



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
QUERÉTARO
MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO**



**5ème Congrès de l'ADERSE
GRENOBLE
10 et 11 janvier 2008**

TÍTULO :

“LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL Y SU IMPACTO EN LA SALUD DE SU PERSONAL”

INVESTIGADORES:

***M.C. José Antonio Robles Hernández
M.C. Rocío del Carmen García Mendoza
M.A. Ma. de la Luz Martínez Méndez
M.C. Alma Rosa Sánchez Alabat***

Querétaro, Qro., Diciembre de 2007

INDICE:

	Página
INTRODUCCIÓN	2
I. JUSTIFICACIÓN	3
II. MARCO DE REFERENCIA	4
1. Proceso de producción	
2. Cultura Organizacional	
III. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	6
1. Organización	
2. Estructura organizacional	
3. Administración de Recursos Humanos	
4. Proceso Salud-Enfermedad	
5. Trabajo	
6. Proceso de Trabajo	
7. Riesgos y exigencias	
IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
V. OBJETIVOS	13
VI. HIPÓTESIS	14
VII. METODOLOGÍA	14
VIII. POBLACIÓN Y MUESTRA	15
IX. RESULTADOS	15
X. CONCLUSIONES	18
XI. BIBLIOGRAFÍA	23

“LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL Y SU IMPACTO EN LA SALUD DE SU PERSONAL”

INTRODUCCIÓN:

La salud no sólo es uno de los valores más importantes del ser humano, es también un derecho. Este derecho se elevó a rango constitucional en nuestro país, convirtiéndose así en un factor importante para la transformación social del siglo XX. Pensamos que su relevancia debería ser aún mayor en este siglo y que luchar por ello sería un compromiso no solo del profesional de la salud, sino de todos los profesionales involucrados. Los profesionales de la administración nos incluiríamos, por supuesto, en este compromiso como **responsabilidad social**, porque finalmente, el perfil de riesgos y exigencias se deriva de la estructura organizacional.

Las causas que pueden alterar la salud son diversas, pero es un hecho que las enfermedades están asociadas con la ocupación.

Determinar el perfil de riesgos y exigencias del trabajo derivadas de la estructura de la Organización, permite a su vez determinar el perfil patológico del personal de ésta. A partir de lo anterior, el Médico y el responsable de la función de Recursos Humanos pueden proponer alternativas que mejoren las condiciones de trabajo, cambien las exigencias sin desviar el objetivo de la Organización, mejorando con ello la calidad de vida del trabajador con **responsabilidad social**, y de esta manera contribuyendo a conservar la salud.

La asociación entre la ocupación y el proceso de salud-enfermedad ha sido comprobada desde mucho ha. No obstante, las primeras referencias científicas las plasma Bernardino Ramazzini, considerado como el padre de la Medicina Laboral en Italia hasta el siglo XVII. Este proyecto no pretende entonces establecer que existe la relación entre estas dos

variables, comprobada ya, sino determinar el perfil patológico del personal y el perfil de riesgos y exigencias originados por la estructura organizacional. Su objetivo es hacer una propuesta concreta para la conservación de la salud del personal

Esta investigación se realizó retomando el modelo de encuesta individual de “autollenado para trabajadores sobre salud laboral” (PSTS), bajo el enfoque de la medicina social, el cuál permite detectar riesgos y exigencias, y daños a la salud en los trabajadores.

I.- JUSTIFICACIÓN:

La salud como valor y derecho de los individuos justifica por sí misma cualquier acción orientada a conservarla y más aún cuando es puesta en riesgo en función de la actividad profesional que el hombre realiza.

Entendemos como profesión el oficio aprendido que todo hombre desempeña para satisfacer sus necesidades. Dependiendo de cuál sea esta profesión, el hombre no sólo satisface sus necesidades a través de ella, sino determina su forma de vivir y, según la medicina del trabajo, también su forma de morir.

Si bien para el trabajador la salud es un valor y un derecho, para las organizaciones es una obligación legal y una **responsabilidad social**. Es, entonces, un deber de todo administrador, tener en cuenta que sus estrategias de administración en cualesquier organización determinan el perfil de riesgos y exigencias que impacta, a su vez, en la salud del personal.

Investigar el perfil de riesgos y exigencias derivadas de la estructura de la organización y su impacto en el perfil patológico del personal es el propósito de esta investigación en aras de proponer acciones que coadyuven a la conservación de la salud del personal de su centro de trabajo.

II.- MARCO DE REFERENCIA:

La compañía donde se llevó a cabo la investigación se instaló en el Estado en 1994 con capital nacional y norteamericano, siendo su operación inicial la importación y comercialización de tapas dosificadoras fabricadas en ese entonces en Estados Unidos, así como la producción, mediante maquila, de un par de líneas para el mercado nacional.

