

**IDENTIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PISCOSOCIAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA PLANTA DE PROCESO DE LA EMPRESA
DISTRAVES S.A.**

FERNEY MAURICIO BIANCHA ALMEYDA

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD DE PSICOLOGIA

FLORIDABLANCA

2011

**IDENTIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PISCOSOCIAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA PLANTA DE PROCESO DE LA EMPRESA
DISTRAVES S.A.**

FERNEY MAURICIO BIANCHA ALMEYDA

**Trabajo de grado En Modalidad de Pasantía como Requisito para Optar al Título de
Psicólogo**

Asesora:

Martha Patricia Romero Caraballo

Psicóloga

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD DE PSICOLOGIA

FLORIDABLANCA

2011

NOTA DE ACEPTACIÓN _____

PREIDENTE DEL JURADO _____

JURADO 1 _____

JURADO 2 _____

FLORIDABLANCA _____

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	7
JUSTIFICACIÓN	7
Objetivo General	8
Objetivos Específicos	8
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	9
REFERENTE CONCEPTUAL	10
PROCEDIMIENTO	15
RESULTADOS	17
DISCUSIÓN	22
CONCLUSIONES	23
SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	25

RESUMEN GENERAL DEL TRABAJO DE GRADO

TITULO: IDENTIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA PLANTA DE PROCESO DE LA EMPRESA DISTRAVES S.A.

AUTOR: FERNEY MAURICIO BIANCHA ALMEYDA

FACULTAD: PSICOLOGÍA

ASESOR: Ps. MARTHA PATRICIA ROMERO CARABALLO

RESUMEN

El presente informe hace referencia al proyecto de pasantía realizado en Distraves S.A. para obtener el título como psicólogo, con el fin de diagnosticar los factores de riesgo psicosocial presentes en los operarios de la planta de producción industrial del área de beneficio y la propuesta de mejoras referentes a los riesgos psicosociales para 132 trabajadores. La propuesta se desarrolló con la Guía para la Identificación de los Peligros y la Valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional (GTC 45) para la elaboración del panorama de riesgos psicosocial. La propuesta de trabajo se direccionó con la ejecución de 3 fases: Identificación de los factores de riesgo psicosocial; Relación de los resultados obtenidos en el panorama de riesgos, específicamente en el riesgo psicosocial y Presentación del panorama desarrollado por medio de la socialización de la pasantía, resaltando los resultados obtenidos y la importancia de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Al final de la pasantía se evidencia como resultados la presencia de dos riesgos psicosociales en toda el área de producción observada: jornada de trabajo y condición de la tarea. La propuesta de mejora contempla la creación de un segundo turno y programas de capacitación en higiene u seguridad industrial.

Palabras clave: Salud ocupacional, riesgo psicosocial, estrés, prevención.

GENERAL SUMMARY OF WORK OF DEGREE

TITLE: IDENTIFICATION OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS ON WORKERS FROM DISTRAVES S.A. PROCESSING PLANT

AUTHOR: FERNEY MAURICIO BIANCHA ALMEYDA

FACULTY: PSYCHOLOGY

DIRECTOR: Ps. MARTHA PATRICIA ROMERO CARABALLO

ABSTRACT

This report refers to the internship project conducted in Distraves S.A. for the title as a psychologist to diagnose psychosocial risk factors present in plant operations industrial production in the area of benefit and the proposed improvements related to psychosocial risks for 132 workers. The proposal was developed with the Guidelines for Hazard Identification and Risk Assessment of Occupational Safety and Health (GTC 45) for the development of psychosocial risk landscape. The proposed work will address the implementation of 3 phases: Identification of psychosocial risk factors; ratio results in the risk landscape, specifically the psychosocial risk and presentation of the scenario developed through the socialization of the internship, highlighting the achievements and the importance of the assessment of psychosocial risk factors.

At the end of the internship as a result evidenced the presence of two psychosocial risks throughout the production area observed: working hours and conditions of the task. The improvement proposal envisages the creation of a second shift and training programs in hygiene or industrial safety.

Keywords: Occupational health, psychosocial risk, stress, prevention.

Introducción

Para abordar el reto del diagnóstico de los riesgos psicosociales presentes en Distraves S.A. es necesario apoyarse en herramientas ya estandarizadas, como lo es la GTC 45 del ICONTEC. La GTC 45 brindó la guía básica para realizar el panorama de los riesgos psicosociales, comprendiendo que a partir del primero es posible la valoración de cambios a través del tiempo.

