

CAPITULO IV

4.1 CONTROL DEL RIESGO ERGONÓMICO

Luego de identificar, evaluar y medir el riesgo ergonómico presentado en el estudio, se determina el factor de riesgo directo al que están relacionados los TME en las diferentes tareas que resultan del proceso productivo y las respectivas sugerencias de modificación del puesto de trabajo, cambio de actividad, costumbres, hábitos y otros, que deben ser tomados muy en cuenta por la dirección de la empresa para el propio beneficio y de los trabajadores.

Los factores de riesgo asociados a los TME analizados hasta el momento (movimientos repetitivos, posturas forzadas y estáticas, vibraciones y manipulación manual de cargas), dan cuenta significativa de la correlación entre la presencia de TME y otros factores individuales como: la edad de los trabajadores, su género, el tabaquismo o las medidas antropométricas.

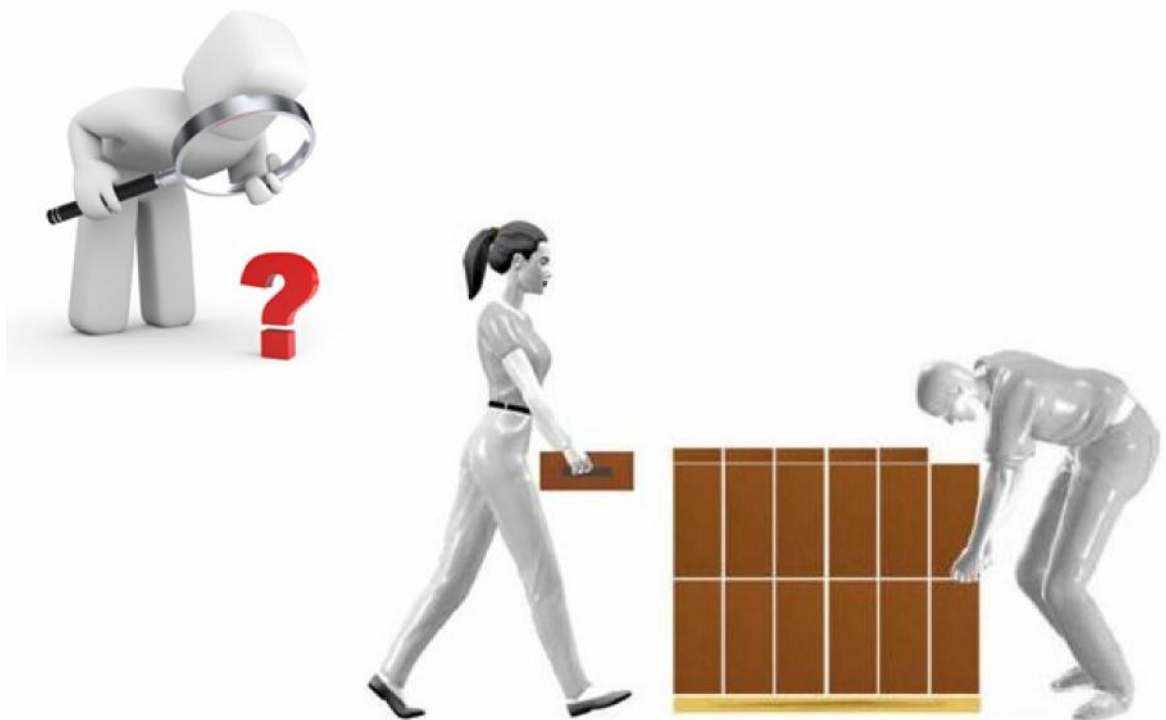


Figura 4.1 Control y supervisión efectiva

Para el control eficiente del riesgo ergonómico en una empresa es importante que se involucre el siguiente personal:

- Ingenieros
- Personal de recursos humanos
- Médico del trabajo
- Ergónomo
- Representante sindical
- Administradores y supervisores
- Personal de mantenimiento
- Personal de higiene y seguridad

Una vez realizadas las soluciones sugeridas (rediseño del puesto de trabajo, rotación de puestos, capacitación, modificación de maquinaria, reposición de maquinaria moderna, pausas y otros), deben ser revisadas por los trabajadores y los supervisores con pruebas de los prototipos (si hay cambio o rediseño del puesto de trabajo) deben ser evaluados, para asegurarse que los riesgos identificados se han reducido o eliminados y que no producen nuevos riesgos de trabajo. Estas evaluaciones deben realizarse en el puesto de trabajo.

El beneficio directo de la implementación de mejoras en los puestos de trabajo hace que también se pese y se piense en el costo-beneficio ante la empresa como justificación de lo actuado.

Este costo beneficio se determina a través de indicadores de productividad, reducción en tiempos de labor, reducción de material dañado, disminución en puestos rotados y reducción de costos de lesiones musculo-esqueléticas.

4.2 CONTROL EN LA FUENTE

Este control es el primordial a contrarrestar y dar solución definitiva a todo riesgo ergonómico, pero se debe considerar mucho el presupuesto que implica esta mejora para la empresa.

Es por eso que una manera alternativa de dar solución a este problema son los controles de Ingeniería ya que estos cambian aspectos físicos del puesto de trabajo, incluyendo modificaciones del puesto de trabajo, obtención de equipo diferente o cambio de herramientas modernas.

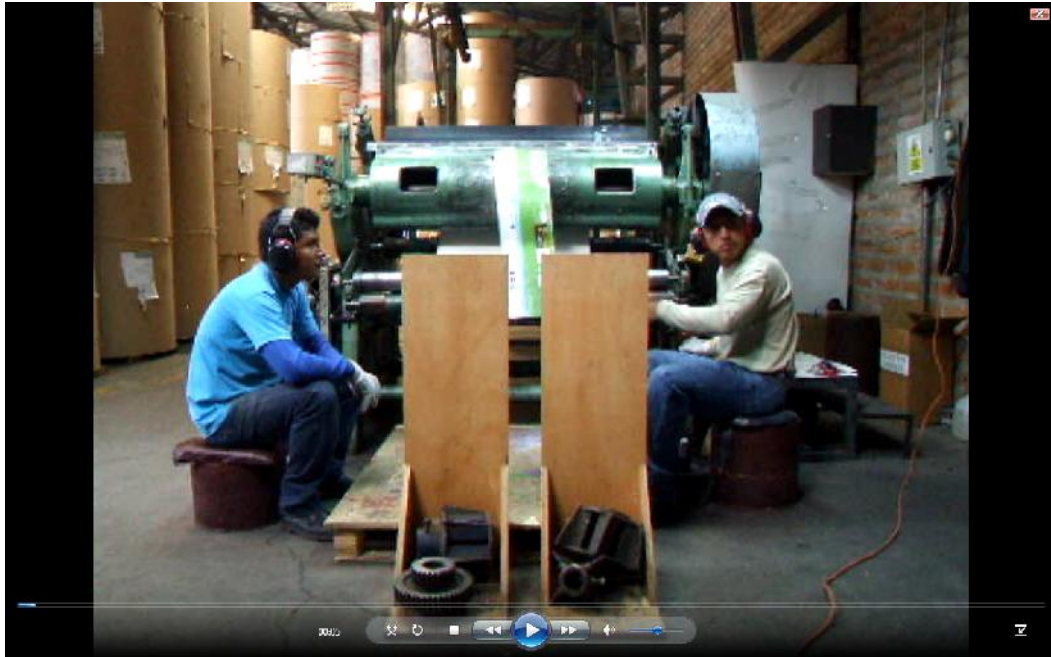


Figura 4.2 Máquina antigua cortadora de bobinas



Figura 4.3 Máquina moderna cortadora de bobinas

4.3 CONTROL EN LA TRANSMISIÓN

El control del riesgo ergonómico en la transmisión es también importante, aunque de menor incidencia, ya que en todo proceso productivo siempre se consideran: entradas, guías, caminos, rutas, desniveles y otros que podrían afectar, pero como es una secuencia en la producción son los que mayor atención y los de solución inmediata en la empresa.



Figura 4.4 Control en la transmisión

4.4 CONTROL EN LA PERSONA

El control en la persona debe ser la última opción en tomar como decisión de cambio no solo en el riesgo ergonómico sino en el de todo riesgo, para este caso es uno de los ejes principales ya que involucra a todo el aparato humano de la empresa, es por eso que se hablará de controles administrativos.

Los controles administrativos van a realizar cambios en la organización del trabajo. Este enfoque es menos amplio que los controles de ingeniería, pero son menos dependientes.

Los controles administrativos incluyen los siguientes aspectos:

- Rotación de los trabajadores.
- Aumento en la frecuencia y duración de los descansos.
- Preparación de todos los trabajadores en los diferentes puestos para una rotación adecuada.
- Mejoramiento de las técnicas de trabajo.
- Acondicionamiento físico de los trabajadores para que respondan a las demandas de las tareas.

- Realizar cambios en la tarea para que sea más variada y no sea el mismo trabajo monótono.
- Mantenimiento preventivo para equipo, maquinaria y herramientas.
- Desarrollo de un programa de auto mantenimiento por parte de los trabajadores.
- Limitar la sobrecarga de trabajo en tiempo.



Figura 4.5 Control en la persona

El éxito de todo control es la capacidad de asimilar toda la capacitación, enseñanza y consejos impartidos por la organización.

Entender que el bienestar es conjunto y esfuerzo de la organización empresarial hacia todos los trabajadores.

4.5 PROBLEMAS Y CONSECUENCIAS A CAUSA DE ENFERMEDADES PRODUCIDAS POR RIESGO ERGONÓMICO

En el capítulo 1 se enumeró las enfermedades que se ocasionarían al estar directamente expuesto el trabajador al Riesgo Ergonómico.

Por lo que se hace necesario hacer entender y hacer comprender a técnicos, trabajadores y demás personal que está relacionado con la temática de Riesgos Ergonómicos los problemas tanto personales como para litigio en la empresa a causa de no haber tomado los cuidados necesarios y los correctivos ergonómicos en los diferentes puestos de trabajo en donde se haya detectado un posible daño ergonómico.



Figura 4.6 Problemas por Riesgo Ergonómico

Es un tema posiblemente no asumido por todos quienes están relacionados con el problema ergonómico.

Primeramente porque según la legislación de cada país no se difunde de manera correcta o apropiada para que los trabajadores estén al tanto de lo que ellos estarían directamente expuestos, así como de la manera que las enfermedades se presentan a nivel de trabajadores en el tiempo en la empresa y fuera de ella.

Los trabajadores, por temor a perder su lugar de trabajo hacen que se acostumbren a dolores y enfermedades; y las empresas por el mero hecho de centrarse en producir hacen que este lado humano sea definitivamente inobservado.

4.6 PROBLEMAS Y CONSECUENCIAS DENTRO DE LA EMPRESA

En las empresas aunque no se lo quiera aceptar existe personal con problemas ergonómicos y muchos de ellos con enfermedad profesional detectada.

Los problemas al interior de una empresa se dan explícitamente por:

- Crecimiento de la empresa
- Aumento de la producción
- Falta de recursos para generar conciencia ergonómica
- Inobservancia e incumplimiento de las leyes y normativas en lo que a seguridad y salud se refiere
- Cumplimiento a medias de leyes
- Capacitación en temas relacionados a riesgos ergonómicos
- Campañas de control in situ

En el problema específico ecuatoriano y a nivel de países tercermundistas como el nuestro existen todos los antecedentes anteriormente mencionados y es porque siempre se ha generado una política capitalista en la que el trabajador es el último escalón en dar atención, sin tomar en cuenta que este es un recurso valioso para toda empresa.

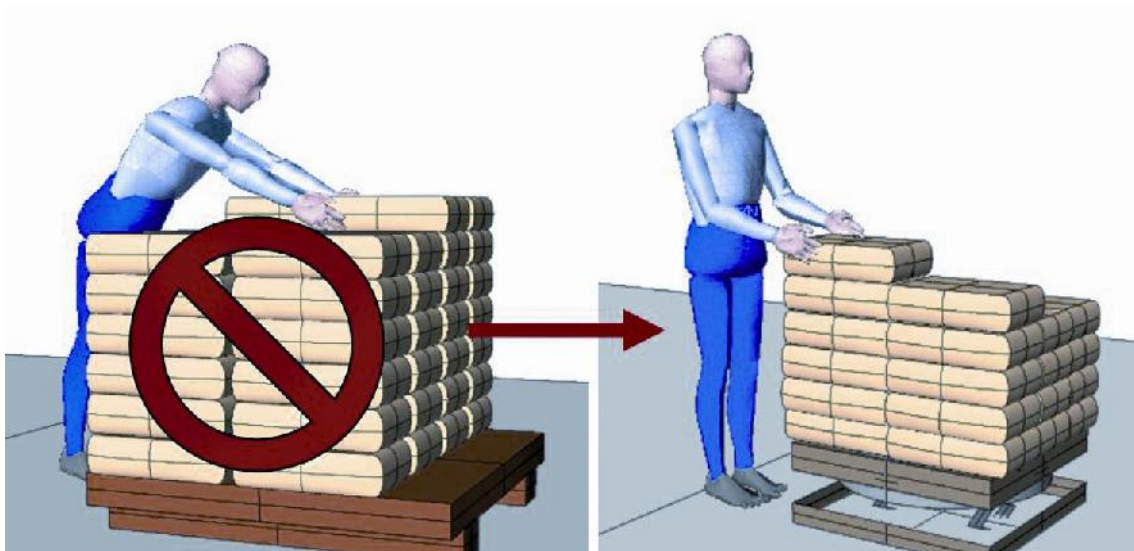


Figura 4.7 Problema ergonómico en la empresa

En países como Chile, Colombia, México y Brasil han implementado con anterioridad una política de seguridad y salud ocupacional desde hace años atrás, siendo pioneros en este tema.

A nivel de Ecuador existen leyes, normas y otras desde hace varios años, pero se hizo caso omiso y solamente en el gobierno de Rafael Correa se impulsó el bien social y entidades como el IESS apoyaron para que se haga conciencia de la seguridad y salud ocupacional.

4.7 PROBLEMAS Y CONSECUENCIAS FUERA DE LA EMPRESA (HOGAR)

La fuerza de trabajo fue siempre la menos protegida por los empresarios en el Ecuador.

El trabajador siempre necesitó sentir seguridad en el trabajo, pero esta seguridad únicamente se consideró como estabilidad y estos dos conceptos son totalmente distintos.

Generalmente el trabajador se concibe que produzca pero nunca se brindó atención integral y asociada la salud general.



Figura 4.8 Enfermedades en el hogar

Este problema desencadenó otro que nunca ve el empresario y es el problema interno del trabajador en su hogar. Si bien es el sustento de la familia, cuando este llega enfermo no produce, no aporta y enfermo es una carga adicional en la familia.

No existe una estadística de problemas intrafamiliares generados por enfermedades profesionales adquiridas en empresas, pero bien es cierto que cuando en una familia los generadores de recursos económicos enferman, estos necesitan de atención y recursos para calmar sus dolencias y curar su enfermedad, si esto se da en un hogar que acarree otros problemas adicionales, termina disolviéndose esta unión familiar.