La compañía forma parte de un importante grupo industrial fundado en 1985, con sede en Manhattan, N.Y., grupo que ocupa el liderazgo a nivel mundial en la fabricación de productos despachadores con sistema dosificador, con Plantas en Estados Unidos, Canadá, Francia, España, Italia, Alemania, Australia, China, República Checa y México.

La planta de producción de México, desde su inicio, se encuentra ubicada en una de las zonas industriales de esta entidad, zona que -es importante mencionar- está ubicada en el ámbito rural, lo cual determina un perfil diferente de su personal operativo, cuya fuente de reclutamiento se encuentra en las comunidades cercanas al parque industrial del centro de trabajo.

La población laboral está conformada por un promedio de 120 personas: 40 empleados y 80 operativos. Los puestos principales del personal sindicalizado, están representados por Ensambladores, Operadores, Montadores de Moldes, Herramientistas, Movedores de Materiales, Almacenistas y Auxiliares de Mantenimiento.

1.- Proceso de Producción:

La producción de tapas dosificadoras se hace a través de la inyección de plástico, con maquinaria automatizada. Esta maquinaria, así como los moldes de inyección, generalmente provocan problemas en el montado, situación que genera problemas de mantenimiento, interrupciones en la producción y algunas condiciones de riesgo que pueden generar accidentes. La materia principal es polipropileno, y aunque éste es

procesado en colores llamativos y no en negro, el polvillo que se genera en su proceso puede causar a largo plazo serios problemas de salud en el personal.

2.- Cultura Organizacional:

a) Misión.- Ser líder en la fabricación y comercialización de sistemas y tapas dosificadoras ofreciendo soluciones innovadoras.

b) Visión: Lograr dominar el segmento de mercado con sus productos.

c) Valores:

- Creer en la naturaleza de la persona.
- Guiarse por relaciones basadas en la apertura, honestidad y retroalimentación.
- Promover el trabajo en equipo y la cooperación.

d) Política de Calidad:

- Lograr la satisfacción del cliente cubriendo sus expectativas, a través de una entrega oportuna, mejorando sus procesos y ofreciendo un servicio personalizado.

Dado que apenas la compañía está constituyendo de manera formal su Servicio Médico al interior de la empresa, aún no se cuenta con un perfil patológico del personal. Tampoco se cuenta con un perfil de riesgos y exigencias, objeto de la presente investigación y que relacionaremos con la estructura de esta Organización. Sin embargo, ya se están practicando exámenes médicos al personal de nuevo ingreso y realizando el programa de exámenes periódicos para determinar el perfil patológico. Esta información se podrá comparar con los resultados que arroje esta investigación.

III. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL:

1.- Organización:

La palabra organización se utiliza con dos significados:

a.- Organización como entidad social, en la cual las personas interactúan entre sí para alcanzar objetivos específicos, a través de la optimización de sus recursos. En esta acepción, la palabra organización designa cualquier iniciativa humana intencional emprendida para alcanzar determinados objetivos. Las empresas constituyen un ejemplo de organización social.

b.- Organización como función administrativa y parte del proceso administrativo (como planeación, dirección y control). En este sentido, organización significa el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos (humanos, materiales, financieros y tecnológicos) y los órganos responsables de la administración, establecer las relaciones entre ellos y fijar sus atribuciones respectivas.

LA ORGANIZACIÓN INCLUYE:

- Siempre a personas.
- Estas personas están involucradas unas con otras, están interactuando.
- Estas interrelaciones son ordenadas o descritas por alguna clase de estructura.
- Toda persona tiene objetivos personales y también trabaja para alcanzar los objetivos de la empresa.
- Recursos materiales, financieros y tecnológicos.

TAYLOR Define a la organización como la ciencia de las relaciones entre los diferentes factores de la producción y especialmente entre el hombre y su herramienta..

GARY DESSLER. Señala a la organización como un sistema socio-técnico dentro del cual los resultados finales individuales y de grupos están relacionados al clima de la organización, el cual a su vez está referido a la estructura organizacional y al liderazgo. Estos últimos factores están relacionados con el entorno, las tareas y con la tecnología de la organización y están particularmente dependiendo de la predictibilidad, incertidumbre y diversidad inherente a esos factores.

Ante lo expresado, asumimos que de la afiliación y práctica de cada uno de dichos sistemas, la organización adopta la filosofía correspondiente. No obstante, es importante señalar que en definitiva, cada uno de los sistemas comentados, toma forma a través de la estructura que diseña la organización, dentro de las exigencias del propio sistema:

SISTEMA: Es el conjunto de elementos interrelacionados e integrados de tal forma, entre sí, en que el todo muestra atributos singulares o finalistas coincidentes hacia la consecución de un objetivo. Cualquier cosa en movimiento, en proceso o en estado de cambio, puede ser definida como sistema, porque el sistema se entiende como todo aquello que constituye un proceso que se mueve.

