

PRACTICA EMPRESARIAL Y RIESGO PSICOSOCIAL INCOGEM LTDA

DR JHONNY WALYT CRUZ RIVEROS

TUTOR ESPECIALIDAD EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

JAVIER EDUARDO MORENO RAMOS

Bogotá, julio de 2.016

INTRODUCCION A LA PRACTICA EMPRESARIAL

Cordial saludo

Envió a continuación el trabajo realizado en las primeras 16 semanas de la practica empresarial la cual se realizo según lo planeado en el diagrama de Gantt adjunto a este documento como viene relacionado en la siguiente tabla :

Actividad	# horas	Fechas
REALIZACION PROFESIOGRAMA INCOGEM LTDA		
definicion de puestos de trabajo	12 h	julio 18 a 22
identificacion de peligros y valoracion de riesgos de puestos de trabajo	12h	Julio 25 a 29
definicion de equipo de proteccion para cada puesto de trabajo	12h	Ago 1 a 5
establecimiento de las exigencias psicofisicas de puesto de trabajo	12h	Ago 8 a 12
definicion de exámenes y procedimientos medicos ocupacionales requeridos en cada puesto de trabajo y tambien contraindicaciones medicas correspondientes	12h	Ago 15 a 19
Desarrollo de la política de prevencion de alcohol , Tabaquismo y sustancias psicoactivas	12h	Ago 22 a septiembre 2
Realizacion de video prevencion tabaquismo alcohol y sustancias picoactivas	12h	Sep 5 a 16
PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA		
RIESGO PSICOSOCIAL acoso laboral	6h	Sep 19 a 23
sensibilizacion de acoso laboral	6h	Sep 26 a 30
capacitacion y resolucion de conflictos	6h	Oct 3 a 7
puesta en marcha comité de convivencia laboral	6h	Oct 10 a 14
POLITICA DE ALCOHOL Y DROGAS	6h	Oct 21 a 17
Realizacion de video " importancia de seguridad y salud en el trabajo para la empresa"	6h	ct 24 a 28
Total	120 h	16 semanas

En la primera semana se definieron términos básicos con los que se va a trabajar en este informe como profesiograma ,puesto de trabajo y cargo y se procedió a hacer la visita a INCOGEM y tomar las fotos , entrevistarme con los trabajadores y evaluar su puesto de trabajo , para en la siguiente semana establecer los riesgos a los cuales están expuestos .

En la semana 2 y 3era se identificaron los riesgos a los cuales están expuestos y además se empezó la investigación punto por punto de los riesgos de tipo químico que más están expuestos los trabajadores ,

En la 4era semana se estableció junto con el especialista en salud ocupacional los requerimientos para desempeñar cada cargo

Y en la última semana se realizó el examen físico con el especialista con cada uno de los integrantes de INCOGEM donde se hizo énfasis en los riesgos que cada uno tuviera.

La siguiente semana se sensibilización. a los trabajadores sobre la prevención de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas , se realiza posteriormente video que contiene lo expuesto en sensibilización .

La semana del 19 de septiembre a 23 de septiembre se empieza a hacer el programa de vigilancia epidemiológica riesgo psicosocial y se aborda el tema de mobbing o acoso laboral, en el cual se sensibiliza a los trabajadores para su prevención y

JAVIER EDUARDO MORENO

E octubre 3 al 7 se sensibiliza mediante una charal como tema la resolución de conflictos .

Para poner en marcha el comité de convivencia el 10 al 14 de octubre.

Se hace una política de drogas en la empresa

Y se finaliza con el video la importancia de los programas de seguridad y salud en el trabajo en la empresa.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción a práctica empresarial

Tabla de Contenido.....	2
1. Definición de Profesiograma.....	5
2. Definición de Puesto de Trabajo	5
3. Definición de cargo.....	5
4. Objetivo.....	5
5. Alcance.....	4
6. Puesto de Trabajo: Bacteriólogo.....	4
7. Identificación de Peligros del Puesto de Trabajo como Bacteriólogo.....	7
8. Equipos de Protección Personal para el Puesto de Trabajo como Bacteriólogo.....	10
9. Exigencias Psicofísicas del Puesto de Trabajo como Bacteriólogo.....	11
10. Exámenes y Procedimientos médicos Ocupacionales Requeridos en el Puesto de Trabajo como Bacteriólogo.....	13
11. Puesto de Trabajo: Auxiliar Administrativa.....	14
12. Identificación de Peligros del Puesto de Trabajo como Auxiliar Administrativa.....	16
13. Equipos de Protección Personal para el Puesto de Trabajo como Auxiliar Administrativa.....	19
14. Exigencias Psicofísicas del Puesto de Trabajo como Auxiliar Administrativa.....	19
15. Exámenes y Procedimientos médicos Ocupacionales Requeridos en el Puesto de Trabajo como Auxiliar Administrativa.....	21
16. Puesto de Trabajo: Médico Genetista	22
17. Identificación de Peligros del Puesto de Trabajo como Médico Genetista	24
18. Equipos de Protección Personal para el Puesto de Trabajo como Médico Genetista.....	27
19. Exigencias Psicofísicas del Puesto de Trabajo como Médico Genetista.....	27
20. Exámenes y Procedimientos médicos Ocupacionales Requeridos en el Puesto de Trabajo como Médico Genetista.....	29
21. Anexo Fotográfico de los Puestos de Trabajo.....	30
22. Charla sensibilización Política de alcohol y drogas INCOGEM LTDA.....	47

23. Riesgo psicosocial acoso laboral	49
24 Técnicas de resolución de conflictos.....	54
25. Puesta en marcha del comité de convivencia	57
26 Política de consumo de drogas y sustancias psicoactivas	58
BIBLIOGRAFIA.....	60

1. DEFINICIÓN DE PROFESIOGRAMA:

El profesiograma es un documento que sirve como instrumento para determinar las exigencias de cada cargo o puesto de trabajo en una empresa determinada. Comparando las aptitudes mínimas requeridas por un trabajador para su desempeño. Se busca con ello seleccionar al personal más adecuado para el puesto, analizando los requisitos de éste versus las características físicas y psicológicas del trabajador. El resultado que se debe conseguir, en principio, es la adecuación del trabajador al puesto de trabajo.

2. DEFINICIÓN DE PUESTO DE TRABAJO:

El puesto de trabajo hace referencia al lugar o espacio en la que un trabajador desarrolla su actividad, ejemplo, un escritorio en una oficina, un bar, una mina. En dicho puesto de trabajo la persona pueda compartir su tiempo con compañeros o colegas que, por lo general, desarrollan actividades similares.

3. DEFINICIÓN DE CARGO:

Conjunto de funciones y tareas desarrollado por un trabajador. Actividades que ocupan un lugar formal en el organigrama de la empresa.

4. OBJETIVO:

Establecer las condiciones de salud mínimas que deben tener los trabajadores de la empresa **INCOGEM LTDA** para laborar en forma segura sin que su salud, ni la de sus compañeros de trabajo, se vea afectada negativamente. Sirve para valorar el nivel de adecuación de un trabajador específico a un determinado puesto de trabajo para conseguir el mayor rendimiento posible en la empresa, lo que redundará, también, en mejores resultados de productividad.

5. ALCANCE:

Este profesiograma deberá ser tenido en cuenta en las evaluaciones médicas realizadas al momento del ingreso al trabajo, en exámenes periódicos y de retiro, cambios de cargo y post-incapacidad.

Se debe convertir en una herramienta básica en el reclutamiento y selección del talento humano

6. PUESTO DE TRABAJO : BACTERIÓLOGO

Cargo:	Bacteriólogo
Descripción del puesto de trabajo	Toma de muestras, montaje de muestras para procesamiento , pedidos de insumos entre otros
Formación requerida	Título profesional en bacteriología y/o laboratorista clínico
Aptitudes, competencias y capacitaciones	Conocimientos clínicos de genética, oncología y administración, sistemas de organización de archivos, básicos de inglés.
Actitudes	· Discreción

	<ul style="list-style-type: none"> · Integridad · Competente · Habilidad y destreza en el desarrollo de proyectos · Capacidad de reacción · Adaptación a nuevos procesos internos como externos dentro de la organización · Liderazgo · Cooperación y trabajo en equipo · Iniciativa y capacidad de trabajo · Puntualidad · Responsabilidad · Limpieza y orden · Paciencia · Buen criterio · Buena voluntad y dedicación · Pulcritud
Sexo (género)	Indiferente
Descripción del proceso productivo que se realiza en el puesto de trabajo	<p>El proceso incluye el ingreso de muestra de biopsias ya rotuladas, remitidas por otra entidad. Se ingresa por recepción en donde se incluye en el sistema, se verifican procesos administrativos - incluido convenios - y posteriormente pasa a la respectiva zona según el procedimiento que se vaya a realizar.</p> <p>La toma se realiza bajo todas las normas de asepsia, antisepsia y las normas de bioseguridad.</p> <p>El proceso más comúnmente realizado en INCOGEM es el CARIOTIPO DE MÉDULA</p>