Actualmente existen en muchos resultados de investigaciones donde discuten que los factores de riesgo psicosocial afectan a la salud. El efecto que estos riesgos pueden generar tiene una particular forma de llamar la atención de las corporaciones, dado que el intervenirlos se convierte en una necesidad de inversión económica y en talento humano.

Citando a Peiro (2004) cabe definir el sistema de trabajo como el conjunto de tareas, reglas, procedimientos y procesos que plasmados en actividad humana individual y/o colectiva y en procesos mecánicos automatizados, posibilitan la producción de bienes y servicios con un determinado nivel de eficacia y eficiencia, Como es el caso en la planta de producción industrial de Distraves S.A.,

Justificación

Las nuevas condiciones de trabajo que se imponen a medida que el mundo empresarial es más competitivo, globalizante e implementa nuevas tecnologías, provocan que la atención se fije en los problemas de salud que los trabajadores adquieren en la medida que ocurre el cambio dentro de la organización. Así poniendo bajo riesgo la salud física y mental del empleado, haciendo necesaria la intervención del profesional para diagnosticar los posibles riesgos laborales y psicosociales.

La Organización Internacional del Trabajo, define Riesgos Psicosociales como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, y las condiciones de su organización por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y experiencias, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”. (OIT, 2000).

Es un hecho que, “los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo han ido adquiriendo cada vez más relevancia por las evidencias encontradas en la relación entre los riesgos psicosociales en el trabajo y el incremento de procesos mórbidos en los trabajadores” (Villalobos, 2004). El diagnóstico y evaluación de riesgos en el trabajo como el proceso dirigido a valorar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de obrar de forma apropiada sobre las medidas preventivas que deben adoptarse (Cirujano, 2000). La evaluación de los riesgos psicosociales supone entonces un proceso de consolidación de la información tomada a través del análisis de los factores de riesgo, de los resultados de los indicadores de riesgo (accidentes, enfermedades, resultados de las cuestionarios de factores de riesgos psicosociales, etc.) y de la aplicación de los criterios de evaluación específicos (Laurell, 1991) a favor del bienestar del recurso humano que labore en la compañía.

Objetivo general

Diagnosticar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de la planta de proceso Distraves S.A.

Objetivos específicos

Diagnosticar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de Distraves S.A. utilizando la Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional – GTC 45 (2010/12/15).

Interpretar datos de orden cualitativo, resultantes del análisis de la información.

Realizar valoración de riesgo derivado de los factores de riesgo psicosocial identificados

Socializar los resultados obtenidos del trabajo de pasantía con el fin de planificar actividades preventivas ante el riesgo psicosocial diagnosticado.

Contextualización de la Institución

Empresa del sector avícola, que se ha especializado en suministrar alimentos cárnicos nutritivos, saludables y de exquisito sabor, elaborados con tecnología y calidad.

Hablar de Distraves S.A. es hablar de experiencia, confiabilidad, calidad, tecnología, frescura y el sabor que identifica los productos con la calidad Distraves.

Distraves nace el 8 de Septiembre de 1966 como comercializadora de alimentos concentrados para el sector avícola. Y en mil 1975 incursiona en la comercialización y producción de pollo convirtiéndose en el pilar de la avicultura colombiana y una de las compañías más solidas e influyentes del país.

En 1988 para responder a la inaplazable necesidad del consumidor moderno de racionalizar su tiempo, se montó la planta especializada en la producción de carnes frías “DELICHICKS de puro pollo”, convirtiéndose en la primera empresa colombiana en lanzar al mercado embutidos de pollo. En 1993, “DISTRAVES LTDA” y “Serranos y Compañía” deciden fusionarse en una sola empresa llamada DISTRAVES S.A. En el año 1999, DISTRAVES S.A. empieza a procesar, madurar y empacar al vacío carne de res con la marca “Carnes Manzanares”, como complemento a la demanda de los consumidores.

Distraves distribuye sus productos al territorio nacional a través de sus puntos de venta directos, supermercados, tiendas y grandes clientes. La correcta ejecución de su estrategia a llevado a Distaves a ser uno de los lideres en producción, distribución y comercialización de los productos desarrollados por sus marcas Distraves, Delichicks y Carnes Manzanares. Cuyas plantas de producción se encuentran en el municipio de Piedecuesta Via Guatiguara Granja el Diamante.

