

DIAGNÓSTICO DEL RÉGIMEN DE TRABAJO Y DESCANSO EN EL GRUPO DE TRABAJO 'TROFIN-VITAL'

DIAGNOSIS OF THE WORK AND REST REGIME IN THE WORKING GROUP OF 'TROFIN-VITAL'

Zuleidis Torres Ponce ¹

Dailín Cobos Valdés ²

Leydis Mora Durán ³

Walter Góngora Amores ⁴

Guillermo A. Costa López ⁵

RESUMEN

La actividad de trabajo ocurre en un lugar concreto, pero también transcurre en un tiempo establecido, en el que se agotan las reservas de energía y se reduce la capacidad de trabajo. La aplicación de un cuestionario sobre regímenes de trabajo y descanso en el grupo de Trofin-Vital del Centro de Inmunología y Biopreparados de Holguín, permitió diagnosticar el régimen en este personal, que no resulta el idóneo para este grupo de trabajo debido a la dialéctica de la actividad productiva, sin las condiciones suficientes de infraestructura que garanticen un ambiente laboral confortable. Los resultados obtenidos en este trabajo servirán de base para el diseño de una estrategia para el cambio del régimen de trabajo y descanso en esta muestra de estudio.

Palabras clave: grupo de Trofin-Vital, régimen de trabajo y descanso

ABSTRACT

The work activity occurs in a particular place, but also takes in a set time, which depletes energy and reduced work capacity. The application of a questionnaire on work and rest regimes in the group of Trofin-Vital of the Center of Immunology and Biological Products of Holguín, the regime allowed the diagnosis of this staff, which is not the ideal for this task force because of the dialectic of productive activity, not sufficient conditions to ensure infrastructure comfortable work environment. The results obtained in this work provide a basis for designing a strategy for changing the regime of work and rest in this study sample.

Keywords: Trofin-Vital group, work and rest regime

INTRODUCCIÓN

El trabajo en la sociedad socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano. El

mismo es remunerado conforme a su calidad y cantidad; al proporcionarlo, se atienden las exigencias de la economía y la sociedad ¹. Sin embargo, los trabajadores necesitan tiempo para poder recuperarse de la actividad que se desempeñan, de ahí que en la Ley N° 49 de 1984 se haya definido el término *tiempo de descanso*, el cual tiene el trabajador para recuperarse de la fatiga que produce la actividad laboral y satisfacer sus necesidades personales y sociales ².

El régimen de trabajo y descanso está dado por la forma en que se alternan los tiempos de actividad y recuperación durante el día, la semana, el mes o, en general, el período de trabajo de que se trate. El régimen de trabajo y descanso dentro de la jornada laboral comprende tanto la duración como la distribución y el carácter del descanso. En sentido general, un régimen de trabajo y descanso existe siempre, pero en la mayoría de las veces no es el más adecuado, pudiendo en tales casos desarrollarse anticipadamente la fatiga, afectando la capacidad de trabajo, el rendimiento y la salud del trabajador ³.

Conseguir un ambiente laboral equilibrado, dinámico y sin ningún tipo de alteración, es una tarea difícil de cumplir. Todos sabemos que el bienestar en el trabajo es uno de los aspectos básicos que influyen sobre nuestro rendimiento, y es por ello que los directivos también juegan un papel importante dentro de este 'ecosistema'. En lo que al establecimiento de regímenes de trabajo y descanso se refiere, este efecto se logra a través de una adecuada determinación y distribución del tiempo de descanso, lo que contribuye a reducir la fatiga, prevenir determinados accidentes y otros daños a la salud, así

¹ Licenciada en Biología, Aspirante a Investigadora, Profesora Instructor. Centro de Inmunología Molecular y Biopreparados de Holguín, Holguín, Cuba

² Máster en Bioseguridad, Investigadora Agregado, Profesora Instructor. Centro de Inmunología Molecular y Biopreparados de Holguín, Holguín, Cuba

³ Técnica medio. Centro de Inmunología Molecular y Biopreparados de Holguín, Holguín, Cuba

⁴ Licenciado en Microbiología, Investigador Agregado. Centro de Inmunología Molecular y Biopreparados de Holguín, Holguín, Cuba

⁵ Ingeniero químico. Centro de Inmunología Molecular y Biopreparados de Holguín, Holguín, Cuba

Correspondencia:

Lic. Zuleidis Torres Ponce
Calle Pedro Rogena n° 7 A, Reparto La Duana, Holguín,
Holguín, Cuba
Tel.: (537) 8618709
E-mail: zule@cibho.hlg.sld.cu

como a mantener la capacidad de trabajo alta y estable durante la jornada ⁴.

El Centro de Inmunología y Biopreparados de Holguín (CIBHO) se dedica a la producción y comercialización de biopreparados, donde el producto líder es el Trofin-Vital. La entidad tiene establecido dentro de su convenio colectivo un régimen de descanso de media hora exclusivamente para el horario de almuerzo, el cual es aplicado para todos los trabajadores sin tener en cuenta si el personal es directo o no a la producción.

Origen y estado de la situación

El personal que labora en la obtención del Trofin-Vital se encuentra plenamente capacitado en la actividad productiva de biológicos; sin embargo, la entidad no presenta instalaciones con todos los requisitos de diseño establecidos en la base legal vigente para el desarrollo de este proceso y el personal se fatiga en la ejecución del mismo.

La actividad de seguridad y salud en el trabajo en el CIBHO en la actualidad se encuentra bien consolidada con una base documental propia integrada al Sistema de Gestión de la Calidad de la entidad y que responde a la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo que existe en Cuba.

En la actualidad, la seguridad y salud en el trabajo continúa responsabilizada con la integridad y salud del trabajador, pero su alcance va más allá de prevenir el accidente, la enfermedad o el agotamiento. Su acción tiende a tomar un sentido más amplio, como factor de motivación y eficiencia de los trabajadores, sobre la base de integrar sus principios y tareas a las distintas actividades y funciones de la empresa.

Actualmente, el grupo de Trofin-Vital está integrado por 10 trabajadores, que producen con una frecuencia semanal 4 lotes de este producto, condiciones necesarias y suficientes para que el personal que rectora la actividad de seguridad y salud en el trabajo tomara la decisión de realizar esta investigación en este grupo de producción.

MATERIAL Y MÉTODO

Marco jurídico de referencia

El marco legal utilizado en este estudio es el siguiente:

1. República de Cuba. Consejo de Estado. Ley de Constitución de la República de Cuba. Derecho laboral. Capítulo VII: Derechos, deberes y garantías fundamentales. La Habana; 1976. 24 p.
2. República de Cuba. Ley N° 49 de 1984. Código de trabajo. La Habana; 1984.

3. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución N° 187 de 2006. Reglamento sobre jornada y horario de trabajo. La Habana; 2006.
4. Centro de Inmunología y Biopreparados de Holguín. Convenio colectivo de trabajo. Capítulo VI, cláusula 38. Holguín; 2011. 21 p.

Selección de cuestionarios

Se tomaron como partida dos cuestionarios que se encuentran definidos en el Compendio metodológico, y el personal que ejecuta el estudio se decidió por el cuestionario que se describe en el anexo, por ser éste más asequible e integradora para hacer un diagnóstico más eficiente.

Aplicación del cuestionario

Se aplicó el cuestionario seleccionado a los 10 trabajadores del grupo de Trofin-Vital, de manera individual durante el mes de abril del 2011.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Las personas pasan más de un tercio de cada día en el trabajo. Solo por este motivo debería quedar claro que las condiciones de trabajo pueden tener un efecto importante y directo en la salud y el bienestar de los aproximadamente 210 millones de trabajadores de América Latina y el Caribe y sus familias. Además, las inquietudes en cuanto a la seguridad y la salud en el trabajo van bastante más allá de las consecuencias obvias que tienen en la salud las enfermedades, los accidentes y fallecimientos generados en el trabajo ⁵.

Tan importante es mejorar las condiciones ambientales, como la organización temporal. Cuando organizamos el tiempo de trabajo, buscamos adaptar los ritmos y ciclos de la producción a los ciclos biológicos, psicológicos y sociales del ser humano ⁶.

Algunos autores como Lainé señalan que para conocer si un régimen de trabajo y descanso es adecuado o no, y luego para diseñar uno que se ajuste mejor a las necesidades, deben valorarse el número y la duración de las pausas, la ubicación, el tipo de pausa y su contenido ⁶. En este estudio en el CIBHO, además de tener en cuenta estos elementos, se empleó el cuestionario descrito anteriormente para lograr involucrar al personal de estudio y, de esta forma, integrar los conocimientos teóricos y prácticos.

El establecimiento de los regímenes de trabajo y descanso específicos, tal y como lo exige la legislación vigente, se debe priorizar en aquellas actividades que concurran en ellas condiciones adversas, reglamentando minuciosamente los periodos de trabajo y descanso en el día y la semana, así como en el año. Para lograr una auténtica y objetiva reglamentación, es primordial el

estudio de la dinámica de la capacidad de trabajo, reflejándose ésta tanto a través de índices psicofisiológicos, como técnico-económicos. Para que el establecimiento de los regímenes de trabajo y descanso resulte provechoso, deben ser resueltas previamente, señalamos una vez más, las cuestiones relacionadas con un nivel elemental de organización del trabajo⁴, lo que es perfectamente aplicable en el grupo de Trofin-Vital del CIBHO.

En fin, el régimen de trabajo y descanso no es ambivalente; no se puede pensar en ningún momento que éste incide de modo positivo en el hombre y de modo negativo en el trabajo.

En el cuestionario se recogieron los aspectos generales: trabajo que realiza, tiempo que lleva en el puesto y en la actividad, así como el sexo y la edad. Además, se identificaron los factores que afectan cada puesto de trabajo, las comodidades que tiene en el puesto, las recomendaciones para mejorar su puesto de trabajo, las formas en que se manifiesta el cansancio y en qué hora es más frecuente, así como los días en que está más cansado.

De un total de 10 trabajadores, con un promedio de 34 años, de ellos 3 mujeres y 7 hombres, se identificaron los principales factores que afectan al trabajador en su puesto de trabajo, y se desarrolló una breve explicación de cada uno de ellos:

- Calor
- Ruido
- Impurezas del aire
- Iluminación
- Suciedad y pestilencia
- Posición del trabajo
- Ritmo de trabajo
- Tensión nerviosa
- Estar mucho tiempo sentado o de pie
- Puesto de trabajo incómodo

Calor: Con respecto a este indicador, el reactor de 124 L emite una temperatura de 44 °C en el proceso de esterilización, y en el resto de las demás etapas la temperatura oscila entre los 42 y los 44 °C. El aire que respalda el área de hidrólisis no garantiza una temperatura óptima; además, se identificó que los otros dos aires acondicionados no enfrían lo necesario.

Ruido: En la agitación del reactor, el motor emite un sonido que luego de dos horas se considera como un ruido persistente en un área herméticamente cerrada; a esta actividad se suma, además, el ruido emitido por el motor del compresor que, a diferencia del motor anterior, se encuentra en la parte exterior del área, pero también emite un ruido que se percibe en el interior del área; el mismo es utilizado en la etapa de llenado que se extiende en un período comprendido entre una hora y una

hora y media. En esta misma etapa es utilizado el flujo laminar y el motor del mismo emite una especie de zumbido que molesta en los oídos persistentemente.

Impurezas del aire: En el área de esterilización, tanto al esterilizar como al descontaminar, los equipos emanan gases que atentan contra el equipo de trabajo, que se mantiene una gran parte del día preparando los medios de cultivo, disoluciones y otras actividades que garantizan cada lote productivo. Además, después de cada llenado se efectúa una limpieza profunda con una rotación de desinfectantes que emanan olores fuertes y que, a pesar del uso correcto de los medios de protección, constituyen gases perjudiciales a la salud. Es válido mencionar, además, que todas las etapas que necesitan la utilización del mechero de gas licuado, el operador lo maneja directamente y éste emana un olor que permanece en el área por un periodo de tiempo bien extenso.

Iluminación: La iluminación es pobre para el trabajo que se realiza en el área, principalmente en el de llenado e hidrólisis. La pintura del área es muy fuerte en todos los locales y, por ende, limita la iluminación.

Suciedad y pestilencia: La suciedad generalmente radica en todos los desechos sólidos como resultado de cada etapa del proceso, aunque los mismos son tratados, recogidos y vertidos en los lugares destinados para esta actividad. Con respecto a la pestilencia, casi todas las disoluciones que se preparan tienen olores desagradables y fuertes, como son el benzoato de sodio, el lisol, el germicidin y el esporexín, entre otros. Aunque es válido mencionar que el trabajador se capacita con las hojas informativas de cada sustancia química que emplean en su puesto de trabajo.

Posición del trabajo: En esta área el personal pasa muchas horas desplazándose de un lugar a otro, ya que las instalaciones se encuentran en lugares distantes, a más de 150 m unas de otras, lo que posibilita que el personal se encuentre en constante movimiento durante las ocho horas del día y, por consiguiente, gasta energía que pudiera dedicársela a las diferentes etapas del proceso productivo.

Tensión nerviosa: El personal se encuentra en constante tensión nerviosa, pues su trabajo respalda el seguimiento de cada proceso que se efectúa y que debe ser chequeado periódicamente. Se suma, además, el trabajo con grandes volúmenes, que interfiere en el resultado final del producto.

Esfuerzo físico durante todo el proceso: El personal en todas las etapas del proceso de producción de Trofin-Vital está sometido a esfuerzo físico. Se puede mencionar el dispensado de las materias primas con un volumen

total de 126 L, concentrado en el movimiento de botellones de 18 L. Por otra parte, se encuentra el movimiento de cajuelas con una capacidad de almacenaje de 40 frascos, con un volumen cada uno de 235 mL, y en su totalidad asciende a un peso de 44 libras, además del mal diseño de las mismas, que no pueden pasar por los transfers en posición horizontal y hay que ubicarlos diagonalmente. Además, después de terminar la etapa de llenado, deben trasladarse 13 cajas con una capacidad de almacenaje cada una de 40 frascos. Este traslado se realiza en carretillas hasta el primer piso, donde se encuentran los almacenes centrales, lo que implica que el operario tenga que hacer más esfuerzo físico.

Estar mucho tiempo sentado o de pie: En todas las etapas el personal se encuentra sometido a posiciones mantenidas. En la etapa de llenado, más de una hora y media sentado, y el trabajador que se encuentra regulando la presión, camina varios metros desde el área de hidrólisis hasta el área de llenado, fiscalizando la temperatura, regulando presión y sacando las cajuelas con el producto envasado, siendo éste el operador que más se agota en esta etapa.

Referente a la manifestación del cansancio, la curva de cansancio del personal comienza a declinar a partir de los doce meridianos, datos que no se encuentran en consonancia con los expuestos en la dinámica de la capacidad de trabajo del compendio metodológico. El 100 % de los trabajadores a los cuales se le realizó el cuestionario, afirma que se enfrentan a la nueva jornada laboral generalmente cansados, y que este cansancio se incrementa según va transcurriendo la semana, siendo el viernes el día de más intensidad en el cansancio, resultados opuestos a los obtenidos por Lainé, que solo obtiene 13 %, y el 86 % afirma que el jueves es el día que se encuentran más cansados, respectivamente. Las diferencias entre estudio en el CIBHO y el realizado por Lainé, tienen su máxima expresión en la muestra analizada; sin embargo, en ambas investigaciones se plantea que el cansancio está determinado por las condiciones de trabajo desfavorables y el insuficiente tiempo de descanso, y muy pocos argumentan que existen deficiencias organizativas.

Según los resultados obtenidos, se recomienda para estudios posteriores que cada régimen de trabajo y des-

canso debe ser representativo para cada actividad laboral, así como valorar una posible actualización de la legislación vigente cubana, teniendo en cuenta que las condiciones de trabajo debido al envejecimiento de la infraestructura de las instalaciones constituye un factor esencial en los regímenes de trabajo y descanso y no son los mismos que hace dos décadas atrás.

A manera de conclusión, la aplicación del cuestionario sobre régimen de trabajo y descanso en el grupo de Trofin-Vital del CIBHO permitió determinar que este régimen no es el adecuado para este grupo, y sus resultados servirán de herramienta para que la administración de la entidad, en conjunto con la sección sindical, diseñe una estrategia para el cambio del mismo.

BIBLIOGRAFÍA

1. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Constitución de la República de Cuba. Derecho laboral. Capítulo VII. Derechos, deberes y garantías fundamentales [Internet]. [Citado 1º Ago 2011]. Disponible en <http://www.mtss.cu/constitucion.php>.
2. República de Cuba. Ley N° 49 del Código de Trabajo de 28 de diciembre de 1984. La Habana: Gaceta Oficial de la República de Cuba; 1985.
3. Anónimo. Régimen de trabajo y descanso en compendio metodológico. Tomo III. Sección 15; 2000. p. 38-76.
4. López I, Rivas CA. La jornada de trabajo como elemento del medio ambiente laboral. Contribuciones a las Ciencias Sociales. Junio 2008 [Internet]. [Citado 1º Ago 2011]. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/cccss/0712/lgrd.htm>.
5. Fontes R. Seguridad y salud en el trabajo en América Latina y el Caribe: Análisis, temas y recomendaciones de política. Departamento de Operaciones 3, Banco Interamericano de Desarrollo [Internet]. [Citado 1º Ago 2011]. Disponible en: <http://www.iadb.org/sds/doc/SOCSaludySeguridad.pdf>.
6. Lainé N. Diagnóstico de las condiciones de trabajo y los regímenes de trabajo y descanso en una empresa cubana [Internet]. [Citado 1º Ago 2011]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos75/regimen-trabajo-descanso-empresa-cubana/regimen-trabajo-descanso-empresa-cubana2.shtml>.

ANEXO

Cuestionario de entrevista sobre condiciones y regímenes de trabajo y descanso

Aspectos generales:

1. Área
2. Trabajo que realiza

3. Tiempo de experiencia
 - 3.1. En el puesto
 - 3.2. En la actividad
4. Sexo
5. Edad
6. Señale los factores que lo afectan en su puesto de trabajo, indicando en cada caso en qué consiste la afectación
 - 6.1. Calor
 - 6.2. Ruido
 - 6.3. Vibraciones
 - 6.4. Iluminación
 - 6.5. Impurezas del aire
 - 6.6. Suciedad y pestilencia
 - 6.7. Examen físico
 - 6.8. Posición de trabajo
 - 6.9. Ritmo de trabajo
 - 6.10. Monotonía
 - 6.11. Tensión nerviosa
 - 6.12. Orden y limpieza
 - 6.13. La organización del trabajo
 - 6.14. Otras (¿cuáles?)
7. Usted trabaja:
 - 7.1. Siempre sentado
 - 7.2. Siempre de pie
 - 7.3. Alternando ambas posiciones
 - 7.4. Otra posición (¿cuál?)
8. ¿Considera cómodo su puesto de trabajo?
 - 8.1. Sí
 - 8.2. No. ¿Por qué?
9. ¿Qué otros factores lo afectan en su puesto de trabajo?
10. ¿Qué usted recomendaría para que mejoren sus condiciones de trabajo?
11. Por lo general, ¿en qué estado comienza usted a trabajar?
 - 11.1. Descansado
 - 11.2. Algo cansado
 - 11.3. Cansado
12. Al finalizar su trabajo usted:
 - 12.1. No se siente cansado
 - 12.2. Se siente algo cansado
 - 12.3. Se siente muy cansado
13. ¿En qué forma se manifiesta este cansancio?
 - 13.1. Cansancio general
 - 13.2. Dolor en la espalda
 - 13.3. Dolor en brazos y hombros
 - 13.4. Dolor o calambre en las piernas
 - 13.5. Cansancio o irritación en la vista
 - 13.6. Sueño
 - 13.7. Disminuye su rendimiento
 - 13.8. Nerviosismo
 - 13.9. Otras molestias (¿cuáles?)
14. ¿A qué hora de la jornada comienza usted a sentirse cansado?
15. ¿Qué día de la semana se siente más cansado?
16. Si trabaja en turnos, ¿en cuál prefiere trabajar?, ¿por qué?
17. Usted considera como la causa fundamental de su cansancio:
 - 17.1. Malas condiciones de trabajo
 - 17.2. Mala organización del trabajo
 - 17.3. El descanso no es suficiente
 - 17.4. Otra (¿cuál?)

18. ¿Qué pausas de descanso usted toma habitualmente durante la jornada?
 19. Sobre el régimen de trabajo y descanso actual, usted considera que:
 - 19.1. Es adecuado
 - 19.2. No es adecuado, por las siguientes razones:
 - 19.2.1. El horario de las pausas de descanso no es el correcto
 - 19.2.2. El tiempo de descanso no es suficiente
 - 19.2.3. No existe un área de descanso apropiada
 - 19.2.4. Otra (¿cuál?)
-

Recibido: 6 de octubre de 2011

Aprobado: 4 de agosto de 2012