ÓSEA el cual se realiza el siguiente proceso : se lleva a la cabina de flujo laminar y allí se inicia el proceso de verificación y procedencia de la muestra y se empieza a lavar primero con un medio y luego se siembra la muestra en frasco de cultivo de 25cc, solamente va un medio de cultivo que es una solución rica en aminoácidos y PH7 ,hasta ahí no tiene ningún riesgo químico, se siembra, se lleva a la incubadora y una parte se coloca con una solución que se llama colchicina que es donde arranca el proceso. La colchicina es el primer químico que se utiliza en el proceso, se incuba un tiempo(variable según la muestra), se centrifuga, y luego se coloca en solución con cloruro de potasio otro tiempo (variable según la muestra), en incubadora se le coloca un fijador a la solución hipotónica que es una mezcla de metanol-ácido acético en proporción 3 a 1, se centrifuga y se empiezan a hacer lavados consecutivos de esas células que se estén tratando en ese momento hasta que quede limpio. Se hacen entre 3 y 4 lavados, el lavado consiste en colocar fijador, se resuspende con la pipeta pasteur, se vuelve a centrifugar y así hasta completar los lavados hasta que la muestra quede limpia. Al final se le suspende, se gotea sobre una lámina y se evalúa para ver si hay presencia o no de cromosomas la muestra que quedó en incubadora se procesa a las 24, 48 y 72 horas se repite el proceso anterior, luego se hace la

	<p>coloración y pasa a evaluación microscópica. Para ser analizado por el medico genetista.</p>
<p>Tareas y/o funciones que se realizan en el puesto</p>	<ul style="list-style-type: none">● Recepción de muestras.● Revisión adecuada de las muestras con los formatos de llegada.● Revisar el estado en que llegan las muestras, y avisar al centro donde proviene la misma, para solucionar el inconveniente y evitar confusión de estas, y así poder tomar correctivos necesarios.● Montaje de pruebas de Citogenético, y FISH (Hibridación in situ).● Mantener en óptimas condiciones la zona de trabajo, para asegurar un correcto y adecuado procesamiento de las muestras, para así evitar al máximo posibles contaminaciones de las muestras.● Registrar temperaturas y funcionamiento de equipos.● Apoyar proceso de kardex y solicitar insumos necesarios● Realizar cronogramas de mantenimientos de equipos● Apoyo para el correcto cumplimiento de las normas de bioseguridad y biosanitarias con el personal del laboratorio.● Llevar y mantener programas de control de calidad internos y externos● Responsable del programa EDDCARIO

<p>Útiles, herramientas o maquinaria de trabajo utilizadas</p>	<p>Escritorio con silla ergonómica, computador con herramientas de bases de datos, zona de toma de muestras donde hay también cubículos para recolección de muestras, lugar de almacenamiento de muestras, implementos de laboratorio clínico donde se hace procesamiento de muestras , centrifugas , microscopio, microscopio de campo oscuro , microscopio invertido , incubadoras , papelería de formatos de ingreso de muestras, insumos y materiales para montaje de pruebas citogenéticas, equipo higrómetro para registrar temperaturas y funcionamiento de equipos, kardex y bases de datos para inventario de insumos, hojas de vida de equipos con sus respectivos cronogramas.</p>
----------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

7. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS DEL PUESTO DE TRABAJO COMO BACTERIÓLOGO

PELIGRO	Descripción	Control al Riesgo
<p>RUIDO DE MAQUINAS COMO CENTRIFUGAS</p>	<p>Este ruido no deseado según la intensidad y tiempo de disposición puede llevar consigo perdidas auditivas que pueden ser según su intensidad</p>	<p>Los niveles de ruido del laboratorio son bajos, excepto de que no están funcionando adecuadamente unos aparatos generadores de ruido. El límite superior de exposición es de 80 db, pero</p>

	perdurables o irrecuperables	mayor de 85 db se requiere protección o medidas correctivas. Las mediciones se realizan mediante sonómetros.
ILUMINACION	El exceso o defecto en la luz puede provocar pérdida de la agudeza visual, errores por deslumbramientos, fatiga visual, además accidentes.	Iluminación, se evalúan los niveles de iluminación, se mira si hay lugares de deslumbramiento, reflejos molestos, desequilibrio de la luminancia, parpadeos molestos, sombras. Un nivel adecuado para un laboratorio es de quinientos 500 lux., los niveles de exigencia visual muy altos, la iluminación mínima es de 1000 lux.
TEMPERATURAS EXTREMAS	En laboratorio se realizan procesos de temperaturas extremas sea frío en la utilización de líquidos criogénicos como nitrógeno líquido calor en la utilización de mecheros en procesos de siembra o en procesos de esterilización con autoclaves, hornos	Temperaturas: cuando haya equipos, que utilicen temperaturas extremas se debe disponer de termostatos y termómetros que controlan la temperatura. Así mismo se deben disponer materiales, como guantes, ropa, pinzas para prevenir un riesgo y estas deben estar protegidas con materiales aislantes y el peligro debidamente señalado
ELECTRICIDAD	Uno de los riesgos de laboratorio clínico es la electrocución por el contacto	Los riesgos relacionados con en accidentes por contactos directos o indirectos eléctricos, se aplica

	<p>directo o indirecto o incendio o explosión de elementos eléctricos de trabajo que pueden generar caídas, quemaduras o golpes.</p>	<p>solamente sobre la fuente y se busca hacer mantenimientos permanente que cumpla la normatividad específica recorrida en el RD614/2001 y que los empleados conozcan el uso de equipos y de instalaciones.</p>
<p>RADIACION NO IONIZANTE</p>	<p>Es una radiación óptica de energía electromagnética cuya longitud de onda está entre 100NM y 1MM.</p>	<p>Las radiaciones no ionizantes en el artículo 6 del RD486/2010 dispone que cuando los trabajadores estén expuestos a estas fuentes de radiación óptica, se deberán evaluar los niveles de radiación, tiempo de exposición, las especificaciones del fabricante para tomar las medidas correctivas y aplicarlas</p>
<p>RIESGO ERGONOMICO</p>	<p>Al estar mucho tiempo sentado los bacteriólogos tienen riesgo de agotamiento y cansancio por inadecuadas posiciones y problemas circulatorios en las piernas, lesiones por movimientos repetitivos, entre otros, de la misma manera dolores cervicales por posición inadecuada de la pantalla del computador tanto fatiga visual dolor lumbar, trastornos del sueño y estrés.</p>	<p>Respecto al riesgo relacionado con la ergonomía se hace una revisión periódica de los espacios que sugieren complementos ergonómicos, especialmente por el movimiento repetitivo.</p>

<p>RIESGO PSICO-SOCIAL</p>	<p>Puede afectar principalmente por medio del estrés, el acoso conflictos con los pacientes, son los más frecuentes y generan elevaciones de tensión arterial, taquicardia, sequedad en la boca y dilatación en las pupilas.</p>	<p>Reacciones emocionales ante las situaciones estresantes, dentro de ellas apatía, ansiedad, depresión, fatiga, frustración, irritabilidad, mal humor y baja autoestima. Este tipo de reacciones pueden llevar a excesiva ingestión de alimentos, drogadicción, consumo en exceso de alcohol o tabaco</p>
<p>Riesgos químicos</p>	<p>Los efectos tóxicos de un químico pueden ser transitorios o permanentes y depende de varios factores como su composición química, estado físico, dosis y susceptibilidad individual. Dentro de los que se utilizan en laboratorio clínico están, efectos corrosivos irritantes, neumoconiotico asfixiante, anestésicos, sensibilizante, carcinógeno,mutageno y teratógeno.</p>	<p>Es importante para conocer los efectos del químico, la identificación de la sustancia, sus componentes, conocer los primeros auxilios en caso de accidente químico. Medidas para tomar en caso de vertido accidental, manipulación y almacenamiento, formaciones relativas al transporte, informaciones reglamentarias. Es importante que el laboratorio nos envíe los datos de los productos químicos e incluso un mapa de riesgos químicos, con las respectivas fichas de seguridad. Uso de gafas, uso de guantes de cloruro de polivinilo.(PVC)</p>
<p>Riesgo biológico</p>	<p>Hay que evaluar las posibilidades de contagiarse con muestras, y hay que evaluar la peligrosidad del agente infeccioso.</p>	<p>Identificar la peligrosidad de la gente, realizar una evaluación preliminar del riesgo. Identificar el peligro asociado a los procedimientos llevados a cabo en el laboratorio, determinar el nivel de bioseguridad apropiado e implementar</p>