ESTRUCTURA: Es la forma que toma el sistema dentro de la organización. Si el sistema es cerrado, esa forma (estructura) será rígida, pero si el sistema permite una conexión hacia el entorno y se nutre de su realidad, entonces la estructura será cambiante, dinámica, de acuerdo con las necesidades y la propia dimensión de la operación planeada.

DISEÑO ORGANIZACIONAL:

Son los procesos utilizados para que funcione la configuración de la estructura de la empresa, es representada por las unidades que componen la empresa y sus relaciones de interdependencia.

Para diseñar una estructura organizacional, comenta Louis A. Allen, habrá que agrupar las tareas a realizarse, sin embargo, surge una pregunta ¿Cuáles son las más importantes entre dichas tareas? Se sabe que primero hay que determinar el fin que persigue y luego lo necesario para alcanzarlo.

Las estructuras organizacionales son elementos de autoridad formal, pues se fijan en el derecho que tiene un funcionario, por su nivel jerárquico, de exigir el cumplimiento responsable de los deberes a un colaborador directo o de aceptar el colaborador, las decisiones que por función o especialización haya tomado su superior.

El autor David R, Hampton (Administración contemporánea, Mc. Graw Hill, p.273) Dice que para diseñar una organización se requiere de la identificación de las condiciones estratégicas, tecnológicas y del medio ambiente, que son específicas para la organización y seleccionar el tipo de estructura asociada con el mejor desempeño, bajo esas condiciones.

2.- Estructura organizacional:

La estructura organizacional la podemos entender como la forma en que se encuentran integrados los recursos, los órganos administrativos, así como el ordenamiento y coordinación de las tareas que debe realizar el personal en un organismo social.

La estructura también implica ordenar y relacionar entre sí las tareas que deben realizarse para asegurar una ejecución eficaz, mediante la coordinación de las actividades de los individuos que integran una empresa con el propósito de obtener el máximo aprovechamiento de los recursos de la empresa.

3.- Administración de Recursos Humanos:

Todo organismo social requiere, como ya hemos comentado en otro apartado, de diferentes tipos de recursos: materiales, financieros, tecnológicos y humanos y hemos

aceptado de manera general que el recurso más importante es el recurso humano. Sin embargo, este principio pareciera en ocasiones más bien parte de un discurso, que no siempre se refleja en las acciones administrativas que adoptamos para lograr los objetivos de dicha Organización.

Los recursos humanos son personas.

Es entonces conveniente, antes de pasar a definir qué es la administración de recursos humanos, clarificar que los recursos humanos son personas y que esta afirmación tan simple requiere de una argumentación que nos lleve a comprender por qué es diferente administrar cosas o dineros que administrar personas.

¿Qué es una persona? Una persona es un ser humano, claro está, y el ser humano puede ser definido desde diversos enfoques, filosófico, biológico, antropológico, etc

Pues bien, así como la persona tiene un desarrollo biológico, también tiene un crecimiento psicológico y en ese crecimiento influyen factores que van construyendo, por así decirlo, su personalidad. El administrador del recurso humano tendría que conocer estos factores para comprender el comportamiento de la persona e incluso predecir dicho comportamiento con cierto grado de certidumbre.

Todo administrador aún sin ser Psicólogo tendrá que conocer los principios básicos de la estructura de personalidad y el desarrollo psicológico de la persona, objeto de su administración.

Y una vez definida la persona, objeto de la administración de personal, pasaremos a definir la Administración de Recursos Humanos, como una rama de la Administración General, en que se aplica el proceso administrativo (prever, planear, organizar, integrar, dirigir y controlar) para captar, conservar y desarrollar al factor humano de una Organización.

En estos tres objetivos principales de la administración de personal: captar, conservar y desarrollar, estará siempre presente el tema que nos ocupa: la salud, pues el hombre para trabajar requiere principalmente de voluntad primero y de capacidad física y mental para ello.

Es por ello que hacemos énfasis en que la salud no es sólo responsabilidad del Médico Laboral, sino del Administrador del Recurso Humano, como parte de su **responsabilidad social**, quien a su vez se apoya en el Departamento de Recursos Humanos, para desempeñar esta función tan importante, pero a veces tan poco reconocida en las Organizaciones.

4.- Proceso Salud-Enfermedad:

La enfermedad ha sido definida como sufrimiento, como adversidad y la salud como eustesia satisfactoria, como realización de un determinado modelo ideal.

No obstante, existe la necesidad de introducir en las definiciones la referencia a una situación histórica y social.

En este sentido, la forma de comprobar empíricamente el carácter histórico de la enfermedad está dada por el proceso que se da en la colectividad humana. Es decir, la naturaleza social de la enfermedad se verifica en el modo característico de enfermar y morir de los grupos humanos. Lo anterior posibilita la comprobación de diferencias en los perfiles patológicos a lo largo del tiempo, como el resultado de la transformación de la sociedad.

Otra forma de mostrar el carácter social de la enfermedad, y que además permite ahondar en cuáles son las determinantes sociales del perfil patológico, es el análisis de las condiciones colectivas de salud de diferentes sociedades en un mismo momento histórico.

Para demostrar el carácter social de la enfermedad, también es necesario estudiar el tipo, la frecuencia y la distribución de la enfermedad entre los distintos grupos sociales que

componen la sociedad.

En términos generales, el proceso salud-enfermedad está determinado por el modo como el hombre se apropia de la naturaleza en un momento dado, apropiación que se realiza por medio del proceso de trabajo, basado en determinado desarrollo de las fuerzas productivas y las relaciones sociales de producción.

5.- Trabajo:

Trabajo, en primer término, es un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en el que éste realiza, regula y controla, mediante su propia acción, su intercambio de materias con la naturaleza. Por lo anterior, es necesario resaltar la importancia del trabajo, ya que permite desarrollar, más que ninguna otra actividad, las capacidades del hombre, incluyendo las imaginativas y creativas.

Por medio del trabajo dominamos el medio. Hay gasto de energía, acción sobre la naturaleza, producción, destrucción y, por tanto, trabajo.

6.- Proceso de Trabajo:

El proceso de trabajo debe entenderse como aquella secuencia de operaciones en la realización de una actividad. Está conformado por cuatro elementos, que son:

a) El trabajo mismo: Es la actividad humana, específica, que se realiza para desarrollar un trabajo determinado. En él intervienen tanto la corporeidad física como la mente del hombre.

b) El objeto: Es el elemento sobre el que se actúa y que se transforma en producto final.

c) El medio de trabajo: Es el vehículo de acción del ser humano sobre el objeto.

d) La organización y división del trabajo: Sus funciones principales son sistematizar las actividades de los trabajadores.

7.- Riesgos y exigencias:

A manera de introducción podemos decir que para lograr un estudio integral de la salud de los trabajadores, se necesita primeramente concebir al trabajo desde sus dos posibles vertientes, es decir, como la actividad facilitadora del bienestar y la salud de las personas, y al mismo tiempo como la actividad que potencializa el desarrollo de trastornos físicos y mentales.

Se necesita, entonces, estudiar el proceso de producción y específicamente a uno de sus dos componentes: al proceso laboral. A su vez es menester considerar los cuatro elementos ya mencionados del proceso laboral: objeto, medios, trabajo y la organización y división del trabajo. De esta forma a partir del análisis de estos componentes, se ubican los riesgos y exigencias como categorías mediadoras entre el proceso laboral y el proceso salud-enfermedad. Los riesgos y exigencias surgen a partir de la combinación de los cuatro elementos del proceso laboral, de donde dependen las características de la salud y de la enfermedad de los trabajadores.

Incluir en el estudio de la salud laboral a los riesgos y exigencias emanados del proceso laboral, nos da una posibilidad de análisis más válida y abarcativa, en el sentido de que nos permite identificar las características que asume el proceso laboral y sus manifestaciones en el trabajador, implicando por ende una manera diferente de enfrentar los problemas de salud laboral.

Asimismo los riesgos pueden entenderse de dos formas; primero como aquellos elementos físicos, químicos o mecánicos presentes en el ambiente laboral; llamados factores o agentes. Y segundo como la posibilidad o probabilidad de ser lesionado, afectado o dañado por uno de esos agentes, (Noriega, 1989).

Por otra parte, se entiende por exigencias a las necesidades específicas que impone el proceso laboral a los trabajadores como consecuencia de las actividades que ellos desarrollan y de las formas de organización y división técnica del trabajo en un centro laboral; las cuales pueden o no ser nocivas para la salud (Noriega, 1989).

Tanto los riesgos como las exigencias pueden manifestarse física y mentalmente en los trabajadores en formas que pueden ser patológicas o no patológicas. Los riesgos y las exigencias están en estrecha dependencia con los trabajadores, por ser producidos al momento de la relación que establecen los trabajadores con los medios de producción y el capital. Sin embargo, las exigencias aún están más cercanas a los trabajadores, por no poderse aislar de éstos.