Al adquirir la materia prima adecuada de pollo en pie, se inicia el proceso de producción en la planta de beneficio, con los más altos estándares de calidad. La planta de beneficio, primera certificada en Colombia por el ICONTEC con la norma ISO-9001, 2000 - NTC 9001:2000. Igualmente cuenta con la certificación del sistema HACCP que asegura la calidad e inocuidad del producto aprobada por el INVIMA. Actualmente cuenta con una certificación en su sistema de gestión de calidad otorgada por el ICONTEC e IQNet – ISO

9001:2008 por “Beneficio y distribución de pollo en canal, presa y derivados. Prestación del servicio de maquila y adobo”

El proceso de producción industrial esta centralizado en el departamento de Santander, donde se encuentran las granjas reproductoras, planta de incubación, planta de concentrados, planta de producción industrial y sede administrativa. La marca Distraves se comercializa en 13 departamentos del territorio colombiano (Antioquia, Atlántico, Boyacá, Caldas, Casanare, Cesar, Cundinamarca, Magdalena, Meta, Norte de Santander, Santander, Tolima y Valle del Cauca)

Misión

Suministrar alimentos cárnicos de excelente calidad, con responsabilidad social y alta rentabilidad, generando plena satisfacción en los clientes, colaboradores, accionistas y la comunidad.

Visión

Ser la empresa más competitiva por su agilidad, calidad e innovación en el sector avícola a nivel nacional y la de más amplio crecimiento integral en el mercado de carnes frías en el país.

Referente conceptual

No hay lugar en el mundo donde no haya trabajo por realizar, o donde se solicite de mano de obra calificada o no calificada para apoyar el impulso de proyectos económicos, y por ende el mundo del trabajo presenta diversidad de oportunidades de desarrollo tecnológico, político y social. Concretamente dicho desarrollo permite la creación de nuevas relaciones sociales, por ejemplo, al recordar que una de las primeras preguntas formuladas entre extraños para conocerse y socializar es ¿a qué te dedicas?

Por esta razón puede decirse que la acción del trabajo implícitamente es un fenómeno psicológico, y que contenidos en ese fenómeno pueden observarse conductas saludables y patológicas, investigativas y de tecnificación. La finalidad de la psicología organizacional se interesa en el estudio del comportamiento de las personas en el trabajo y las organizaciones (Coon, 1999).

En la actualidad, para el mundo empresarial el posibilitar la reducción de costos, el ausentismo, la pérdida de mano de obra son temas tenidos en cuenta día a día. Ya sea sustentado por algún paradigma económico, tecnificación de las cadenas de producción o recurso humano. Y en consecuencia no se aparta la idea de ser un tema que le atañe a la seguridad o higiene industrial, concretamente a la salud ocupacional.

Por parte de las organizaciones se está participando en el desarrollo de recursos humanos que permitan una mejor organización del trabajo, donde las condiciones del mismo sean seguras y saludables. Siendo así, se requiere de diseñar procesos de salud laboral con perspectiva participativa; estableciendo políticas, procedimientos y requisitos claros y definidos, con el compromiso firme para dotar de los medios o elementos de protección que permita enfrentar los riesgos inherentes de las labores, como lo plantea el Ministerio de Protección Social en su resolución 2646 de 2008, hablando de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. La meta entonces ha de dirigirse a: favorecer la salud global de los trabajadores y mejorar la eficiencia de la organización (Garrosa et. al. 2006)

En la psicología organizacional se reconoce la interdependencia establecida entre los individuos, las organizaciones y la sociedad, sin dejar de lado el impacto sobre ellos por factores como las políticas gubernamentales, las tendencias del consumo, los cambios en la composición de la mano de obra y la oferta laboral en el mercado de trabajo (Montenegro, 2008). Al surgir conflictos entre la relación hombre – trabajo en cualquiera de las diferentes actividades laborales, como industrial, servicios, organizaciones de salud y académicas, de asistencia social, y entre otras, la psicología organizacional tiene por prioridad facilitar la solución. Se considera a la psicología organizacional como la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, y a través de las formas en que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas (Zepeda, 1999).

Una de las razones para dirigir los esfuerzos de la organización hacia el departamento de recursos humanos se debe a la relevancia del tema sobre la prevención de los riesgos laborales, la salud de los trabajadores y la importancia de generar y mantener altos niveles de motivación entre los mismos. Dentro de las organizaciones puede aumentar la productividad inmediata mientras se disminuye la satisfacción laboral. Y cuando ésta es baja, el ausentismo se dispara, la moral se derrumba y hay un índice alto de rotación de empleados, lo que conduce a mayores costos de capacitación a ineficiencia (Conn, 1999). Finalmente, pensar que los factores de riesgo psicosociales en el trabajo son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de la organización que tienen la capacidad de afectar tanto la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Los factores de riesgo psicosociales son condiciones que influyen en la salud de los trabajadores y que afectan su rendimiento laboral, siendo características de la organización del trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicofisiológicos. Para la evaluación de los riesgos psicosociales es obligación por parte del empleador la identificación de los posibles riesgos, entendiendo que estos tienen una connotación negativa; paralelamente se deben identificar los factores protectores con los que se vela la promoción de la salud y el bienestar del trabajador.