	<p>Peligros relativos a los procedimientos, como por ejemplo, pinchazos, salpicaduras, derrames sobre la piel, mucosas, ingestión accidental (pipeteo irregular), producción de gotículas en forma de aerosoles, para ellos es importante manejar equipos de protección.</p>	<p>precauciones sugeridas en la evaluación del riesgo. Evaluar la capacitación del personal en relación con las prácticas de seguridad, revisar la evaluación del riesgo por parte de otro profesional con conocimientos.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

8. EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP) PARA EL PUESTO DE TRABAJO COMO BACTERIÓLOGO

NOMBRE	CARACTERÍSTICAS Y RECOMENDACIONES
Bacterióloga	<p>Batas o pijamas, evitar contaminación de la ropa idealmente con apertura trasera.</p> <p>Delantal de plástico impermeable</p> <p>Calzado evitar impactos y salpicaduras</p> <p>Gafas de protección y de seguridad, idealmente que proteja de impactos, que pueda llevar debajo sus gafas graduadas con protección lateral</p> <p>Pantalla protectora, protege totalmente el rostro y fácilmente desmontable en caso de accidente</p> <p>Mascarilla con filtros purificadores si utiliza aerosoles y con suministro de aire eléctrico</p> <p>Guantes, para prevenir contacto directo con microorganismo, punciones y cortes sea de latex o de nitrilo</p>

9. EXIGENCIAS PSICOFÍSICAS DEL PUESTO DE TRABAJO COMO BACTERIÓLOGO

Aptitudes mínimas exigibles	Muy buena	Buena	Media	Insuficiente	Observaciones
Salud general		x			
Aptitud a permanecer sentado		x			
Equilibrio		x			
Facilidad de movimiento del tronco		x			
Facilidad de movimiento de MMII			x		
Facilidad de movimiento de MMSS		x			
Destreza manual	x				
Exigencias visuales	x				
Exigencias auditivas		x			
Exigencias táctiles		x			
Aparato respiratorio		x			

Aparato digestivo		x			
Aparato circulatorio		x			
Aparato genitourinario			x		
Piel y mucosas		x			
Memoria	x				
Atención	x				
Juicio y raciocinio		x			
Responsabilidad		x			
Orden		x			
Resistencia a la monotonía		x			

10. EXÁMENES Y PROCEDIMIENTOS MÉDICOS OCUPACIONALES REQUERIDOS EN EL PUESTO DE TRABAJO COMO BACTERIÓLOGO:

EXAMEN	CARACTERÍSTICAS DEL EXAMEN Y MÍNIMOS REQUERIDOS
Visiometría	Agudeza visual 20/20, si es el caso con corrección
Audiometría	Para evaluar niveles auditivos, y salud a nivel de sistema vestibulococlear. No debe tener afectada zona conversacional
Examen físico completo	Se evaluará la salud , cardiovascular , fuerza adecuada circulación venosa de miembros inferiores , adecuada salud de su columna vertebral

11. PUESTO DE TRABAJO: AUXILIAR ADMINISTRATIVA

Cargo:	Auxiliar administrativa
Descripción del puesto de trabajo	Brindar información a las personas que lo soliciten, digitar resultados de pacientes, envío respectivo a médicos y pacientes, facturación, compras y pedidos en el exterior relacionados con insumos, reactivos, supervisión y verificación de norma de bioseguridad y normas IAtA. Logística de eventos y actividades del instituto, pago de servicios arriendos e impuestos, coordinación de servicios generales y contratos con casa limpia, coordinación y asesoramiento de actividades de aseo general.
Formación requerida	Titulo. Tecnólogo profesional en carrera administrativa o afines con manejo básico del idioma inglés.

Aptitudes, competencias y capacitaciones	Manejo y desempeño en digitación, ofimática, caligrafía, sistemas de organización de archivos, oficina y conocimientos de contabilidad.
Actitudes	Discreción, capacidad de reacción, adaptación a procesos internos, liderazgo, cooperación y trabajo en equipo, responsabilidad, limpieza y orden, paciencia y buen criterio y pulcritud.
Sexo (género)	Preferiblemente de sexo femenino
Tareas y/o funciones que se realizan en el puesto	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar información correcta y oportuna del servicio (en todas sus áreas) a quien lo solicite. • Digitación de resultados de pacientes y envío respectivo a médicos y pacientes. • Radicación de facturas y documentos. • Compras y pedidos en el exterior relacionados con insumos, reactivos y actividades internacionales del instituto y sus profesionales. • Realizar pedidos y cotizaciones de todos los niveles del laboratorio es decir de insumos, reactivos, equipos, maquinaria, papelería, aseo, uniformes y suministros en general • Supervisión del estricto cumplimiento de las normas de bioseguridad y normas IATA a nivel nacional e internacional para el transporte de sustancias peligrosas. • Recepción y verificación de los mismos, manejo de bodega y kardex de reactivos e insumos. • Elaboración de facturas a clientes y pago a proveedores

	<ul style="list-style-type: none"> • Logística de eventos y actividades del instituto y sus miembros. • Pagos de servicios, arriendos e impuestos nacionales y distritales • Coordinación de servicios generales y contrato con Casalimpia <p>Supervisión y asesoramiento en las actividades de aseo general de la institución.</p> <p>Mensajería de cobros de cartera</p> <p>Manejo financiero (consignaciones en bancos, solicitud de saldos y reporte de gerencia</p> <p>Manejo de correspondencia y comunicación oral con clientes y proveedores extranjeros.</p>
<p>Útiles, herramientas o maquinaria de trabajo utilizadas</p>	<p>Escritorio , silla ergonómica , computador , equipos de oficina , teléfono,</p>

12. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS DEL PUESTO DE TRABAJO COMO AUXILIAR ADMINISTRATIVA

PELIGRO	Descripción	Control al Riesgo
<p>RUIDO DE MAQUINAS</p>	<p>Este ruido no deseado según la intensidad y tiempo de disposición puede llevar consigo perdidas auditivas que pueden ser según su intensidad perdurables o irrecuperables</p>	<p>Los niveles de ruido de las oficinas son bajos, excepto de que no están funcionando adecuadamente unos aparatos generadores de ruido. El límite superior de exposición es de 80 db, pero mayor de 85 db se requiere protección o medidas correctivas. Las</p>

		mediciones se realizan mediante sonómetros.
ILUMINACION	El exceso o defecto en la luz puede provocar pérdida de la agudeza visual, errores por deslumbramientos, fatiga visual, además accidentes.	Iluminación, se evalúan los niveles de iluminación, se mira si hay lugares de deslumbramiento, reflejos molestos, desequilibrio de la luminancia, parpadeos molestos, sombras. Un nivel adecuado para un laboratorio es de quinientos 500 lux., los niveles de exigencia visual muy altos, la iluminación mínima es de 1000 lux.
ELECTRICIDAD	Uno de los riesgos de las oficinas es la electrocución por el contacto directo o indirecto o incendio o explosión de elementos eléctricos de trabajo que pueden generar caídas, quemaduras o golpes.	Los riesgos relacionados con en accidentes por contactos directos o indirectos eléctricos, se aplica solamente sobre la fuente y se busca hacer mantenimientos permanente que cumpla la normatividad específica recorrida en el RD614/2001 y que los empleados conozcan el uso de equipos y de instalaciones.
RIESGO RELACIONADO CON LA ERGONOMIA	Al estar mucho tiempo sentado tienen riesgo de agotamiento y cansancio por inadecuadas malas posturas, como inadecuada	Se hacen revisiones periódicas de los espacios y se sugerirá complementos ergonómicos, se controla el movimiento repetitivo,

	<p>forma de sentarse , inadecuada posición cabeza cuello, inadecuada posición de brazos y muñecas y problemas circulatorios en las piernas, lesiones por movimientos repetitivos, entre otros, de la misma manera dolores cervicales por posición inadecuada de la pantalla del computador tanto fatiga visual dolor lumbar, trastornos del sueño y estrés.</p>	
<p>RIESGO PSICO-SOCIAL</p>	<p>Puede afectar principalmente por medio del estrés, el acoso conflictos con los pacientes, son los más frecuentes y generan elevaciones de tensión arterial, taquicardia, sequedad en la boca y dilatación en las pupilas.</p>	<p>Reacciones emocionales ante las situaciones estresantes, dentro de ellas apatía, ansiedad, depresión, fatiga, frustración, irritabilidad, mal humor y baja autoestima. Este tipo de reacciones pueden llevar a excesiva ingestión de alimentos, drogadicción, consumo en exceso de alcohol o tabaco</p>
<p>CAIDAS</p>	<p>Especialmente caída por las escaleras y en cada área del laboratorio</p>	<p>Eliminar obstáculos de las zonas de paso (cableado). Dejar los pasillos despejados, libres de obstáculos, facilitando el paso de las personas y evitando la caída por tropiezos.</p>