Por otra parte, existe otro grupo de elementos que afecta al trabajador y que Noriega ha llamado como "componentes humanizantes" del proceso laboral, entre los cuales están: la conjunción entre la concepción y la ejecución, el equilibrio entre el desenvolvimiento de las potencialidades físicas y mentales, el desarrollo de la creatividad, etc. En la escasez o ausencia de estos componentes humanizantes estriba el potencial daño al trabajador.

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional de la empresa y el perfil de riesgos y exigencias que afectan a la salud de su personal?’

V. OBJETIVO:

Determinar los perfiles de riesgos de trabajo y patológico, asociados con algunos elementos de la estructura de la organización.

VI. HIPÓTESIS:

La estructura organizacional de la empresa impacta en la salud de su personal.

VII. METODOLOGÍA:

Para obtener la información sobre los riesgos y exigencias en el trabajo se aplicó una encuesta, la cual se ha denominado: “Encuesta de autollenado para trabajadores sobre salud laboral”, utilizada como instrumento del PSTS.

Programa para Captura de Información sobre Trabajo y Salud (PSTS)

Este programa fue diseñado por los investigadores Ramón Lira, Asa Cristina Laurell, Mariano Noriega, Olivia López, Susana Martínez, Víctor Ríos, Jorge Villegas en el año de 1990 bajo los auspicios de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, División de Ciencias Biológicas y de la Salud, Departamento de Atención a la Salud en coordinación con el Área de Informática de esta misma Universidad.

El programa trabaja con caracteres numéricos, alfanuméricos y de fechas; este programa se puede aplicar a cualquier centro laboral y se organiza modularmente de la siguiente forma:

- 1.- Configuración del sistema
2. - Estructura del centro laboral
3. - Riesgos
- 4.- Encuesta de síntomas
- 5.- Diagnóstico y grupos de enfermedad
6. - Registro de accidentes
7. - Procesamiento de información

Las variables se dividen en tres tipos: I) Generales, II) Riesgos y III) Daños a la salud.

I). Generales. Incluye la información que todo trabajador tiene como sexo, edad, puesto, área de trabajo, fecha de ingreso al departamento actual, etc.

II). Riesgos. Son los elementos derivados de las condiciones de trabajo y que pueden afectar al trabajador, el interés de éstas variables es saber en qué casos el trabajador está expuesto.

III). Daños a la salud. Son la serie de manifestaciones patológicas que afectan la salud de los trabajadores y que tienen relación con el trabajo.

VIII. POBLACIÓN Y MUESTRA:

Se consideró al 100% del personal de la Empresa de inyección de plástico, sin embargo se obtuvo información sobre 104 trabajadores operativos y empleados administrativos, que representa el 86% del total de la población.

IX.- RESULTADOS:

Con base en la información obtenida y a los resultados arrojados a la fecha, se analizaron bajo dos enfoques, uno académico y el otro organizacional. El primero con la finalidad de generar conocimiento y su divulgación, y el segundo para cumplir con el compromiso de **responsabilidad social** contraído con la empresa que otorgó la autorización y facilidades para llevar a cabo la investigación y presentarle un reporte de los resultados obtenidos.

PERFIL GENERAL DE RIESGOS (104)		
RIESGO	No. DE PERSONAL	%
ROTACIÓN DE TURNOS	68	65
RUIDO EXCESIVO	62	60
INSTALACIONES SANITARIAS INSALUBRES	56	54
TRABAJO NOCTURNO	55	53
TRABAJO REPETITIVO	47	45
ACTIVIDAD MUY INTENSA GRAN P. DE LA JORNADA	41	39
VIBRACIONES CONSTANTES	41	39
ATENCIÓN EXCESIVA	35	34
CAMBIOS BRUSCOS Y REFRAC. DE TEMPERATURA	32	31

EXPOSICIÓN CONSTANTE A POLVOS: TOTALES	31	30
CALOR EXCESIVO	28	27
HORAS EXTRAS O DOBLETES	22	21
POSICIONES INCÓMODAS O FORZADAS	20	19
ESFUERZO FÍSICO MUY PESADO	20	19
FRÍO EXCESIVO	19	18
ESPACIO REDUCIDO	17	16
POCA ILUMINACIÓN	17	16
CONDICIONES PELIGROSAS EN EL LOCAL DE TRABAJO	16	15
EXPOSICIÓN CONSTANTE A LÍQUIDOS	14	13
CONDICIONES PELIGROSAS EN MAQUINARIA	13	12
CONDICIONES PELIGROSAS EN INSTALACIONES	13	12
 AISLAMIENTO DURANTE GRAN PARTE DE LA JORNADA	12	11
EXPOSICIÓN A HUMOS	12	11
ILUMINACIÓN EXCESIVA	10	9
SUPERVISIÓN ESTRICTA O CON MAL TRATO	9	8
TRABAJO MONÓTONO O ABURRIDO	8	7
EXPOSICIÓN CONSTANTE A GASES O VAPORES	7	6
EXPOSICIÓN A QUÍMICOS	7	6
HUMEDAD EXCESIVA	5	4
CONDICIONES PELIGROSAS EN HERRAMIENTA	3	2
EXPOSICIÓN A RADIACIONES	2	2