Sobre el tema, en 1984 durante la realización del comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo de la Organización Mundial de la Salud, define a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización... salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo” (OIT, 2000). En el mismo informe menciona como consecuencia psicológica el “estrés psicosocial [como] inherente al trabajo y a las condiciones de empleo, actúan durante largo tiempo, [pudiendo] pueden ir más allá de los recursos de la persona”.

Sobre las consecuencias psíquicas producidas por el estrés laboral puede decirse que perjudican la salud de la persona y el ambiente social y además, inhibe la creatividad, la autoestima y el desarrollo personal (INSHT, 2001b). Entre los efectos negativos producidos por el estrés se encuentran:

- la preocupación excesiva

- la incapacidad para tomar decisiones
- sensación de confusión
- incapacidad para concentrarse
- dificultad para mantener la atención
- sentimientos de falta de control
- sensación de desorientación
- frecuentes olvidos
- bloqueos mentales
- hipersensibilidad a las críticas
- mal humor
- mayor susceptibilidad a sufrir accidentes
- consumo de sustancias psicoactivas

El mantenimiento de estos efectos puede provocar el desarrollo de trastornos psicológicos asociados al estrés. Entre los más frecuentes están:

- trastornos del sueño
- trastornos de ansiedad
- fobias
- drogodependencias
- trastornos sexuales
- depresión
- trastornos afectivos
- trastornos alimenticios
- trastornos de personalidad

Todas estas consecuencias deterioran la calidad de las relaciones interpersonales, tanto familiares como laborales, pudiendo provocar la ruptura de dichas relaciones (INSHT 2001b).

Las consecuencias evidentes por enfermedad, absentismo o suicidio representan un alto tributo, pero también lo hacen los costes ocultos como la ruptura de las relaciones interpersonales, el aumento de cambio de puesto de trabajo, la disminución de la

creatividad, el bajo rendimiento, la agresividad en el trabajo y el empeoramiento de la calidad de vida (INSHT, 2001b).

De la teoría de Harrison, (citado por Duque 2005) se identifican tres factores importantes en la generación de estrés ocupacional:

- ✓ Los recursos con los que cuentan las personas para hacerles frente a las demandas del medio
- ✓ La percepción de las demandas por parte del sujeto y
- ✓ Las demandas en sí misma.

Estudios realizados sobre factores de riesgo psicosociales, confirman que la salud física peligra cuando el medio de trabajo deshumaniza a la persona, por una combinación de factores que lo exponen a riesgos físicos y psicosociales (Cox, 1993).

La investigación sugiere que esta sobrecarga de trabajo, tanto cualitativa como cuantitativa produce diferentes síntomas de tensión psicológica y física; estos síntomas incluyen: insatisfacción en el trabajo, autodepreciación, sensación de amenaza y de malestar, tasa elevada de colesterol, aceleración del ritmo cardiaco y aumento del consumo de tabaco.

Se ha establecido una relación entre el trabajo monótono, rutinario, efectuado en un ambiente poco estimulante propio de la producción en masa y diferentes categorías de afecciones orgánicas, trastornos fisiológicos y otras enfermedades. (Cox, 1993). Ej. : Líneas de montaje con ritmos de trabajo impuestos y determinadas tareas de oficina.

Procedimiento

Fases

Fase 1

Identificar los factores de riesgo psicosocial en el área de Beneficio de la planta de producción industrial de Distraves S.A. por medio de la observación, diario de campo y elaboración del panorama de riesgos laboral – sección riesgo psicosocial.

Fase 2

Relacionar los resultados obtenidos en el panorama de riesgos, específicamente en el riesgo psicosocial.

Fase 3

Presentar el panorama desarrollado por medio de la socialización de la pasantía, resaltando los resultados obtenidos y la importancia de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Sujetos

Al momento 132 empleados componen la mano de obra en el área de Beneficio en dos turnos diarios, y esta a su vez está dividida en tres áreas llamadas, de acuerdo al orden de la cadena de producción cuelga, línea y empaque. Existen 5 cargos diferentes destinados para la continuación del procesamiento del pollo, que son Jefe de producción industrial, Coordinador de beneficio, supervisor de beneficio, operario y digitador. En el caso de los supervisores se dispone de dos personas para cada división del área de Beneficio siendo en total 6. Las características de los sujetos mencionados anteriormente se describen a continuación:

EDAD		
18 a 25 años	67	50,75 %
26 a 33 años	42	31,81 %

33 a 40 años	17	12,87 %
40 a 48 años	6	4,54 %

ESTADO CIVIL		
Soltero	37	28,03 %
Unión libre	49	37,12 %
Casado	42	31,81 %
Divorciado	4	3,03 %

ESCOLARIDAD		
Ninguno	25	18,93 %
Primaria	41	31,06 %
Bachillerato	57	43,18 %
Técnico o Tecnólogo	9	6,81 %
Universitario	1	0,75 %

CARGOS		
Jefe	1	0,75 %
Coordinador	1	0,75 %
Supervisor	6	4,54 %
Operario	122	92,42 %
Digitador	2	1,51 %

Instrumento

Se utiliza la Guía Técnica Colombiana 45 (GTC 45) para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional, para crear el panorama de riesgos laboral. Las GTC 45 ofrece un modelo claro y consistente para la gestión del riesgo de seguridad y salud ocupacional, su proceso y sus componentes.

El diario de campo (ver anexo 4) a la vez permite registrar cada una de las actividades, puestos de trabajo y posibles riesgos existentes en el área para así incluirlos en el panorama de riesgos laboral de la compañía.

Resultados

Luego de la recolección de información, organización y el proceso de enmarcarla dentro del panorama de riesgos, se especifican los puestos de trabajo de cada área en la planta de producción, siendo evidente que el factor de riesgo predominante es “jornadas de trabajo” y como fuente generadora: “jornadas prolongadas, el trabajo repetitivo y la monotonía” descritos en el panorama de riesgo laboral (creado junto con el coordinador de salud ocupacional).

Descritos en la Tabla 1 se pudo identificar en total 26 puestos de trabajo necesarios para realizar el proceso de beneficio, distribuidos entre los operarios de la siguiente manera:

PUESTOS DE TRABAJO POR TURNO			
ÁREA DE COLGADO	ÁREA DE LINEA		ÁREA DE EMPAQUE
Producción bajado y acomodación de guacales	Arreglos de patas con hongos	Raspado de mollejas	Cuarto de hielo
Producción banda huacales	Transferencia	Bajar cabeza	Chiller
Colgado	Tres puntos	Corte con tijeras de nuca, pico y tráquea	Colgado en cadenilla seleccionadora
	Pistola de cloacas	Sacado de buche	Empaque pesadores
	Corte de abdomen	Separación	Encarre de pesadas
	Eviscerado	Revisado de canales	Digitado
	Bajado de hígados e intestinos	Extracción de pulmones	Carrusel
	Bajado de grasa de mollejas		Linco

Tabla 1. Puestos de trabajo por turno

Para cada puesto de trabajo se distribuyen 124 trabajadores entre operarios y digitadores. Los cuales se distribuyen en un rango de máximo 5 y mínimo 2 trabajadores por puesto de trabajo. De los 124 trabajadores en el área ocasionalmente los supervisores, como el coordinador y el jefe del área, cumplían funciones de operario, con el propósito de cubrir ausencias en la cadena de producción. Exponiéndose al mismo nivel de riesgo de los operarios.

Referente a los riesgo psicosociales diagnosticados, tal como se mencionó anteriormente, existe un patrón acerca del factor de riesgo “jornada de trabajo” presente en 25 de los 26 puestos de trabajo del área.

El panorama de riesgos que permite ver la estructura organizacional del área, muestra cómo en Colgado las jornadas prolongadas de trabajo por horas extras y falta de personal general recarga laboral a medida que el ausentismo de los operarios afecta a quienes se encuentran en el puesto de trabajo, ver Tabla 2.

Peligro					
Área	Puesto de Trabajo	Clase de Riesgo	Factor de Riesgo	Fuente Generadora	Efecto Conocido
Zona de Colgado	<i>Producción Bajado y acomodación de guacales</i>	Psicosocial	Jornada de trabajo	Jornadas prolongadas, trabajo positivo y monótono	Ausentismo laboral, disminución en la productividad.
	<i>Producción banda huacales</i>				
	<i>Colgado</i>				

Tabla 2. Panorama de riesgo de Colgado

Junto con la coordinadora de salud ocupacional inició un programa de sensibilización en las áreas. Por medio de este programa se hacen capacitaciones y continuos recordatorios de la importancia de realizar pausas activas y pequeños momentos de relajación con el cese de actividades durante la producción. Las cuales se integran en la categoría de Controles en el panorama de riesgos.

Exposición				Controles	
Puesto de Trabajo	Números de Expuestos	% de expuestos	Tiempo de Exposición	Controles Existentes	Controles Recomendados
<i>Producción Bajado y acomodación de guacales</i>	5	16%	6	Implementación de dos turnos para disminuir la jornada laboral	Realizar pausas periódicas en intermedio de cada turno o jornada.
<i>Producción banda huacales</i>	2	6%	6	implementación de dos turnos para disminuir el horario	Realizar pausas periódicas en intermedio de cada

				de la jornada laboral	turno o jornada.
<i>Colgado</i>	5	16%	6	Implementación de dos turnos para disminuir el horario de la jornada laboral	-

Tabla 3. Controles en Colgado

Para el área de la línea se integra el nuevo factor de riesgo “Condiciones de la tarea” que dependen en gran medida de la normalidad del proceso. Teniendo en cuenta como fuente generadora que ocasionalmente las jornadas laborales se extienden debido a paradas (parada es el término usado en la planta de producción, donde se detiene el proceso sin haberlo terminado por caso de emergencia o casusa mayor) durante el proceso. Dado que se trabaja en una cadena de producción la consecución del proceso inicial y siguientes es vital para finalizar el mismo, ocasionalmente ocurren las pargas por falla mecánica y/o agotamiento de los operarios.

Peligro					
Área	Puesto de Trabajo	Clase de Riesgo	Factor de Riesgo	Fuente Generadora	Efecto Conocido
Línea	Arreglos de patas con hongos	Psicosocial	Jornada de trabajo	Jornadas prolongadas, trabajo positivo y monótono	Ausentismo laboral, disminución en la productividad.
	Transferencia				
	Tres puntos				
	Pistola de cloacas				
	Corte de abdomen				
	Eviscerado				
	Bajado de hígados e intestinos				
	Bajado de grasa de mollejas		Condiciones de la tarea	Extensión de la jornada laboral debido a paradas durante el proceso	Disminución en la productividad, estrés laboral.
	Raspado de mollejas				
	Bajar cabeza				
	Corte con tijeras de nuca, pico y tráquea				
	Sacado de buche				
	Separación				
	Revisado de canales				
	Extracción de pulmones				

Tabla 4. Panorama de riesgo de Línea

Como medida de control para minimizar los factores de riesgo en el área, se propone contratar personal nuevo, con el objetivo de crear un segundo turno para controlar futuras paradas del proceso por cansancio físico o ausencia de personal por incapacidad.

Área		Controles	
Línea	Factor de Riesgo	Controles Existentes	Controles Recomendados
	Jornada de trabajo	implementación de dos turnos para disminuir el horario de la jornada laboral	Realizar pausas periódicos en intermedio de cada turno o jornada.
	Condiciones de la tarea	implementación de dos turnos para disminuir el horario de la jornada laboral	contar con el personal indicado para evitar tener que exceder la jornada laboral de los trabajadores

Tabla 5. Controles de Línea

Al mencionar la implementación de dos turnos para disminuir el horario de la jornada laboral como control existente, acompaña al proceso de selección y contratación realizado durante la pasantía para cubrir 52 cupos nuevos, propuestos para la reducción del factor de riesgo mencionado.

El proceso de selección para el personal nuevo inicio con la creación de dos formatos de entrevista. La primera llamada “Entrevista laboral” (ver anexo 1), la cual le permite al jefe o coordinador del área, conocer la historia laboral y expectativas que tenga el aspirante de las funciones a realizar en el área de beneficio. La segunda llamada “Entrevista psicológica” (ver anexo 2), permite conocer los intereses del aplicante ante la oportunidad de trabaja para Distraves y obtener información relevante de su historia de vida, junto con las pruebas psicotécnicas (Wartegg y 16-pf) se evalúa el perfil laboral y compara.

En total se realizaron 52 contrataciones, como se ve en la Tabla 6, para beneficio como cupo nuevo. Adicionalmente se realizaron, con el formato nuevo de entrevista, 61 contrataciones adicionales para beneficio dado que al implementar dos turnos de trabajo se presentaron renuncias masivas. Para otras áreas de la planta de producción también se apoyó en el proceso de selección con 27 contrataciones de personal nuevo. En total se

apoyó con la selección, administración de pruebas y entrevista de 140 personas para la planta de producción industrial.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Beneficio cupo nuevo	37,14 %
Beneficio reemplazos	43,57 %
Otras áreas de producción	19,28 %

Tabla 6. Selección y contratación

Puede notarse que un 43,57% de personal contratado como reemplazo durante el primer semestre del 2011 solo es del área de beneficio, la deserción voluntaria de operarios a medida que se integraban nuevos iba en aumento. Una de las razones por la cual ocurrió, se explica por la situación de necesidad personal de los operarios, es decir, a medida que se integraban nuevos operarios, menos horas extras harían los antiguos, al hacer menos horas extras me nos ingreso por pago mensual tendrían y provocando finalmente el retiro de las personas que venían ganando mas el salario mínimo legal vigente (\$535.600) y cuyas necesidades económicas se suplían al facturar horas extras durante el mes.

Retomando la evaluación del riesgo psicosocial, en el área de empaque se presenta un excepción a la presencia del riesgo “jornada de trabajo” en el puesto de trabajo Linco (Ver Tabla 7), teniendo únicamente como riesgo “condiciones de la tarea”. Puesto que la situación de exposición de los operario se presenta varias veces durante la jornada de trabajo por tiempos cortos, ofreciéndole menor exposición a un ambiente estresor.

Peligro					
Área	Puesto de Trabajo	Clase de Riesgo	Factor de riesgo	Fuente Generadora	Efecto Conocido
Empaque	<i>Cuarto de hielo</i>	Psicosocial	Condiciones de la tarea	Jornadas prolongadas, trabajo positivo y monótono	Ausentismo laboral, disminución en la productividad.
	<i>Chiller</i>				
	<i>Colgado en cadenilla seleccionadora</i>				
	<i>Empaque pesadores</i>				
	<i>Encarre de pesadas</i>		Jornada de trabajo	extensión de la jornada laboral debido a paradas durante el proceso	Disminución en la productividad, estrés laboral.
	<i>Digitado</i>				
	<i>Carrusel</i>				

	Linco				
--	-------	--	--	--	--

Tabla 7. Panorama de riesgo de Empaque

Como mecanismo de control recomendado para minimizar el riesgo psicosocial en el área de empaque incluye el mantener el máximo de operarios autorizados por contrato, para evitar las jornadas prolongadas de trabajo y la sobrecarga laboral se los operarios, manteniendo las pausas activas. Dado que el trabajo monótono en toda el área de beneficio genera la insatisfacción por el puesto de trabajo, se integro en las pausas activas no solo la distensión física, además el.

Una de las funciones complementarias al trabajo de pasantía hecho en la planta de producción el Diamante de Distraves S.A. fue realizar 44 diligencias de descargos por faltas cometidas al reglamento interno de trabajo de la compañía. 32 de los descargos realizados son por ausencia injustificada al puesto de trabajo, 11 de ellas son por presentarse en el puesto de trabajo en estado de embriaguez y la diligencia restante se es debida perdida de dinero de la compañía.

Discusión

El conocer como en las compañías cada vez invierten más en investigaciones sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, demuestra cómo es que estos factores ocupan un lugar importante en la estructura organizacional, apoyada en el departamento de Recursos Humano. Finalmente es sobre el estado de la población trabajadora donde se interviene, tomando en cuenta la presencia o ausencia de fenómenos laborales como el ausentismo y el accidente de trabajo.

Existe entonces una interacción entre los trabajadores y el ambiente de trabajo, en la que se convergen las necesidades y aptitudes humanas y la situación en que se presenta el trabajo. Para Distraves, los factores necesarios para esta interacción son: el contenido de la tarea a realizar, el medio ambiente físico y clima laboral y las prácticas administrativas.

El hecho de gestionar para que las condiciones entre el trabajador y el trabajo sean favorables, hace la labor de intervención promoviendo la satisfacción por la labor realizada

y la buena salud. De no ser así, es común que el trabajador reaccione con alteraciones fisiológicas, bloqueos emocionales y cognoscitivos; como respuesta al estrés obtenido por el factor de riesgo psicosocial inherente en el puesto de trabajo.

Hoy en día para las empresas el tema de los riesgos psicosociales deja de ser un tema de costos, puesto que a medida que comprenden que la inversión en prevención para la actividad económica no solo es por cumplimiento de norma, sino ganancia al tener estabilidad (en todo sentido de la palabra) en el área de trabajo. Finalmente los factores de riesgo psicosocial están presentes en todas las actividades económicas, y en cada una de ellas se debe abordar particularmente.

Conclusiones

- La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse no solo como medida normativa, sino que por medida corporativa permite desarrollar programas de prevención ante los factores de riesgo psicosocial.
- La creación de panorama de riesgos laboral permite conocer claramente cuáles son las necesidades de los trabajadores y que plan de intervención ejecutar.
- Es necesario realizar un análisis más a profundidad de las causas originarias del malestar psicológico.
- Se debe abordar la problemática tanto a nivel laboral como personal.

Recomendaciones y Sugerencias

- Posteriormente del diagnóstico se debe hacer una evaluación del impacto y de los costes de los nuevos riesgos para la compañía, las entidades aseguradoras y la comunidad en general.
- Impulsar la difusión del dialogo participativo a través del COPASO para conocer oportunamente las necesidades personales de los trabajadores y crear

espacios donde se rompa con los efectos de la monotonía de la cadena de producción.

- Respecto a las pausas activas debe capacitarse a miembros del mismo personal, para que ilustren e impulsen a una nueva cultura de autocuidado.
- Continuar con la práctica de responsabilidad empresarial, donde se integra la seguridad y salud laboral en los sistemas de gestión de la empresa.

Bibliografía

- Duque, A. (2005) Factores de riesgo psicosocial, asociados a ansiedad y depresión en los trabajadores administrativos de una institución de educación superior en Pereira. *Investigaciones Andina*, 6(10), 64-68.
- Cirujano, A. (2000). La evaluación de riesgos laborales. *Mapfre Seguridad.Madrid, primer trimestre*
- Coon, D. (1999) Psicología Exploración y aplicaciones. Psicología aplicada. México: Thomsom Editores.
- Cox, T.; Griffiths, A. (1996). Assessment of Psychological Hazards at Work. En M.J. Schabracq y J.A.M. Winnubst, C.L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology*. Baffis Lane: John Wiley & Sons, Ltd.127-146.
- Garrosa, E., Moreno, B., Moreno, Y. y Rodríguez-Muñoz, A. (2006) El papel moderador de la asertividad y la ansiedad social en el acoso psicológico en el trabajo: dos estudios empíricos. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 22(3) 363-380
- INSHT (2001b). *Estrés Laboral. Documentos Divulgativos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Laurell, A. (1991). *Para la Investigación sobre la salud de los trabajadores*. Washington, USA: Organización Panamericana de la Salud. Serie Platex, Salud y Sociedad.
- Montenegro, L. (2008) Intervención psicosocial en el contexto organizacional. Conferencia Universidad Santo Tomas, Floridablanca (paper).
- Organización Internacional del Trabajo (2000) Informe Sobre el Trabajo en el Mundo. La seguridad de los ingresos y la protección social en un mundo en plena

transformación. Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.

Peiro, J. (2004) El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Univ. Psychol.* Bogotá 3 (2), 179-186.

Villalobos, G.H. (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales.

Aproximación Conceptual y Valorativa. *Ciencia & Trabajo*, 6, 14, 197-201.

Zepeda, F. (1999) Psicología organizacional. Addison Wesley Longman. Mexico.

ANEXOS

ANEXO 1



TALENTO HUMANO	CODIGO: RRH-26-00
ENTREVISTA LABORAL	Página 1 de 1

NOMBRE _____ C.C. _____ EDAD _____

ESTADO CIVIL _____ CARGO _____ AREA _____

FECHA _____ RECOMENDADO POR _____

TIPO DE CONVOCATORIA: INTERNA _____ EXTERNA _____

Información familiar:

Lugar de residencia _____ Telefono _____

Estudios realizados:

Experiencia laboral:

Empresa	Área	Cargo	Funciones / Motivo de retiro

Metas a nivel profesional:

-

Condición física y tallaje:

Cirugias: Si _____ No _____ Cual _____

Fracturas: Si _____ No _____ Platino, tornillos: Si _____ No _____

Hospitalización: Si _____ No _____ Motivo _____

Alergias: Si ____ No ____ Cual _____ Alergia respiratoria: _____

Talla Camisa: _____ Talla Pantalón: _____ Talla Zapato _____

Peso: _____ Estatura: _____ Zurdo: ____ Diestro: _____

Por qué le gustaría trabajar en esta empresa:

-

Describa el tipo de relación que tenía con su jefe anterior: _____

-

Mencione su mayor cualidad y aspecto por mejorar: _____

-

**Otras
preguntas:**

CONCEPTO DE ENTREVISTA

Firma del entrevistador: _____ Cargo: _____

ANEXO 2



TALENTO HUMANO	CODIGO : RRH- 04-01
FORMATO DE ENTREVISTA PSICOLOGICA	Página 1 de 1

NOMBRE: _____ C.C. _____ EDAD: _____

ESTADO CIVIL: _____

CARGO: _____

FECHA: _____

RECOMENDADO POR: _____

INTERNA: _____

TIPO DE CONVOCATORIA: _____ EXTERNA: _____

Genograma:

Autovaloración personal:

Hábitos:

**Evaluación de actividades
cotidianas:**

Área escolar:

Área laboral:

Área familiar:

Área de pareja:

Relaciones sociales y red de apoyo:

Breve examen mental:

CONCEPTO DE ENTREVISTA:

Firma del entrevistador: _____ Cargo:
