

Motivación laboral relacionada con uso de
elementos de protección personal en tanatopractores.

Funeraria la Aurora, 2020

Manuela Castaño Escobar, Laura Fernanda Duque Gómez y María Alejandra Penagos

Guzmán

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas,

Universidad de Manizales.

Especialización en Seguridad y

Salud en el trabajo

Lilia Rosa Betancur Aljure

Mayo 26, 2020

Índice

Planteamiento del problema.....	4
Pregunta problema.....	7
Justificación.....	7
Marco Legal.....	10
Antecedentes.....	15
Objetivos.....	22
Objetivo General.....	22
Objetivos Específicos.....	23
Marco Teórico.....	23
Tanatopraxia.....	24
Elementos de Protección Personal.....	25
Teoría Bifactorial de Herzberg.....	26
Factores Higiénicos.....	26
Factores motivacionales.....	27
Estrategia metodológica.....	29
Tipo de investigación.....	29
Población objeto de estudio.....	29
Muestra poblacional.....	30
Técnicas e Instrumentos.....	31
Primer instrumento: CMT.....	31
Segundo instrumento Encuesta Sociodemográfica.....	32
Resultados.....	33
Discusión.....	42

Conclusiones.....	53
Recomendaciones.....	54
Recomendaciones a la institución.....	54
Recomendaciones a líneas de investigación.....	54
Referencias.....	56
Anexos.....	64

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Características sociodemográficas</i>	32
Tabla 2. <i>Características sociodemográficas</i>	33
Tabla 3. <i>Características sociodemográficas- cualitativas</i>	33
Tabla 4. <i>Percepción de los trabajadores frente a la SST</i>	34
Tabla 5. <i>Prevalencia uso de elementos de protección personal</i>	36
Tabla 6. <i>Condiciones motivacionales tanatopractores</i>	37
Tabla 7. <i>Conocimiento de los elementos de protección personal</i>	38
Tabla 8. <i>Análisis bivariado entre el uso de elementos de protección personal y las categorías de motivación</i>	39
Tabla 9. <i>Análisis bivariado entre el uso de elementos de protección personal y las características sociodemográficas</i>	40

Planteamiento del problema

La Salud Ocupacional que hoy conocemos como Seguridad y Salud en el Trabajo ha permitido con el paso de los años desarrollar normativas de obligatorio cumplimiento que reconozcan las organizaciones y empleadores, con el fin de prevenir, promover y controlar factores que protejan la salud de sus trabajadores como se evidenciará en el marco legal del presente trabajo.

A partir de esta normativa y valorando las cifras que han sido arrojadas en los últimos años por diferentes instituciones sobre niveles de accidentalidad en general, resulta necesario reconocer que la Asociación de Empresas de Equipos de Protección Individual (ASEPAL) de España citada en BTC (2019) refiere según cifras del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social que en el periodo comprendido entre enero y noviembre de 2018, se han detectado aproximadamente 399.312 accidentes de trabajo con incapacidad del trabajador para continuar con su labor, incrementando un 3,6% si se compara con el año 2017; lo anterior contrastado con reportes más actuales permite determinar que la accidentalidad ha aumentado, ya que según la Organización Internacional del Trabajo (2019) a nivel mundial cada 15 segundos, alrededor de 115 trabajadores presentan un accidente laboral; promediando que cada día mueren 6.300 personas durante la jornada laboral, que llevaría a una cifra aproximada de 2,78 millones de muertes por año y un ausentismo laboral de más de 4 días (OIT;1996-2019).

Si bien por parte de la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda) no se registraron muertes en el año 2019, para el sector económico “Servicios comunitarios, sociales y personales” que abarca las pompas fúnebres y actividades de servicio funerario, si se estimó un total de 5 enfermedades laborales calificadas y 547 accidentes de trabajo en el país (16 fueron en el departamento de Caldas y 5 en Risaralda).

Dichas cifras expuestas preocupan al personal encargado de realizar los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, puesto que aun cuando existen medidas de obligatorio cumplimiento, se evidencian problemáticas al momento de establecer controles eficientes y prevenir peligros ante accidentes; así mismo y teniendo presente la connotación que recibe el sector de pompas fúnebres debido a la “Exposición a agentes físicos, químicos y biológicos. Así como los derivados de la manipulación de cargas y riesgos psicosociales” (PS Sociedad de Prevención; s.f) a los que se encuentran expuestos sus trabajadores, resulta pertinente el estudio de la presente propuesta, ya que aunque se puede determinar diferente controles de ingeniería y administrativos que permiten establecer protocolos y medidas de aseguramiento de los trabajadores de este sector, una de las principales estrategias debe estar orientada en la implementación y fortalecimiento de los controles personales, debido a que como se evidencia que las principales vías de exposición por las que se pueden transmitir los agentes químicos y biológicos son: respiratoria, dérmica, digestiva y parenteral.

A partir de lo anterior en la presente propuesta se propone determinar las condiciones de la motivación laboral que pueden estar relacionadas frente al uso de elementos de protección personal en las dos sedes de la Funeraria la Aurora; ya que si bien no existe un dato exacto frente a la cantidad de accidentes que pueden haberse producido por el uso

inadecuado de este sistema de control, si se han conocido varios casos generales a nivel Nacional, donde los trabajadores han manifestado desconocimiento frente a las consecuencias a las que se encuentran expuestos por el no uso de los elementos de protección personal, que ha llevado a un alto índice de accidentalidad en sectores de construcción como plantean Niño y Yepes (2016) en su estudio sobre “Los preconceptos que manejan los operarios sobre los elementos de protección personal en la construcción de obras de vivienda, en Girardot-Cundinamarca”; también se han hallado casos directos, donde los trabajadores han tenido afectaciones en su estado de salud por accidentes laborales desencadenados por desconocimiento de las consecuencias y por el no uso o uso inadecuado de elementos de protección, como el ocurrido en Ecopetrol en 2010, cuando 2 trabajadores que realizaban el movimiento de unas láminas en el techo de un tanque cayeron al vacío 14 metros al no estar anclados a la línea de vida.

Así mismo y teniendo presente que aun cuando en la Funeraria la Aurora, es muy bajo el índice de accidentalidad presentado en el último año (2.08%), sigue siendo relevante el presente estudio debido a la severidad de las consecuencias que se pueden generar frente a la exposición a los agentes biológicos, físicos y químicos, ya que se conocieron algunos casos de pinchazos con agujas y afectación por manipulación de material en la realización de los procedimientos de tanatopraxia, donde se vio involucrada la salud de algunos trabajadores de la sede Manizales, en este caso por el no uso y uso inadecuado de elementos de protección.

De esta manera, al relacionar ambas variables (uso de elementos de protección personal y motivación laboral), se podrá tener un conocimiento específico de los factores que se relacionan en las buenas prácticas referentes al uso de este tipo de control personal, ya que

según Reeve (1994) el estudio de la motivación permite realizar la búsqueda y especificación de condiciones que anteceden el comportamiento dirigido del ser humano, al ser el proceso psicológico que influye en la fuerza que impulsa para iniciar, dirigir y mantener la acción hacia el logro de objetivos mediante el esfuerzo, persistencia y dirección, permitiendo no sólo anticipar sino también mejorar la conducta; lo cual en el caso de la Funeraria, permitirá realizar una intervención más oportuna y eficaz, al tratar con factores directamente relacionados a la persona y a su motivación, y así mismo aportar a las prácticas seguras en el entorno de trabajo, impactando de manera indirecta con factores esenciales para prevenir afectaciones a nivel psicosocial. A partir de lo anteriormente mencionado surge la siguiente pregunta problema a la cual se busca dar respuesta.

Pregunta problema

- ¿Qué factores motivacionales e higiénicos se relacionan con el uso de elementos de protección personal en los tanatopractores de la Funeraria la Aurora en las sedes de Manizales y La Virginia en el primer semestre del 2020?

Justificación

La iniciativa que motivó a la realización del presente proyecto de investigación emerge de la conmoción que ha generado al área de Seguridad y Salud en el Trabajo las cifras arrojadas por los diferentes organismos de la ONU y por las Instituciones que trabajan

en función de promover, fortalecer y favorecer la seguridad de los trabajadores en el entorno laboral; así mismo y como fue mencionado anteriormente, se pretende aportar un conocimiento preciso y oportuno frente a los factores motivacionales e higiénicos que puede estar relacionados en el uso de elementos de protección personal de los trabajadores de la funeraria La Aurora en las sedes de Manizales y La Virginia.

En cuanto a la **novedad** se puede determinar que si bien ya se han realizado estudios que aporten a la disciplina acerca de la motivación laboral que incide en la seguridad laboral, no se ha realizado este tipo de investigación en el sector de pompas fúnebres, lo cual se desarrollará en el presente estudio, específicamente con el personal dedicado a la tanatopraxia. En esa medida la investigación pretende indagar acerca del uso de los elementos de protección personal en relación con la motivación en dicha población.

A partir de lo anteriormente planteado, se puede establecer que la ejecución de la presente propuesta es de **interés** debido a la falta de cifras e información que existe actualmente frente al sector de pompas fúnebres, ya que si bien se han realizado investigaciones frente a la temática, se ha evidenciado que en esta población los estudios más cercanos están enfocados a los cementerios y no a las funerarias, lo anterior específicamente en las prácticas de tanatopraxia. Tras realizar una búsqueda exhaustiva en diferentes plataformas como Redalyc, Scielo, el Repositorio de la Universidad de Manizales, Google Académico y enfatizando en elementos de protección personal y bioseguridad, no se encontró bibliografía similar, por lo cual se concluye que el tema ha sido poco estudiado, siendo un aporte de interés para los estudios o quienes estén interesados en profundizar en temas relacionados a las prácticas de tanatopraxia a nivel país.

La investigación es de gran **utilidad** ya que se pretende contribuir académicamente amplificando los aportes que se asocian a la motivación laboral relacionada con el uso de elementos de protección personal, donde se quiere identificar el uso y el no uso de estos para conocer su nivel de prevalencia en el sector funerario y de esta manera determinar los factores específicos que se relacionan con las prácticas de este control personal. Lo anterior teniendo en cuenta que la motivación, según los estudios revisados, está directamente relacionada con la conducta de los trabajadores ya que ésta influye en el desempeño y adaptación laboral de los mismos, por lo que, se pretende proporcionar a la academia los resultados que se obtengan con base a los estudios de la motivación en el mundo laboral y la seguridad y salud en el trabajo bajo una misma perspectiva. Así mismo, el presente documento logrará afianzar los conocimientos adquiridos en el plan de estudio de la especialización en gerencia de Seguridad y Salud en el trabajo, buscando mejorar las competencias, en especial en líneas de investigación, teniendo como objeto de estudio el personal de la Funeraria La Aurora y su área de trabajo enfocada en la tanatopraxia.

Marco Legal

Normatividad	Artículos aplicables	Consideraciones
<p>Decreto Ley 2663 de 1950</p>	<p>Título I: Contrato individual de trabajo - Cap V: Art 56; Art 57 numeral 2.</p> <p>Título VIII: Prestaciones patronales comunes - Cap IV: Art 230</p> <p>Título XI: Higiene y Seguridad en el Trabajo - Cap I: Art 348 al 352</p>	<p>Código que rige en todo el territorio y logra las justicias en las relaciones y condiciones de trabajo. Advierte las medidas de higiene y seguridad y salud en el trabajo, mediante el suministro de elementos de protección personal adecuados y gratuitos por parte del empleador a los trabajadores, de forma que garanticen protección contra accidentes y enfermedades profesionales, además de exámenes médicos y vigilancia frente al cumplimiento de las disposiciones.</p>
<p>Decreto 13 de 1967</p>	<p>Art 10: Medidas de higiene y seguridad</p>	<p>Determina las medidas de Higiene y Seguridad "Todo patrono o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a</p>

		<p>hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud, y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio de Trabajo".</p>
<p>Ley 9 de 1979</p>	<p>Título III Salud Ocupacional</p> <p>Art 85: obligaciones del trabajador.</p> <p>Art 122, 123: Elementos de protección personal</p> <p>Título IX: Defunciones, traslado de cadáveres, inhumación y exhumación, trasplante y control de</p>	<p>Dicta las medidas sanitarias (código sanitario) para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones. Dando obligatoriedad al uso y mantenimiento de los elementos de protección, que deben ser proporcionados por el empleador, sin costo y en calidad acorde a los riesgos existentes; ajustados a las normas oficiales y regulaciones técnicas aprobadas. Además de las disposiciones para establecimientos destinados al traslado y depósito transitorio o permanente de cadáveres humanos (numeral d Art 515 y numeral e Art 515).</p>

	especímenes, Art 515 y 516	
Resolución 2400 de 1979	<p>Título III Normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo.</p> <p>Cap X Art 163, 164 y 165 de las sustancias infecciosas y tóxicas</p> <p>Título IV, Cap II, Art 176 a 201 De la ropa de trabajo - equipos y elementos de protección.</p>	<p>Establece disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en establecimientos de trabajo. Se especifican las normas generales sobre riesgo químico y biológico, además de los requerimientos para el uso y la implementación de los EPP, para ejercer un control de higiene, sanidad y asepsia en las dependencias del lugar de trabajo y reglamenta que los empleadores deben suministrar estos elementos, equipos auxiliares de protección y/o estructuras a sus empleados según la naturaleza del riesgo al que se encuentre expuestos de manera gratuita.</p>
Decreto 1543 de 1997	Cap III: La promoción, prevención, vigilancia	<p>“Por el cual se reglamenta el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), el Síndrome de la</p>

	<p>epidemiológica y medidas de bioseguridad Art 12 al Art 26</p>	<p>Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las otras Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS)”, por medio de medidas de promoción, prevención, vigilancia epidemiológica y medidas de bioseguridad.</p>
<p>Decreto 1072 de 2015</p>	<p>Art 2.2.4.6.10: Responsabilidades del trabajador.</p> <p>Art 2.2.4.6.11: Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST</p> <p>Art. 2.2.4.6.12: Documentación (numerales 6, 8, 9) y</p> <p>Art 2.2.4.6.13: Conservación de documentos (numerales 4 y 5)</p>	<p>Establece la definición funcionamiento y directrices desde un marco legal de la aplicabilidad y responsabilidad que tienen los empleadores y trabajadores frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como lo son: actividades de capacitación frente a identificación de peligros y control de riesgos, además de las medidas de prevención y control, basadas en un esquema de jerarquización y la debida conservación de soportes documentales frente a las prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p>

	<p>Art 2.2.4.6.24:</p> <p>Medidas de prevención y control</p>	
<p>Decreto 1496 de 2018</p>	<p>Cap V</p> <p>Responsabilidades Art 17.</p>	<p>Por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química, como la responsabilidad del empleador de garantizar que en los lugares donde se manipule sustancias químicas, se cumpla con la identificación de productos químicos, evaluación de exposición, controles operativos y capacitación a los trabajadores.</p>
<p>Resolución 0312 de 2019</p>	<p>Cap III, Art 16</p> <p>Estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores.</p>	<p>Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; donde se evalúan los programas de capacitación anual que incluyen los empleadores frente a los peligros y riesgos expuestos; además de la entrega de los EPP</p>

		que se requieran y capacitación en su uso adecuado.
--	--	---

Cabe resaltar que luego de realizar una búsqueda exhaustiva del marco normativo, se encontró que si bien existen especificaciones legales para el desarrollo de actividades en servicios de cementerios inhumación, exhumación y cremación de cadáveres, adscritas en la Resolución 5194 de 2010; la única normativa existente para el sector de Pompas Fúnebres es el Decreto 391 de 1991 y la Circular 28 de 2004 del Ministerio de Protección Social, las cuales sólo presentan vigencia y aplicabilidad para la ciudad de Bogotá.

Antecedentes

En la revisión de antecedentes investigativos se encontraron artículos que pueden ayudar de manera significativa con la presente investigación. Se empieza exponiendo el siguiente antecedente ya que se tomó como referente clave para la estructuración y valoración de variables que pudieran aportar al presente estudio. López y Vásquez (2017) investigaron los “Factores motivacionales que inciden en la seguridad laboral y en el desarrollo humano y organizacional en la empresa Metales S.A de la ciudad de Chinchiná”. En cuanto a la metodología utilizada se pudo establecer que fue de tipo mixta con alcance descriptivo, donde combinaron sistemáticamente componentes cualitativos (análisis documental de los indicadores de accidentalidad) y cuantitativos (aplicación de 2 encuestas), permitiendo hallar que los factores motivacionales que inciden en los comportamientos y en el desarrollo

humano y organizacional de los empleados de la empresa, estaban enfocados en el reconocimiento propio y en la ausencia de preocupación, atención y cuidado en las labores que desempeñaban los compañeros de trabajo; donde además el 74% de las respuestas indicaron que los comportamientos seguros o inseguros son identificados, mientras que el 26% no los identifican, no los conocen o no los aplican. Así mismo se logró evidenciar que la condición “QUERER”, tuvo una puntuación en porcentaje equivalente al 69% donde los empleados manifestaron que no se evidencia o conoce dicha condición frente a la seguridad laboral, mientras la condición “PODER” tuvo un 24% y “SABER” un 7%.

Por su parte Sum (2015) desarrolló una investigación para establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación se realizó con 34 colaboradores del personal administrativo (12 mujeres y 22 hombres), donde se aplicó un estudio de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación de los trabajadores y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral, permitiendo un análisis sistemático de las variables. Los resultados permitieron determinar que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores, específicamente en lo que respecta a la realización de las actividades laborales en el puesto de trabajo con entusiasmo y satisfacción al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño.

Al igual que los autores anteriores pero sin tener en cuenta la motivación, Bravo, Chalapud y Gómez (2015) buscaron llegar a la “Descripción de los factores que intervienen en el uso de los elementos de protección auditiva en los empleados pertenecientes a una

empresa metalmeccánica de suroccidente Colombiano”. Para realizar esta investigación se empleó una metodología, donde el tipo de estudio fue descriptivo-mixto, ya que se interpretaron variables cualitativas que a su vez se reportaron de manera estadística y se obtuvieron a partir de las encuestas desarrolladas por el grupo de trabajadores expuestos a ruido; así mismo, fue una propuesta de investigación determinada por un corte transversal ya que los datos fueron recolectados y analizados en un solo momento. La muestra considerada para este estudio fue de 40 adultos (6 mujeres y 34 hombres), de los cuales los hombres representaron el 85% y las mujeres el 15%, con un promedio de edad entre los 39 y 54 años. Como resultado se evidenció que la mayoría de los trabajadores hacen uso de la protección auditiva, evidenciándose que son más los que utilizan protección de copa que los que usan doble protección; así mismo, todos expresaron conocer las implicaciones y riesgos de no usar los elementos de protección personal. Se observó que en los trabajadores existe la sensación de discomfort con el uso de los elementos de protección personal, donde algunos sienten aumento de sudoración, sienten que el protector talla y en ocasiones sienten dolor o que no les ajusta bien; respecto a las habilidades comunicativas se evidenció que la mayoría de la población encuestada siente limitaciones comunicativas cuando hacen uso del protector auditivo.

Así mismo, Enríquez (2016) plantea su investigación que tiene como título “Los equipos de protección personal y su incidencia en los riesgos laborales de los trabajadores del gobierno autónomo descentralizado del Cantón Salcedo, Provincia de Cotopaxi”. La metodología que el autor planteó fue mixta (cualitativo y cuantitativo). Entre las técnicas e instrumentos que fueron utilizados, se destaca la técnica de la observación y un cuestionario. Así mismo, se clasificó como investigación de campo debido a que se realizó directamente

con 4 independencias del gobierno del Cantón Salcedo, donde se encontró la totalidad de sus trabajadores (115) en las áreas de Infraestructura, Fábrica de bloques, Maquinaria Pesada y Áreas Verdes para un análisis más profundo sobre la situación actual de la institución.

Mediante los resultados obtenidos se logró identificar: 1. Que el desconocimiento de la importancia en el uso de equipos de protección personal para los trabajadores de las diversas áreas y actividades, generan una condición insegura lo que ocasiona accidentes y enfermedades a corto y largo plazo. 2. La falta de interés por parte de las autoridades del Municipio al personal de trabajo en enseñar el uso correcto de los elementos de protección personal genera poca comunicación, escasa organización y falta de coordinación dentro de cada una de las áreas de trabajo, dando como resultado que no hay un método correcto para la prevención de accidentes. 3. Los trabajadores desconocen los riesgos laborales a los que están expuestos día a día, concluyendo que es por ello que no se presta interés en el tema de seguridad industrial. 4. Los trabajadores del área de Obras Públicas y sus dependencias no utilizan los beneficios que le brinda la empresa para precautelar su salud por desconocimiento de los mismos y falta de socialización.

El siguiente antecedente que nutre la presente investigación al evidenciar el riesgo ante accidentes de trabajo es el de Ochoa (2016) quien propone su investigación en “los Imaginarios sobre el riesgo y la seguridad: aportes de trabajadores Colombianos del sector de la construcción a la prevención de riesgos y la promoción de la salud en el trabajo Colombia 2016”. La metodología utilizada para la investigación fue cualitativa con enfoque fenomenológico y los instrumentos utilizados fueron: la entrevista semiestructurada con guía, la entrevista grupal y el cuestionario en la población de: ayudantes, oficiales, maestros, inspectores, residentes, directores y profesionales en seguridad industrial del proyecto Plaza

Central Centro Comercial, durante las diferentes fases de su construcción. Se concluyó lo siguiente: 1. El equipamiento para el trabajo, (maquinaria, herramientas, elementos de protección personal etc.), suministrado por las empresas no satisface las exigencias de la tarea ni se ajusta a las características de los lugares donde estas se desarrollan y, en muchas ocasiones, incumple los estándares normativos existentes por lo cual los trabajadores deben adaptarse a las medidas de recursividad para desempeñar sus funciones. 2. Los trabajadores actúan bajo presión para alcanzar metas antes que objetivos por el tiempo y la exigencia de las empresas. La premura y la mayor y mejor remuneración se anteponen a la seguridad, por ello, los protocolos de salud y seguridad en el trabajo pasan a un plano inferior, perdiendo importancia, o dejando de cumplirse. 3. Los trabajadores manifiestan un reconocimiento de la seguridad y la salud en el trabajo como un componente empresarial en el contexto laboral. Esto se identifica en una “obediencia” por un cierto temor a la pérdida de la oportunidad de empleo, así como el riesgo de muerte o de contraer una enfermedad derivada de la naturaleza del trabajo lo cual está relacionado con el autocuidado, al igual que la importancia que ellos le atribuyen a evitar problemas de salud o situaciones que impacten su economía siendo en un primer orden en el contexto motivacional.

Por su parte, Moncada (2017) en su investigación sobre un “Diseño del programa de control de riesgos químicos y biológicos para el área de tanatopraxia de Coopserfun año 2017” por medio de un programa de vigilancia epidemiológica, cuya metodología estuvo basada en etapas, siendo principalmente descriptiva y desarrollada a través de técnicas de observación, lo que permitió determinar que entre la exposición a ambos riesgos, el que se encontraba en mayor nivel era el riesgo químico, debido a que los controles que existían en Coopserfun estaban más enfocados en los riesgos biológicos, así mismo, se logró evidenciar

que aun cuando la funeraria facilitaba los elementos de protección a los 9 tanatopractores de la sede, algunos no eran utilizados por estos, como lo son las cofias y las máscaras fullface, por razones de comodidad, además, se determinó que los guardianes no tenían registrado la fecha de inicio y uso.

Para complementar, según Coronado, Parada y Piedrahita (2017), en el proyecto de grado de la especialización de gerencia de riesgos laborales y SST de la Universidad Uniminuto, titulado como “Diseño de una guía práctica para disminuir los efectos del riesgo biológico al cual está expuesto el personal del Jardín del Parque Cementerio Los Olivos”, donde se tenía como objeto de estudio el análisis de los controles de riesgo biológico existentes en dicho lugar por medio de una encuesta Biogaval para analizar resultados y plantear acciones correctivas y preventivas con el personal que labora allí. El proyecto fue una investigación mixta y descriptiva del método mencionado con anterioridad. Como conclusiones del análisis se determina: 1. Que los accidentes de trabajo más frecuentes son los pinchazos en la palma de la mano. 2. No se ha generado enfermedad laboral en los trabajadores. 3. Aún existe un riesgo para los operarios por exposición biológica de las actividades de inhumación y exhumación, este no se ha materializado en la adquisición de enfermedades que generen daño mayor en el personal. 4. En sus puestos de trabajo tienen mayor riesgo de contraer enfermedad de Lyme, fiebre Q, Infecciones estreptocócicas, Difteria, meningitis y Hepatitis A, B y C.

Por otro lado, Masache (2017) también se interesó por el riesgo biológico en el estudio titulado “Evaluación y control de factores de riesgo biológico en el proceso de tanatopraxia en la industria funeraria”. En cuanto a la metodología esta investigación es

cualitativa, se utilizó una encuesta de Biogaval, donde se debe establecer determinación de los puestos a evaluar, Identificación del agente biológico implicado, cuantificación de las variables determinantes del riesgo, Medidas higiénicas adoptadas, cálculo del nivel de riesgo biológico, Interpretación de los niveles de riesgo biológico; para evaluar las medidas higiénicas se utilizó una encuesta de 42 preguntas, en esta se evidenció que mediante la investigación lograron notar que las distintas funerarias cumplen un gran porcentaje de las medidas higiénicas pero no de manera efectiva, por otro lado la enfermedad del VIH representa el mayor nivel de riesgo en las funerarias y la faringitis bacteriana es la enfermedad que más casos nuevos ha presentado en los trabajadores que realizan el proceso de tanatopraxia. Los resultados que contribuyen con el presente proyecto son que el 100% de los trabajadores expuestos al proceso, disponen de todos los elementos de protección personal necesarios, y el 100 % de los tanatólogos se quitan las ropas y los elementos de protección personal al finalizar el trabajo.

A diferencia de la anterior investigación, en el estudio de Hernández y Parra (2016) titulado “Estudio y análisis de los niveles de accidentes en seguridad y salud ocupacional para determinar el índice de riesgos laborales en el Cementerio de Durán”. Se constató que Según la encuesta el 65.62% de los encuestados del personal del Cementerio indica que los empleados al instante de realizar sus labores diarias, no utilizan los equipos de protección personal por lo que generan lesiones en caso de eventualidades, por lo cual se evidencia que el 65.62% de los encuestados ha presenciado accidentes laborales dentro del cementerio de Duran, para obtener estos resultados se tuvo en cuenta una metodología cuantitativa los métodos de investigación son inductivo deductivo e hipotético deductivo, para la obtención

de resultados se utiliza una encuesta, permitirá medir el nivel de confianza y conocimientos de los niveles de riesgos.

Como complemento teórico, Calisaya, et al., (2017) plantean en su estudio titulado “Razones que interfieren en el uso de los equipos de protección personal en los trabajadores de limpieza en una municipalidad de Lima” como tesis de grado. El objetivo principal de la investigación fue identificar las razones de interferencia en el uso de EPP en el personal encargado de la limpieza. Para obtener los resultados aplicaron una encuesta que fue validada previamente por 8 expertos, donde se obtuvo como resultados entre una muestra de 160 empleados, que la razón que interfiere en el uso de Elementos de Protección Personal es la incomodidad, principalmente en el uso de protector respiratorio, guantes y chaleco. Así mismo, se encontró que no se portan estos elementos adecuadamente por el mal estado de los mismos.

Objetivos

Objetivo General

Determinar los factores motivacionales e higiénicos que están relacionados con el uso de elementos de protección personal en los tanatopractores de la Funeraria la Aurora en la sedes de Manizales y la Virginia en el primer semestre del año 2020.

Objetivos Específicos

- Identificar los trabajadores que utilizan y no utilizan los elementos de protección personal.
- Caracterizar perfil sociodemográfico de los trabajadores que utilizan y no utilizan los elementos de protección personal.
- Caracterizar la motivación laboral (condiciones motivacionales e higiénicas) de la población objeto de estudio.
- Establecer la relación entre las características de la motivación laboral de los tanatopractores y el uso de los elementos de protección personal.

Marco teórico

A continuación se expondrán los términos de interés y aporte que serán utilizados para darle estructura a la presente investigación, donde se buscará definir términos asociados a las temáticas en desarrollo, tales como: elementos de protección personal, la teoría bifactorial, y la terminología relacionada con la tanatopraxia, todo con la intención de complementar la información propuesta a lo largo del documento y tener sustentos teóricos que ayuden a orientar la investigación.

Tanatopraxia

Actualmente los términos tanatopraxia y tanatología se pueden tergiversar con facilidad ya que los dos están relacionados con la muerte, aunque la tanatología tiene como finalidad fijarse en todo lo que está presente en la etapa final de la vida en las personas, es decir en la vida antes de la muerte, donde se afianza y se restablece una relación que genere confianza y buenos cuidados por parte del moribundo, su familia y si es posible el personal médico. En algunos casos y contextos se ha utilizado este término para hacer referencia al trabajo de un tanatopractor que ejerce labores en las funerarias; por ello se debe resaltar que para el presente trabajo se va a utilizar el término tanatopraxia, ya que es el que define el proceso en el cual se centra y es de interés para el presente estudio investigativo.

La tanatopraxia es un conjunto de procedimientos que se realizan en el cuerpo humano en estado de muerte, para estos se utilizan sustancias químicas, con el principal objetivo de conservar el cuerpo, realizar técnica de maquillaje y dilatar el proceso de descomposición de este, con procesos de desinfección, donde según el tipo de muerte (natural o violenta), el estado del cuerpo cambia la cantidad de carga química y el proceso se modifica, ya que en algunos casos se debe hacer reconstrucción total o parcial, puede ser del rostro o de otras partes del cuerpo, con el objetivo de darle una mejor apariencia física a el fallecido para que su aspecto no cause impacto en los dolientes; la conservación se realiza con muchas finalidades, principalmente se tiene en cuenta la cultura, en este caso los coordinadores de servicios de La Aurora, la realizan con relación a la higiene para que la familia de la persona fallecida pueda realizar un ritual de despedida que tiene un significado emocional, así mismo, se debe realizar este proceso de higiene para proteger la salud pública

y como se mencionó anteriormente reconstruir y prevenir la descomposición del cuerpo, teniendo en cuenta las debidas garantías sanitarias.

Como se mencionó anteriormente, todo este proceso se realiza con agentes químicos como lo son el tanatol, el cual está compuesta por una preparación a base de polímero, alcoholes y formaldehído, por lo cual los coordinadores de servicios están expuestos a agentes biológicos, ya que el entorno laboral es principalmente con cadáveres, estos agentes biológicos son contaminantes que entran al cuerpo generando enfermedades infecciosas o parásitos; las principales vías de exposición por las que se pueden transmitir los agentes químicos y biológico son: vía respiratoria, vía dérmica, vía digestiva y vía parenteral. Teniendo en cuenta la exposición tan significativa que tienen los tanatopractores al riesgo, se deben tener controles de seguridad, en este caso el control de mayor interés es el uso de elementos de protección personal que deben utilizar los tanatopractores para disminuir el riesgo, estos elementos son: gafas de seguridad ajustadas al contorno del rostro, guantes de latex, bata y mascarilla con filtro para vapores orgánicos.

Elementos de protección personal

Los elementos de protección personal son equipos creados para las personas que se encuentran expuestas a diferentes peligros, con la finalidad de proteger el cuerpo humano, evitando que este entre en contacto directo con el riesgo. Estos elementos se utilizan cuando no se puede ejercer ninguno de los controles de riesgo existentes (eliminación, sustitución, controles de ingeniería y controles administrativos) en la fuente de peligro. Los elementos de

protección personal están diseñados para ser empleados por los trabajadores de manera individual, y existen equipos para proteger diferentes partes del cuerpo; los beneficios que se logran con su utilización son: proporcionar una barrera entre la persona y el riesgo, proteger la vida del trabajador, y en caso de ocurrir un accidente, el uso de estos elementos puede reducir las consecuencias del mismo.

Teoría Bifactorial de Herzberg

Herzberg (1959) propone el modelo bifactorial, partiendo de la idea de que el ser humano tiene dos necesidades: evitar el sufrimiento y desarrollarse en todas las dimensiones de su ser. Así mismo menciona que las personas responden al trabajo con dos actitudes: las reacciones positivas que están relacionadas con el contenido de la tarea que integra el trabajo y las reacciones negativas que están relacionadas y vienen determinadas por el contexto en que se desarrolla dicho trabajo. Los factores que provocan una reacción negativa son los que están relacionados con la evitación de sufrimientos, conocidos como no satisfactores (salarios, condiciones de trabajo, supervisión, relaciones administrativas y políticas de la empresa), el mantenimiento de estos factores en un nivel mínimo impide la satisfacción en el trabajo, sin embargo, con solo su crecimiento no aumenta el grado de satisfacción, es por ello que al superar los factores higiénicos se puede mantener en su plenitud los factores de la motivación en el trabajo.

Los factores higiénicos

- Factores económicos: salarios y prestaciones.
- Condiciones laborales: iluminación y temperatura adecuada, entorno físico seguro.

- Seguridad: privilegios de antigüedad, procedimientos sobre quejas, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la compañía.
- Factores sociales: oportunidades para interactuar con los demás trabajadores y para convivir con los compañeros de trabajo.
- Categoría: títulos de los puestos, oficinas propias y con ventanas, acceso al baño.
- Relaciones interpersonales: con supervisor, compañeros y subordinados.

Los factores motivacionales

- Trabajo estimulante: posibilidad de manifestar la propia personalidad y de desarrollarse plenamente.
- Sentimiento de autorrealización: la certeza de contribuir en la realización de algo de valor.
- Reconocimiento de una labor bien hecha: la confirmación de que se ha realizado un trabajo importante para la empresa o la persona.
- Logro o cumplimiento: la oportunidad de llevar a cabo cosas interesantes.
- Responsabilidad mayor: la consecución de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden al individuo mayor control de sí mismo.

Herzberg (s.f) citado por Robbins y Judge (2009) determinaron que los comportamientos evidenciados en los individuos cuando se sentían en condiciones de bienestar en su trabajo, variaban significativamente de aquellas conductas que manifestaban cuando se sentían mal, permitiendo determinar que ciertas características tienden a relacionarse de manera consistente con la satisfacción en el trabajo y otras con la insatisfacción. Robbins y Judge (2009) también permiten determinar con base al

análisis de estudios que algunos factores intrínsecos como el avance, el reconocimiento y el logro tendían a relacionarse con la satisfacción en el empleo, y donde solo algunas personas mostraban tendencia a atribuir dichos factores a sí mismos; sin embargo, ante la categoría de insatisfacción laboral, las personas tendían a mencionar la supervisión, la política salarial de compañía y las condiciones de trabajo como causantes de esa poca satisfacción, que en este caso corresponden a la categoría de factores externos que plantea Herzberg.

Con base a lo anterior se puede decir que la motivación es la iniciativa y el interés que tienen los trabajadores por las funciones que desempeñan; cuando un trabajador se encuentra motivado, dispone de factores de autocuidado que en este caso aplicarían directamente en todo lo relacionado con Seguridad y Salud en el Trabajo, en ese mismo sentido, cuando el trabajador se encuentra sin motivación su preocupación por mantener condiciones seguras en su puesto de trabajo podría verse disminuida; por lo que si la empresa no promueve estas condiciones higiénicas y motivacionales (condiciones de seguridad y económicas, reconocimiento, logro, responsabilidad, entre otras), podría impactar negativamente en el uso de elementos de protección personal en cada uno de los trabajadores.

Estrategia Metodológica

Tipo de Investigación

La investigación es cuantitativa ya que se van a utilizar una encuesta y un cuestionario para recolectar datos concretos sobre la motivación laboral y el perfil sociodemográfico relacionado con el uso de elementos de protección personal, que serán tabulados para arrojar resultados precisos; así mismo, es descriptiva ya que se identifica hechos o situaciones pero no se da explicación de las mismas.

Finalmente es de corte relacional ya que mediante el análisis de datos se buscará medir el grado de relación que presentan las variables del estudio, en este caso, los factores relacionados con la motivación laboral y el uso de elementos de protección personal específicamente en trabajadores de tanatopraxia de La Aurora; de esta manera se pretende detallar cómo se relacionan o vinculan entre sí ambas variables. En cuanto al tiempo de aplicación se considera que es un estudio transversal ya que la recolección de datos tiene un corte estipulado de tiempo durante el 2020.

Población Objeto de Estudio

Se realizará un estudio con los trabajadores de la tanatopraxia de la Aurora, en el área de servicios exequiales ubicados en Manizales y la Virginia, los cuales tienen el cargo de

coordinadores de servicios exequiales. Teniendo en cuenta los contratos directos y activos, el total de personas que laboran en este cargo son 11 y todos harán parte de la investigación.

Muestra Poblacional

Incluyente:

- Tanatopractores que lleven más de 2 meses contratados y activos.
- Tanatopractores que estén contratados directamente con la Funeraria la Aurora en las sedes de Manizales y la Virginia.
- Tanatopractores empíricos y tanatopractores con estudio.

Excluyente:

- Personal Administrativo.
- Contratistas.
- Trabajadores que lleven menos de 2 meses contratados.
- Coordinadores de oficinas que no sepan de tanatopraxia.
- Personal centro de duelo.
- Personal de cafetería y aseo.
- Personal de mantenimiento.

Técnicas e Instrumentos

Para desarrollar la presente propuesta se tomará de referente el Cuestionario de Motivación en el Trabajo (CMT) elaborado por Fernando Toro Álvarez (1992), que facilitará la medición de la percepción de los trabajadores del área de Tanatopraxia de la Funeraria la Aurora frente a condiciones motivacionales internas y externas que se relacionan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, permitiendo conocer los patrones de conducta relacionados a la teoría sobre factores motivacionales en el trabajo propuesto por Herzberg. Finalmente se realizará la aplicación de una encuesta con la intención de verificar condiciones sociodemográficas para relacionarlos con los factores anteriormente mencionados.

Primer instrumento: CMT

Este instrumento se aplicará a los trabajadores del área de tanatopraxia, entendiendo que contiene 75 ítems calculados mediante 15 preguntas que permiten evaluar variables motivacionales en el trabajo. En cuanto a la validez del cuestionario, se encuentra que cuenta con un análisis factorial basado en el criterio Screen-Test; así mismo, se utilizará el manual de aplicación, calificación e interpretación, el cuadernillo de preguntas, la hoja de respuesta y plantilla para su calificación.

El Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT, permite identificar diferentes aspectos relacionados a la motivación; como se mencionó anteriormente, consta de 15 preguntas, divididas en 3 categorías que hacen referencia a las condiciones motivacionales internas que permiten derivar sentimientos de agrado o desagrado de experiencias con personas y situaciones; los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, refiriéndose a las acciones que prefieren emplear las personas para lograr un incentivo o propósito de su interés y las condiciones motivacionales externas, describiéndose como las características o circunstancias asociadas al puesto de trabajo y la actividad ocupacional realizada por cada persona, siendo hechos o condiciones relacionadas al desempeño que actúan como incentivos. Cada una de las condiciones se divide en 5 factores que la componen, donde la persona se ubica en cada uno de estos de acuerdo a las respuestas que otorgue y el nivel de prioridad que le dé a las mismas. Entre estos factores se evalúa: sentimientos de autorrealización, afiliación y trabajo en equipo, relaciones con la autoridad, el contenido del trabajo, el salario, la importancia frente a los logros, la aceptación de normas, el reconocimiento, entre otros.

Segundo instrumento: Encuesta sociodemográfica

Así mismo, para completar el presente estudio y lograr un mayor conocimiento frente a las variables detectadas en la investigación, se aplicará la siguiente encuesta con la intención de conocer y analizar los conceptos previos que manejan los trabajadores de tanatopraxia sobre los elementos de protección personal en la Funeraria la Aurora, y a partir de la tabulación de resultados, elaborar diagramas para determinar los porcentajes de

percepción y relación entre motivación y uso de elementos de protección y el conocimiento por parte de éstos.

Resultados

Para la realización del presente estudio se tomó una muestra de 11 trabajadores, 4 pertenecientes a La Virginia y 7 de la ciudad de Manizales, que participaron de forma activa y voluntaria, cumpliendo los criterios de inclusión. Se utilizó una técnica de muestreo a conveniencia, por disponibilidad de datos. No se encontraron casos de valores perdidos y se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1.

Características sociodemográficas- cuantitativas. Funeraria La Aurora 2020

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Típica
Edad	20	55	37,09	11,4
Número de Hijos	0	4	1,18	1,32

Los evaluados se encuentran entre los 20 y 55 años de edad, con una media de 37 años de edad y tienen un máximo de 4 hijos.

Tabla 2.*Características sociodemográficas- cuantitativas. Funeraria La Aurora 2020*

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Típica
Tiempo en el cargo	8	432	132,36	132,8
Tiempo en la empresa	3	432	106,09	139,29
Número formaciones recibidas	0	20	6,8	7,6

Se evidencia que hay una duración máxima en el cargo de 432 meses (36 años), además de un máximo de 20 formaciones recibidas por dos de los empleados de la funeraria.

Tabla 3.*Características sociodemográficas- cualitativas. Funeraria La Aurora 2020*

		Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Sexo	Hombre	11	100
		3	63,2
Estrato	2	2	18,2
	1	2	18,2
Estado Civil	Soltero	4	36,4

Unión Libre	4	36,4
Casado	2	18,2
Divorciado	1	9,1

Se evidencia que todas las personas de la muestra son del sexo masculino y el estrato socioeconómico predominante de los evaluados es 3; también se observó que la mayoría de la muestra en su estado civil se encuentra entre solteros y en unión libre.

Tabla 4.

Percepción de los trabajadores frente a la SST. Funeraria La Aurora 2020

		Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Ha recibido Capacitación	Si	8	72,7
	No	3	27,3
Uso de EPP por cumplimiento de Políticas	Si	11	100
	No	10	90,9
Percepción de afectación en Salario por uso EPP	Si	1	9,1

Ha recibido reconocimientos por comportamiento seguro	No	6	54,5
	Si	5	45,5
Ha tenido Incidente por falta de uso EPP	No	11	100
	Percepción Adecuada	7	63,6
Gestión SST en La Aurora	Percepción Inadecuada	4	36,4

Se evidencia que la percepción frente a seguridad y salud en el trabajo es aceptable ya que la mayoría de los encuestados en las preguntas frente estas condiciones respondieron en su mayoría de manera positiva, en cambio frente a el reconocimiento y la gestión por parte del área de seguridad y salud en el trabajo se evidencian inconformidades. Así mismo, se observa que la funeraria ha brindado capacitaciones en temas relacionados a elementos de protección personal, donde el 72% de la población expresa haber recibido al menos una capacitación por año.

Se debe resaltar que hay unas variables que no son mencionadas debido a que sus resultados son constantes y no tuvieron comportamientos variables. Entre estas: afectación de salario por uso de elementos de protección personal, uso de elementos de protección por cumplimiento de políticas, ocurrencia de accidentes e incidentes por falta de uso de elementos de protección de personal.

Tabla 5.*Prevalencia uso de elementos de protección personal. Funeraria La Aurora 2020.*

		Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Botas	Si	11	100
	No		
Guantes	Si	11	100
	No		
Gorro	Si	7	63,6
	No	4	36,4
Delantal	Si	11	100
	No		
Bata	Si	11	100
	No	10	90,1
Tapabocas	Si	1	9,1
	No	10	90,1
Respirador	Si	1	9,1
	No	10	90,1
Gafas	Si	9	81,8
	No	2	18,2

Se evidencia que la mayoría de elementos personales son utilizados, observándose que los elementos de protección personal que menos se utilizan son el tapabocas el cual no utilizan 10 personas de la muestra y las gafas las cuales no son utilizadas por 9 trabajadores.

Teniendo un total de 8 trabajadores que utilizan por completo los elementos de protección y 3 que no lo hacen.

Tabla 6.

Condiciones motivacionales tanatopractores. Funeraria La Aurora 2020

		Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Motivación Interna	Reconocimiento	8	72,7
	Logro	3	27,3
	Poder	0	0
	Afiliación	0	0
	Auto realización	0	0
Medios Retribución deseada	Expectación	7	63,6
	Requisición	3	27,3
	Aceptación Autoridad- Expectación	1	9,1
	Dedicación a la tarea	0	0
	Aceptación normas	0	0
	Salario	5	45,5
	Grupo de trabajo	3	27,3

Motivación	Supervisión- Salario	2	18,2
Externa	Contenido de trabajo	0	0
	Promoción	0	0

Se evidencia que en cuanto a la categoría de motivación interna la condición que prevalece es la de reconocimiento, en la segunda condición que es retribución predomina la expectativa y en la tercera condición predomina el salario. Si bien existen cinco condiciones para cada una de las tres categorías (motivación interna, medios de retribución deseada y motivación externa), se evidencia que se mantiene una constante de elección entre 2 o 3 de las condiciones.

Tabla 7.

Conocimiento de los elementos de protección personal. Funeraria La Aurora 2020

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Suficiente	10	90,9
Insuficiente	1	9,1

Se realizaron 3 preguntas para validar el nivel de conocimiento que tenían los tanatopractores de la funeraria La Aurora con relación a los elementos de protección, donde se calificó de la siguiente manera: de 2 a 3 preguntas correctas la persona se ubica en conocimiento suficiente y de 0 a 1 pregunta correcta, se considera que el conocimiento es

insuficiente. A partir de lo anterior se concluye que solamente uno de los tanatopractores cuenta con conocimientos insuficientes frente a los elementos de protección personal.

Tabla 8.

Análisis bivariado entre el uso de elementos de protección personal y las categorías de motivación. Funeraria La Aurora 2020.

	Categorías de motivación	Prueba Estadística	Valor de probabilidad	Relación Si/No
Uso de elementos de protección personal	Logro	Chi 2	0,782	No
	Reconocimiento	Chi 2	0,338	No
	Aceptación autoridad + Expectación	Chi 2	0,521	No
	Requisición	Chi 2	0,782	No
	Expectación	Chi 2	0,782	No
	Supervisión	Chi 2	0,072	No
	Grupo de trabajo + Salario	Chi 2	0,214	No
	Salario	Chi 2	0,125	No

Como se puede observar, ninguna de las categorías de motivación evaluadas por medio del Cuestionario de Motivación en el Trabajo tuvo relación con el uso de elementos de

protección personal, la categoría que más se acercó fue la de Supervisión, que hace parte de las condiciones de motivación externa, con 0,72 en su valor de probabilidad.

Tabla 9.

Análisis bivariado entre el uso de elementos de protección personal y las características sociodemográficas. Funeraria La Aurora 2020.

		Prueba Estadística	Valor de probabilidad	Relación de Si/ No
Uso de EPP variables cualitativas	Nivel académico	Chi 2	0,821	No
	Estado civil	Chi 2	0,012	Si
	Estrato socioeconómico	Chi 2	0,308	No
	Necesidad de capacitación	Chi 2	0,072	No
	Salario	Chi 2	0,521	No
	Reconocimiento obtenido en la empresa	Chi 2	0,064	No
	Gestión SST	Chi 2	0,898	No
	Edad	T de student	0,553	No

Uso de EPP variables cuantitativas	Número de hijos	T de student	0,460	No
	Tiempo en el cargo	T de student	0,242	No
	Tiempo en la empresa	T de student	0,334	No
	Accidente últimos 2 años	T de student	0,577	No

A partir del análisis estadístico se puede observar que la única variable sociodemográfica que presenta relación significativa con el uso de elementos de protección personal es estado civil, con un nivel de probabilidad de 0,012. Así mismo la variable de reconocimientos brindados por la empresa, obtuvo cercanía con la probabilidad del uso de elementos de protección personal con un puntaje de 0,064.

Discusión

En el presente trabajo se desarrollaron unos objetivos orientados a determinar qué factores motivacionales están relacionados con el uso y no uso de elementos de protección personal en los tanatopractores de la Funeraria la Aurora, lo anterior por medio de la identificación de los trabajadores que usan y no usan elementos de protección personal, la caracterización del perfil sociodemográfico y la identificación de condiciones motivacionales

de la población, estableciendo la relación entre la teoría bifactorial propuestos por Herzberg, el CMT y el uso de elementos de protección personal. Cabe resaltar que a partir de la búsqueda de sustentos teóricos e investigativos que dieran soporte a los resultados en la presente investigación, se indago en referentes internacionales que permitieran validar los resultados obtenidos, sin embargo, se identificaron pocas referencias que aportaran en profundidad los hallazgos del presente estudio.

Para ello resulta pertinente tener en cuenta el término de tanatopraxia mencionado con anterioridad, entendido como un conjunto de procedimientos realizados en el cuerpo humano cuando se encuentra en estado de muerte, utilizando técnica de maquillaje, sustancias químicas para la conservación y dilatación del proceso de descomposición del cuerpo, por medio de procesos de desinfección, por lo tanto en consecuencia de estas prácticas el personal se encuentra expuesto a agentes químicos, biológicos y psicosociales en su ambiente de trabajo, generando un riesgo en su seguridad y salud.

En relación a la identificación de los trabajadores que usan y no usan elementos de protección personal, se encontró que el 72% de los trabajadores utilizan los elementos de protección y el 28% no los utilizan.

En cuanto a la caracterización del perfil sociodemográfico de los trabajadores que utilizan y no utilizan los elementos de protección personal, de acuerdo con las variables personales y laborales, se pudo observar que específicamente la de estado civil, fue la única

que tuvo relación directa con el uso de elementos de protección personal en la población objeto de estudio. Se deduce que el 28% de los tanatopractores no utilizan elementos de protección personal, y de ese 28%, el 67% son casados y el 33% (correspondiente a 1 persona) es divorciado, encontrando una relación entre los trabajadores casados y el no uso de elementos de protección en la funeraria. Así mismo, Gharibi y Bagheri (2015) mencionan que algunos estudios científicos indican la ocurrencia de más accidentes laborales en trabajadores casados que solteros.

En su investigación, Rodríguez et al (2015) encontraron que una de las condiciones que influye en la diferencia de la percepción del riesgo de los trabajadores, es el estado civil, lo cual da evidencia y soporta el resultado obtenido de la presente propuesta investigativa, sin embargo, los autores encontraron que existen otros factores sociodemográficos como el sexo y la edad que influyen en las diferencias de la percepción del riesgo, lo cual no aplica según los resultados para la población de tanatopractores. Es importante resaltar que dichas categorías no se explican a profundidad en la investigación citada y solo se mencionan como factores influyentes.

Shamseddin et al (2015), plantean que las personas casadas representan el mayor número de accidentes (59.90%) de un total de 1464 accidentes estudiados, aunque estadísticamente, no hubo una relación significativa entre el estado civil y el tipo de lesión; donde la razón de la mayoría de los accidentes entre las personas casadas puede deberse a su empleo en muchas empresas, tareas peligrosas y trabajo duro.

Por otra parte según los datos del estudio un 100% de los trabajadores son hombres, comprendidos en edades de 20 a 55 años, con una media de 37 años. Con relación al estrato socioeconómico se evidenció que el 63% de los trabajadores se encuentran en estrato 3, un 18% en estrato 2 y 18% en estrato 1. El tiempo en el cargo para la población total oscila entre 3 meses y 432 meses. Sin embargo, dichas variables mencionadas anteriormente no se encontraron relacionadas en las pruebas estadísticas Chi² y T de student, ya que el porcentaje de relación fue mayor a 0,06.

En otras investigaciones, como la de Shamseddin et al (2015) encontraron en su estudio realizado que los trabajadores que más se involucraron en accidentes laborales eran los trabajadores con edades de 34 años o menos, con un 69% de ocurrencia. Así mismo, refieren que el resultado es consistente con otras investigaciones donde los trabajadores más jóvenes son la principal población más vulnerable frente a los accidentes y esto se explica a partir de su inexperiencia y descuido. También se soporta que es mayor el número de accidentalidad debido a que existe una alta tasa de empleo en el grupo que se ubica en estas edades, mientras tanto, la tasa de accidentes laborales del grupo de 45 años en adelante fue muy baja, la razón es porque son más experimentados, responsables y cuidadosos. A pesar de que estas variables (edad y accidentalidad) tienen relación según estudios citados anteriormente, en la presente investigación no fue significativa la relación, entendiéndose que con los tanatopractores no se indagó a profundidad acerca de datos relacionados con la accidentalidad, sin embargo, este tipo de estudios permite evidenciar que la edad es un factor determinante para algunos sectores debido al alto nivel de ocurrencia de estos sucesos donde se permite ver el poco compromiso y conocimiento relacionado a las prácticas seguras en las cuales se podrían incluir el uso de elementos de protección personal.

En cuanto a la categoría de motivación interna de la población objeto de estudio se encontró que las variables de reconocimiento (73%) y logró (27%) fueron las únicas puntuadas por la población. Así mismo, en cuanto a los comportamientos para conseguir retribuciones deseadas, los puntajes prevalecieron en tres condiciones, siendo así: expectación (63%), requisición (27%) y una combinación entre aceptación de autoridad y expectación (9%). Finalmente la motivación externa presentó tres condiciones sobresaliente: salario (45%), grupo de trabajo (27%) y una combinación entre supervisión y salario (18,2%), que desde la perspectiva de Herzberg corresponden a los factores higiénicos.

A partir del CMT, se entiende que la condición de logro se manifiesta en comportamientos donde se busca obtener altos niveles de excelencia y de cumplimiento de metas; en cuanto al reconocimiento, se entiende que consiste en la expresión de deseo por obtener de los demás atención, aceptación y admiración, por lo que es, sabe y es capaz de hacer. En la condición de retribución las dos variables buscan la consecución de objetivos pero la primera de forma pasiva y la segunda de forma activa. Adicionalmente, en la condición de grupo de trabajo, se reconoce como las condiciones laborales que le permiten a la persona estar en contacto y aprender de otros. El salario es el valor otorgado a las retribuciones económicas asociadas al desempeño y la supervisión como el comportamiento de consideración, reconocimiento o retroalimentación por parte del jefe, es decir, la significancia que representa la atención y valoración del jefe inmediato. A partir de estas condiciones se pueden ver reflejados los 2 factores (motivacionales e higiénicos) del modelo bifactorial que propone Herzberg (1959), donde no solo se miran factores internos, es decir, propias de cada individuo, sino también factores externos o extralaborales, que influyen en la

motivación y en la satisfacción de las dos necesidades básicas del ser humano (evitar el sufrimiento y desarrollo de todas las dimensiones del ser).

A partir de lo anteriormente expuesto, resulta necesario establecer que mediante la prueba estadística de Chi 2, la condición de supervisión mostró cercanía con relación al uso de elementos de protección en un 0,072. Lo cual se encuentra relacionado a lo planteado por Shamseddin (2015) quien encontró que la mayoría de los accidentes que estaban investigando ocurrieron en trabajadores que denotaban baja comprensión de los riesgos debido al nivel de educación, falta de capacitación y falta supervisión, donde este último factor, demuestra relación significativa con los tipos de lesión.

Así mismo, Montero (2011) plantea que de acuerdo a las investigaciones la evidencia apunta como esencial la supervisión, y más aún, cuando se trata una de las medidas más difíciles para controlar el riesgo (los equipos de protección personal). Por otro lado, apoyados en la guía NTP 492 (1998) sobre buenas prácticas para el cambio de actitud en la prevención de riesgos laborales, se sugiere que además de trabajar las actitudes cognitivas, se trabaje la parte afectiva y conductual de las actitudes, donde una de las intervenciones que permite este fin es la observación sistemática del supervisor, que exalte aquellas conductas seguras y amoneste los actos inseguros.

Otra condición que mostró cercanía con relación al uso de elementos de protección fue de reconocimiento con 0,064 con base a la prueba estadístico de Chi 2. Lo anterior se encuentra estrechamente ligado con la primera condición motivacional que también presentó

cercanía, ya que mediante el proceso de supervisión se busca valorar, retroinformar o reconocer la actividad ocupacional según lo plantea el CMT.

Frente a la condición del reconocimiento Montero (2011) plantea que “existe suficiente evidencia acumulada acerca del importante impacto de esta sobre el desempeño, y no solo en el referido a la seguridad” (p.12). Así mismo Cepeda et al (2015) refieren en su investigación que el reconocimiento es de gran importancia para los trabajadores y tiene efectos positivos e influye directamente en el desempeño de los mismos, del mismo modo, mencionan que cuando las personas se encuentran satisfechas y motivadas en su trabajo se puede observar cambios en las actitudes al realizar sus labores diarias. Esto se confirma con la teoría del Enfoque de Aprendizaje Instrumental citada por Cepeda, donde sus postulados mencionan que mientras más se refuerce positivamente una actitud, los resultados van a ser más eficaces al condicionar comportamientos deseados. Y que si no se tienen acciones oportunas de reconocimiento y retroalimentación en la organización, se pueden presentar niveles de inconformidad y malestar dentro la empresa, generando un ambiente laboral denso y complejo, lo que afecta el rendimiento adecuado en la organización. Esto es determinante y correlacional con la Teoría de Aprendizaje, donde Bandura y sus postulados, mencionan que las personas aprenden cuando observan a otros, generando hábitos, costumbres y creando una cultura organizacional.

A partir de lo anterior, es importante resaltar, que para la población de estudio, el trabajo con los pares tiene un alto significado ya que como es una práctica poco común y no es reconocida por las personas en general, debido al desconocimiento de sus funciones y el propósito del cargo, son los mismos compañeros de trabajo, quienes tienen el conocimiento

técnico y pueden reconocer en sus pares las buenas prácticas frente a la preservación de los cuerpos y la estética de los mismos, siendo el reconocimiento una condición fundamental para ellos.

Respecto a la relación entre las características de la motivación laboral de los tanatopractores y el uso de los elementos de protección personal, se encontró que dichos factores (motivacionales) no son determinantes para el uso, aun cuando, como se mencionó anteriormente las condiciones de supervisión y reconocimiento mostraron cercanía. Si bien diferentes teóricos como Herzberg citado en el presente proyecto, plantean las condiciones motivacionales como un elemento esencial para la movilización de la conducta de los individuos, algunos teóricos han manifestado la existencia de otros factores que inciden en las prácticas relacionadas al uso de elementos de protección personal.

Partiendo de los planteamientos de Hernández (2015), las personas pueden presentar resistencia frente a este uso de elementos de protección personal debido al discomfort, ya que estos representan incomodidad, por el mal estado en el que se encuentran, o por la frecuencia de colocar y retirar en reiteradas ocasiones durante el día, lo cual puede generar inconformidad en los trabajadores. Sumado a lo anterior el tiempo que invierten en colocarlos, por lo cual algunos toman la decisión de no usarlos. Otra de las razones que interfieren en el no uso de los elementos de protección, es que el trabajador no se siente cómodo con el aspecto físico generado por el uso de estos, donde Hernández (2015) plantea que sienten disgusto por su color o diseño. Igualmente otros factores planteados por el mismo autor, hacen referencia a la poca exigencia por parte de los empleadores sobre el uso de

elementos de protección. Del mismo modo, se mencionan las condiciones medioambientales que se dividen en altas o bajas temperaturas y pueden influir en el rendimiento del trabajador y en ocasiones generar estrés térmico.

Por otro lado la dificultad de la tarea hace parte de los factores mencionados anteriormente, afectando así, el rendimiento y los tiempos de entrega. Para finalizar el autor también consideró que la autosuficiencia influye en aquellos casos donde el trabajador cree no necesitar el elemento de protección para realizar su labor.

La idea anteriormente expuesta por el autor se encuentra estrechamente ligada con los hallazgos de Prieto, et al (2011) en su artículo sobre “la relación entre el exceso de confianza y los accidentes laborales, en trabajadores de la construcción” en las causas asociadas al exceso de confianza, se encontró la cultura y la experiencia, esta primera relacionada a la falta de cultura preventiva y la segunda hace referencia al tiempo en que la persona se ha desempeñado en su cargo, es decir, cuanto más tiempo lleva un trabajador realizando una misma función es más confiado y percibe cierta inmunidad frente a los accidentes de acuerdo a la habilidad que ha adquirido. Por otro lado se encontraron dos relaciones: la primera es entre sobreconfianza y percepción de riesgo, donde la sobreconfianza influye en cómo los trabajadores perciben las demandas laborales, entendiendo más el riesgo físico como un reto y no como un peligro, lo anterior puede estar relacionado con que los trabajadores confían en que no les sucederá nada. Esta falta de percepción del riesgo implica posibles negligencias que pueden desencadenar en incidentes y accidentes. La segunda relación se da entre la sobreconfianza y los accidentes laborales, donde independientemente, los trabajadores

pueden percibir que su trabajo es peligroso o no, y muchas veces no aplican las medidas de seguridad adecuadas porque se sienten seguros de todas formas.

Si bien, anteriormente se mencionaron factores que influyen en el no uso de los elementos de protección, otros autores como Asero, Garzon y Hoyos, (2013) mencionan factores que están estrechamente vinculados con el uso de los elementos de protección personal, considerando que los trabajadores de la salud logran ciertas habilidades que le permiten actuar correctamente a partir de los conocimientos, por lo cual empiezan a reconocer y a darle un significado al impacto que puede tener el no uso de estos elementos en su salud, causando enfermedades o accidentes laborales, por lo cual manifiestan conductas de autocuidado, conservando su salud por medio del uso de elementos de protección personal, lo anterior también se vio reflejado en la muestra de la presente investigación donde 10 de los 11 encuestados con respecto a los conocimientos, manifestaron utilizar los elementos de protección personal para proteger su salud y disminuir la exposición ante el riesgo presente en su puesto de trabajo, lo cual permite evidenciar que en esta muestra una de las cosas que promueve el uso de elementos de protección personal es el autocuidado, se debe resaltar que en cuanto a elementos de protección personal los profesionales del área de la salud utilizan los mismos elementos de protección de los de los tanatopractores.

En relación a lo anterior, en el uso de elementos de protección personal predominan otro tipo de factores que están relacionados con el conocimiento, pero en este caso de los elementos de protección personal, con la finalidad de según Alonso, et al (2016) conseguir que se den comportamientos seguros y que el riesgo al que están expuestos disminuya, lo

anterior está relacionado con el autocuidado, ya que por medio de la capacitación o generación de conocimientos se promueven pensamientos dirigidos al cuidado de sí mismo, por medio de esta también se permite que la persona reconozca el riesgo al que está expuesto por medio de las acciones inadecuadas como lo son, la confianza excesiva, la cual fue mencionada con anterioridad, por medio del autocuidado se espera que las prácticas de riesgo sean modificadas por un uso correcto de los elementos de protección personal.

Respecto al uso de elementos de protección personal se evidencio que otra de las razones para utilizarlos es el conocimiento de la norma de bioseguridad de cada organización, ya que como plantea Rojas (2015) estas normas tienen la finalidad de preservar la vida de los trabajadores a partir de conocimientos y comportamientos apropiados y seguros, teniendo en cuenta que no tener conocimientos de estas genera un gran riesgo; este mismo autor, en su investigación encontró como resultado que un gran porcentaje de su muestra presenta un conocimiento alto sobre estas normas, y tiene un grado de cumplimiento parcial.

Conclusiones

- En cuanto a las variables sociodemográficas estudiadas y las pruebas estadísticas realizadas, se logró determinar que el 28 % de los tanatopractores (3 personas) no utilizan elementos de protección personal y 9 personas correspondientes al 72% si los utilizan. Encontrando una directa relación entre dos personas casadas y una divorciada con el no uso de elementos de protección personal.
- En cuanto a los factores motivacionales, la variable de supervisión fue la que más alto puntuó; sin embargo no alcanzo a ser significativa, por lo cual aun cuando no tiene relación directa con el uso de los elementos de protección personal, se hace énfasis en esta por su proximidad.
- De acuerdo a las 3 categorías de la prueba aplicada del Cuestionario de Motivación en el Trabajo la que más puntuó en los tanatopractores fue la de motivación interna, y la que menos puntuó fue la de motivación externa en los tanatopractores de La Aurora.
- Para la población objeto de estudio, no se encontró relación entre el uso de elementos de protección personal y la motivación laboral.
- Teniendo en cuenta los resultados del presente estudio se logró evidenciar que los elementos de protección personal que son más utilizados por los tanatopractores de la Funeraria La Aurora son: los guantes, las botas, la bata anti fluido y el respirador.

Recomendaciones

Recomendaciones a la institución

- Realizar supervisiones periódicas cuando se estén llevando a cabo procesos de tanatopraxia para evidenciar el uso de los elementos de protección personal y así generar retroalimentación, reforzando comportamientos positivos, con el fin de lograr que la actividad de supervisión no se convierta en un aversivo para los empleados.
- Realizar capacitaciones de uso de elementos de protección personal para mejorar la percepción del riesgos y de autocuidado, con el propósito de lograr habilidades y que los tanatopractores empiecen a reconocer, a darle un significado al impacto que puede tener el no uso de estos elementos en su salud y actuar de forma segura a partir de los conocimientos adquiridos.
- Exponer con más frecuencia las normas de bioseguridad que posee la empresa, generando un alto grado de conocimientos de esta, para lograr comportamientos seguros en los tanatopractores de la Funeraria La Aurora y fortalecer la cultura de seguridad que tiene la institución.

Recomendaciones a líneas de investigación

- Generar más estudios relacionados al proceso de la tanatopraxia y el uso de los elementos de protección personal, ya que estas variables relacionadas pueden aportar

significativamente al sector de pompas fúnebres teniendo en cuenta el nivel de riesgo existente en esta práctica.

- Generar estudios relacionados en el área de tanatopraxia, ya que es una labor poco conocida por los demás, con la intención de fortalecer su reconocimiento, ya que fue una necesidad expresada por los tanatopractores del presente estudio.

Referencias

Alonso, M, Herrera, A, Polo, D, y Vargas, C. (2016 junio). *Adherencia a los elementos de protección individual (epi) que tiene el personal de salud que labora en el área de hospitalización de IV nivel en Bogotá*. (Trabajo de grado. Universidad Pontificia Javeriana). Repositorio Institucional - Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/21092/AlonsoMayorgaMarilyuz2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bravo, X, Chalapud M y Gómez L. (2015). *Descripción de los factores que intervienen en el uso de los elementos de protección auditiva en los empleados pertenecientes a una empresa metalmecánica de suroccidente Colombiano*. (Trabajo de posgrado), Universidad Iberoamericana de Bogotá. Recuperado de repositorio iberoamericana. <http://repositorio.iberoamericana.edu.co/bitstream/001/380/1/Descripci%C3%B3n%20de%20los%20factores%20que%20intervienen%20en%20el%20uso%20de%20los%20elementos%20de%20protecci%C3%B3n%20auditiva%20en%20los%20empleados%20pertenecientes%20a%20una%20empresa%20metalmec%C3%A1nica%20del%20suroccidente%20colombiano.pdf>

BTC- Centro de Estudios Superiores (2019, 24 de enero). Balance de accidentes laborales 2018. Consultado el 28 de octubre de 2019. <https://btcces.com/balance-de-accidentes-laborales-en-2018/>

Calisaya. D, Chuquimango.K , Gutarra. K (2017). *Razones que interfieren en el uso de los equipos de protección personal en los trabajadores de limpieza en una municipalidad de Lima.* (Tesis de grado. Universidad Peruana Cayetano Hereida).Repositorio UPCH.
<http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/644/Razones+que+interfieren+en+el+uso+de+los+equipos+de+protecci%C3%B3n+personal+en+los+trabajadores+de+limpieza+en+una+Municipalidad+de+Lima.pdf?sequence=1>

Coronado. J, Parada. J, Piedrahita. C (2017). *Diseño de una guía práctica para disminuir los efectos del riesgo biológico al cual está expuesto el personal del Jardín del Parque Cementerio Los Olivos.* (Trabajo de grado Especialización en gerencia de riesgos, seguridad y salud en el trabajo). Corporación Universitaria Minuto de Dios (2017).
Repositorio institucional uniminuto.
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5703/UVD-TRLA_PiedrahitaBohorquezCatalina_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Enriquez. J (2016). *Los equipos de protección personal y su incidencia en los riesgos laborales de los trabajadores del gobierno autónomo descentralizado del Cantón Salcedo, Provincia de Cotopaxi.* (Trabajo de grado Psicología Industrial. Universidad Técnica de Ambato) Repositorio institucional universidad técnica de ambato.
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/20268/1/TESIS%20JOSE%20ENRIQUEZ.pdf>

Fernández, B. E. (2013). *Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas*. <https://www.gestiopolis.com/factores-motivacionales-e-higienicos-deherzberg-en-las-empresas>

Hernandez, J. (2015). *Diseño de una herramienta que mida la resistencia al uso de elementos de protección personal en el sector productivo de la ciudad de Montería*. (Trabajo de grado. Universidad de Córdoba). Repositorio UniCordoba. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba>

Hernández, J y Parra E. (2015). Estudio y análisis de los niveles de accidentes en seguridad y salud ocupacional para determinar el índice de riesgos laborales en el cementerio de duran. (Tesis de grado. Universidad estatal de milagro). Repositorio Dspace. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/1847>

Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. (1998). NTP 492: *Cambios de actitud en la prevención de riesgos laborales (I): métodos y clasificación* https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_492.pdf/2ea6bd1b-865e-40d9-8d06-8303373c00e6

Instituto Español de Tanatopraxia.(2013 marzo). *Manual de tanatopraxia*. Líniazero edicions <http://www.liniazero.com/cmsFiles/catalog/tanatopraxia.pdf>

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. (2010, 15 de diciembre) *Guía Técnica Colombiana - 45. Guía para la identificación de los peligros y valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional*.
<https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

La Nación - La Noticia Independiente (2017). *Alarmanes cifras de accidentes laborales en Colombia*. Recuperado de <https://www.lanacion.com.co/2019/04/29/alarmanes-cifras-de-accidentes-laborales-en-colombia/>

López, J y Vásquez, C (2017). *Factores motivacionales que inciden en la seguridad laboral y en el desarrollo humano y organizacional en la empresa Metales S.A de la ciudad de Chinchiná* (Trabajo de grado de especialización en Gerencia en Talento Humano). Universidad de Manizales. Repositorio RIDUM.
http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3227/Vasquez_Claudia_Ximena_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lorento, L, Salanova, M, y Martinez I, M. (2011 Octubre). “*La relación entre el exceso de confianza y los accidentes laborales en trabajadores de la construcción: un estudio cualitativo*”. Seguridad en el trabajo. N° 86. <http://riesgoslaborales.wke.es/b7ee3b2>

Masache. V. (2017). *Evaluación y control de factores de riesgo biológico en el proceso de tanatopraxia en la industria funeraria*. (Tesis de grado, Universidad internacional sek).

Mego, G. (2016). Tanatopraxia y tanatoestética. *Todo un arte de conservar y embellecer al cadáver*. <http://bdigital.unal.edu.co/68145/1/60112-305939-1-PB.pdf>

Montero, R (2011). *Características y algunas limitaciones de los procesos de gestión de la seguridad basados en los comportamientos. Comisión de Seguridad en la Industria Siderometalurgica*. N° 171.

Ministerio del trabajo. (2014, 26 de mayo) *Decreto 1072 DE 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualiza+do+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Montero R (2011 Octubre) *El acto inseguro: ¡Se insiste en que es el gran culpable! Protección y Seguridad CCS. Consejo Colombiano de Seguridad*.

Ministerio del trabajo y seguridad social, (1979 22 de mayo) *Resolución 2400 DE 1979: Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los*

establecimientos de trabajo. <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979.pdf>

Niño, J & Yepes L (2016). *Análisis de los preconceptos que maneja los operarios sobre los elementos de protección personal en la construcción de obras de vivienda, en Girardot - Cundinamarca*. (Trabajo de grado de Ingeniería Civil). Universidad Piloto de Colombia. Repositorio UPC: <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/5830>

Ochoa. E (2016). *Imaginarios sobre el riesgo y la seguridad: aportes de trabajadores colombianos del sector de la construcción a la prevención de riesgos y la promoción de la salud en el trabajo* (Trabajo de grado de posgrado. Universidad Distrital Francisco José de Caldas). Repositorio RIUD. <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/4317/2/OchoaMoyaErikaVivian2016.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2020). *Seguridad y salud en el trabajo*. OIT. <http://ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*. OIT. 978-92-2-133155-1. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Shamseddin, S, Bagher, S y Mehdi, M. (2015 17 octubre). *Analysis of deaths and injuries from work accidents among groups of men in Iran between 2008 and 2012.*

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4640057/>

Sociedad de Prevención (s.f). *Prevención de Riesgos Laborales en funerarias.* Expertos en

"Inteligencia Preventiva" <http://www.psprevencion.com/psprevencion-noticias.php?id=710#submenuhome>

Reeve, J (1994). *Motivación y Emoción.* Madrid. Editorial McGraw-Hill.

[http://www.sidalc.net/cgi-](http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=SIDINA.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expression=mfn=002015)

[bin/wxis.exe/?IsisScript=SIDINA.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expres-](http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=SIDINA.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expression=mfn=002015)

[ion=mfn=002015](http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=SIDINA.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expression=mfn=002015)

RL Datos (2019 12 de septiembre). *Fasecolda - Reporte Consolidado por Compañía.*

<https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xCompania.aspx>

Secretaria de Salud de Bogota, (2004 23 de diciembre) *Circular 28 de 2004. Condiciones*

Higiénico-Sanitarias.

Bogotá

D.C,

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=16763&dt=S>

Serrato, M y Moncada, F (2017 Agosto). *Diseño del programa de control de riesgos químicos*

y biológicos para el área de tanatopraxia de Coopserfun.(Trabajo de grado.

Universidad Distrital Fransisco Jose de Caldas) Repositorio institucional Francisco

Jose

de

Caldas

<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/6444/1/MoncadaRiveraFabian2017.pdf>

Sum, M. (2015 marzo). *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis de grado. Universidad Rafael

Landivar Repositorio red de bibliotecas landivarianas

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Universidad Nacional de Santiago Del Estero. (2008), *Metodología de la investigación*.

Recuperado de <http://blog.uca.edu.ni/jmedina/files/2011/06/Proceso-de-investigacion-Cientifica1.pdf>

Anexos

Anexo 1. Consentimiento Informado

El presente proyecto investigativo tiene como objetivo Determinar la motivación laboral relacionada con el uso de elementos de protección personal en los tanatopractores de la Funeraria la Aurora en la sede de Manizales y la Virginia en el primer semestre del año 2020, es de anotar que este es un proceso académico el cual tiene como finalidad desarrollarse en una entidad privada, encargada de prestar servicios funerarios.

Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria y la opción que usted elija no tendrá ninguna incidencia en su trabajo o actividades relacionadas con él. En este sentido, lo invitamos a responder un instrumento que consta de 15 preguntas y una encuesta que consta de 18 preguntas; al mismo tiempo garantizamos que la información es totalmente confidencial, sin fines políticos, económicos, laborales y no representa ningún riesgo, estos instrumentos serán realizados con acompañamiento telefónico por parte de las autoras de proyecto investigativo debido a la contingencia relacionada con el Covid-19.

Si tiene alguna duda sobre el estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante el diligenciamiento de los instrumentos.

Por consiguiente, manifiesto que no he recibido presiones verbales, escritas y/o gestuales para participar en el estudio; que dicha decisión la tomé en pleno uso de mis facultades mentales, sin encontrarme bajo efectos de medicamentos, drogas o bebidas alcohólicas, de forma consciente, autónoma y libre.

Su firma indica que ha decidido participar voluntariamente en este estudio y que este consentimiento ha sido leído por _____ identificado con C.c _____ el mes de _____ del año _____ en la ciudad _____.

Firma y cedula del encuestado

Institución

Firma de evaluador

Anexo 2. Encuesta sociodemográfica

Por favor responda las siguientes preguntas marcando una o varias opciones de respuesta con una X o varias si lo considera necesario:

1. ¿Cuántos años tiene?_____
2. Sexo

F___ M___
3. Estrato socioeconómico: _____
4. ¿Cuál es el mayor nivel educativo que ha alcanzado?
 - a. Primaria.
 - b. Bachillerato.
 - c. Técnico.
 - d. Tecnólogo
 - e. Profesional
5. Estado civil:
 - a. Casado
 - b. Soltero
 - c. Unión libre
 - d. Divorciado
 - e. Viudo
 - f. Separado
6. ¿Cuántos hijos tiene?_____
7. ¿Cuánto tiempo lleva en el cargo?_____

8. ¿Cuánto tiempo lleva en la empresa? _____

9. Las siguientes preguntas están orientadas en reconocer sus conocimientos frente a los elementos de protección personal, para cada pregunta sólo puede utilizar una opción de respuesta:

¿En qué situaciones se deben utilizar los elementos de protección personal?

- a. Solo se utilizan cuando se quiere evitar que incremente un dolor o afectación adquirida en la salud física
- b. Solo en situaciones esporádicas o de emergencia cuando se realizará una actividad de alto riesgo y quiera evitar un accidente
- c. Siempre que se encuentre desempeñando la labor en el lugar de trabajo

Los elementos de protección personal:

- a. Siempre son los mismo para cualquier contexto laboral
- b. Siempre serán suministrados por el empleador o institución en la que labore
- c. No necesariamente deben estar certificados

¿Para qué se utilizan los elementos de protección personal?

- a. Para no tener ningún accidente en el puesto de trabajo.
- b. Para proteger mi salud y disminuir la exposición ante riesgos presentes en el puesto de trabajo
- c. Para cumplir con la norma de uso obligatorio de estos elementos

10. ¿Cuántas veces ha recibido formación o capacitación en el uso de elementos de protección personal para desempeñar su trabajo? _____

11. ¿Cree necesario recibir una capacitación sobre el uso elementos de protección personal?

Sí_____

No_____

12. ¿Cuáles son los elementos de protección personal que usted utiliza? (Marque todas las que considere necesarias)

a. Botas

b. Guantes

c. Gorro desechable

d. Delantal

e. Bata antifluidos

f. Tapabocas

g. Respirador

h. Gafas

Otros mencione cuáles:_____

13. ¿Considera necesario utilizar los elementos de protección personal para cumplir con las políticas y procedimientos establecidos en La Aurora?

Sí_____

No_____

14. ¿Usted cree que usar el EPP afecta su salario?

Sí_____

No_____

15. ¿Alguna vez ha recibido algún reconocimiento (verbal/social) por usar adecuadamente los elementos de protección personal o desempeñar alguna práctica o labor de forma adecuada y segura?

Sí_____

No_____

16. ¿Cuántos incidente y accidentes laborales ha tenido en los últimos dos años?_____

Mencione cual o cuales:

17. ¿Ha tenido algún incidente o accidente por la falta de uso de los elementos de protección personal?

Sí_____

No_____

Comente brevemente cómo fue el accidente:

18. Frente a la gestión realizada por el área de Seguridad y Salud en el trabajo en su empresa, usted considera que:

- a. Es muy completa, están pendientes de la seguridad y la salud de los rabajadores
- b. Se limitan hacer lo establecido y cumplir lo que exige la empresa
- c. No hay mayor gestión por parte de esta área

Anexo 3. Cuestionario de Motivación en el Trabajo

C.M.T.

CUADERNILLO DE ITEMS

Instrucciones Generales

Este cuestionario tiene por objeto recoger una idea general sobre aquellos aspectos del trabajo que son de interés para ud, y sobre las acciones que está dispuesto a realizar para conseguirlos.

Todas las respuestas dadas por ud, son impactantes para comprender sus intereses en el trabajo. Por tanto no hay respuestas buenas ni malas. Lo único que cuenta es su veracidad.

Esta encuesta está dividida en tres partes, cada una con sus respectivas instrucciones iniciales. Léalas con atención y no comience a responder hasta tanto esté seguro de haberlas comprendido.

Responda todas y cada uno de los puntos, pero no les dedique, demasiado tiempo.

Responda con rapidez y de la manera más veraz y espontánea.

PRIMERA PARTE

En esta parte usted encontrará varios grupos de afirmaciones que representan deseos o aspiraciones relacionadas con el trabajo. Lea las afirmaciones de cada grupo y ordénelas según la importancia que cada una tiene para usted, comenzando por la más importante y terminando con la de menor importancia. Una vez decidido el orden, asígnele el número cinco (5) a la que consideró más importante, el número cuatro (4) a la que consideró en segundo lugar y continúe en orden descendente hasta asignarle uno (1) a la que consideró de menor importancia.

Una vez ordenadas las cinco afirmaciones observe la letra que precede a cada una de ellas. Ubíquela en la HOJA DE RESPUESTAS según el número al que pertenece. Escriba el número de orden que le dio a cada afirmación, en el círculo que está frente al número y letra correspondientes.

Ejemplo:

- O. LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:
- a) Dirigir personal.
 - b) Ser estimado.
 - c) Tener amistades.
 - d) Ser elogiado
 - e) Llevar a cabo lo que soy capaz de hacer.

En la hoja de respuestas usted anotará su ordenamiento (5, 1, 4, 2, 3), así:

- O. A) 5
b) 1
c) 4
d) 2
e) 3

ASEGÚRESE DE HABER COMPRENDIDO, ANTES DE COMENZAR A RESPONDER
NO ESCRIBA ESTE CUADERNILLO
HAGA SUS MARCAS EN LA HOJA DE RESPUESTAS

1. LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a) Saber que se reconocen mis conocimientos y capacidades
- b) Poder coordinar y estimular los esfuerzos de otros
- c) Saber que otras personas me aprecian
- d) Idear formas más eficientes de hacer el trabajo para aventajar a otros con la calidad de los resultados
- e) Poderme ocupar en aquellos

2) LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a) Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta.
- b) Mantener una relación cordial con los compañeros de trabajo.
- c) Poder persuadir o convencer a otros para llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo.
- d) Poder ocuparme en lo que verdaderamente sé y puedo hacer.
- e) Poder resolver, con más éxito que los demás, los problemas difíciles del trabajo.

3) LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a) Tener personas a cargo a las que yo pueda corregir o estimular por su rendimiento.
- b) Llegar a sentir aprecio y estimación por las otras personas.
- c) Darme cuenta de que perfecciona mis conocimientos.
- d) Ser mejor en el trabajo que el común de las personas.
- e) Que mis compañeros me tengan respeto y reconocimiento por lo que valgo como persona.

4) LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a) Contar con la compañía y el apoyo de los compañeros de trabajo.
- b) Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta.
- c) Poder enseñar y dar sugerencias a otros sobre la solución de problemas relacionadas con el trabajo.
- d) Saber que voy adquiriendo mayor habilidad en mi ocupación.
- e) Lograr resultados de mejor calidad que los que alcanzan otros en su trabajo.

5) LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a) Tener la oportunidad de influir en la gente para sacar adelante las cosas.
- b) Estar con personas que sean unidas, se apoyen y se defiendan mutuamente.
- c) Que las otras personas acepten mis méritos.
- d) Idear algo de interés y luchar hasta sacarlo adelante.

SEGUNDA PARTE

Aquí encontrará varios grupos de afirmaciones relacionadas con los medios más efectivos para alcanzar ciertos beneficios en el trabajo. Cada grupo está encabezado por una frase que muestra una situación de trabajo deseada. Enseguida se encuentran cinco frases que describen acciones que una persona puede realizar para lograr la situación deseada. Ordene las cinco acciones según el orden de importancia en que usted está dispuesto a realizarlas. Asígnele el número cinco (5) a la que realizaría en primer lugar, el número cuatro (4) a la que llevaría a cabo en segundo término y continúe en orden descendiente hasta darle el valor uno (1) a la que solamente realizaría en un caso extremo.

Una vez ordenadas las acciones, observe la letra que precede a cada una. Ubíquela en la HOJA DE RESPUESTAS y escriba, en el círculo correspondiente, el número de orden que le dio.

Ejemplo:

0. EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA CONSEGUIR UNA MEJORA SALARIAL ES:
- a) Cumplir con el horario de trabajo.
 - b) Colaborar con los compañeros.
 - c) Solicitarlo directamente al jefe.
 - d) Cuidar los equipos e implementación de la empresa.
 - e) Vincularme a un grupo de presión.

Si usted dio a las afirmaciones el orden 1, 4, 2, 3,5, en la hoja de respuestas escribirá así:

- 0 a) 1
- b) 4
- c) 2
- d) 3
- e) 5

**ASEGÚRESE DE HABER COMPRENDIDO, ANTES DE COMENZAR A RESPONDER
NO ESCRIBA ESTE CUADERNILLO
HAGA SUS MARCAS EN LA HOJA DE RESPUESTAS**

6. USUALMENTE EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER UN TRATO JUSTO Y CONSIDERADO POR PARTE DEL JEFE ES:

- a) Economizar materiales e implementos de trabajo y evitar los riesgos de pérdidas y daños.
- b) Con todo respeto solicitarle un trato justo y considerado, cuando sea necesario.
- c) Dar cumplimiento a lo que él espera que uno lleve a cabo.
- d) Dedicarse con empeño al trabajo durante el tiempo debido.
- e) Dar cumplimiento a sus instrucciones y sugerencias.

7. EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA TENER UN TRABAJO VERDADERAMENTE INTERESANTE ES:

- a) Ponerle empeño e imaginación.
- b) Solicitar personalmente al jefe mi ubicación en un trabajo que se acomode bien a mis capacidades o que me interese.
- c) Esforzarme por realizar con entusiasmo las funciones y tareas asignadas.
- d) Confiar en que la empresa me brinde una nueva oportunidad.
- e) Acepte con interés los cambios de puesto de trabajo o de actividad cuando el jefe lo solicite.

8. USUALMENTE EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA OBTENER AUMENTOS DE SUELDO Y MEJORES BENEFICIOS ECONÓMICO ES:

- a) Convencer al jefe de que poseo los méritos suficientes para ello.
- b) Hacer el trabajo con eficiencia y responsabilidad.
- c) Aceptar y cumplir las funciones, normas y reglamentos de trabajo.
- d) Acatar las decisiones y orientaciones del jefe inmediato.
- e) Estar a la espera de que la empresa haga los aumentos convenientes según sus posibilidades.

9. EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER UN ASCENSO EN EL TRABAJO ES:

- a) Dar apoyo a los proyectos, planes y políticas de la empresa.
- b) Presentar proyectos e iniciativas en el trabajo.
- c) Convencer al jefe, no solo con palabras sino con el rendimiento, de los méritos y capacidades con que cuento.
- d) Darle tiempo a la empresa para que se dé cuenta de mis conocimientos y capacidades.
- e) Dar colaboración y apoyo a las decisiones del jefe de la dependencia donde uno trabaja.

10. EL MEDIO MÁS EFICAZ PARA PODERSE INTEGRAR A UN GRUPO DE TRABAJO ES:

- a) Mostrar interés en la tarea encomendada al grupo.
- b) Ofrecerle apoyo cuando sea necesario trabajar para obtener ventajas o beneficios para el bien de todos.
- c) Colaborarle para que pueda sacar adelante los trabajos que su jefe le encargó.
- d) Esperar que, a medida que se vayan conociendo, me acepten y me tengan en cuenta.
- e) Mostrarse respetuoso de las personas y de las normas sociales.

TERCERA PARTE

Aquí también encontrará varios grupos de afirmaciones realizadas con aspectos diferentes del trabajo. Cada grupo tiene cinco afirmaciones. Léalas y ordénalas según la importancia que les concede. Asígnele el número cinco (5) a la que consideró más importante, el número cuatro (4) a la que asignó el segundo lugar y continúe en orden descendente hasta darle uno (1) a la que encontró de menor importancia.

Una vez ordenadas las afirmaciones, observe la letra que corresponde a cada una, ubíquela en la HOJA DE RESPUESTAS y escriba en el círculo el valor que le asignó.

Ejemplo:

- 0. LO MÁS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:
 - a. Viajar a otros sitios como parte de mi trabajo.
 - b. Supervisar un gran número de personas.
 - c. Recibir elogios por contribuciones importantes al trabajo.
 - d. Ganar mucho dinero.
 - e. Tener un puesto que me haga sentir competente y hábil.

Si usted asignó los valores 3, 5, 1, 2,4, en la hoja de respuestas marcará:

- 0. a. 3
- b. 5
- c. 1
- d. 2
- e. 4

ASEGÚRESE DE HABER COMPRENDIDO, ANTES DE COMENZAR A RESPONDER
NO ESCRIBA ESTE CUADERNILLO
HAGA SUS MARCAS EN LA HOJA DE RESPUESTAS

11. LO MÁS IMPORTANTE PARA MÍ EN EL TRABAJO ES:

- a. Contar con un jefe que se preocupe de verdad por su gente.
- b. Ganar buenos auxilios económicos y buenas prestaciones extralegales para mi beneficio y el de mi familia.
- c. Tener ascensos que me permitan alcanzar un trabajo de mayor responsabilidad.
- d. Poder integrar mis esfuerzos a las actividades de otras personas para producir resultados conjuntos que beneficien a todos.
- e. Poder experimentar interés y motivación por mis tareas.

12. LO MÁS IMPORTANTE PARA MÍ EN EL TRABAJO ES:

- a. Ganar un sueldo que me permita atender adecuadamente todas mis necesidades y las de mi familia.
- b. Tener ascensos para lograr un trabajo más interesante e importante.
- c. Podemos integrar a un equipo con gente dinámica.
- d. Que mi jefe evalúe mi rendimiento de una manera considerada, comprensiva y justa.
- e. Desempeñar un trabajo que contenga actividades variadas y verdaderamente interesantes.

13. LO MÁS IMPORTANTE PARA MÍ EN EL TRABAJO ES:

- a. Contar con un sueldo equivalente o mejor que el de otras personas que trabajan en mi ocupación.
- b. Trabajar en equipo con gente de la que yo pueda aprender.
- c. Tener un jefe que me dé a conocer los resultados de mi trabajo.
- d. Tener ascensos que me permitan ir obteniendo mayor prestigio y autoridad.
- e. Poder atender con frecuencia asuntos y situaciones de trabajo diferentes.

14. LO MÁS IMPORTANTE PARA MÍ EN EL TRABAJO ES:

- a. Trabajar con otros para beneficiarme de sus conocimientos y experiencia.
- b. Saber que periódicamente puedo recibir aumentos salariales.
- c. Llevar a cabo actividades variadas y de interés que me eviten la rutina y la monotonía.
- d. Tener ascensos que me permitan sentir que progreso y me perfecciono en mi ocupación.
- e. Tener un jefe que se fije más en mis aciertos que en mis errores.

15. LO MÁS IMPORTANTE PARA MÍ EN EL TRABAJO ES:

- a. Estar en un grupo capaz de organizar y llevar a cabo actividades de interés y utilidad.
- b. Ganar un sueldo que verdaderamente recompense mi esfuerzo.
- c. Tener un jefe que, antes que exigir, me apoye y motive.
- d. Poder elegir la mejor entre diversas posibilidades de realizar las tareas.