En cuanto al perfil de riesgos, el cuestionario está orientado a indagar 49 riesgos de los cuales seleccionamos únicamente once, que son a los que entre el 30 y el 65% del personal identificó como importantes.

PERFIL PATOLÓGICO GENERAL (104)		
DIAGNÓSTICO	No. DE PERSONAL	%
MIOPÍA Y ASTIGMATISMO	24	23
ARTROSIS	23	22
ARTRÍTIS	21	20
RINOFARINGITIS	17	16
AMIGDALITIS	13	12
CONJUNTIVITIS CRÓNICA	13	12
HIPOACUSIA Y SORDERA	13	12
IRRITABILIDAD	12	11
PTERIGIÓN O PINGÜECULA	12	11
TRASTORNOS DEL SUEÑO	12	11
MICISIS U HONGOS	11	10
LUMBALGIA	9	8
DORSALGIA	9	8
CEFALEA TENSIONAL	8	7

FATIGA PATOLÓGICA	8	7
HEMORROIDES	6	5
SINUSITIS CRÓNICA	4	3
VARISES	4	3
REUMATISMO	3	2
ANSIEDAD	3	2
SÍNDROME DE ACIDO PÉPTICO	3	2
DERMATITIS	3	2
HERNIA INGUINAL	3	2
DEPRESIÓN	2	2
BROQUITIS CRÓNICA	2	2
MIGRAÑA	1	1
ANEMIA	1	1

Con relación al perfil patológico se seleccionaron once diagnósticos con base a los resultados que arroja la encuesta en su apartado de síntomas, considerando los que manifestaron sentir entre el 10 y el 23% del personal.

PERFIL GENERAL DE RIESGOS Y PATOLÓGICO (104)

RIESGO	PER.	%	DIAGNÓSTICO	PER.	%
ROTACIÓN DE TURNOS	68	65	MIOPIA Y ASTIGMATISMO	24	23
RUIDO EXCESIVO	62	60	ARTROSIS	23	22
INSTALACIONES SANITARIAS INSALUBRES	56	54	ARTRITIS	21	20
TRABAJO NOCTURNO	55	53	RINOFARINGITIS	17	16
TRABAJO REPETITIVO	47	45	AMIGDALITIS	13	12
ACTIVIDAD MUY INTENSA GRAN P. DE LA JORNADA	41	39	CONJUNTIVITIS CRÓNICA	13	12
VIBRACIONES CONSTANTES	41	39	HIPOACUSIA Y SORDERA	13	12
ATENCIÓN EXCESIVA	35	34	IRRITABILIDAD	12	11
CAMBIOS BRUSCOS Y REFRAC. DE TEMPERATURA	32	31	PTERIGIÓN O PINGÜECULA	12	11
EXPOSICIÓN CONSTANTE A POLVOS: TOTALES	31	30	TRASTORNOS DEL SUEÑO	12	11
CALOR EXCESIVO	28	27	MICOSIS U HONGOS	11	10

X. CONCLUSIONES:

Con respecto a la información obtenida referente a la estructura organizacional real de la empresa, observamos que no es del todo acorde a las necesidades del sistema ni del entorno, es por eso que se centra la atención en ello, por ejemplo en cuanto a los parámetros de diseño considerados por Mintzberg como variables dependientes se observó lo siguiente:

- a. Especialización del trabajo.- En general el proceso de trabajo no requiere de personal especializado a excepción del área de moldes de la que depende la calidad de la producción en serie.
- b. Entrenamiento e instrucción.- Pareciera ser que sus planes y programas de capacitación están más orientados hacia eficientar la tarea que al desarrollo integral del personal.
- c. Descentralización vertical.- El tamaño de la empresa no justifica el número de niveles jerárquicos reflejados en los organigramas, lo que de alguna manera constriñe la comunicación.

En cuanto a las variables contingentes:

- a. Edad y tamaño de la organización.- Se puede considerar como una organización joven ya que el inicio de sus operaciones no excede de diez años, y mediana, tomando en consideración la importancia de su participación en el mercado, aunque con relación al número de trabajadores se puede considerar como pequeña.