		<p>Evitar que los cables eléctricos de máquinas registradoras, ordenadores, teléfono, etc. estén situados en zonas de paso.</p> <p>Señalizar las zonas mojadas o con presencia de irregularidades</p>
Cortes (por tjeras)	. Laceraciones	<p>Seleccionar herramientas de buena calidad.</p> <p>Sustituir las herramientas en mal estado.</p> <p>Sólo deben utilizarse para el uso que estén fabricadas.</p> <p>No llevarlas en el bolsillo</p>

13. EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP) PARA EL PUESTO DE TRABAJO COMO AUXILIAR ADMINISTRATIVA

NOMBRE	CARACTERÍSTICAS Y RECOMENDACIONES
Auxiliar administrativa	El uniforme correspondiente

14. EXIGENCIAS PSICOFÍSICAS DEL PUESTO DE TRABAJO COMO AUXILIAR ADMINISTRATIVA

Aptitudes mínimas exigibles	Muy buena	Buena	Media	Insuficiente	Observaciones
Salud general		x			
Aptitud a permanecer sentado		x			
Equilibrio		x			
Facilidad de movimiento del tronco		x			
Facilidad de movimiento de MMII		x			
Facilidad de movimiento de		x			

MMSS					
Destreza manual		x			
Exigencias visuales	x				
Exigencias auditivas	x				
Exigencias táctiles		x			
Aparato respiratorio		x			
Aparato digestivo		x			
Aparato circulatorio		x			
Aparato genitourinario			x		
Piel y mucosas		x			
Memoria	x				
Atención	x				
Juicio y raciocinio		x			
Responsabilidad		x			
Orden	x				
Resistencia a la monotonía		x			

15. EXÁMENES Y PROCEDIMIENTOS MÉDICOS OCUPACIONALES REQUERIDOS EN EL PUESTO DE TRABAJO COMO AUXILIAR ADMINISTRATIVA

EXAMEN	CARACTERÍSTICAS DEL EXAMEN Y MÍNIMOS REQUERIDOS
Examen físico completo	Se evaluara la salud , cardiovascular , fuerza adecuada circulación venosa de miembros inferiores , adecuada salud de su columna vertebral
Visiometría	Agudeza visual 20/20, si es el caso con corrección
Audiometría	Para evaluar niveles auditivos, y salud a nivel de sistema vestibulococlear. No debe tener afectada zona conversacional

16. PUESTO DE TRABAJO: MÉDICO GENETISTA

Cargo:	Medico genetista
Descripción del puesto de trabajo	<p>Profesional encargado del análisis de los exámenes genéticos y ontogenéticos , asesoramiento e innovación en proyectos de investigación.</p> <p>Apoya los programas y servicios del laboratorio, desarrollar actividades investigativas, aplicadas al estudio de modelos experimentales y de pacientes que padecen enfermedades genéticas capaces de plantear posibles respuestas o soluciones a las alteraciones en la herencia y en la interacción de esta con el medio ambiente, respuestas que deben estar acordes con las necesidades humanas y ceñidas a las normas morales, legales y éticas establecidas</p>
Formación requerida	Magister o algún tipo de especialización en Ciencias Biológicas con Énfasis en Genética Humana
Aptitudes, competencias y capacitaciones	Formación en los campos de: citogenética avanzada y molecular, teratogénesis, carcinogénesis, mutagénesis, epidemiología genética, genética de poblaciones, inmunogenética, cultivo de tejidos
Actitudes	<ul style="list-style-type: none">· Discreción· Capacidad de reacción· Adaptación a nuevos proceso internos como externos dentro de la organización· Liderazgo· Cooperación y trabajo en equipo· Iniciativa y capacidad de trabajo

	<ul style="list-style-type: none"> · Puntualidad · Responsabilidad · Limpieza y orden · Paciencia · Buen criterio · Buena voluntad y dedicación · Pulcritud ·
Sexo (género)	Indiferente
Tareas y/o funciones que se realizan en el puesto	<ul style="list-style-type: none"> ● Presentar, desarrollar y publicar trabajos de investigación que promuevan al desarrollo científico. ● Montaje, proceso interpretación y diagnóstico de las pruebas especializadas del portafolio de servicios ● Innovación mensual de los protocolos para el desarrollo de nuevas pruebas diagnósticas genético-oncológico. ● Apoyo a los procesos técnicos del laboratorio ● Procesamientos de muestras especializadas de PCR, y secuencia. ● Atención personalizada a pacientes ● Supervisión y apoyo médico – científico ● Administración, planificación, supervisión y apoyo a todas y cada una de las actividades técnicas, administrativas, financieras, jurídicas, ocupacionales y gubernamentales de Incogem.

	<ul style="list-style-type: none"> • Canalizador de las necesidades, inquietudes y demás que surjan en el laboratorio ante la junta directiva del laboratorio.
Útiles, herramientas o maquinaria de trabajo utilizadas	Escritorio con silla ergonómica, computador, laboratorio clínico de genética .

17. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS DEL PUESTO DE TRABAJO COMO GENETISTA:

PELIGRO	Descripción	Control al Riesgo
RUIDO DE MAQUINAS COMO CENTRIFUGAS	Este ruido no deseado según la intensidad y tiempo de disposición puede llevar consigo pérdidas auditivas que pueden ser según su intensidad perdurables o irrecuperables	Los niveles de ruido del laboratorio son bajos, excepto de que no están funcionando adecuadamente unos aparatos generadores de ruido. El límite superior de exposición es de 80 db, pero mayor de 85 db se requiere protección o medidas correctivas. Las mediciones se realizan mediante sonómetros.
ILUMINACION	El exceso o defecto en la luz puede provocar pérdida de la agudeza visual, errores por deslumbramientos, fatiga visual, además accidentes.	Iluminación, se evalúan los niveles de iluminación, se mira si hay lugares de deslumbramiento, reflejos molestos, desequilibrio de la luminancia, parpadeos molestos, sombras. Un nivel adecuado para un laboratorio es de quinientos 500 lux., los niveles de exigencia visual muy

		altos, la iluminación mínima es de 1000 lux.
TEMPERATURAS EXTREMAS	En laboratorio se realizan procesos de temperaturas extremas sea frío en la utilización de líquidos criogénicos como nitrógeno líquido calor en la utilización de mecheros en procesos de siembra o en procesos de esterilización con autoclaves, hornos	Temperaturas: cuando haya equipos, que utilicen temperaturas extremas se debe disponer de termostatos y termómetros que controlan la temperatura. Así mismo se deben disponer materiales, como guantes, ropa, pinzas para prevenir un riesgo y estas deben estar protegidas con materiales aislantes y el peligro debidamente señalizado
ELECTRICIDAD	Uno de los riesgos de laboratorio clínico es la electrocución por el contacto directo o indirecto o incendio o explosión de elementos eléctricos de trabajo que pueden generar caídas, quemaduras o golpes.	Los riesgos relacionados con accidentes por contactos directos o indirectos eléctricos, se aplica solamente sobre la fuente y se busca hacer mantenimientos permanente que cumpla la normatividad específica recorrida en el RD614/2001 y que los empleados conozcan el uso de equipos y de instalaciones.
RADIACION NO IONIZANTE	Es una radiación óptica de energía electromagnética cuya longitud de onda está entre 100NM y 1MM.	Las radiaciones no ionizantes en el artículo 6 del RD486/2010 dispone que cuando los trabajadores estén expuestos a estas fuentes de radiación óptica, se deberán evaluar los niveles de radiación, tiempo de exposición, las

		especificaciones del fabricante para tomar las medidas correctivas y aplicarlas
RIESGO RELACIONADO CON LA ERGONOMIA	Al estar mucho tiempo sentado tiene Riesgo de agotamiento y cansancio por inadecuadas posiciones y problemas circulatorios en las piernas, lesiones por movimientos repetitivos, entre otros, de la misma manera dolores cervicales por posición inadecuada de la pantalla del computador tanto fatiga visual dolor lumbar, trastornos del sueño y estrés.	Respecto al riesgo relacionado con la ergonomía y el riesgo psico social se harán encuestas y se hará una revisión de los espacios y se sugerirá complementos ergonómicos, carga visual, carga postural, iluminación, ruido,
RIESGO PSICO-SOCIAL	Puede afectar principalmente por medio del estrés, el acoso conflictos con los pacientes, son los más frecuentes y generan elevaciones de tensión arterial, taquicardia, sequedad en la boca y dilatación en las pupilas.	Reacciones emocionales ante las situaciones estresantes, dentro de ellas apatía, ansiedad, depresión, fatiga, frustración, irritabilidad, mal humor y baja autoestima. Este tipo de reacciones pueden llevar a excesiva ingestión de alimentos, drogadicción, consumo en exceso de alcohol o tabaco
Riesgos químicos	Los efectos tóxicos de un químico pueden ser transitorios o permanentes y depende de varios factores como su	Es importante para conocer los efectos del químico, la identificación de la sustancia, sus componentes, conocer los primeros auxilios en caso de accidente

	<p>composición química, estado físico, dosis y susceptibilidad individual. Dentro de los que se utilizan en laboratorio clínico están, efectos corrosivos irritantes, neumoconiotico asfixiante, anestésicos, sensibilizante, carcinógeno, mutageno y teratógeno.</p>	<p>químico. Medidas para tomar en caso de vertido accidental, manipulación y almacenamiento, formaciones relativas al transporte, informaciones reglamentarias. Es importante que el laboratorio nos envíe los datos de los productos químicos e incluso un mapa de riesgos químicos, con las respectivas fichas de seguridad. Uso de gafas, uso de guantes de cloruro de polivinilo.(PVC)</p>
Riesgo biológico	<p>Hay que evaluar las posibilidades de contagiarse con muestras, y hay que evaluar la peligrosidad del agente infeccioso.</p> <p>Peligros relativos a los procedimientos, como por ejemplo, pinchazos, salpicaduras, derrames sobre la piel, mucosas, ingestión accidental (pipeteo irregular), producción de gotículas en forma de aerosoles, para ellos es importante manejar equipos de protección.</p>	<p>Identificar la peligrosidad de la gente, realizar una evaluación preliminar del riesgo. Identificar el peligro asociado a los procedimientos llevados a cabo en el laboratorio, determinar el nivel de bioseguridad apropiado e implementar precauciones sugeridas en la evaluación del riesgo. Evaluar la capacitación del personal en relación con las prácticas de seguridad, revisar la evaluación del riesgo por parte de otro profesional con conocimientos.</p>

18. EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP) PARA EL PUESTO DE TRABAJO COMO GENETISTA

NOMBRE	CARACTERÍSTICAS Y RECOMENDACIONES
Medico genetista	<p>Batas o pijamas, evitar contaminación de la ropa idealmente con apertura trasera.</p> <p>Delantal de plástico impermeable</p> <p>Calzado evitar impactos y salpicaduras</p> <p>Gafas de protección y de seguridad , idealmente que proteja de impactos , que pueda llevar debajo sus gafas graduadas con protección lateral</p> <p>Pantalla protectora , protege totalmente el rostro y fácilmente desmontable en caso de accidente</p> <p>Mascarilla con filtros purificadores si utiliza aerosoles y con suministro de aire eléctrico</p> <p>Guantes , para prevenir contacto directo con microorganismo , punciones y cortes sea de latex o de nitrilo</p>

19. EXIGENCIAS PSICOFÍSICAS DEL PUESTO DE TRABAJO COMO GENETISTA:

Aptitudes mínimas exigibles	Muy buena	Buena	Media	Insuficiente	Observaciones
Salud general		x			
Aptitud a permanecer		x			

sentado					
Equilibrio		x			
Facilidad de movimiento del tronco		x			
Facilidad de movimiento de MMII			x		
Facilidad de movimiento de MMSS		x			
Destreza manual	x				
Exigencias visuales	x				
Exigencias auditivas		x			
Exigencias táctiles		x			
Aparato respiratorio		x			
Aparato digestivo		x			
Aparato circulatorio		x			
Aparato genitourinario			x		
Piel y mucosas		x			
Memoria	x				
Atención	x				

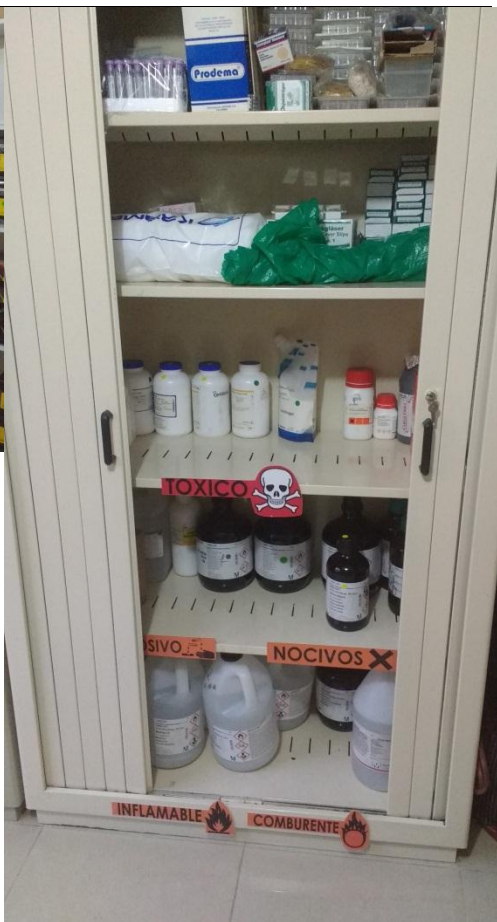
Juicio y raciocinio		x			
Responsabilidad		x			
Orden		x			
Resistencia a la monotonía		x			

20. EXÁMENES Y PROCEDIMIENTOS MÉDICOS OCUPACIONALES REQUERIDOS EN EL PUESTO DE TRABAJO COMO GENETISTA:

EXAMEN	CARACTERÍSTICAS DEL EXAMEN Y MÍNIMOS REQUERIDOS
Visiometría	Agudeza visual 20/20, si es el caso con corrección
Audiometría	Para evaluar niveles auditivos, y salud a nivel de sistema vestibulococlear. No debe tener afectada zona conversacional
Examen físico completo	Se evaluara la salud , cardiovascular , fuerza adecuada, circulación venosa de miembros inferiores , adecuada salud de su columna vertebral

21. ANEXO FOTOGRÁFICO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

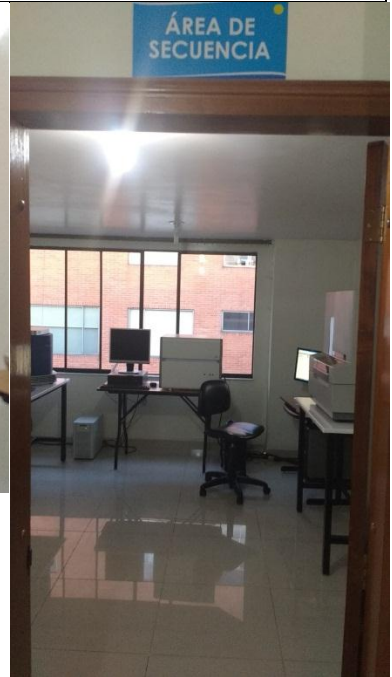
<p>RECEPCION DE MUESTRAS</p>	<p>TOMA DE MUESTRAS</p>	<p>AREA FINANCIERA</p>
		
<p>GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN</p>		<p>DEPOSITO DE INSUMOS</p>
		
<p>DEPÓSITO DE MATERIALES DE ASEO</p>		<p>DEPÓSITO DE MATERIALES PELIGROSOS</p>



CENTRIFUGA



AREA DE SECUENCIA



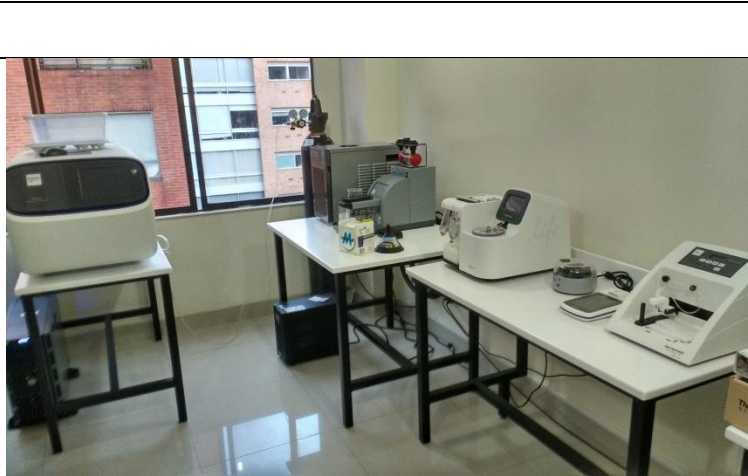
AREA DE PIPETEO

AREA DE SECUENCIADORES



AREA DE MONTAJE DE MUESTRAS DE SECUENCIA





AREA PCR AMPLIFICACION



AREA DE PIPETEO



AREA DE SECUENCIADORES



AREA FISH



AREA DE MONTAJE DE MUESTRAS DE
SECUENCIA



AREA MICROSCOPIA



ZONA DE INCUBACION

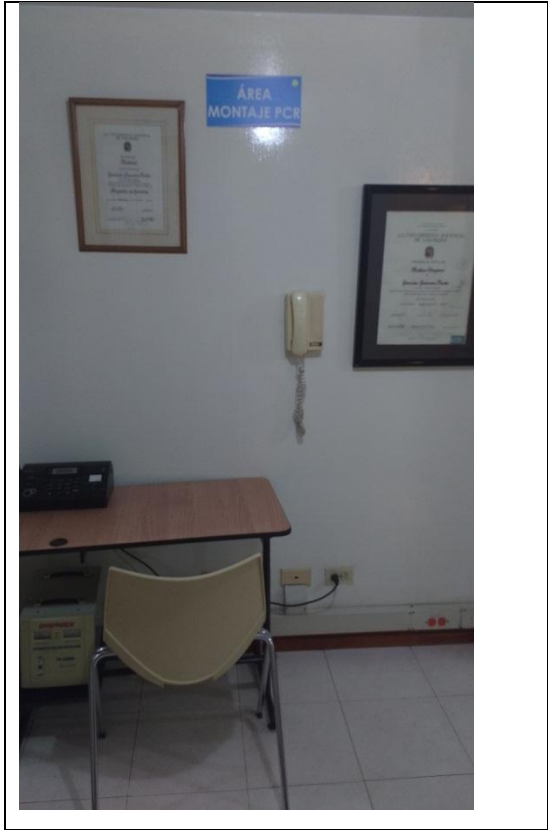


AREA DE CITOGENETICA





MONTAJE DE PCR



22. CHARLA POLITICA DE PREVENCION DE ALCOHOL Y DROGAS INCOGEM

Mediante charla y video se explica el manejo y prevención del consumo de drogas y alcohol en el trabajo.

Se denomina droga como toda sustancia que puede generar alteraciones en el comportamiento y procesos de abuso y dependencias.

Ese término definido fue incluida también el café con algunos ingredientes volátiles (Cadafalch,1993).

El nombre correcto es sustancia psicoactiva o psicotrópica ese tipo de sustancia cuando dejan de administrarse pueden generar efectos indeseables que invitan a volver a consumirla

Hay sustancias como las benzodiacepinas que no producen un efecto euforizante como el alcohol y algunas otras sustancias como la marihuana si no Un efecto depresor o ansiolítico, la dependencia de sustancias psicoactivas se asimilan con palabras como toxicomanía, drogadicción, farmacodependencia.

Es un trastorno psiquiatrico y fue determinado en 1964 (Cadafalch,1993). Y este trastorno genera trastornos comportamentales que incitan a la compulsión, a consumir la sustancia de forma continúa con el fin de experimentar sus efectos psíquicos a fin de evitar la sensación desagradable de su ausencia en el organismo.

Esta enfermedad se caracteriza por tener conductas tendientes a la búsqueda de la droga por encima de otras necesidades y gran facilidad de un consumo compulsivo después de un periodo de abstinencia. (Lorenzo, 1998).

LINEAMIENTOS PARA EL EMPLEADOR QUE INDICAN QUE UN INDIVIDUO CONTINUA CONSUMIENDO EN LA DISTANCIA

- Cuando hay reducción importante en las actividades sociales laborales o recreativas debido al consumo de la sustancia
- Que se continúe consumiendo la sustancia a pesar de los problemas psicológicos, físicos, residuales que parecen ser causados o exacerbados por la sustancia por ejemplo la depresión que se genera posterior al consumo de las drogas o en el caso de un alcohólico el consumo de trago a pesar de las gastritis que estas ocasionen
- Signos de abstinencia, búsqueda por todos los medios de conseguir la sustancia

PREVENCION DE CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Está basado principalmente en el fortalecimiento del autoestima y el auto control que produce resistencia colectiva ante la oferta de drogas (Martín, 1995).; Gordon (1987) y Gilchrist (1995) han propuesto un modelo de prevención que incluye 3 tipos:

UNIVERSAL, SELECTIVA Y APLICADA

La UNVERSAL es la que se aplica a toda la población sea o no consumidora

La SELECTIVA se dirige solo a un conglomerado que tiene mayor riesgo para ser consumidor

Y la APLICADA es más intensiva y costosa y se dirige solamente a los sujetos que ya son consumidores y tienen problemas comportamentales

La principal causa del consumo de drogas es el estrés el cual genera efectos negativos para la salud primero el sistema inmunológico y endocrino (Villalobos y Rivera,1994) y posteriormente el sistema cardiovascular inmunológico y gastrointestinal

El estrés se manifiesta con los siguientes síntomas ansiedad, irritabilidad y hostilidad, dificultad para poner atención y reducción en la velocidad de respuesta, alteración en las funciones de memoria reciente y dificultad en la toma de decisiones que lleva a cometer más errores

Esto conlleva a la utilización de sustancias que tranquilizan y que estimulan para poder rendir ante las exigencias que llevan al paciente a estresarse, dentro de estas sustancias está el alcohol, el café, el cigarrillo entre otras también se aumentan los conflictos interpersonales y se repiten cada vez con mayor frecuencia esto puede llevar más adelante al aislamiento y alteración de los patrones de sueño, ansiedades entre otros síntomas son los que presentan en general los pacientes que tienen estrés o disestres.

23: RIESGO PSICOSOCIAL

ACOSO LABORAL

Se dicta capacitación con sensibilización a los trabajadores sobre MOBBING O ACOSO LABORAL :Adjuntamos el contenido

Cuando uno es acosado es perseguido, eso puede significar para muchos trabajadores una quiebra, un hundimiento de su valor como persona, es algo que siempre ha existido en toda la historia y que hoy en día se conoce como mobbing, lo que buscamos con este video es ayudar a rehabilitar estas personas que han sido acosadas, maltratadas por sus jefes, muchas empresas negocios, han salido y han prosperado pasando por encima de muchos trabajadores que han sido maltratados para que rindan de manera inadecuada y genere en una empresa rendimientos y progreso a costa de sufrimiento y maltrato y la primera cosa que se debe hacer es enfrentar el proceso de acoso ya sea con su acosador, muchos empleados dejan que la gente pase por encima de sí mismos cuando tienen un amor propio baja y esto conlleva a una baja en el merecimiento, sentir que no merece nada bueno, cuando ocurre que una persona se llena de valor y se enfrenta al acosador y le dice lo que él está cometiendo esa persona en vez de seguir adelante en el acoso se echa para atrás y este es el primer paso para que hallan cambios.

Los comités de convivencia deben ayudar a recuperar la víctima, recuperar esa confianza en ella para que pueda enfrentar al acosador, poder entrenar para enfrentar al acosador, llevando a que este se desahogue generando una reacción acertiva, proactiva, que impide que se repite esta misma acción y que corrige a la persona acosadora y hace que caiga en cuenta de su error.

Este acoso laboral puede darse de una persona de un rango superior a rango inferior, de dos personas de un mismo rango o de una persona de un rango inferior a un rango superior esto se presenta principalmente porque esta persona presenta unas características en su personalidad, en su trabajo que pueden ser amenazantes para la persona acosadora por esa razón a los perezosos a los que no les gusta trabajar no es un problema y no son típicamente acosados laboralmente, si no son más acosados esos trabajadores que tienen características importantes que pueden amenazar la posición de otro trabajador.

El acosador generalmente es una persona mediocre es una persona que todas sus falencias las tiende a sobrecompensar atacando desvalorizando a otras personas, es un reflejo, lo que él dice de los demás de lo que él tiene dentro, esos trabajadores acosados generalmente son personas muy bien calificadas, muy bien aprobados por personas que conocen del trabajo, es el

trabajador que es centrado que sabe lo que quiere y que lo que tiene que hacer y que puede ser ingenuo porque está dedicado a su trabajo, se tiende a dar cuenta de su persecución muy tarde cuando ya las cosas han avanzado demasiado.

Este trabajador después de ser acosado, va a bajar su autoestima, va a empezar a actuar con mucha duda y probablemente va a empezar a bajar su rendimiento laboral, empieza a dejarse manipular por el acosador, y este efecto va a ser la justificación de los acosadores donde demuestran que esa persona no es buena y es un efecto falso pero es consecuencia del acoso laboral, este acoso medicamente genera estrés, falta de concentración, disminución en la calidad del sueño, problemas respiratorios todo esto se somatiza en los problemas de convivencia.

Este acoso laboral es una violencia psicológica que si bien el problema no es la intensidad si no la repetición de este tipo de conductas por parte de los acosadores que inicialmente puede parecer trivial pero va afectando y va calando poco a poco en el autoestima del trabajador.

Toda esta maraña de acosos crónicos va generando en estas personas duda, inseguridad en sí mismos, baja de su autoestima, y con sus obligaciones laborales, la única forma de desahogar estas es a través de las enfermedades físicas que son una forma de somatizar enfermedades físicas normales que van a afectar su desempeño laboral, que van a empeorar el concepto en general como trabajador.

Estas múltiples somatizaciones, los acosadores las utilizan como excusas para que la persona acosada deje de trabajar, muchos de esos trabajadores acosados maltratados y con un bajo autoestima terminan con sus incapacidades, dando justificación de su despido o de su renuncia afectando posteriormente y generando creencias y paradigmas mentales que le van a limitar y le van a generar falta de confianza en sí mismos, dice el Dr Luna pionero en mobbing, que el acoso laboral es una forma de homicidio sin que sea culpada la persona de haberlo hecho, es el mayor grado de impunidad (Luna 1998) a ese tipo de problemas muchos dicen que esto no es acoso laboral, que es estrés, que es problemas de autoestima que vienen antes del trabajo.

También se puede echar la culpa a problemas familiares, problemas personales que conllevaron a esa falta de rendimiento o problemas de salud

Y en ese proceso crónico de pequeños maltratos se puede pasar a un proceso de trivialización, la trivialización consiste en que el paciente no le da importancia a eso y lo adapta conscientemente a su cotidianidad entonces dice no el maltrato normal del jefe al empleado o mi marido me pega

lo normal, mis compañeros me molestan lo normal, como si fuera un mal endémico, obligatorio, cotidiano, cuando analizamos o trivializamos le quitamos importancia y lo hacemos racional y creemos que lo ignoramos pero nos sigue haciendo daño cuando esto se empieza a trivializar empieza a volverse algo que pasa de persona en persona volviendo a un ambiente persecutorio y dañino un ambiente pesado un ambiente de trabajo que puede ser insoportable

Con el paso del tiempo la víctima no es afectada únicamente por un acosador si no por un colectivo y esto deja un mensaje del acosador y del colectivo de que la víctima merece ese trato y la persona cree que se lo merece, en estos momentos es cuando se sale de las manos y el trabajador siente que todos están en contra de esa persona.

En los años 70s unos psicólogos entre ellos MARTIN SELLIVAN describieron la conducta de la indefensión aprendida, consiste en que todo ser vivo que está rodeado de una situación estresante, cuando este organismo es estresado continuamente, y tiene la capacidad de salir corriendo y de huir del maltrato, en vez de ocurrir eso la lección aprendida es que él se paraliza y se acostumbra al maltrato, esta es una razón por la cual muchas mujeres son golpeadas maltratadas pero no se van del lado de la persona maltratadora, en el trabajo en donde puede que la situación económica del país esté mal y donde haya necesidad de tenerlo se vuelve un lugar sin escapatoria donde pensar salir del trabajo implica tener otros problemas como no tener dinero, para pagar todas las deudas, esto convierte el escenario típico de la lección aprendida. Tanto como ocurre en los hogares de mujeres maltratadas también ocurre en los colegios en el famoso bullying, donde a veces no hay otra alternativa que aguantarme y que volverme indefenso porque igualmente es obligatorio ir al colegio, es obligatorio trabajar porque tengo hijos y tengo que darles un papá y una mamá.

El tratamiento psicológico de este tipo de pacientes consiste en desaprender este tipo de indefensión, la clave es enseñarle a los pacientes que está en sus manos salir de esa situación y que ellos pueden salir de esta situación tomar el protagonismo de su propia situación de acosos laboral, si no se rompe esto se le puede exigir a la víctima que se haga cargo de su propia vida, esta es la madre de todos los problemas psicológicos que se generan por acoso laboral. Si esto no se cambia hay riesgo de que cada paciente pueda incluso hasta intentar contra su propia vida.

El síndrome de estrés post traumático es un cuadro en que el paciente no está predispuesto a soportar una situación difícil cosa con tristeza profunda, suele presentar mecanismos de

disociación y visualización o flash back donde el paciente en su mente empieza otra vez a pasar a pasar la película de esos excesos de maltrato deterioro de funciones intelectuales, pérdida de memoria en especial la de corto plazo, la pérdida de sentir alegría que se llama anhedonia, nada le alegra nada le satisface, esto es muy peligroso y eso le empuja al suicidio, este tipo de persona se aísla, incluso se puede volver cinico ante las personas ante sus metas como irritabilidad malgenio, y la persona se desahoga con las personas con las que no tienen la culpa, todo les irrita, todo les enfada, lo mismo la sensación de paranoia, no creer en las intenciones buenas de las personas, este síndrome de estrés post traumático no es fácil olvidar siempre tiende a repe

Hay 8 factores que hacen que una persona se predisponga a sufrir de mobbing o acoso laboral, este problema es clave que las personas entiendan la realidad del mobbing o acoso laboral porque de esa manera lo pueden combatir esas personas hablan pero no creen que eso ocurra en el seno de su empresa, como dijimos con la leccion aprendida convertimos a esa victima en una victima propiciatoria alguien que no hace nada a pesar del maltrato

Otro factor del numero dos con los trabajadores que son testigos mudos de todo ese maltrato y que no hacen nada para que se siga presentando y por miedo de que tomen represalias se apartan de la victima, esto genera una falta de apoyo social de la persona maltratada

La tercer posibilidad es que hay lugares donde es mas posible que ocurran este tipo de casos donde para los cargos que se ocupan son cargos de burocracia son cargos muy rígidos difícilmente se puede concursar como en los casos políticos donde normalmente se sobrecargan los trabajadores de mucho trabajo o lo mismo cuando los trabajadores no tienen mucho que hacer tienen mucho tiempo libre

El cuarto es el caso de donde hay problemas de liderazgo, cuando se convierte la competitividad en un valor toxico, un valor que motiva a la competencia a toda costa entre los compañeros del trabajo

El quinto es donde hay corrupción donde los problemas éticos abstraen otros problemas éticos los cuales no van a afectar las relaciones ni el actuar de las personas maltratadoras

Cuando una persona corrupta esta en ese medio se convierte en una amenaza para poder poner en riesgo toda la corrupción del medio que lo rodea

El sexto es el autoritarismo donde una persona utiliza el maltrato para cumplir sus cometidos y estimular a los trabajadores dado por amenazas el autoritarismo se presenta en lugares donde no hay un líder la labor y los resultados de la empresa depende de la acción de todos los

trabajadores en pro de resultados, esto se presenta cuando los líderes son ineficaces, son mediocres, los jefes no hacen nada porque de esa manera no se comprometen en nada de lo que hacen, entonces siempre hay alguien a quien señalar a quien echarle la culpa de esa situación y esa es la persona acosada en esos casos

ahora hay unos factores individuales de la persona que están relacionados con que esta persona sufra de acoso cualquier persona cualquier personalidad puede ser susceptible al maltrato al mobbing pero en especial cuando compromete o pone en riesgo la estabilidad de otro cargo numero uno una persona acosada se puede convertir en un acosador en serie, una persona que acosa a otros para compensar lo que a el le sucedió y para que no sea el acosado, esto hace una persona un tipo de personalidad que se llama paranoide esta persona que esta siempre a la defensiva y prefiere atacar antes de ser atacado, en este caso el problema no es de la persona acosada si no de la mente de la persona que acosa, hay unas personalidades dentro de ellas esta la personalidad psicopática son personas que pueden hacer daño, personas normales que no tienen el mas mínimo remordimiento o culpa de lo que hagan.

Las emociones que pueden tener estas personas es la ira, la venganza las personas que quieren atacar o defenderse y esta persona tiende a llegar muy arriba porque trata de ascender lo mas rápido posible, estas personas están muy motivadas a la ambición a llegar hacia arriba y poder manejar todo.

Otra personalidad es narcisista esa persona que se ama a si mismo demasiado uno creería que aparentemente es una persona con una alta autoestima pero no es una persona con una baja autoestima y se la pasan mirándose en el espejo de los demás buscando quien es mejor que ella misma.(Piñuel,2012)

24 TECNICAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Se realiza sensibilización al personal sobre el tipo de técnicas y la forma de enfrentar los conflictos según la personalidad de la persona involucrada, de esta manera poder afrontar, los diferentes desafíos en el que hacer de INCOGEM LTDA

Nos basamos en el texto : Tecnicas para manejos de conflictos , negociación y articulación de alianzas efectivas Daniel Mirabal universidad de los Andes Venezuela

“El conflicto se presenta como algo inevitable; está en la naturaleza del hombre. Tenemos conflictos incluso con nosotros mismos, sin ninguna interferencia externa. Dado que tenemos que vivir con el conflicto, ¿cómo podemos adaptarnos y ajustarnos para hacer que el proceso ocurra de una manera más suave y genere un final positivo? Existen diferentes escuelas y estilos de negociación, en el presente artículo se comentan sus implicaciones, ventajas y desventajas, y finalmente, se propone el modelo de negociaciones “ganar-ganar” de la Universidad de Harvard. También se hacen algunas recomendaciones adicionales acerca de las negociaciones en grupo, la mediación y la conformación de alianzas”(Mirabal ,2003)

Según el modelo desarrollado por la universidad de Harvard, el objetivo no es ganar, sino alcanzar resultados satisfactorios para las partes. Para lograrlo, debemos comenzar por modificar patrones de conducta y percepción distributiva profundamente arraigados según los cuales, si el otro gana, ello significa que nosotros perdemos o en el mejor de los casos, dejamos de ganar. Ideas Principales de la Escuela de Harvard i.- No negocie con base a las posiciones La discusión sobre posiciones pone en peligro una relación; si el negociador se aproxima a la negociación defendiendo su posición personal, es decir, de máximo beneficio personal, se dificulta el proceso. Cuando hay muchas partes, la negociación basada en posiciones es todavía peor, ya que compatibilizar la agendas y expectativas de beneficio individuales es todavía más difícil. Ser amable no es la solución. Es necesario buscar acuerdos inteligentes. Una negociación debe: – Conducir al logro de un acuerdo sensato, si el acuerdo es posible – Mejorar o por lo menos no deteriorar la relación entre las partes – Un acuerdo sensato puede definirse como aquel que satisface los intereses legítimos de ambas partes dentro de lo posible, resuelve los conflictos de intereses con equidad, que es durable y tiene en cuenta los intereses de la comunidad. ii.- Existe una alternativa: negociación según principios o con base a méritos. La negociación basada en

principios posee la fuerza de estar apuntalada en principios universales no discutibles tales como, principios morales y éticos, principios legales, principios de equidad, principios técnicos, entre otros. La Negociación según Principios. Recomendaciones: – Las personas: separe las personas del problema. Es importante separar a los individuos de la sustancia de la negociación, eso es lo que permite negociar tan duro como haga falta, sin poner en peligro las relaciones interpersonales. La capacidad de fijar límites claros, con unas reglas de juego efectivas, de acuerdo a contratos Técnicas para manejo de conflictos..., psicológicos formales, permite asumir en profundidad las negociaciones, protegiendo las relaciones entre las partes. Esto es de particular importancia cuando los negociadores poseen relaciones formales que trascienden el contexto de la negociación. – La relación debe basarse en: percepciones precisas, comunicaciones claras, emociones apropiadas, actitudes positivas – Los intereses: Concéntrese en los intereses, no en las posiciones. Explore en profundidad lo que le interesa al otro, cuales son sus necesidades. Generalmente las personas poseen intereses que van más allá del precio, del dinero. Las condiciones de pago, los plazos, el proceso a seguir, entre muchos otros, suelen ser igualmente importante. Por ejemplo, si me dan buenas condiciones de pago, plazos largos a bajos intereses, para mi el precio pasa a ser un tema casi secundario. – Opciones: genere una variedad de posibilidades antes de decidirse a actuar. El método de tormenta de ideas es de gran utilidad. Genere tantas opciones como pueda; las ideas aparentemente descabelladas pueden conducir a nuevas opciones creativas válidas. Separe el proceso de formulación de opciones del proceso de selección de la mejor opción. – Criterios: Insista en que el resultado se base en algún criterio objetivo. Defina criterios objetivos formales que permitan seleccionar de una manera lógica y sistemática la mejor opción. Etapas: El proceso general posee tres grandes fases: – Análisis (diagnóstico e investigación), – Planteamiento (qué debe hacerse, formulación de opciones y postulación de principios rectores), – Discusión (negociación, selección de la mejor opción, ejecución del acuerdo). iii.- En que momento me paro de la mesa de negociaciones y no sigo regateando: La Mejor Alternativa para un Acuerdo Negociado (MAAN) Una recomendación importante es la formulación de su MAAN. Frente a toda negociación es necesario manejar diferentes hipótesis: la opción ideal, de máximo beneficio; la hipótesis intermedia, que conduce a un acuerdo aceptable; finalmente, conocer la opción a partir de la cual las condiciones no son aceptables. Frente a esta última posibilidad, es muy recomendable poseer una clara alternativa a un acuerdo negociado, es decir, otra opción al presente acuerdo en discusión. En la medida que

posea una alternativa viable y competitiva, mis condiciones de negociación son más fuertes y mi opción de levantarme de la mesa de negociación es más clara. Por ejemplo, si estoy negociando la compra de un vehículo y poseo otra o varias opciones que compitan en precio, calidad, condiciones de pago, etc., tendré una mayor capacidad de maniobra, y si me tengo que parar de la mesa de negociación, puedo rápidamente dar inicio a otra posibilidad realista de negocio. A modo de corolario, podemos decir que las negociaciones ganarganar exigen una nueva óptica que parte de la siguiente premisa: los intereses de las partes suelen ser diferentes, razón por la cual, ambos pueden maximizar sus beneficios sin perjudicar los del otro. La metáfora de dos hermanas que discuten como repartirse 10 naranjas y llegan a un acuerdo distributivo de 5 naranjas para cada una, puede parecer una negociación ganar – ganar. Sin embargo, una de ellas solo utilizo las 5 pulpas para hacer jugo y descarto las conchas, mientras que la otra necesitaba las conchas o cortezas para hacer dulce. Si hubiesen estudiado las necesidades del otro, habrían podido maximizar los beneficios de las partes y evitado una pérdida equivalente al 50% del total negociado. Si pero... – ¿Qué pasa si ellos son más poderosos?: Encuentre su MAANMejor alternativa a un acuerdo negociado. Técnicas para manejo de conflictos...,– ¿Qué pasa si ellos no entran el juego?: Utilice el jujitsu de la negociación; no ataque su posición, no defienda sus propias ideas, convierta un ataque contra Ud. en ataque al problema- pregunte y haga una pausa – ¿Qué pasa si ellos juegan sucio?: Dome al negociador implacable; separe la persona y el problema, discuta en base a intereses y no a posiciones, invente muchas opciones, utilice criterios objetivos para seleccionar la mejor opción, y esté preparado para adoptar su MAAN y retirarse.(Mirabal ,2003)

25 Puesta en marcha del comité de convivencia

De acuerdo con la resolución 652 de abril de 2012 deben conformar el comité de convivencia .

Se sensibiliza a los empleados respecto a lo que es n comité de convivencia , como estrategia para crear mejores condiciones para los trabajadores , incentivando las políticas de la empresa al buen trato , ,implementación de códigos y manuales de comportamiento ajustado a INCOGEM LTDA

Al ser INCOGEM LTDA una empresa tan pequeña será implementada por parte del genetista , al bacterióloga y al auxiliar administrativa

Se concerta con los miembros de la empresa reunirse cada 3meses o de manera extraordinaria si se requiere ,

En cada una de as reuniones de llevara un registro de las mismas que serán consignadas en una carpeta de manera confidencial de manera que se pueda hacer seguimiento a los casos de acoso laboral de acuerdo a lo que estipula la ley 1010 de 2006

26. realización de política de alcohol y drogas INCOGEM LTDA
POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS

INCOGEM LTDA, en procura de contribuir con la salud y el bienestar de sus empleados y su entorno, así como de los bienes de la empresa y con el propósito de asegurar y velar por un ambiente de trabajo libre del consumo de alcohol, drogas y tabaco:

- Prohibirá a los empleados y contratistas el uso, venta o tenencia de sustancias alcohólicas o alucinógenas, drogas ilícitas, o el uso inapropiado de sustancias psicoactivas o químicas controladas; durante las jornadas laborales, o realizando cualquier actividad en su representación; así como presentarse al sitio de trabajo o conducir bajo la influencia de las mismas sustancias mencionadas anteriormente.
- Proporcionará capacitación al personal sobre las consecuencias derivadas del consumo del alcohol, tabaco, cigarrillos y drogas alucinógenas. De la misma manera la prevención del consumo y el tratamiento de alguna condición que ponga en riesgo el cumplimiento de esta política.
- Podrá realizar pruebas de detección de alcohol y otras sustancias psicoactivas de manera eventual y aleatoria con total autonomía de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y cuando lo estime necesario.

Los trabajadores deberán tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización que promuevan el cumplimiento de esta política.

Firma de Representante Legal

BIBLOGRAFIA

ARP SEGUROS DE VIDA ALFA Y PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. Villalobos Gloria y Rivera Luis E. (2004) Marco conceptual sobre factores de riesgo psicosocial y enfermedades asociadas al estrés documento técnico. Bogotá 2005.

CADAFALCH, José y CASAS, Miguel. El paciente heroinómano en el Hospital General. CITRAN-Plan Nacional Sobre Drogas. Bilbao, 1993. p. 31-41.

GILL Jan. Alcohol problems in employment: epidemiology and responses. Alcohol & alcoholismo Vol. 29 # 3, pp. 223-248, 1994.

LORENZO, Pedro.; LADERO, José María; LEZA, Juan Carlos y LIZASOAIN, Ignacio. Drogodependencias. Edit. Médica Panamericana S.A. Madrid, 1998. p. 4-17.

LUNA Manuel , Acoso psicologico en el trabajo (mobbing) 1998, ediciones GPS Madrid 1998

MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL Y PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA ,Subcentro de seguridad social y riesgos porfesionales . Mejia Jorge,Florez Antonio, (2007)Prevencion de consumo de sustancias psicoactivas desde el ámbito laboral ,lineamientos para empleadores Bogoa 2007.

Mirabal, Daniel Técnicas para manejo de conflictos, negociación y articulación de alianzas efectivas Provincia, núm. 10, enero-diciembre, 2003, pp. 53-71 Universidad de los Andes Mérida, Venezuela

PIÑUEL Iñaki ; mobbing: Manual de autoayuda,Editorial de bolsillo, Barcelona 2012