaptadas a las normas fisiológicas del sujeto, se habla de **Estrés** o estrés positivo, indispensable para el desarrollo, el funcionamiento del organismo y la adaptación al medio.

---

<sup>10</sup> Valdés, M. y De Flores, T.: Psicobiología del estrés. Ed. Martínez Roca, Barcelona.

“El Eustrés, representa aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor pero mantiene su mente abierta y creativa. El ser humano se manifiesta con placer, alegría, bienestar y equilibrio.”<sup>11</sup>

La persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativo, con ganas de satisfacer ante el estresor. Es así que el individuo puede manifestar y expresar su talento especial como también su imaginación e iniciativa.

En resumen, el estrés es un estado en el cual se potencializa el mejoramiento del nivel de conocimiento, de las ejecuciones cognitivas que provee la motivación; este es indispensable para el funcionamiento y desarrollo personal.

Cuando las demandas del medio exceden las capacidades físicas y/o mentales del individuo se produce en el organismo un desequilibrio y un conflicto interno que causa agotamiento e insatisfacción, situación que se conoce generalmente como **diestres** o estrés negativo. “Existe un extremo en el estrés negativo que es conocido simplemente como **estrés**; donde se presenta una reacción conjunta de mente, cerebro y cuerpo en el cual la actitud mental juega un papel fundamental, ya que el individuo se enfrenta ante una situación difícil y de gran esfuerzo ya sea mental o físico, sobrepasando su capacidad para enfrentar dicha situación de forma satisfactoria.”<sup>12</sup>

Hace más de medio siglo “Hans Selye definió el estrés ante la OMS, (organización mundial de la salud) como “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior”.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Neufeld, R. W. J.: Psicopatología y stress. Ed. Toray, Barcelona. 1984

<sup>12</sup> . [www.preventionworld.com](http://www.preventionworld.com)

<sup>13</sup> Héctor Fainstein Extraído de: <http://www.gestiopolis.com/>

“Cuando en el trabajo se subutilizan las aptitudes y/o capacidades de las personas se presenta el riesgo de no permitir el desarrollo y realización como miembros de la sociedad, presentándose ciertas incomodidades e insatisfacciones derivadas del tipo de ocupación y relacionadas con los factores propios de su entorno o de las relaciones ambiguas que se presenten en el mismo; las alteraciones relacionadas con accidentes y enfermedades implican desordenes y trastornos físicos, reflejados generalmente en dolores y tensiones musculares, alteraciones gastrointestinales, trastornos cardiacos, síntomas respiratorios, desordenes del sistema nervioso central, inhibición del sistema inmunológico, problemas genitourinarios etc. Trastornos psicológicos como: angustia, preocupación, irritación, agresión, depresión, mal funcionamiento de las facultades cognitivas, falta de concentración, memoria, ansiedad, nerviosismo e inseguridad en la toma de decisiones.

Trastornos de comportamiento que traen consigo la disminución del rendimiento laboral como absentismo, inestabilidad e insatisfacción laboral; además de una posible limitación ante la necesidad o ansiedad constante de consumir medicamentos y sustancias que crean adicción y dependencia a las mismas como el consumo progresivo de alcohol, tabaco, drogas y productos estimulantes del sistema nervioso y que van contra la integridad, creando repercusiones ante la sociedad como: pasividad, falta de iniciativa, falta de participación en la comunidad, conflictos familiares y de amistades”<sup>14</sup>

La ocurrencia de accidentes en el trabajo relacionados con situaciones asociadas al estrés también es algo muy común ante la presencia de estos factores, los índices crecen de forma sustancial y preocupante, pues estos accidentes son el causante de problemas que afectan no solo la estabilidad personal, sino que

---

<sup>14</sup> [www.google.com](http://www.google.com). La salud ocupacional en el mundo o ficha internacional del trabajo OIT

comprometen además la estabilidad laboral y financiera de muchas empresas en el mundo. En algunas ocasiones las empresas llegan a desaparecer por esta serie de inconvenientes y es ahí donde todo depende de la solidez de la empresa y de las medidas que se tomen para solucionar y evitar que se presente estas alteraciones e incomodidades en el ambiente laboral.

“La Organización Internacional del Trabajo OIT hace referencia de que el estrés laboral es un peligro para la economía de países industrializados y en vía de desarrollo y reciente la productividad al afectar la salud psicofísica de los trabajadores.”<sup>15</sup>

En algunos países industrializados se observan las consecuencias del estrés laboral, “en Estados Unidos, la depresión se ha convertido en una de las enfermedades más comunes, llegando a afectar cada año a una décima parte de los adultos en edad de trabajar con el resultado de una perdida aproximadamente de 200 millones de días de trabajo anuales; en Finlandia más del 50 por ciento de los trabajadores sufren algún síntoma relacionado con el estrés y el 7 por ciento de ellos padecen de cansancio severo, que puede llegar al agotamiento, experimentando actitudes de rechazo y ocasionando una drástica reducción de la capacidad laboral. Todos estos trastornos de salud mencionados son ya la principal causa de pensiones por incapacidad.

En el reino Unido; tres de cada diez empleados sufren anualmente problemas de salud mental, numerosos estudios indican que es común el estrés provocado por el trabajo. En Polonia estos estudios indican la existencia de estrés laboral especialmente en individuos con edad productiva”.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Selye Hans. Memorias XXI congreso Colombiano de Medicina. Pág. 88 Sociedad Colombiana de Medicina.

<sup>16</sup> [http://satse.es/salud laboral](http://satse.es/salud%20laboral). Estadísticas de la

Colombia no es ajena a esta problemática. En el “artículo uno numeral 42 decreto 1832 de 1994, se establece la tabla de enfermedades profesionales que incluye las patologías causadas por estrés ocupacional”.<sup>17</sup>

Pero la interpretación y aplicación de esta norma, conlleva a serios problemas de orden práctico y legal; que posiblemente también se presentan en otros países. Es frecuente encontrar que las administradoras de riesgos profesionales o ARP niegan la calificación de una enfermedad como profesional o derivada del trabajo, argumentando que el individuo tiene una personalidad vulnerable, que ha estado sometido a problemas familiares o que la exposición al factor de riesgo psicosocial no fue suficiente para provocarle la enfermedad.

Lo anterior en razón de la inevitable multifactorialidad de los procesos de salud - enfermedad, hacen compleja la demostración del vínculo entre condiciones de trabajo estresantes y efectos adversos en la salud. En consecuencia, es preciso anotar, que el tema exige renovados esfuerzos investigativos, pues cada vez son más frecuentes las reclamaciones y el creciente número de casos donde se reconocen la asociación entre las condiciones del trabajo con el estrés.

“Con el propósito de responder a la complejidad que supone la determinación de origen de las patologías asociadas al estrés, dentro del contexto legal de la seguridad social colombiana, el Ministerio de Protección Social agrupo esfuerzos para la construcción de un protocolo, que si bien reúne el conocimiento disponible, también integra diferentes aproximaciones de las instituciones que atienden a la población trabajadora, contribuyendo con ello a retomar la importancia de la prevención y el seguimiento de los factores psicosociales mediante la vigilancia epidemiológica.”<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Legislación colombiana.

<sup>18</sup> Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés-2004 pág. 13

Se debe tener en cuenta en esta investigación que “los factores psicosociales, el estrés y las patologías, sobre los cuales aún no existen precisiones como las que se aportan en otros factores de riesgo. La validación del protocolo enfrentó la limitación propia del restringido número de casos que se halló en algunas patologías, a pesar de haber consultado todos los casos disponibles en las instituciones de la seguridad social y las juntas de calificación de invalidez.”<sup>19</sup>

Otro inconveniente presente es “la Carencia de suficientes instrumentos validados en Colombia para la valoración diagnóstica de los factores psicosociales propios del trabajo y del entorno del trabajador, es una limitación que se subsanará en la medida en que avance el desarrollo nacional en este sentido.”<sup>20</sup>

Ante la problemática planteada se hace necesario, establecer unos criterios comunes, homogéneos y estandarizados para ser usados por los diferentes integrantes de las juntas regionales y nacionales de calificación de invalidez, así como del equipo de calificación dispuesto en administradoras de riesgos profesionales, empresas promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud y demás actores responsables del tema, con el propósito de facilitar el estudio de una patología que se reclama como derivada del estrés causado por el trabajo.

---

<sup>19</sup> Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés-2004 pág. 14

<sup>20</sup> Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés-2004 pág. 14

### 4.3 MARCO CONTEXTUAL

Con la entrada en vigencia de la ley 100 de 1993, cuyo objetivo era la descentralización de la salud clasificándola en I nivel y II nivel nuestro municipio no era ajeno a acatar las normas del orden Nacional. Fue ahí donde se ve involucrado en la separación del Hospital SAN ANTONIO DE PADUA un personal y actividades que competen al nivel I.

El municipio y bajo Acuerdo 025 de septiembre de 1998 aprobado por el concejo municipal retoman las actividades y los funcionarios transferidos del Hospital Departamental San Antonio de Padua. Bajo este piso jurídico se constituyó el INSTITUTO MUNICIPAL DE SALUD, entidad que se encargaba no solamente de administrar y vigilar la correcta ejecución de las políticas públicas en salud y la administración de los recursos.

Mediante el decreto 110 de diciembre 29 del 2004, se modificó la naturaleza jurídica y estructura funcional del INSTITUTO MUNICIPAL DE SALUD, para organizarlo como UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL EN SALUD de LA PLATA HUILA, como una institución prestador de servicios de salud descentralizada por servicios, del orden Municipal, adscrita al despacho del Alcalde, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, sometida al régimen jurídico propio de las Unidades Administrativas especiales dispuesto por la ley 489 de 1998.

**LA E.S.E SAN SEBASTIAN** como empresa prestadora de servicios de salud responde a las necesidades del entorno y su comunidad regional y generando alternativas innovadoras que retoman integridad en el ser humano, interviniendo desde tempranas etapas en el fortalecimiento de los factores protectores de su salud con un trabajo intersectorial y de la mano del cumplimiento de las políticas

de salud tanto regionales como de nivel nacional, todo con un mismo fin; mejorar las condiciones de vida de su población.

LA ESE SAN SEBASTIAN tiene una Estructura Organizacional conformada por:

**Misión.** Somos una Institución Prestadora de Servicios de Salud de primer nivel de baja complejidad competitiva, especializada en atención primaria, con talento humano calificado y los mejores recursos físicos y tecnológicos para garantizar una atención humanizada con excelencia, líderes en el departamento del Huila.

**Visión.** Para el año 2.010 **LA E.S.E SAN SEBASTIAN**, será la mejor Institución del país, especializada en el primer nivel de atención, fundamentando su solidez y rentabilidad social en el compromiso comunitario, la excelencia, el liderazgo, la competitividad y la implementación de estrategias innovadoras que garanticen el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población.

- **SERVICIOS AREA URBANA**

**DIVINO NIÑO:** Área Administrativa, Consulta Externa, Programas Especiales, toma de Muestras, Farmacia.

**CAMILO TORRES:** Laboratorio clínico, Consulta Externa, Odontología, Vacunación.

**SAN RAFAEL:** Consulta externa, Odontología, Vacunación.

**LAS AMERICAS:** Plan de Atención Básica, Saneamiento Ambiental y Casa Materna.

- **SERVICIOS AREA RURAL**

**BELEN** Urgencias, Sala de Partos, Hospitalización de baja complejidad, Consulta Externa, Programas Especiales, Vacunación, Farmacia, Toma de Muestras, Odontología.

**VILLA LOZADA**

**GALLEGO**

**SAN ANDRES**

**SAN VICENTE**

**MONSERRATE**



ATENCION EXTRAMURAL Y  
PROGRAMAS ESPECIALES

- **PROGRAMAS QUE SE DESARROLLAN**

**Inducción a la demanda.** Acciones, procedimientos e intervenciones encaminadas a orientar al usuario respecto a la utilización adecuada de los servicios de salud y canalizarlo para su aprovechamiento, realizadas casa a casa por cada uno de los (17) grupos GAD (Grupos de Atención Domiciliaria – Visión Salud) que integran el modelo.

**Madres consentidas – maternidad segura.** Estrategia de atención integral a la gestante que busca disminuir la mortalidad materna y perinatal y en un solo proceso de servicio educa y prepara a los padres de familia para la formación de los futuros ciudadanos.

**Retos.** Estrategia integral para la atención de la población infantil que continua el proceso iniciado en el programa MADRES CONSENTIDAS y busca la integralidad en el desarrollo y formación de la niñez de una manera estructurada y

saludable a partir del fortalecimiento de la familia como núcleo central de la sociedad.

**Pares (parejas responsables y seguras).** Estrategia dirigida a la población fértil entre los 10 y 49 años que busca prevenir embarazos no planificados, embarazos en la adolescencia y la correcta utilización de los métodos de planificación familiar, así como la infección por enfermedades de transmisión sexual.

**Años dorados.** Estrategia dirigida al adulto mayor y a los pacientes con enfermedades crónicas no transmisibles como son la hipertensión, diabetes, síndrome convulsivo; el cual busca disminuir las complicaciones que pueden generar las patologías.

**Por si las moscas.** Estrategia que busca reducir la infección por enfermedades de transmisión sexual, VIH SIDA y los embarazos no deseados, a través de acciones educativas, informativas y de capacitación dirigidas a toda la población.

**Salud ambiental.** Estrategia dirigida a controlar los factores de riesgo higiénico sanitarios y ambientales para mejorar la calidad de vida de la población.

**Control social del dengue.** Estrategia de iniciativa de impacto departamental que pretende disminuir la incidencia del vector transmisor de la comunidad como agente fundamental para su control.

- **PLAN DE ATENCION BASICA**

**Enfermedades prevalentes en la infancia.** Estrategia que pretende controlar y disminuir las patologías de mayor presencia en los primeros años de vida.

UROC Unidades de Rehidratación Oral Comunitaria

UAIRAC Unidades Comunitaria de Atención de Infecciones Respiratorias Agudas

**Enfermedades inmunoprevenibles.** Programa Ampliado de Inmunización PAI que busca lograr coberturas de vacunación mayores del 95%

**Desnutrición.** Programa que busca fortalecer y promocionar las acciones del Plan de Alimentación y Nutrición, y apoyo de Lactancia Materna

**Pase a la vida.** Estrategia de toma de citología y detección de cáncer de cuello uterino

**Salud mental.** Estrategia que busca el fortalecimiento de los factores protectores conducentes a mantener la salud mental de la población a través de acciones para el sano esparcimiento y aprovechamiento de tiempo libre.

**Comunidades indígenas.** Estrategia que pretende establecer mecanismos de comunicación e intercambio de saberes entre las comunidades indígenas y mecanismos para el fortalecimiento de los factores protectores tendientes a la conservación de la salud y mejoramiento de la calidad de vida es este sector de la población.

**Participación ciudadana.** Estrategia para el fortalecimiento de los mecanismos de participación ciudadana existentes, para la intervención y vigilancia de la correcta aplicación de las políticas públicas en salud.

**Población desplazada.** Estrategia implementada para la atención integral a la población en situación de desplazamiento forzoso.

**TBC – LEPRA.** Programa de busca activa de sintomáticos respiratorios y de piel, para garantizar adherencia al tratamiento y curar la totalidad de los casos.

**Vigilancia epidemiológica.** Política implementada para el seguimiento vigilancia y control a los eventos de interés en salud pública, operatividad a través de la Unidad de Análisis integrada por un equipo interdisciplinario.

El equipo está compuesto por un médico general, enfermera, bacterióloga, psicólogo, técnico en saneamiento, medico de estrategias especiales, coordinador PAB, auxiliar de estadística y registro vitales y auxiliares de SIAU.

#### **4.4 MARCO LEGAL**

La Legislación Colombiana establece dentro de la tabla de enfermedades profesionales 42 en total y argumenta que será considerada como enfermedad profesional toda aquella en la que se logre comprobar la relación entre el trabajo desarrollado y la enfermedad que se presente. A partir de 1990 se considero el derecho de los trabajadores a la seguridad social y al trabajo en condiciones dignas y seguras pero fue la ley 100 de 1993 que estableció la estructura de la Seguridad Social en el país, la cual consta de tres componentes como son:

- El Régimen de Pensiones
- Atención en Salud
- Sistema General de Riesgos Profesionales.

Cada uno de los anteriores componentes tiene su propia legislación y sus propios entes ejecutores y fiscales para su desarrollo.

En el caso específico del Sistema de Riesgos Profesionales, existe un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional.

El pilar de esta Legislación es el Decreto Ley 1295 de 1994, cuyos objetivos buscan establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la legislación en Salud Ocupacional y su esquema de administración de a través de las ARP, bajo la vigilancia y estricto control del ministerio de la protección social.

Particularmente, el Decreto 1295 en su Artículo 21 Literal D, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación. En el Artículo 22 Literal D, obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de Salud Ocupacional de las empresas.

En la Resolución 001016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1, se obliga a los empleadores a contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del estos programas de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente los programas de Salud Ocupacional tienen la obligación

de supervisar que se cumplan todas las normas en la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo.

A continuación se describen los principales Decretos y Resoluciones que reglamentan la Salud Ocupacional en Colombia:

- Ley 9a. De 1979, es la Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia.
- Resolución 2400 de 1979, conocida como el "Estatuto General de Seguridad".
- Decreto 614 de 1984, que crea las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional.
- 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, que establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas.
- Decreto 1295 de 1994, que establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (ARP).
- Decreto 1346 de 1994, por el cual se reglamenta la integración, la financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.
- Decreto 1772 de 1994, por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la tabla de enfermedades

Profesionales.

#### 4.5 MARCO CONCEPTUAL

**Ambigüedad de rol:** Existe una inadecuada información al trabajador sobre su rol laboral y organizacional.

**Angustia:** Sentimiento de temor sin causa aparente e incapacidad de dominar una situación. Sensación de estar en el vacío, La persona experimenta disgusto, inquietud, tensión, inseguridad de si mismo.

**Ansiedad:** Sensación de incertidumbre, caracterizada por la tensión, hiperactividad inquietud y agitación. Puede ser permanente, pasajera o clínica. En general se percibe más su contenido emocional.

**Auto-cuidado:** Es una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigida por las personas sobre sí mismas, hacia los demás o hacia el entorno, para regular los factores que afectan a su propio desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, salud o bienestar.

**Autoestima:** Amor, confianza y valoración de sí mismo.

**Burnout:** Síndrome de desgaste profesional que se manifiesta en profesionales sometidos a un estrés emocional crónico, cuyos rasgos principales son: agotamiento físico y psíquico, actitud fría y despersonalizada en la relación hacia los demás y sentimientos de insatisfacción personal con las tareas que se han de realizar, y que suele producirse fundamentalmente en personal sanitario y en profesionales dedicados a la enseñanza.

**Cambios en la organización:** Cambios en el ámbito de la organización que suponga por parte del trabajador un gran esfuerzo adaptativo que no es facilitado por la empresa.

**Conflicto de rol:** Existen demandas conflictivas, o que el trabajador no desea cumplir. Oposición ante las distintas exigencias del trabajo, conflictos de competencia.

**Contexto físico:** Problemática derivada del ambiente físico del trabajo, que molesta, dificulta e impide la correcta ejecución de las demandas del trabajo y que en algunos momentos por su peligrosidad puedan provocar en el individuo un sentimiento de amenaza.

**Contexto laboral:** Conjunto de elementos en interacción, que actúan recíprocamente en pro de un fin común. Dichos elementos constituyen un sistema en el que se destacan cuatro elementos básicos: los individuos, (fuerza de trabajo); las tareas que ejecutan (operaciones); los materiales, (medios tecnológicos, materias primas, etc.,) y el ambiente de trabajo.

**Control:** Existe una amplia y estricta supervisión por parte de los superiores, restringiendo el poder de decisión y la iniciativa de los trabajadores.

**Depresión:** Estado emocional caracterizado por abatimiento, tristeza, valoración negativa de sí mismo, desanimo. Una depresión profunda puede llevar a la persona a la inmovilidad total.

**Diestres:** Inadecuada, excesiva o desregulada activación psicofisiológica que conduce al fracaso. Es Dañino y desmoralizante, con resultados de sufrimiento y desgaste personal.

**Enfermedad Psicosomática:** Trastorno del organismo causado por la interacción de factores emocionales, sociales y fisiológicos. Las molestias corporales,

cardiovasculares, digestivas e inmunológicas afecta órganos gobernados por el sistema nervioso autónomo o involuntario pueden producirse por la dificultad de expresar emociones.

**Estrés:** Es la respuesta del organismo frente a condiciones externas que perturban su equilibrio emocional interno, adaptándose a las exigencias, tensiones e influencias a las que se expone en el medio que se desarrolla.

**Estrés laboral:** El estrés laboral es el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador.

**Estresor:** Cualquier estímulo o situación capaz de provocar una respuesta de estrés.

**Estresores del ambiente físico:** Corresponden a las condiciones físicas donde se desenvuelve el individuo, afectando la contaminación visual y auditiva.

**Estresores de nivel Grupal:** Se incluyen como factores estresantes en los niveles grupales los siguientes: falta de cohesión grupal, conflictos intragrupales y conflictos intergrupales, apoyo inadecuado del grupo.

**Estresores de nivel Individual:** Se consideran la sobre carga de trabajo, conflictos y ambigüedad de roles y discrepancias con las metas de la carrera laboral.

**Estresores sociales:** Comprenden los factores familiares, políticos, sociales y económicos que inciden sobre el individuo. La inadecuada interconexión hogar-trabajo genera conflictos psicológicos y fatiga mental, falta de motivación y

disminución de la productividad, como también un Deterioro de la relación conyugal y familiar.

**Euestrés:** Adecuada activación necesaria para culminar con éxito una prueba o situación complicada. Es Adaptativo y estimulante, necesario para el desarrollo de la vida en bienestar.

**Falta de participación:** La empresa restringe o no facilita la iniciativa, la toma de decisiones, la consulta a los trabajadores tanto en temas relativos a su propia tarea como en otros aspectos del ámbito laboral

**Factor de riesgo:** se entiende bajo esta denominación, la existencia de elementos, fenómenos, condiciones, circunstancias y acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo.

**Formación:** Falta de entrenamiento o de aclimatación previo al desempeño de una determinada tarea

**Infra carga de trabajo:** El volumen del trabajo está muy por debajo del necesario para mantener un mínimo nivel de activación en el trabajador.

**Infrautilización de habilidades:** Las actividades de la tarea están por debajo de la capacidad profesional del trabajador.

**Inseguridad en el trabajo:** Incertidumbre acerca del futuro en el puesto de trabajo (despido).

**Neurosis:** Conflicto psicológico que se manifiesta por una lucha interna del Yo en sus actitudes ante el mundo o ante sí mismo.

El principal síntoma de la angustia.

**Promoción:** La organización dificulta o no ofrece canales claros a las expectativas del trabajador de ascender en la escala jerárquica.

**Relaciones personales:** Problemática derivada de las relaciones (dependiente o independientes del trabajo) que se establecen en el ámbito laboral tanto con superiores y subordinados como con compañeros de trabajo.

**Repetitividad:** No existe una gran variedad de tareas a realizar (son monótonas y rutinarias) y/o son repetidas en ciclos de muy poco tiempo.

**Responsabilidad:** La tarea del trabajador implica una gran responsabilidad (tareas peligrosas, responsabilidad sobre personas)

**Ritmo de trabajo:** El tiempo de realización del trabajo está marcado por los requerimientos de la máquina, concediendo la organización poca autonomía para adelantar o atrasar su trabajo al trabajador.

**Riesgo:** Es la probabilidad de ocurrencia de un evento que trae consecuencias negativas para la integridad de los trabajadores, equipos y el ambiente.

**Riesgo Ocupacional:** Probabilidad de ocurrencia de un evento generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna lesión o daño de la salud e integridad del trabajador; daño en los materiales y equipo o alteración del ambiente laboral y extra-laboral.

**Salud:** Estado en que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones. Condiciones físicas en que se encuentra un organismo en un momento determinado.

**Salud mental:** Estado que se caracteriza por el bienestar psíquico y la auto aceptación. Desde una perspectiva clínica, la salud mental es la ausencia de enfermedades mentales.

**Salud Ocupacional:** Es el conjunto de actividades orientadas a la búsqueda del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus labores. Es también la inversión que hace la empresa para garantizar salud integral del recurso humano de la organización, obteniendo un equipo de trabajo saludable, con alto rendimiento y con posicionamiento de la empresa en el mercado.

**Sobrecarga de trabajo:** El volumen, la magnitud o complejidad de la tarea (y el tiempo disponible para realizarla) está por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea.

**Prevención en salud ocupacional:** Es el conjunto de acciones que tienen por objeto identificar, controlar o reducir los riesgos derivados de la organización del trabajo, que puedan afectar la salud de los trabajadores.

**Probabilidad:** Es la posibilidad de que la exposición al factor de riesgo en el tiempo genere las consecuencias no deseadas; dicha probabilidad está directamente relacionada con los controles que la empresa haya establecido para minimizar o eliminar el riesgo.

## 5. HIPOTESIS

- Un diagnostico consciente de las condiciones laborales ayuda en la búsqueda a establecer acciones correctivas que prevengan la aparición del estrés laboral.
- Un espacio con condiciones laborales adecuadas logra ambientes de trabajo agradable y satisfactorio para el desarrollo de funciones, minimizando las condiciones negativas de trabajo que puedan generar estrés.
- Si se identifican los riesgos ocupacionales y las condiciones laborales en **LA E.S.E SAN SEBASTIAN**, se pueden plantear alternativas de solución que contrarresten esta problemática.

## 6. ESTRATEGIA METODOLOGICA

### 6.1 TIPO DE ESTUDIO

La investigación realizada en **LA E.S.E SAN SEBASTIAN** del municipio de La Plata, con el fin de analizar los aspectos laborales que están generando estrés en los trabajadores, es descriptiva, ya que se identificaron las diferentes causas que están provocando la aparición de esta respuesta y se han descrito todas las características para asociarlas a su existencia.

Además se delimito la población con una muestra aleatoria para poder estudiar las formas de conducta y actitudes de los empleados, así como los comportamientos concretos frente al trabajo diario para conocer la posible relación entre estos aspectos y la aparición del estrés laboral. Igualmente se aplicaron técnicas de investigación en la recolección de la información como la observación, entrevistas (**ver Anexo A**), y encuestas.

También se pudo emplear el estudio exploratorio, se realizo una disertación previa sobre el problema planteado, con información obtenida de diferentes investigadores, asimismo se tuvo en cuenta los relatos y experiencias de algunos trabajadores de la empresa.

El estudio se concluye con hipótesis de primer y segundo grado a partir de las conclusiones a que se pudo llegar por la información obtenida, esta investigación se somete a un proceso de codificación, tabulación y análisis estadístico.

## 6.2 MÉTODO

Para el estudio de las condiciones de trabajo se utilizaron fuentes primarias como la observación no participante, con el fin de conocer la problemática planteada de la investigación, las características, las interrelaciones de estas para establecer conexiones entre el problema y el comportamiento de los trabajadores y corroborar la existencia de factores estresantes; seguidamente se organizaron algunas visitas participantes utilizando métodos estructurados e incluyendo en ellas inspecciones de los sitios de trabajo (**ver anexo B**); con el fin de evaluar los riesgos existentes y las condiciones en las que los trabajadores ejecutan sus labores, situación que conlleva a convertirse en factor coadyuvante a la aparición de incomodidad e insatisfacción en la realización de las diferentes labores.

Listas de chequeo valorando las condiciones de higiene y seguridad (**ver anexo C**); además de sondeos; visitas a los puestos de trabajo analizando el entorno en el cual se desarrolla cada una de las tareas propias de esta empresa prestadora de servicios en salud; por otra parte se realizaron capacitaciones a todos los trabajadores en temas sobre salud ocupacional, auto-cuidado y estrés, siendo énfasis en su identificación e importancia como factor de riesgo ocupacional y organizacional.

Finalmente se realizó una encuesta, aprobada por EL MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL a 50 empleados, con el fin de recolectar las opiniones en relación del objeto de investigación, “ENCUESTA PARA IDENTIFICACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES” utilizada como apoyo deductivo y de asociación en la aparición del estrés y bajo las cuales se estudiarán las condiciones que generan estrés laboral en LA E.S.E SAN SEBASTIAN del Municipio de La Plata-Huila.

Consta de 84 preguntas, divididas de la siguiente manera:

Contenido de la tarea-(frecuencia)

Relaciones humanas

Organización del tiempo de trabajo

Gestión de personal

Condiciones de trabajo

Auto reporte de síntomas

Condiciones Extra laborales

Cada una se ejecuto de forma personalizada y a cada empleado por los integrantes del proyecto, esto facilito el contacto directo con cada trabajador encuestado y permitió identificar aspectos tanto positivos y negativos de la empresa.

Al realizar el análisis de resultados de la encuesta, se decidió tomar las preguntas más importantes dentro de la Identificación de Factores de Riesgo Psicosociales de Estrés Laboral en La E.S.E San Sebastián del Municipio de La Plata –Huila; tabulando y graficando 20 de ellas, teniendo en cuenta que las patologías identificadas se analizaron en una sola figura.

### **6.3 POBLACION Y MUESTRA**

La población objeto de este estudio son los 150 empleados vinculados a **LA E.S.E SAN SEBASTIAN** del municipio de La Plata; la selección de la muestra es de 50 trabajadores realizada de forma aleatoria, permitiendo establecer una interpretación de resultados con el fin de estimar los parámetros de la población sobre la que se determinara la muestra para probar las hipótesis

Teniendo en cuenta que la población objeto de muestra es pequeña; se optó por realizar un estudio estadístico utilizando como herramienta una muestra probabilística basada en la elección de encuestados mediante un muestreo aleatorio simple (**ver anexo D**).

A través de la elección de este muestreo se pudo identificar la problemática presente dentro de **LA E.S.E SAN SEBASTIAN** del Municipio de La Plata, y presentar un diagnóstico que permita plantear alternativas de solución a la misma, al igual que formular estrategias para minimizar el impacto generado.

#### **6.4 FUENTES Y TECNICAS**

Dentro de la metodología de investigación utilizada hicimos uso de fuentes y técnicas que nos llevaron a identificar el problema y crear o plantear alternativas de solución al mismo, haciendo uso de todos los conocimientos e implementando las estrategias de obtención de información para poder profundizar dentro del tema a estudiar. Algunas de estas técnicas y fuentes son:

A través del análisis de diversos documentos y la utilización de diferentes medios se ha obtenido información que lleva al planteamiento y estructuración del diagnóstico de los aspectos laborales que generan estrés en los trabajadores de **LA E.S.E SAN SEBASTIAN** del Municipio de La Plata,

- **PRIMARIAS:** A través de la investigación dentro de LA E.S.E SAN SEBASTIAN, utilizamos la observación, como técnica de conocimiento y de recolección de datos, lo que permitió captar la información sin ninguna clase de intermediación.
- **Encuestas:** Es la utilización de formularios, que nos permite el conocimiento de las motivaciones, actitudes y opiniones de los trabajadores de **LA E.S.E SAN**

**SEBASTIAN** en relación con el objeto de investigación “Estrés Laboral”, esta encuesta fue aplicada a una muestra de 50 personas,

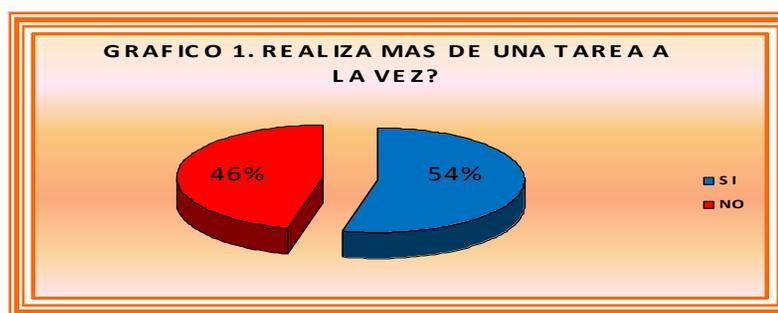
- **Entrevistas:** Son una serie de preguntas que se formularon de acuerdo al problema de investigación, la cual fue aplicada a una muestra aleatoria de 50 personas que pertenecen a **LA E.S.E SAN SEBASTIAN** del municipio de La Plata.
- **Listas de Chequeo:** A través de la utilización de esta técnica se identificaron los riesgos existentes dentro de **LA E.S.E**, para valorarlos y analizarlos dentro de la investigación.
- **Inspección de Seguridad:** Se detectaron los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo incluyendo: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas las condiciones que influyen en la salud y seguridad de los trabajadores.
- **SECUNDARIAS:** utilización de fuentes escritas, históricas, recolección y recopilación de información a través de diversas técnicas o instrumentos de investigación que son aplicables a la problemática que se presentan dentro de **LA E.S.E SAN SEBASTIAN**.
- Dentro de esta investigación se ha utilizado información básica encontrada en libros, periódicos, revistas, páginas web, enciclopedias virtuales.

## 7. ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACION DE LAS CONICIONES DE RIESGO EXISTENTES EN LA E.S.E SAN SABASTIAN DE LA PLATA-HUILA RELACIONADOS CON LA APARICION DEL ESTRÉS LABORAL.

En el interés por el establecimiento de la salud y el bienestar de los trabajadores y en vista de las múltiples alteraciones y cambios no solo organizacionales sino a nivel personal, bajo el concepto de salud laboral; se hizo necesario conocer a través de una encuesta personalizada los diferentes aspectos y concepciones de los empleados de **LA E.S.E SAN SEBASTIAN** de La Plata Huila, sobre las condiciones laborales en las cuales se están desempeñando. Además se tienen en cuenta dentro de esta encuesta algunas preguntas sobre el estado de salud de las personas y sus sintomatologías más frecuentes, con el fin de que eventualmente se realicen en efecto otros estudios medico-laborales, que puedan establecer la relación científica entre las condiciones de trabajo en que se encuentran los empleados de esta institución y las patologías presentes en ellos.

A continuación se muestran los resultados de la encuesta realizada a la población objeto de la muestra, la cual consta de 89 preguntas y de las cuales se seleccionaron 17 en representación grafica y en relación directa con el propósito de la investigación en este estudio.

**Grafico 1.** Hace más de una tarea a la vez?



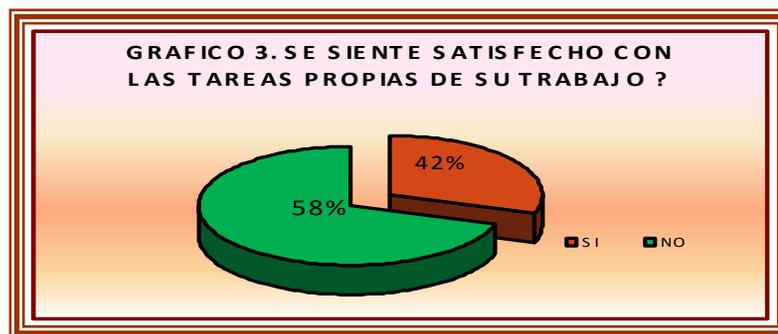
Dentro de la E.S.E SAN SEBASTIAN se tomo una muestra aleatoria de 50 personas de las cuales el 54% (27) manifiesta que realizan más de una tarea al tiempo; es seguido por un 46% (23) de la población que expresa no realizar más de una tarea al mismo tiempo.

**Grafico 2.** Sus funciones y tareas son lo suficientemente claras?



De los 50 encuestados en la E.S.E SAN SEBASTIAN; 33 personas manifiestan que sus funciones no son completamente claras, en tanto que los 17 empleados restantes expresan que sus funciones son muy claras y concisas.

**Grafico 3.** Se siente satisfecho con las tareas propias de su trabajo?



El 58%(35) de las personas encuestadas en la E.S.E SAN SEBASTIAN no están a gusto o sienten insatisfacción con las tareas asignadas en el trabajo; mientras el 42%(21) restante manifiesta estar satisfecho con las funciones impuestas en el trabajo.

**Grafico 4** El tiempo de trabajo le alcanza para realizar todas sus tareas?



De los 50 empleados de la E.S.E SAN SEBASTIAN encuestados, 39 de ellos manifiestan que el tiempo de trabajo establecido no les alcanza para realizar las funciones asignadas; en tanto las 11 personas restantes manifiestan que si les alcanza el tiempo para realizar todas sus funciones.

**Grafico 5.** Tiene usted mucha responsabilidad de personas, bienes o materia prima?



De las 50 personas encuestadas en la E.S.E SAN SEBASTIAN, 36 manifestaron que tienen mucha responsabilidad sobre persona, bienes o materia prima y las otras 14 opinan que dicha responsabilidad no es muy grande.

**Grafico 6.** Su jefe inmediato es amable y cordial al hablar con usted?



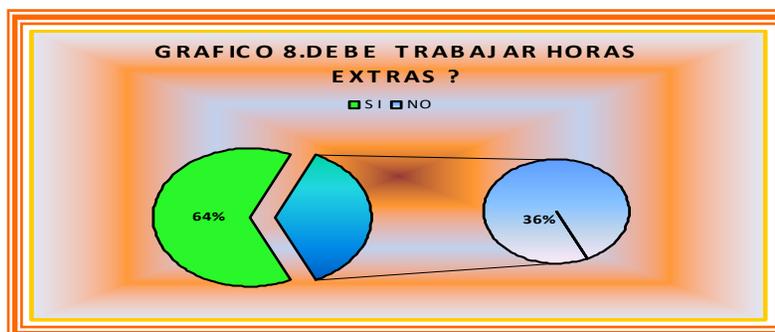
El 76%(38) de la muestra poblacional de la E.S.E SAN SEBASTIAN, manifiesta no tener una buena relación con su jefe. Tan solo el 24%(12) restante de la población dice tener buena comunicación con sus jefes.

**Grafico 7.** Cuando tiene problemas en el trabajo puede contar con sus compañeros?



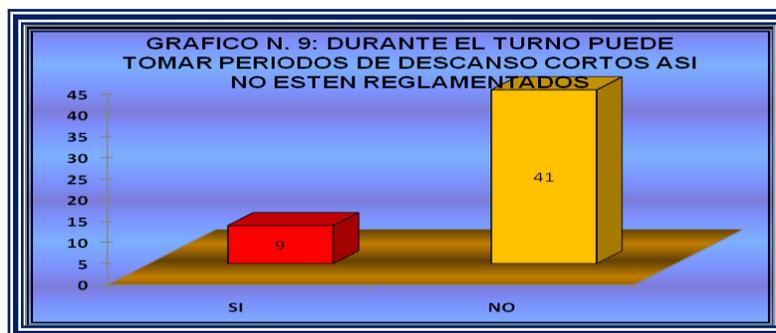
36 de los 50 trabajadores encuestados manifestaron que no pueden contar con sus compañeros cuando tiene problemas en el trabajo, en tanto que las 14 personas restantes dicen contar con ellos ante las dificultades.

**Grafico 8.** Debe trabajar horas extras?



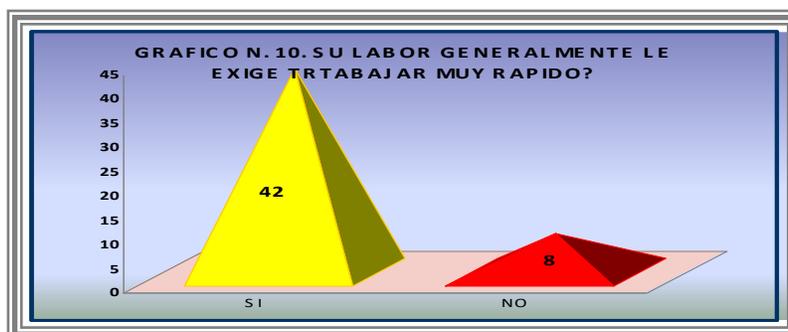
De las 50 personas encuestadas pertenecientes a la E.S.E SAN SEBASTIAN, el 64%(32) manifiesta que debe trabajar horas extras y el 36%(18) restante responden que no debe dedicar en la realización de sus tareas más tiempo del establecido en el horario de trabajo.

**Grafico 9.** Durante el turno puede tomar periodos de descanso cortos así no estén reglamentados?



41 de los 50 empleados encuestados manifestaron que no pueden tomar periodos de descanso cortos que no estén establecidos, y solo 9 de ellos expresan que pueden tomar descansos fuera de los reglamentados en la empresa.

**Grafico 10.** Su labor generalmente le exige trabajar muy rápido?



De las 50 personas encuestadas vinculadas laboralmente a la E.S.E SAN SEBASTIAN, 42 manifiestan que su trabajo les exige realizar las funciones muy rápido, y 8 expresan que no tienen necesidad de precipitarse en el desarrollo de sus labores.

**Grafico 11.** Se imparten instrucciones claras y suficientes para realizar adecuadamente su trabajo?



37 de los 50 empleados encuestados en la E.S.E SAN SEBASTIAN manifestaron que no les imparten instrucciones adecuadas para la realización de su trabajo, ya que no existe un flujo permanente de información, en tanto los 13 empleados restantes manifestaron que las funciones asignadas son suficientemente claras para la realización oportuna de sus tareas.

**Grafico 12.** Hay oportunidades de capacitación relacionadas con su cargo?



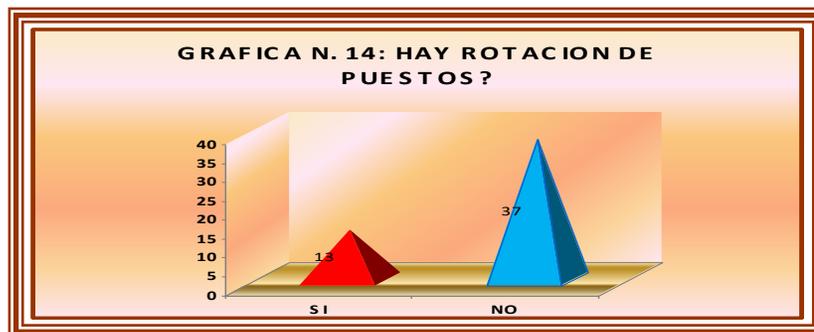
De los 50 empleados encuestados en la E.S.E SAN SEBASTIAN, 43 expresaron que no existen oportunidades de capacitación relacionadas con su cargo y 7 manifestaron que sí reciben capacitaciones relacionadas con sus funciones en la empresa.

**Grafico 13.** La empresa le enseña cómo cuidar su salud en el trabajo?



El 68%(34) de la población perteneciente a la E.S.E SAN SEBASTIAN expresa que su empresa no le enseña cómo cuidar la salud en el trabajo; ante un 32%(16) que dice recibir orientación en este aspecto.

**Grafico 14.** Hay rotación de puestos?



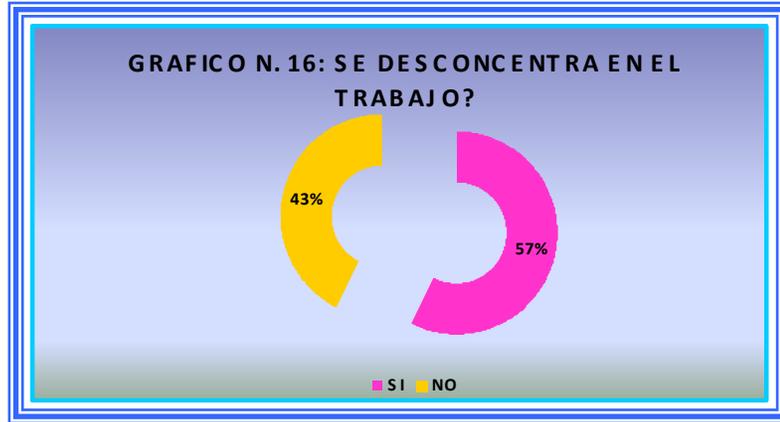
37 de los 50 empleados de la E.S.E SAN SEBASTIAN encuestados, manifestaron que no existe una rotación de los puestos de trabajo y 13 expresaron que si se presenta esta medida en la organización.

**Grafico 15.** Su desempeño laboral es valorado?



De las 50 personas empleados de la E.S.E SAN SEBASTIAN encuestadas, 38 contestaron que no se les valora su desempeño laboral y 12 dicen sí se les tiene en cuenta su desempeño dentro de la empresa.

**Grafico 16.** Se desconcentra en el trabajo?



El 57%(23) de las personas encuestadas vinculadas laboralmente a la E.S.E SAN SEBASTIAN expresan perder la concentración en su trabajo; el 43%(17) restante no tiene este tipo de inconveniente según lo manifestaron.

**Grafico 17.** Sintomatologías más relevantes de los empleados de La E.S.E San Sebastián.

Cabeza	Cuello	Estomago	Espalda
33	31	27	41



De acuerdo a estos resultados se refleja que los empleados de la E.S.E SAN SEBASTIAN presentan altos índices dentro de las sintomatologías más comunes en la aparición de estrés, como lo son el dolor de espalda, cabeza, cuello y estomago; evidenciándose que todos están dentro de un mismo nivel, siendo indudable que existen altos índices de probabilidad que estas alteraciones estén relacionadas con el trabajo.

### **7.1 ANALISIS DE LOS RESULTADOS ESTADISTICOS – ENCUESTA IDENTIFICACION DE LAS CONICIONES DE RIESGO EXISTENTES EN LA E.S.E SAN SABASTIAN DE LA PLATA-HUILA RELACIONADOS CON LA APARICION DEL ESTRÉS LABORAL.**

Con los resultados de la encuesta realizada a los empleados de la E.S.E SAN SEBASTIAN del municipio de LA PLATA-HUILA, sobre la “**identificación de los factores de riesgo psicosociales**” y bajo la metodología ya mencionada anteriormente en este proyecto; se realizara un análisis de las condiciones presentes dentro de la empresa. En el alcance de dicho propósito se han tenido en cuenta las preguntas más relevantes y significativas frente al tema de investigación con el fin de obtener una aproximación sobre las condiciones laborales que están afectando la salud de los empleados de esta institución y que posibilitan la aparición del estrés en el medio laboral.

De acuerdo con las preguntas realizadas sobre el contenido y desarrollo de las funciones en la empresa, se pueden vislumbrar de forma negativa un alto nivel de inconformismo y desmotivación de los trabajadores de esta institución, en el momento de referirse, al desarrollo de tareas y funciones impuestas, en relación con el tiempo y las características de las mismas, bajo la responsabilidad única e independiente de quien la realiza; es decir que no se cuenta con el respaldo apropiado de sus jefes o compañeros de trabajo. De esta manera se crean unos

factores condicionantes de responsabilidad y compromiso ante las exigencias y las aptitudes indiferentes e inapropiadas de la organización.

Una empresa con proyección social debe empezar a mostrarse como ejemplo desde su organización en un ambiente de armonía y trabajo en equipo entre todos los niveles, comenzado desde el más bajo rango hasta llegar al gerente, todos hacen parte de una sola entidad y por lo tanto cada persona que allí labore es elemental en el buen desempeño y desarrollo competitivo; si no es de esa forma es de esperarse que la empresa y su capital tanto humano como financiero, fracase o se consuma en un ambiente de inconformismos y frustraciones determinantes en el sostenimiento de la organización empresarial.

Además de este factor condicionante en la aparición del estrés se suman otras situaciones o condiciones que limitan el desarrollo integro del trabajador como es el caso de una gran mayoría de empleados quienes manifestaron no recibir por parte de la empresa una adecuada inducción al cargo y que las capacitaciones recibidas no llenaban sus expectativas pues el contenido de estas llevan más un enfoque orientado hacia la prestación del servicio, dejando de lado la parte humana, la seguridad y bienestar físico y mental del trabajador.

Otra de las condiciones que inciden directamente en la aparición del estrés laboral en esta empresa está directamente relacionado con la organización del tiempo de trabajo pues este no depende en este caso solo del trabajador; la gran cantidad de tareas impuestas no van en proporción del tiempo de trabajo. Por lo anterior y de acuerdo a lo expresado por los empleados de la E.S.E SAN SEBASTIAN, es muy común encontrar personal realizando o ejecutando sus obligaciones en horarios fuera de los reglamentados en la empresa; situación que es muy común y que no representa ningún beneficio para el trabajador pues ese tiempo extra es utilizado por el empleado para suplir las necesidades de la empresa y cumplir con las

tareas asignadas a diario; esta situación conlleva prácticamente a generar un rechazo hacia la empresa y a realizar cuestionamientos por parte de sus empleados quienes expresan no recibir ningún tipo de beneficio o contraprestación a cambio.

No es extraño encontrar esta situación en las empresas porque a veces los requerimientos ameritan una mayor dedicación en el tiempo de trabajo, aun así dicha realidad debe ser compensada en el trabajador ofreciéndose a este mayores beneficios que produzcan como efecto una mayor motivación y entrega sin generar efectos adversos sobre el individuo. La situación más común y contradictoria se observa cuando en empresas como esta en mención, se recarga al trabajador de compromisos y tareas pero sin reconocerle el tiempo y el esfuerzo extra que la persona realiza. Por ello es muy probable que estas personas asuman una actitud poco cordial e indiferente como respuesta a unas condiciones que desmotivan y disminuyen la calidad de vida de quienes se ven en la necesidad de sobrellevar esta situación.

Paradójicamente la E.S.E SAN SEBASTIAN, es reconocida en la comunidad como una empresa líder en el desarrollo de actividades lúdicas, recreativas y preventivas, orientadas a restablecer y mejorar la salud no solo de sus usuarios sino también de la población en general; entonces resulta un poco incomprensible la forma como se promueven y se promulgan estilos de vida sanos cuando desde su organización empresarial no se tienen en cuenta estos parámetros de bienestar y calidad de vida, no se puede desconocer que las personas que laboran allí también son seres humanos comunes y corrientes y que tienen las mismas necesidades y obligaciones que las personas ajenas a la institución.

Es de resaltar que el personal de esta institución prestadora de servicios en salud, presenta según lo expresado por ellos mismos unos altos índices de alteraciones y

dolencias muy frecuentes, que hacen parte de las manifestaciones más comunes en la aparición del estrés como lo son el dolor de cabeza, espada, cuello, estomago, y que experimentan además sensaciones físicas y mentales que en su conjunto pueden generar alteraciones psicósomáticas tales como irritabilidad constante, agresividad, mal humor, mareos, migraña, somnolencia, dolores musculares y gastrointestinales, además de desarrollasen alteraciones a nivel cognitivo siendo el síntoma más común la falta de concentración en su etapa inicial pero que pueden llegar incluso a convertirse en alteraciones crónicas y en ocasiones con tendencias y conductas neuróticas.

Por lo tanto se hace urgente que la empresa cuente con políticas sanas de trabajo y considere la importancia de establecer un programa de salud ocupacional vigente, entendiéndose que en este se incluyan actividades de motivación y trabajo en equipo con orientación a la rehabilitación y la prevención de las alteraciones en las personas que hacen parte de este equipo y la promoción de la salud como único propósito.

## **7.2 “DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES QUE CAUSAN ESTRÉS EN LOS EMPLEADOS DE LA E.S.E SAN SEBASTIAN DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA”.**

De acuerdo con las visitas de observación directa e indirecta, realizadas a las instalaciones de **LA E.S.E SAN SEBASTIAN** del municipio de LA PLATA-HUILA. Se pueden establecer diferentes factores que influyen en la aparición del estrés sobre los empleados de esta institución prestadora de servicios en salud; para efectos de interpretación y orden se realizara el diagnostico de la siguiente forma:

- Análisis de los factores organizacionales.
- Análisis de los factores ambientales del trabajo.

- Análisis de los factores característicos e inherentes a la persona.

En la elaboración de este diagnóstico también se tomaron en cuenta otras actividades como la realización de encuesta, sondeos y entrevistas sobre la población en estudio.

**7.2.1 Análisis de los factores organizacionales.** Cada una de las organizaciones cuenta con sus propias características y propiedades a veces únicas y exclusivas, y la manera como se manifiesta el clima organizacional (el ambiente interno de las organizaciones), repercute en el comportamiento del trabajador y por consiguiente en la productividad de la empresa.

Los sentimientos psicológicos del clima reflejan el funcionamiento interno de la organización, por ello este ambiente interno puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad. Por tal razón, la forma de comportarse de una persona en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que este percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización.

Por consiguiente y para hacer claridad sobre el tema se puede definir que el clima organizacional hace referencia al ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas; directrices que ejercen una influencia directa sobre el comportamiento y desempeño de los empleados.

Esta variable de clima organizacional en la E.S.E SAN SEBASTIAN es vivenciada y percibida de forma negativa por los empleados; teniendo en cuenta los siguientes factores que repercuten en la aparición de estrés.

✚ La E.S.E SAN SEBASTIAN gerenciada bajo la vigilancia y coordinación de la alcaldía municipal, cuenta con una dirección organizacional implantada políticamente en conveniencia a los intereses políticos del alcalde de turno. De acuerdo a ello se puede establecer que los empleados no tienen la posibilidad **promocional** o meritoria de escalar en el orden organizacional; ello conlleva a un factor de **desmotivación e inseguridad en el trabajo**, ya que los puestos en las entidades del estado deben ser meritorios según las políticas actuales del gobierno nacional.

✚ El personal encargado de la facturación, secretarios, enfermeras auxiliares y algunos puesto administrativos no cuentan con **funciones definidas** dentro de la organización, lo que deja entre dicho la existencia de una verdadera organización y una adecuada administración.

✚ Algunas de las personas que laboran en esta empresa son profesionales en diferentes áreas, pero su nivel profesional no es tenido en cuenta al momento de desempeñarse dentro de la organización (**infrautilización de habilidades**), tal es el caso de algunos administradores de empresas desempeñándose como facturadores, ingenieros de sistemas realizando labores de secretario(a), y enfermeras ejecutando las funciones de una auxiliar en el área.

✚ La gran cantidad de usuarios y las demandas excesivas de trabajo (**sobrecarga de trabajo**), se presentan de manera constante principalmente en el personal encargado de facturación, farmacia, secretarios(as), algunos administrativos y el personal responsable de enfermería.

✚ Además la **repetitividad** y los **ritmos de trabajo impuestos** tanto por los superiores y en algunos casos por los obsoletos equipos, disminuyen el dinamismo y la eficacia de los funcionarios al realizar sus labores.

✚ El seguimiento al personal y a las funciones desempeñadas se realiza de forma inadecuada, efectuándose un **control** basado en la exigencia de explicaciones sobre procedimientos y permisos de manera impertinente e inapropiada donde se procede negativamente sobre el trabajador, llegando incluso a ofensas personales y en algunos casos amenazas a su estabilidad laboral.

✚ En algunas ocasiones los empleados revelan que existen tareas impuestas (**conflicto de rol**) pero que no pueden manifestar su desacuerdo ante la misma **inseguridad laboral**.

✚ Las inducciones al cargo son insuficientes e ineficientes (**ambigüedad de rol**), aludiéndose el conocimiento con que debe contar el trabajador, la gran cantidad de trabajo existente y el poco tiempo con que cuenta la empresa para realizar una adecuada inducción.

✚ Por otro lado la institución tiene un desconocimiento general con respecto a las decisiones e imposiciones que las directivas toman sin tener en cuenta la opinión de los empleados (**falta de participación**), ejemplo de ello es la imposición de tareas, uniformes, horarios y actividades sin contar con el concepto del personal.

✚ Dentro de la institución se presentan con regularidad **cambios repentinos e inesperados** en los puestos de trabajo por las mismas conveniencias políticas. Estos cambios en ocasiones pueden ser inoportunos no solo para el trabajador sino para la empresa cada vez que se interrumpen los procesos y se genera apatía en el ambiente laboral.

✚ Las relaciones personales en la empresa son bastante conflictivas en todos los niveles jerárquicos de la organización incluso entre empleados de un mismo

nivel. Esta situación ha llevado incluso a la renuncia definitiva de algunos empleados en los últimos años.

✚ Por último es de anotar que la responsabilidad que maneja el sector salud es bastante considerable teniendo en cuenta que está en juego el bienestar y la calidad de vida de sus usuarios.

## • OBSERVACION

LA E.S.E SAN SEBASTIAN, se destaca como una de las empresas más reconocidas y activas en el municipio. Pues la calidad de sus programas y la responsabilidad social asumida en la comunidad es satisfactoria, aun así, el bienestar interno y la satisfacción de sus empleados como parte base de una organización está bastante descuidada.

**7.2.2 Análisis de los factores ambientales del trabajo.** Un aspecto considerable dentro de los factores que influyen sobre la estabilidad del trabajador y su bienestar dentro de la empresa, son aquellos derivados del ambiente de trabajo y las condiciones del mismo; las cuales pueden favorecer la aparición del estrés laboral.

✚ Dentro de este contexto se encontraron bastantes falencias pues esta entidad no cuenta con las estructuras, elementos, y condiciones específicas para desarrollar de forma adecuada cada una de las tareas que los empleados deben realizar. De acuerdo a esto se pueden analizar los siguientes aspectos:

✚ La planta física de la E.S.E SAN SEBASTIAN, no está diseñada con las características necesarias para llevar a cabo cada una de las funciones que

debe desarrollar una entidad prestadora de servicios en salud, de primer nivel de complejidad.

- ✚ Los insumos y el tiempo utilizados en los diferentes procedimientos, es insuficiente frente a la gran demanda de usuarios que acuden a este centro de salud.
- ✚ Los equipos y mobiliario existentes están deteriorados, obsoletos o desactualizados como es el caso de los computadores e impresoras utilizados en el área de facturación.
- ✚ El hacinamiento tanto de personal como de usuarios es una constante evidente, lo que dificulta y entorpece considerablemente el buen desempeño del trabajador.
- ✚ La contaminación auditiva es otra constante muy importante pues al ruido emitido por las fresas y compresores de odontología, se suma el de las viejas impresoras, radioteléfonos, motocicletas y automóviles que pasan por el sector; además del ruido generado por los usuarios que en su condición y afán por recibir atención, realizan comentarios y críticas en un tono de voz alto.
- ✚ En las oficinas se observan bastantes arrumes de papelería y artículos inutilizados, ocupando espacios e incomodando al personal.
- ✚ El desplazamiento hacia algunas áreas en ocasiones es casi imposible por la gran cantidad de usuarios que de manera desordenada acuden en busca de ser atendidos.

- **OBSERVACION**

Actualmente se está trabajando en el mejoramiento de dichas condiciones, pues la empresa entro en un proceso de certificación para obtener la respectiva acreditación como empresa social del estado. Aun así son muchas las condiciones que persisten dentro de la empresa y que representan un gran riesgo ante la presencia frecuente de síntomas desencadenantes de patologías y absentismos derivados del estrés.

### **7.2.3 Análisis de los factores característicos e inherentes a la persona.**

La incidencia de los factores de riesgo psicosocial se ve reflejada de diversas maneras en la E.S.E SAN SEBASTIAN, es por ello que en el departamento de personal o de recurso humano, se encontró información de los índices de absentismo, los de rotación, número de accidentes (frecuencia, severidad y causa) y enfermedades profesionales registradas, porcentaje de incapacidades laborales y su correspondiente causa, [registro](#) de permisos (frecuencia, duración y causa), número de solicitudes de traslados, número y causa de [faltas](#) disciplinarias, frecuencia de robos y actos contra la organización, quejas, reclamaciones, rumores, frecuencia y duración de huelgas y demandas de los [sindicatos](#). A esta información no se le ha dado por parte de los empleadores su respectivo diligenciamiento y control, pues reposan en el archivo de gestión documental; se hace necesario hacer un estudio epidemiológico para identificar la presencia de los factores estresantes presentes en el contexto laboral y así tomar de inmediato decisiones frente a las estrategias de intervención.

El análisis de accidentes, enfermedades y otros daños, tanto personales como materiales, ocurridos en la empresa, así como la información facilitada por los empleados referentes a su seguridad y salud laboral es bastante alarmante; en la

empresa se cuenta con datos referente a estos temas pero no están claros ni organizados. Es de resaltar que los empleados no tienen la suficiente información de cómo se diligencian y reportan estos casos ni dónde encontrar los formatos de reporte.

Es de anotar también que en la E.S.E SAN SEBASTIAN, predomina el sexo femenino, se presentan diferentes rasgos de personalidad, muchas veces se establecen diferencias y enfrentamientos, constantemente hay reacciones y comentarios de superioridad en estudio y oportunidades con respecto a otros empleados o hacia sus superiores.

En lo referente a la edad es de apuntar que en este caso el personal de más edad presenta mayor experiencia relacionada con la empresa; los trabajadores que ingresan por las fichas políticas de turno demuestran el descontento ante los intereses que se tienen frente al trabajo, pues estos son muy distintos y sostienen que la inducción que se les da no llenan sus expectativas; además la mayoría de los empleados nuevos, después de que se les ha enseñado el manejo de la empresa llegan a desplazar o ignorar a la persona que más edad o experiencia tiene dentro de la institución.

Las diferencias individuales de los empleados de la E.S.E SAN SEBASTIAN de La Plata Huila, determinan la vivencia de las condiciones de trabajo, las personas son distintas entre sí, tienen distintas motivaciones, capacidades y personalidad; esto hace que ante una misma situación las reacciones sean muy diversas, lo que para unos puede ser satisfactorio para otros puede ser motivo de preocupación. Como se advierte hay descontento por los salarios bajos que reciben y por los inmoderados descuentos que les realizan las cooperativas ya que la empresa contrata por prestación de servicios con dichas empresas temporales.

Dentro de la empresa existen trabajadores que prefieren ganar poco sueldo, por eso no demuestran su insatisfacción a si se vea afectado su núcleo familiar, ellos también expresan su temor a ser despedidos ante la necesidad económica dentro del grupo familiar, pues la mayoría de los trabajadores viven con demasiadas deudas y créditos que en algunas ocasiones no alcanzan a cancelar.

Con respecto a la cultura se determinan diferentes tipos de tradiciones, algunos se han organizado en grupos para participar en las actividades de la empresa, otros les parece monótono y aburridor, estos son los que se viven quejando de todo y nada les gusta, ya que dichas actividades no contemplan prácticas que estén acordes a su condición o preferencias.

## 8. CONCLUSIONES

Las condiciones organizacionales presentes en la institución prestadora de servicios en salud E.S.E SAN SEBASTIAN, influyen considerablemente en el estado físico y cognitivo emocional de sus trabajadores, factor que contribuye negativamente en la aparición del estrés ocupacional y que va en contra de los principios promulgados por esta empresa en la población sobre temas tan significativos como bienestar y calidad de vida.

El personal de la institución prestadora de servicios en salud E.S.E SAN SEBASTIAN, no cuenta con políticas suficientes que garanticen el bienestar físico y psicológico dentro de la empresa, prueba de ello son las constantes manifestaciones de inconformismo y malestar realizadas por las personas que allí laboran.

La inadecuada asignación de funciones en relación con el perfil de algunos empleados, limita considerablemente el buen desempeño del personal y de la empresa, creando un ambiente de malestar e inconformismo propicios para la presencia del estrés ocupacional.

La inestabilidad laboral que se presenta en el personal de contrato hace que se manifiesten situaciones desencadenantes de estrés y afecte a todo el clima organizacional de la empresa, es de anotar que la gran mayoría están de paso por la institución.

## 9. RECOMENDACIONES

El [diagnóstico](#) de los diferentes factores de riesgo en el trabajo y su incidencia en la salud, satisfacción y resultados del trabajador, requiere de diferentes [métodos](#) de medición e [investigación](#), los cuales deben brindar información que sirva de base para la identificación de los factores problemáticos y el establecimiento de las medidas de control y estrategias de prevención. Entre las cuales encontramos:

- La empresa debe impulsar políticas de bienestar integral, estimular la participación, incentivar el estudio, la autonomía, las actividades recreativas y culturales. Esto contribuirá a que las personas además de trabajar, satisfagan varias necesidades simultáneamente (protección, afecto, participación, entendimiento, creación e identidad).
- Tomar conciencia frente a las aptitudes personales y analizar su relación con los deseos y expectativas.
- Cuando una persona ingresa en el ámbito laboral, la empresa debe conocer los proyectos que trae frente al trabajo, con el fin de tomar en cuenta su viabilidad o en caso contrario no alimentar falsas alternativas.
- La empresa debe contar con información clara sobre las condiciones de vida, los aspectos extralaborales, así como sobre los ciclos vitales por los que atraviesa el trabajador y su familia, con el fin de que pueda orientar sus programas de bienestar hacia las necesidades concretas y no sobre lo que imagina que puede necesitar.
- La empresa a través de sus políticas de bienestar, puede gestionar con las instituciones pertinentes (cajas de compensación familiar, ICBF, EPS, SENA, Organizaciones No Gubernamentales), la posibilidad de ofrecer programas de

apoyo a los trabajadores y sus familias (Jardines Infantiles, perspectivas de vivienda, de capacitación, recreación y deporte) que contribuyan en parte a solucionar sus dificultades.

- Los incentivos que ofrezca la empresa a los trabajadores en lo posible, deben incluir beneficios integrales frente a la familia y no solamente ayudas económicas.
- Es indispensable revisar las políticas internas de la organización con el fin de brindar una mayor estabilidad laboral y sentido de pertenencia por la empresa así como capacitar de manera oportuna al personal de LA E.S.E SAN SEBASTIAN, en temas como liderazgo, trabajo en equipo, estilos de vida y trabajo saludable, comunicación y motivación, ante las reiteradas respuestas de inconformismo e insatisfacción laboral manifestadas por los empleados de esta institución.
- La adecuada selección de trabajadores por área de trabajo y su capacitación específica permite el desarrollo de funciones de manera ágil y productiva mejorando así el clima organizacional.
- La implementación de un adecuado programa de salud ocupacional da paso a la seguridad y fortalecimiento de la empresa como entidad promotora de salud y bienestar. Al tiempo que se reconoce el recurso humano como parte integral y de mayor importancia en los procesos de calidad, buen servicio y desarrollo empresarial.
- Es importante revisar las condiciones de trabajo existentes, identificando y corroborando cada una de las afirmaciones ofrecidas en este diagnostico, con el fin de valorarlas y tomar las medidas de reestructuración empresarial necesarias, que a futuro eviten posibles alteraciones ocasionadas por el estrés

ocupacional en la búsqueda de ofrecer bienestar y calidad de vida a los empleados de LA E.S.E SAN SEBASTIAN.

## BIBLIOGRAFIA

AYALA, Luis Carlos. Legislación en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales

DUCANUMENT, Luis Guillermo. Conocimientos básicos sobre la relación Salud. Trabajo Enfermedad.

MEMORIAS SEMINARIO NACIONAL PROMOCIÓN DE LA CULTURA DEL AUTO CUIDADO Y LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES.

NEUFELD, R. W. J.: Psicopatología y stress. Ed. Toray, Barcelona. 1984 Pastoral Obrera, Arzobispado de Concepción

SELYE, Hans. Memorias XXI congreso Colombiano de Medicina. Pág. 88 Sociedad Colombiana de Medicina.

VALDÉZ, M. y De Flores, T.: "Psicobiología del estrés". Ed. Martínez Roca, Barcelona.

[http://www.satse.es/salud\\_laboral/guia\\_prevenccion\\_estres.htm](http://www.satse.es/salud_laboral/guia_prevenccion_estres.htm)

wwwpreventionworld.com

# ANEXOS

## Anexo A. ENTREVISTA REALIZADA A LA POBLACION MUESTRA DE LA E.S.E SAN SEBASTIAN DEL MUNICIPIO DE LA PLATA – HUILA

FECHA\_\_\_\_\_

HORA\_\_\_\_\_

NOMBRE DEL TRABAJADOR\_\_\_\_\_

CARGO\_\_\_\_\_

- 1.) Padece usted de trastornos de sueño: somnolencia durante el día o se desvela en la noche?
- 2.) Tiene cambios bruscos del apetito?
- 3.) Está a gusto con el clima organizacional de su empresa?
- 4.) Sufre de falta de concentración y olvidos frecuentes?
- 5.) Tiene dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades?
- 6.) Siente deseos frecuentes de no asistir a su trabajo?
- 7.) Si tuviera la oportunidad de cambiar de trabajo y ganar menos del sueldo del que tiene, lo haría?
- 8.) Es para usted su trabajo una de las cosas más importantes en su vida?
- 9.) Presenta sensaciones de no poder manejar sus problemas en la vida?
- 10.) Padece de estrés laboral?
- 11.) Qué medidas utiliza para contrarrestarlo?

GRACIAS,

**RECUERDE, QUE USTED ES LO QUE USTED HAGA DE USTED MISMO,**

**¡ ANIMO....!**

## Anexo B. INSPECCION DE SEGURIDAD

### 1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

IDENTIFICACIÓN	DATOS	OBSERVACIONES
NOMBRE		
DIRECCIÓN		
TELÉFONO		
ACTIVIDAD ECONÓMICA		
ÁREA O SECCIÓN		
PUESTO (S)		

### 2. OBJETIVOS DE LA INSPECCIÓN

DESCRIPCIÓN	( x )	OBSERVACIONES
1- IDENTIFICAR CONDICIONES SUBESTANDAR O INSEGURAS-RIESGOS		
2. VERIFICAR LA EFICIENCIA DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS		
3. TOMAR MEDIDAS CORRECTIVAS QUE DISMINUYAN LA EXPOSICIÓN A PÉRDIDAS		
4. IDENTIFICAR RIESGOS OCASIONADOS POR LA INSTALACIÓN DE NUEVOS EQUIPOS O MODIFICACIONES EN LAS INSTALACIONES		
5. POR MORBILIDAD SENTIDA		
6. POR INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO		
6. OTROS		

### 3. POBLACIÓN EXPUESTA

DESCRIPCIÓN		OBSERVACIONES
No DE TRABAJADORES		
TORNOS		
HORAS		

#### 4. INSPECCIÓN DE RIESGOS

AGENTES FÍSICOS	CS ( x )	CLASE	OBSERVACIONES	GRADO DE ACCIÓN
RUIDO				
VIBRACIÓN				
TEMPERATURAS EXTREMAS				
RADIACIONES				
NO IONIZANTES:				
ESPECTRO VISIBLE				
INFRARROJA				
ULTRAVIOLETA				
LÁSER				
MICROONDAS Y RADIOFRECUENCIAS				
IONIZANTES:				
ELECTROMAGNÉTICA:				
RAYOS X				
RAYOS GAMA				
ALFA				
BETA				
PRESIÓN ATMOSFÉRICA				
ILUMINACIÓN DEFICIENTE				

Condición subestándar o peligrosa (CS)

AGENTES QUÍMICOS	CS ( x )	CLASE	OBSERVACIONES	GRADO DE ACCIÓN
AEROSOLES SÓLIDOS (MATERIAL PARTICULADO):				
POLVOS ORGÁNICOS				
POLVOS INORGÁNICOS				
HUMOS METÁLICOS				
HUMOS NO METÁLICOS				
FIBRAS				
AEROSOLES LÍQUIDOS:				

NIEBLAS				
ROCÍO				
GASES (A TEMPERATURA NORMAL GAS)				
VAPORES (A TEMPERATURA NORMAL LÍQUIDO)				
PRODUCTOS QUÍMICOS LÍQUIDOS				
PRODUCTOS QUÍMICOS SÓLIDOS				
PRODUCTOS ROTULADOS				
MANEJO DE CANECAS INADECUADO				
USO DE FICHAS TOXICOLÓGICAS				

Condición su estándar o peligrosa (CS)

AGENTES BIOLÓGICOS	CS ( x )	CL AS E	OBSERVACIONES	GRADO DE ACCIÓN
ANIMAL (VERTEBRADOS, INVERTEBRADOS Y DERIVADOS DE ANIMALES )				
VEGETAL (MUSGOS, HELECHOS, SEMILLAS Y DERIVADOS VEGETALES )				
FUNGAL (HONGOS )				
PROTISTA (AMEBAS, PLASMODIUM )				
MÓNERA (BACTERIAS )				

Condición subestándar o peligrosa (CS)

AGENTES ERGONOMICOS	CS ( x )	CLA SE	OBSERVACIONES	GRADO DE ACCIÓN
CARGA ESTÁTICA (POSTURALES)				

DE PIE				
SENTADO				
OTROS				
CARGA DINÁMICA (ESFUERZOS Y MOVIMIENTOS)				
ESFUERZOS POR DESPLAZAMIENTOS (CON CARGA O SIN CARGA)				
AL DEJAR CARGAS				
AL LEVANTAR				
VISUALES				
OTROS GRUPOS MUSCULARES				
MOVIMIENTOS				
CUELLO				
EXTREMIDADES SUPERIORES				
EXTREMIDADES INFERIORES				
TRONCO				
DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO				
PLANO DE TRABAJO				
CONTROLES DE MANDO				
ADECUACIÓN Y UBICACIÓN DE CONTROLES DE VISUALIZACIÓN				

Condición subestándar o peligrosa (CS)

AGENTE PSICOSOCIAL	CS ( x )	CLA SE	OBSERVACIONES	GRADO DE ACCIÓN
ESTRÉS LABORAL				
CONTENIDO DE LA TAREA ( TRABAJO REPETITIVO, MONOTONÍA, AMBIGÜEDAD DEL ROL E IDENTIFICACIÓN DEL PRODUCTO)				

ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO ( TURNOS, HORAS EXTRAS, PAUSAS-DESCANSOS Y RITMO)				
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO (AUTOMATIZACIÓN, MONOTONÍA, RUTINA, PROCESOS Y MÉTODOS INADECUADOS)				
RELACIONES HUMANAS ( JERÁRQUICAS, COOPERATIVAS, FUNCIONALES Y PARTICIPACIÓN (TOMA DE DECISIONES ))				
GESTIÓN (EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, PLANES DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN, POLÍTICAS DE ASCENSO, ESTABILIDAD LABORAL Y REMUNERACIÓN).				
FACTORES SOCIOECONÓMICOS				
ROTACIÓN DE LABORES				
ATENCIÓN AL PÚBLICO				

Condición su estándar o peligrosa (CS)

RIESGOS DE SEGURIDAD	CS ( x )	CLASE	OBSERVACIONES	GRADO DE ACCIÓN
<b>INSTALACIONES LOCATIVAS</b>				
PAREDES PELIGROSAS				
TECHOS PELIGROSOS				
ESPACIOS CONFINADOS				
VENTILACIÓN DEFICIENTE				
SUPERFICIES DE TRABAJO PELIGROSAS				

PISOS PELIGROSOS				
ESCALERAS Y BARANDAS				
MESAS DE TRABAJO INADECUADAS				
DISTRIBUCIÓN DE ÁREAS DE TRABAJO				
SUPERFICIES REFLECTIVAS				
ESTRUCTURAS				
AISLAMIENTO				
HACINAMIENTO DE MÁQUINAS, EQUIPOS, BANCOS DE TRABAJO, MATERIALES Y PERSONAS				
FALTA DE SEÑALIZACIÓN Y DEMARCACIÓN				
SALIDAS DE EMERGENCIA INADECUADAS/OBSTRUIDAS				
ORDEN Y ASEO DEFICIENTE				
<b>MECÁNICOS</b>	<b>CS (x)</b>	<b>CLASE</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>GRADO DE ACCIÓN</b>
MANEJO DE MAQUINAS DEFECTUOSAS (OBSOLETAS, SIN PROTECCIÓN EN EL PUNTO DE OPERACIÓN Y/O TRANSMISIÓN DE FUERZAS)				
MANEJO DE HERRAMIENTAS DEFECTUOSAS				
MECANISMOS EN MOVIMIENTO ( SISTEMAS DE TRANSMISIÓN Y FUERZA, SISTEMAS DE ROTACIÓN INVERSA Y PUNTOS DE OPERACIÓN )				
PROYECCIÓN DE				

PARTÍCULAS				
EQUIPOS Y ELEMENTOS A PRESIÓN				
TRABAJO EN ALTURAS				
CAÍDA DE OBJETOS				
MANTENIMIENTO PREVENTIVO INEXISTENTE				
USO INADECUADO DE EQUIPOS				
MÁQUINAS				
HERRAMIENTAS				
<b>INCENDIO Y EXPLOSIÓN</b>	<b>CS (x)</b>	<b>CLASE</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>GRADO DE ACCIÓN</b>
DETECTORES DE INCENDIO				
ALARMA SONORA				
EQUIPOS FIJOS CONTRA INCENDIOS ( INADECUADOS, INSUFICIENTES, MAL UBICADOS)				
EXTINTORES PORTÁTILES ( INADECUADOS, INSUFICIENTES, MAL UBICADOS)				
CONTROLES DE INSPECCIÓN RUTINARIOS				
HOJAS DE VIDA DE EQUIPOS CONTRA INCENDIO INEXISTENTES				
BRIGADA DE EMERGENCIA				
PLAN DE EMERGENCIA				
RECIPIENTES ADECUADOS PARA LÍQUIDOS INFLAMABLES				

USO APROPIADO DE LÍQUIDOS INFLAMABLES				
PLANES DE CONTINGENCIA PARA PRODUCTOS INFLAMABLES Y TÓXICOS				
<b>ELÉCTRICOS</b>	<b>CS (x)</b>	<b>CLASE</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>GRADO DE ACCIÓN</b>
ALTA TENSIÓN (SUB ESTACIONES Y TORRES)				
BAJA TENSIÓN (ACOMETIDAS Y CABLES)				
ENERGÍA ESTÁTICA (EQUIPOS, TORRES, ETC)				
LÍNEAS CONDUCTORAS SIN ENTUBAR				
CABLES SUELTOS POR EL PISO				
EMPALMES DEFECTUOSOS				
CAJAS Y TOMAS SIN CUBRIR				
CAJAS Y TOMAS MAL UBICADAS				
FALTA POLO A TIERRA				
CAJAS SIN DEMARCACIÓN DE INTERRUPTORES				
NO USO DE CONFINAMIENTO ELÉCTRICO				
<b>ALMACENAMIENTO</b>	<b>CS (x)</b>	<b>CLASE</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>GRADO DE ACCIÓN</b>
ARRUMES ELEVADOS SIN ESTIBAS				
CARGAS NO TRABADAS				
CARGAS APOYADAS CONTRA MUROS				

INCOMPATIBILIDAD FÍSICOQUÍMICA DE MATERIAS PRIMAS Y PRODUCTOS				
CARENCIA DE AYUDAS MECÁNICAS PARA LEVANTAMIENTO DE CARGAS				
MOVILIZACIÓN MANUAL INADECUADA				
MOVILIZACIÓN MECÁNICA INADECUADA				
SEÑALIZACIÓN INEXISTENTE				
ALTURA NO ADECUADA DE ALMACENAMIENTO				
PASILLOS OBSTRUIDOS				
<b>SANEAMIENTO BÁSICO</b>	<b>CS (x)</b>	<b>CLASE</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>GRADO DE ACCIÓN</b>
PROGRAMA DE FUMIGACIÓN/DESINFECÓN				
RECOLECCIÓN DE RESIDUOS				
SERVICIOS SANITARIOS				
AGUA POTABLE				
OTROS				

Condición su estándar o peligrosa (CS)

<b>PROTECCIÓN PERSONAL</b>	<b>CS (x)</b>	<b>CLASE</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>GRADO DE ACCIÓN</b>
ROPA DE TRABAJO ADECUADA				
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL SUFICIENTES				

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL INADECUADOS				
SUMINISTRO OPORTUNO DE EPP				
USO APROPIADO DE LOS EPP				
MANTENIMIENTO APROPIADO DE EPP				

Condición subestándar o peligrosa (CS)

### 5. IDENTIFICACIÓN DEL (LOS) TRABAJADOR (ES)

IDENTIFICACIÓN	DATOS
NOMBRE DEL TRABAJADOR	
CARGO	
EXPERIENCIA EN EL CARGO	
NIVEL DE ESCOLARIDAD	

IDENTIFICACIÓN	DATOS
NOMBRE DEL TRABAJADOR	
CARGO	
EXPERIENCIA EN EL CARGO	
NIVEL DE ESCOLARIDAD	

IDENTIFICACIÓN	DATOS
NOMBRE DEL TRABAJADOR	
CARGO	
EXPERIENCIA EN EL CARGO	
NIVEL DE ESCOLARIDAD	

## 6. OBSERVACIONES GENERALES

OBSERVACIONES

## 7. CONTROLES Y COMPROMISOS

FECHA	OBSERVACIONES

## 8. ANEXOS (SI LOS HAY)

## 8. DILIGENCIAMIENTO

DESCRIPCIÓN	
CIUDAD	
FECHA DE DILIGENCIAMIENTO	
INSPECCIÓN REALIZADA POR	
FIRMA DEL INSPECTOR	

### Anexo C. Lista de Chequeo para Inspección de Seguridad e higiene

<b>Sección</b>	<b>Fecha</b>	<b>Inspección</b>
-----	-----	-----

ASPECTOS A CHEQUEAR	D	B	E	ACLARACIONES ESPECIALES
Orden y limpieza				
Manejo de materiales				
Identificación de materiales				
Almacenamiento de materiales				
Estado de máquina y equipo				
Pasillos para el personal				
Demarcación de pasillos				
Instalaciones eléctricas				
Escaleras				
Hay ventilación suficiente				
Extractores de polvos y vapores funcionando				
Iluminación				
Uso de elementos de protección				
Elementos de protección adecuados				
Partículas en suspensión				
Control de actos inseguros (explicar)				
Control de ruido				
Control de temperatura				
Resguardos y dispositivos de seguridad				
Vestier y lockers en buen estado				
Sanitarios suficientes y en buen estado				
Señalización de riesgos y uso elementos Prot.				
Diseño ergonómico de los puestos				
Colocación y suministro extintores				
Mantenimiento y recarga extintores				
Conformación brigada emergencias				
Identificación procesos peligrosos				
Procedimientos para procesos peligrosos				
Estado de herramientas				
Suministro adecuado de herramientas				
Calidad de herramientas				
Manejo de retal y/o desperdicios				
Estado de los pisos				
Instalaciones eléctricas				
Máquinas con polos a tierra				
Control de riesgos biológicos				
Control de vibraciones				
Control riesgos Psicosociales				

D: Deficiente B: Bueno E: Excelente



## ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

		SI	NO
12	¿Debe trabajar horas extras?	32	18
13	¿durante el turno puede tomar periodos cortos de descanso Así no estén reglamentados?	22	28
14	¿Dobla turno con frecuencia?	29	21
15	¿Su labor generalmente le exige trabajar muy rápido?	38	12
16	¿Debe trabajar más de dos domingos al mes?	3	47

## GESTION DE PERSONAL

		SI	NO
17	¿Se imparten instrucciones claras y suficientes para realizar adecuadamente su trabajo?	13	37
18	¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con su cargo?	17	33
19	¿Hay oportunidades de capacitación en temas de interés personal?	12	38
20	¿La empresa le enseña cómo cuidar su salud en el trabajo?	23	27
21	¿Hay rotación en el puesto de trabajo?	13	37
22	¿Hay oportunidades de ascenso?	8	42
23	¿Su salario le permite satisfacer el 50 % de sus necesidades?	15	35
24	¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace?	18	32
25	¿Hay estabilidad laboral?	14	36
26	¿Hay programas de recreación para su familia?	17	33
27	¿Usted ha recibido ayuda de la empresa para adquirir vivienda?	---	50
28	¿Usted ha recibido ayuda de la empresa para la educación de su familia?	5	45
29	¿Su desempeño o aportes en su trabajo son valorados?	7	43
30	¿Hay muchas dificultades para obtener un permiso?	22	27
31	¿Sus jefes tienen la tendencia a buscar fallas para luego aplicar sanciones?	32	18

## CONDICIONES DE TRABAJO

Señale cuales de los siguientes factores cree que son perjudiciales y molestos en su actividad laboral.

		SI	NO
32	Ruido	13	37
33	Vibración		50
34	Calor	26	24
35	Cambios bruscos de temperatura	8	42
36	Orejas, casco, peto, polaina, careta, guantes, y muñequeras		50

37	Olores	47	3
38	Pisos en mal estado	36	14
39	Equipos contra incendio existentes	48	2

## AUTOREPORTE DE SINTOMAS

INDIQUE CUALES DE LAS SIGUIENTES CONDICIONES HA EXPERIMENTADO EN EL ÚLTIMO AÑO.

		SI	NO
40	Dolor de cabeza	33	17
41	Mareo	21	29
42	Ganas de vomitar	12	38
43	Ardor en la boca del estomago	36	14
44	Diarrea	6	44
45	Se pone duro del estomago	27	23
46	Dolor de espalda	41	9
47	Cansancio muscular	36	14
48	Temblor en las manos	5	45
49	Sudor en las manos	15	35
50	Palpitaciones	14	36
51	Rasquiña, picazón en la piel	2	48
52	Se siente adormilado durante su trabajo	31	19
53	Se desvela	15	35
54	Pérdida del apetito	16	34
55	Se le olvidan las cosas	29	21
56	Se desconcentra en su trabajo	23	17
57	Siente temor y no sabe porque	39	11
58	Duda mucho para solucionar problemas	27	13
59	Se irrita o enoja con facilidad	26	14
60	Tristeza	18	32
61	Deseos de llorar	5	45
62	Alteración de la actividad sexual	4	46
63	Fuma mucho	3	47
64	Consume bebidas alcohólicas	11	39
65	Consume tranquilizantes	3	47
66	Accidentes frecuentes dentro del trabajo	4	46
67	Dolor de oído	3	47
68	Dolor de cuello	27	23
69	Dolor de manos	8	42
70	Dolor de los dedos	11	39
71	Dolor de hombros	41	9
72	Dolor de las piernas	28	22

73	Cansancio visual	17	33
74	Tos	6	44
75	Alteración de la voz	3	47
76	Pesadillas	5	45
77	Cambio de lugar de trabajo	16	34
78	Cortaduras	2	48
79	Quemaduras	---	50

### CONDICIONES EXTRALABORALES

		SI	NO
80	Desarrolla actividades creativas con su familia o amigos los Fines de semana?	15	35
81	Le gustaría que su hijo se desempeñara en su mismo oficio?	12	38
82	Hace deporte en su tiempo libre?	6	44
83	Ha tenido más de 2 trabajos en los dos últimos años?	27	23
84	El trabajo ha afectado sus relaciones familiares	11	39

## Anexo E. IMÁGENES E.S.E SAN SEBASTIAN DE LA PLATA

# Niveles de estres debido a instalaciones inadecuadas