Sus instalaciones no son proporcionales al número de personal en sus diferentes áreas de trabajo.

El número de personas que conforman el Departamento de Recursos Humanos, es insuficiente con relación a la importancia de la función.

- b. Entorno y Contexto.- Su ubicación física hace que la captación de su personal tenga características muy particulares, ya que proviene del medio rural, y por ende con una cultura distinta a la de la población urbana y que requeriría ser estudiada desde la perspectiva social, para poder definir sus políticas principalmente las de administración de personal.
- c. Elementos de poder.- La Dirección General marca la pauta hacia el liderazgo autocrático y la centralización de la toma de decisiones en este puesto.

Estos son los aspectos más relevantes de la estructura organizacional de esta compañía, que inciden en dos grandes aspectos como son el perfil de riesgos y perfil patológico del personal.

El perfil de riesgos cobra importancia porque nos presenta la percepción del personal en cuanto a riesgos en la empresa, percepción que puede o no ser acorde al riesgo real, pero que finalmente al manifestarla da la pauta para tomar acciones tendientes, tanto para lograr que el trabajo sea satisfactorio, como para establecer las medidas preventivas necesarias para conservar la salud de éste.

En cuanto al perfil de riesgos, como ya se mencionó, el cuestionario está orientado a indagar 49 riesgos de los cuales se seleccionaron únicamente once, que son a los que entre el 30 y el 65% del personal identificó como importantes, (cuadro pag. 59).

Estos once riesgos inciden en el perfil patológico, aunque cabe aclarar que no necesariamente todas las alteraciones de la salud son provocadas por los riesgos y exigencias del trabajo en la empresa, por ejemplo la miopía y el astigmatismo es posible que se incrementen, pero no que se generen pues el origen puede ser genético.

Como ya se indicó anteriormente con relación al perfil patológico se seleccionaron once diagnósticos con base a los resultados que arroja la encuesta en su apartado de síntomas, considerando los que manifestaron sentir entre el 10 y el 23% del personal.

A partir de la comparación de los dos perfiles: de riesgo y patológico encontramos que:

Las largas jornadas, la rotación de turnos y el trabajo nocturno pudieran estar incidiendo en rinofaringitis, amigdalitis, irritabilidad emocional y trastornos del sueño.

Estos tres elementos de riesgo: rotación de turno, larga jornada, y trabajo nocturno, se consideran que son algunas de las exigencias del trabajo, derivadas de la estructura organizacional, concretamente de la división técnica del trabajo en esta empresa.

Es posible entonces, que este aspecto básico de la estructura de la organización afecte la salud del personal y no solo a su salud física, sino a su salud mental, pues tanto la irritabilidad emocional como los trastornos del sueño son considerados como psicotrastornos en materia de daños a la salud.

Con relación al ruido excesivo, sobre el que expresan molestia casi el 58% del personal, parece estarse reflejando en el perfil patológico en cuanto a hipoacusia y sordera, datos estadísticos que llevan a recomendar que se tomen medidas precautorias de inmediato, midiendo primero el nivel de ruido, evaluación que aún cuando resultase debajo de los decibeles permitidos, tendría que ser atendido de alguna forma pues al personal le está molestando y por otro lado, se sugiere la práctica de las audiometrías al personal de la planta para determinar el grado de afectación y establecer la relación entre el riesgo y la patología, a reserva de la opinión del médico de la empresa.

En el caso de esta relación de perfil de riesgo (ruido)-perfil patológico (hipoacusia), se infiere que puede atribuirse a la influencia de la estructura organizacional con uno de sus

factores concurrentes, como es la tecnología, misma que podría utilizarse en beneficio de nuestros fines, considerando el riesgo a la salud, desde el diseño de la maquinaria.

Se deduce que no necesariamente el porcentaje absoluto debe llevar a tomar las acciones correspondientes, pues en el caso del perfil patológico la micosis u hongos no es el porcentaje más representativo del perfil, no obstante, tratándose de una enfermedad contagiosa, requiere de medidas preventivas inmediatas, sobre todo si el personal masculino utiliza las regaderas comunes. Y por la naturaleza del propio producto ya que va dirigido tanto a la industria de los cosméticos como a la alimenticia.

La información obtenida ofrece una diversidad de datos susceptibles de análisis, llamando por ejemplo la atención, el que algunas personas del Departamento de Servicio a Clientes expresan molestia sobre la naturaleza de su trabajo al considerarlo como repetitivo. Es posible que el objetivo del puesto no esté claro, que su descripción específica no sea congruente con el objetivo o que el titular no lo esté desempeñando adecuadamente y esto tiene que ver con la estructura de la organización en otros de sus elementos básicos: definición de la tarea, centralización de la autoridad o tramo de control.

Con relación al género observamos que el perfil patológico en trastornos del sueño, conjuntivitis crónica e irritabilidad emocional, son menores a los índices del personal masculino, posiblemente porque el personal femenino no rola turnos.

En cuanto a la antigüedad se clasificó la población en cuatro grupos: de 0-1, 1-3, 3-6 y 6-10 años respectivamente, no observándose incidencias significativas en ninguno de los perfiles.

La información es susceptible de un mayor análisis que permita establecer de manera más amplia la relación entre la estructura organizacional y los perfiles de riesgo y patológico, para lo cual se requiere acceder a mayor información relativa a la organización de la empresa para profundizar en éste.

Con los resultados obtenidos se considera haber logrado el objetivo de proporcionarle información a la empresa que le lleve a tomar las acciones que considere pertinentes para contribuir a lograr el bienestar integral del personal, recordando que sus objetivos de rentabilidad no se contraponen con ello pero si esta llevando a cabo acciones de una empresa **socialmente responsable**

BIBLIOGRAFÍA:

ALVEAR, G. y VILLEGAS, J. (1989) "Los riesgos y sus efectos en la salud", En defensa de la salud en el trabajo, SITUAM,

CASTILLO, Juan José (1983) Condiciones de Trabajo, un enfoque renovador de la Sociología del Trabajo, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, España.

CONTI, Laura. (1971) "Estructura social y Medicina", Edit. Fontanella: Barcelona, España.

DENTON D. Keith (1988) Seguridad Industrial, Administración y Métodos. Edit. McGraw Hill Interamericana, México

HALL, CALVIN S. Y LINZEY, GARDNER (1975). Las grandes Teorías de la Personalidad Editorial Paidós, Buenos Aires.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto., FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos., BAPTISTA LUCIO, Pilar. (1996) Metodología de la Investigación, Edit. McGraw Hill, México.

KAYE, Dionisio J. (1985), Los riesgos de trabajo, Edit. Trillas, México.

LAURELL, A.C. ,(1982) "La salud-enfermedad como proceso social", en Revista Latinoamericana de Salud, Vol. 1, No. 2, Edit. Nueva imagen: México.

LAURELL, A.C. ,(1989) "Para el estudio de la salud en relación con el proceso de producción", La Salud en la fábrica, Edit. Era, México.

MARGOLIS, Bruce L., KROES, William H. (1979) "El Lado Humano en la Prevención de Accidentes", Edit. El Manual Moderno, México, D.F.

MARTÍNEZ ALCÁNTARA, SUSANA (1997) “El estudio de la integridad mental en su relación con el proceso de trabajo” Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. México, D. F..

MARX, Carlos, (1975) El Capital, proceso de trabajo y proceso de valoración, Tomo I, Vol. 1, Edit. Siglo XXI, México.

MC. DAVID, John W.; HARARI, Hebert (SF 1968 aprox.) Psicología y Conducta Social, Edit. Limusa: México.

MORRIS Charles G., (1992) Psicología un Nuevo Enfoque Edit. Prentice Hall Hispanoamericana, S. A.: México.

MOSCOVICI, Serge. (1991) Psicología Social, I, Influencia y cambio de actitudes, Individuos y grupos Edit. Paidós Iberica, S.A., Barcelona, España.

NORIEGA, Mariano. (1989) "El trabajo, sus riesgos y la salud," En defensa de la salud en el trabajo, México, SITUAM.

NORIEGA, Mariano.(1993) "Organización laboral, exigencias y enfermedad", Para la investigación sobre la salud de los trabajadores, OPS, serie PALTEX, Salud y Sociedad 2000, No. 3, Washington.

PADUA, Jorge., (1979) Técnicas de Investigación Aplicadas a las Ciencias Sociales., Fondo de Cultura Económica., México.

RAMAZZINI, Bernardin (2000) “Historia de las enfermedades de los trabajadores” Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, Grupo Editorial Porrúa.

RIVAS MEDINA, Jaime E., (1995) Técnicas de Investigación., Manual de Autoestudio. Fac. de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, México.

ROBBINS, Stephen P., (1994) Comportamiento Organizacional Edit. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.: México.

SUMMERS, Gene F., (1984) Medición de actitudes Editorial Trillas, SA. De C.V.: México.

THINÉS, George, LAMPEREUR, Agnes. (1978) “Diccionario General de Las Ciencias Humanas”. Edit.Cátedra, S.A., Madrid, España.

TURCOTTE, Pierre, R. (1986) Calidad de vida en el Trabajo Antiestrés y Creatividad, Editorial Trillas, México.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Normas Internacionales del Trabajo en materia de Salud y Seguridad.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL