

IDENTIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PISCOSOCIAL EN LOS
TRABAJADORES (OPERARIOS) DE LA PLANTA DE PROCESAMIENTO DE LA
EMPRESA DISTRAVES S.A.

Asesor: Ps. Rosalba Angulo Rincón

Estudiante de Psicología

Diego Alfonso Puentes Patiño



UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD DE PSICOLOGIA

BUCARAMANGA

2012

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---------------------------------|----|
| RESUMEN..... | 7 |
| ABSTRACT..... | 8 |
| JUSTIFICACION..... | 9 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 12 |
| OBJETIVOS..... | 13 |
| MARCO TEORICO..... | 14 |
| UBICACIÓN INSTITUCIONAL..... | 23 |
| METODOLOGIA..... | 26 |
| RESULTADOS..... | 31 |
| DISCUSION..... | 50 |
| CONCLUSIONES..... | 56 |
| RECOMENDACIONES..... | 57 |
| REFERENCIAS..... | 58 |
| ANEXOS..... | 63 |

INDICE DE TABLAS

TABLA 1. Distribución de la muestra.

TABLA 2. Tabla 2. Puntuación del Cuestionario para la medición de factores de riesgo psicosociales (Bocanument y Berján, 1993)

RESUMEN GENERAL DEL TRABAJO DE GRADO

TITULO: IDENTIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PISCOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES (OPERARIOS) DE LA PLANTA DE PROCESAMIENTO DE LA EMPRESA DISTRAVES S.A.

AUTOR: Diego Alfonso Puentes Patiño.

FACULTAD: Facultad de Psicología

Director: Rosalba Angulo Rincón

RESUMEN

Desde tiempos remotos es un hecho casi inevitable en la vida de los seres humanos la realización de una determinada tarea con el fin de poder garantizar su supervivencia a este hecho se le conoce como trabajar, los cambios económicos y los medios de producción a escalas elevadas han conllevado a que se presenten síntomas en los trabajadores de las diferentes empresas los cuales son conocidos como factores de riesgo psicosocial. Por lo anterior la presente investigación tiene como objetivo identificar los factores de riesgo psicosociales presentes en los operarios de la planta de procesamiento de la empresa Distraves S.A. Se trabajo con una muestra de 90 operarios, distribuidos en dos áreas de procesamiento, de los cuales 53 pertenecían al área de Delichicks y 37 al área de Post proceso de la planta. Este estudio corresponde a un diseño no experimental de tipo descriptivo, dado que no se manipularon las variables. Para obtener la información se aplicó el cuestionario para la identificación de factores de riesgo psicosociales (Bocanument y Berjan 1993). El objetivo de este cuestionario es identificar factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores, evaluando los riesgos a través de 5 áreas (1 contenido de la tarea, 2 relaciones humanas, 3 organización del tiempo de trabajo, 4 gestion de personal, 5 alteraciones físicas y psíquicas aosciadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo). Nuestro estudio encontró que el área con mayor riesgo es el área 3 (organización del tiempo de trabajo), derivado de la falta de tiempo para la vida social, familiar y la recreación, seguido de los trabajos rutinarios que ocasionan dolor de cabeza. Espalda y músculos. A través de este estudio se hace evidente la necesidad de emprender acciones correctivas y preventivas para mejorar las condiciones que se presentan como riesgo en los operarios de la empresa.

PALABRAS CLAVE: Trabajo, Riesgo Psicosocial, Operarios, Calidad laboral, Psicología Organizacional.

GENERAL ABSTRACT OF JOB GRADE

TITLE: PSYCHOSOCIAL WORKER RISK FACTORS IDENTIFYING IN WORKERS (OPERATORS) OF THE PROCESSING FACTORY DISTRAVES S.A.

AUTHOR: Diego Alfonso Puentes

SCHOOL FACULTY: Psychology

DIRECTOR: Rosalba Angulo Rincón

ABSTRACT

Since distant times the carrying out of a task has been unavoidable for human beings. This task is called working. Economic changes and mass production have caused symptoms among the workers; those symptoms are known as psychosocial risks factors. Based on that, this research aims at identifying the psychosocial risks factors found in the workers of the processing factory Distraves S.A. The research was carried out in 90 workers distributed in two processing areas. 53 workers out of 90 belonged to Delichicks area and 37 to post-processing area. This study is about a non-experimental descriptive design due to the fact that the variables were not manipulated. In order to obtain this information, a questionnaire for identifying psychosocial risks factors was administered. (Bocanument & Berjan 1993). The purpose of this questionnaire was to identify the psychosocial risks factors found in the workers by evaluating the risks through 5 areas (1 task content, 2 human relations, 3 organization of working time, 4 staff management, 5 physical and psychological alterations associated to stressful situations derived from work). This study found out that the area most at risk is area 3 (organization of working time) due to the lack of time for socializing, for family and recreation, monotonous Jobs causing headache, backache and muscle pain. At the end of this study, it is evident how important it is to carry out corrective and preventive actions in order to improve the risky situations found in the workers of the company.

KEY WORDS: Work, psychosocial risks, operators, labor quality, organizational psychology.

INTRODUCCIÓN

La empresa Distraves S.A, es una empresa con reconocimiento en la región y a nivel nacional por llevar progreso y oportunidades a las personas que tienen la ocasión de laborar en sus diferentes áreas. Dentro de sus programa de mejoramiento y búsqueda de la excelencia la empresa contempla a sus empleados como parte fundamental de su desarrollo y productividad; por esta misma razón han creado un programa de bienestar que apoyado por psicólogos y especialistas en salud ocupacional, trabajan para que el empleado tenga las mejores condiciones laborales, buscando que su calidad de vida y bienestar en la empresa sean óptimos, esto en coherencia con el planteamiento del *NIOSH* (1996) (*American Nacional Institute of Occupational Safety and Health*), organismo norteamericano que se encarga de realiza investigaciones sobre las condiciones de trabajo que pueden influir en el bienestar físico y mental de los trabajadores, quienes entienden la psicología del trabajo como la aplicación de la psicología en pro de mejorar la calidad de vida laboral, proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores.

La empresa tiene como una de sus características la producción en cadena, o de línea, en las cuales, las personas, o también llamados operarios de planta, deben trabajar bajo la presión del tiempo, al ritmo de ciertas maquinas, turnos de día y de noche, distintos horarios, horas extras y algunas veces doblar los turnos laborales, temperaturas muy altas o muy bajas, entre otros factores creando como lo plantean Leitner & Resch, (2005) unas condiciones particulares de trabajo donde las personas ven afectado su bienestar y su estado de salud. Por lo que se hace necesario reconocer y entender esas características de trabajo que pueden estar afectando a las personas y en que están afectando.

Para la empresa existe gran preocupación por su Talento Humano, especialmente con los operarios de la planta de procesamiento, población en la cual las deserciones, accidentalidad y enfermedades profesionales son una constante, esto tiene sentido desde el planteamiento que nos hace Sparks,

Faragher & Cooper (2001) quienes a partir de la discusión de las condiciones actuales de trabajo y su incidencia en el bienestar centrados en cuatro puntos, (la inseguridad en el trabajo, los turnos laborales, el control sobre el trabajo y el estilo de dirección) concluyen que debe estudiarse el manejo de estos cuatro aspectos en los niveles bajos de la jerarquía organizacional, ya que los empleados subordinados generalmente son de estratos socioeconómicos bajos y son quienes más sufren los cambios organizacionales y la reestructuración del trabajo. En este caso según el organigrama de la empresa (Distraves S.A) los operarios de la planta son quienes se encuentran en el nivel más bajo de este.

En Colombia hay 5,2 millones de personas afiliadas a las ARP, en 2007 Min-protección registró alrededor de 4.041 enfermedades, 465.221 accidentes y 301 muertes laborales. Lo que quiere decir que 79 de cada 100 mil trabajadores presentan alguna dolencia relacionada con el campo laboral y según la cifra de accidentalidad es como si diariamente ocurrieran 1.938 incidentes que incapacitan al empleado (El espectador 2012); Situación que pone en evidencia la necesidad de intervenir desde las diferentes áreas de conocimiento esta problemática, en especial desde la psicología organizacional.

La Psicología Organizacional tiene como una de sus objetivos entender el comportamiento y reforzar el bienestar de sus empleados en el lugar de trabajo. Por esta razón la empresa Distraves S.A, hace un llamado al saber psicológico para que indague y diagnostique cuales son aquellos riesgos psicosociales que presentan sus empleados para empezar a comprender el por qué de los ausentismos, las enfermedades profesionales, la baja motivación, la deserción, entre otros factores, que no permiten que haya un desarrollo integral de las personas en su área de trabajo. Es importante entender que la evaluación de los riesgos se hace teniendo en cuenta la perspectiva de Cirujano (2000) referencia 12 quien la entiende como “El proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la

necesidad de adoptar medidas preventivas y, en el caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse".

La presente investigación permite la movilización frente a la problemática salud-trabajo, ya que desde hace tiempo se presentan las enfermedades profesionales, las muertes y los accidentes laborales pero muy poco se sabe de ello, especialmente en Colombia; situación que han evidenciado en su estudio Andrade & Gomez (2008), quienes además concluyen que es necesario fortalecer la conexión entre la academia y las organizaciones, con el fin de realizar investigaciones que den soluciones a problemáticas específicas de la salud-trabajo.

Toda la información en esta investigación, permitirá que a partir de la identificación de los riesgos, la empresa pueda empezar a trabajar sobre necesidades reales y sobre lo que verdaderamente está afectando, trayendo por ende bienestar a sus empleados, los cuales son parte de otros grupos, (familia, universidades, amigos), los cuales también perciben el bienestar o malestar de sus integrantes, de manera que, una persona satisfecha y que sienta que se desarrolla como debe ser trae desarrollo a su grupo y por ende a la sociedad.

Sumado a lo anterior el presente estudio permitirá reconocer a la psicología organizacional como una rama de la psicología que vinculada a la industria, ayuda en los procesos de calidad y bienestar de la empresa y sus empleados, trayendo por ende productividad y competitividad.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial presentes en los empleados (operarios) de la planta de procesamiento el Diamante de la empresa Distraves S.A?

OBJETIVOS

Objetivo General

Identificar los factores de riesgo psicosociales presentes en los trabajadores de la planta de procesamiento (El Diamante) Distraves S.A.

Objetivos Específicos

Describir los factores de riesgo psicosocial presentes en los empleados de la planta el Diamante Distraves S.A. a través de la aplicación del Cuestionario para la medición de los factores de riesgos psicosociales (Bocanument, 1993).

Conocer cuáles son las áreas de mayor y menor puntuación que presentan los operarios en la escala del Cuestionario para la medición de los factores de riesgos psicosociales (Bocanument Y Berjan 1993)

Socializar los resultados a los directivos y empleados participantes de este estudio, con el fin de definir estrategias que permitan minimizar los factores de riesgo psicosocial en la empresa Distraves S.A.

MARCO TEORICO

Desde tiempos remotos es un hecho casi inevitable en la vida de los seres humanos la realización de una determinada tarea con el fin de poder garantizar su supervivencia y la de su familia. A este hecho se le conoce como trabajar, al respecto Peiró (2004), nos define al trabajo como el conjunto de tareas, reglas, procedimientos y procesos que plasmados en actividad humana individual o colectiva, y en procesos mecánicos automatizados, posibilitan la producción de bienes y servicios con un determinado nivel de eficacia y eficiencia. En Colombia La Constitución Política señala en el artículo 25 que: “el trabajo es un derecho y una obligación social, y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. *Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*”

El trabajo ha evolucionado, comenzó siendo una tarea muy manual que se realizaba en talleres artesanales, en los cuales una persona era experta en varias fases del proceso para producir y traspasar el conocimiento de su oficio a más personas. Posteriormente llega la revolución industrial, la cual, junto con la concentración de capitales y los medios de producción (maquinaria) hace que nazca un nuevo sistema de trabajo donde la eficacia y la producción constituyen su impulso. A partir de de estos sistemas de trabajo nace el trabajo en cadena “Fordismo”, (Meneses, 2011); el cual permite una mayor eficiencia y una reducción de costos para la empresa, e introduce para los trabajadores una serie de condiciones o de exigencias que aparecieron como inadecuadas para su bienestar, tales como la monotonía, la fatiga, la falta de oportunidades para utilizar sus capacidades en el trabajo y la pérdida de control sobre muchos de los aspectos relevantes del trabajo tales como: planificación, ritmo y contenidos.

El trabajo según Parra, (2003) puede ser una fuente de salud, o por el contrario causarle un daño a esta; es fuente de salud porque gracias a este podemos acceder a una serie de condiciones, que no solo satisfacen nuestras necesidades económicas básicas, sino también, las relacionadas con el bienestar individual y grupal, como por ejemplo la familia o la sociedad en general; Puede causar daño a la salud, cuando afecta el estado de bienestar de las personas en forma negativa, es decir cuando hay accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e insatisfacción con la área de trabajo, lo cual puede agravar problemas de salud previamente existentes.

Todo lo anterior deviene también por aquellos procesos de producción que nos impone el mundo globalizado en el cual estamos viviendo, el cual, ha traído consigo grandes transformaciones tanto económicas como políticas y por ende sociales, una definición de lo que es la globalización nos la da Serbin (2002) él la describe como un “proceso predominantemente económico, articulado en torno a una reestructuración productiva a escala mundial”, lo cual ha hecho que la obra de mano y el número de personas que se requieren para producir los bienes y servicios aumenten considerablemente, ya que estos deben ser producidos a escalas elevadas por la demanda propia del sistema. Así las cosas, la producción en masa hace que los trabajadores aumenten y en muchos casos, traspasen sus capacidades en pro de poder cumplir con los objetivos o requerimientos propios de la organización a la cual pertenecen.

Cuando las personas traspasan sus capacidades, no llevan a cabo labores con las cuales se sienten dignas o gratos, trabajan más de lo que su cuerpo y mente resisten, entre otros muchos factores se empiezan a presentar una serie síntomas que van disminuyendo su bienestar; a estos factores se les ha denominado “Factores de Riesgo Psicosocial”, los cuales, para la Organización internacional del trabajo OIT – OMS (1984) son:

“las interacciones entre el trabajador, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y su situación personal

fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (p.12)

Según la OIT – OMS, los determinantes psicosociales en el trabajo tienen que ver con tres categorías:

1. La organización y condiciones de trabajo, en el cual los principales estímulos psicosociales agresivos están relacionados con la sobre carga de trabajo, la autoridad estricta, los bajos salarios, las posibilidades de ascenso, los problemas en las relaciones laborales, el tamaño de la empresa, el peligro físico.
2. El tipo de trabajo, en el cual los factores que pueden afectar la salud del trabajador son la automatización, la monotonía, el uso de aptitudes y habilidades en forma inadecuada.
3. Los factores humanos, que inciden sobre el trabajador para que supere o no una situación de acuerdo a su capacidad de tolerancia y adaptación. Teniendo en cuenta que estas capacidades dependen de la madurez afectiva y social del individuo y están determinadas por factores endógenos, como la edad, sexo, personalidad, antecedentes psicológicos, vulnerabilidad, aptitudes, deseo y factores exógenos, como la vida familiar, el ámbito cultural y el contexto socioeconómico.

Existen riesgos sociales de diverso tipo y una buena clasificación no la brinda Aguayo & Lama (1996, citado por Villalobos 1999) quienes los clasifican de la siguiente forma:

Factores de riesgo que producen efectos agudos y que se caracterizan por que tienen un tiempo de exposición corto, escasa frecuencia de ocurrencia y alta intensidad.

Factores de riesgo que producen efectos crónicos, que se caracterizan por que tienen alta frecuencia de ocurrencia, tiempo de exposición e intensidad variables.

Condiciones cotidianas que, aunque generan efectos de estrés leves, no pueden considerarse como factores de riesgo psicosocial, porque a pesar de presentarse con alta frecuencia, el tiempo de exposición y la intensidad son bajos.

Así mismo el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS 2004) ubicado en España divide los riesgos psicosociales en cuatro grupos:

1. El exceso de exigencias psicológicas del trabajo
2. La falta de influencia y de desarrollo en el trabajo
3. La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo
4. Las escasas compensaciones del trabajo (falta de buen trato, inseguridad laboral, rotación de puestos sin voluntad propia, trato injusto, bajo salario)

(Paoli, 2007) en su estudio sobre las condiciones de trabajo en los doce países miembros de la Unión Europea comprobó que el 30% de la fuerza laboral consideraba que su trabajo era de riesgo para la salud, que había 23 millones de personas que trabajaban de noche más del 25% del total de horas trabajadas, que una de cada tres manifestaba que su trabajo era monótono y repetitivo, que uno de cada cinco hombres y una de cada seis mujeres trabajaban bajo una presión constante del tiempo, y que uno de cada cuatro trabajadores soportaba una alta carga o trabajaba en una postura forzada o dolorosa más de la mitad de su jornada. Todo lo cual deja ver que esta población presenta los riesgos nombrados por (ISTAS 2004).

Efectos de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Diez (2005) plantea que los factores de riesgo psicosocial no aparecieron de un día para otro, sino que han ido aflorando de la mano con los cambios económicos y políticos de nuestra sociedad que exigen cada día más competitividad, mayor exigencia en la producción y, por tanto, en los ritmos de trabajo; mayor disponibilidad y dependencia personal con horarios sin límites, que devienen en más esfuerzo intelectual al trabajar en detrimento del estado físico,

trayendo consigo grandes esfuerzos para finalizar la tarea, factores que en muchos casos conllevan a que el trabajador presente cuadros de estrés, tensión, o ansiedad de graves consecuencias; esta teoría la refuerza Artazcoz (2002) quien también plantea que siempre han habido riesgos psicosociales sea cual sea la labor, solo que en el momento cobran protagonismo debido a esas nuevas formas de organización del trabajo.

Los efectos que los factores de riesgo psicosociales dejan en los trabajadores son diversos y numerosos. Algunas consecuencias pueden ser primarias y directas, otras, como la mayoría de casos, pueden ser indirectas y constituir efectos secundarios o terciarios; Una de las consecuencias primarias más importantes es el estrés, una taxonomía de las consecuencias del estrés sería:

Efectos subjetivos como: ansiedad, agresión, apatía, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, irritabilidad, baja autoestima, falta de motivación, tensión, nerviosismo, y aislamiento.

Efectos conductuales: propensión a sufrir accidentes, excesiva ingestión de alimentos o pérdida del apetito, consumo excesivo de alcohol o tabaco, excitabilidad, conducta impulsiva, inquietud entre otras.

Efectos cognoscitivos: incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.

Efectos organizacionales: absentismo, relaciones laborales conflictivas, baja productividad, alto índice de accidentes y rotación del personal, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo y altos costos para la empresa (Villalobos 2004). (p.199)

Partiendo de lo anterior desde una mirada psicológica el estrés es entendido como una reacción adaptativa frente a las circunstancias y demandas del medio con el cual la persona está interactuando, de modo que, el estrés es un motor para la acción, impulsa a la persona a responder los requerimientos y exigencias del entorno, a esto se le conoce como estrés positivo; cuando el entorno que rodea a la persona impone un número de respuestas para las cuales no está en capacidad, o no posee las habilidades para enfrentarlas se convierte en un riesgo para la salud, o estrés negativo. (Gómez & Coto 2001).

Villalobos (2004) en su investigación nos muestra como los riesgos psicosociales están relacionados con procesos mórbidos y de accidentes en el trabajo, es decir como las condiciones no favorables se traducen en un trabajador con riesgos y poco productivo; y es allí donde la psicología desde su saber organizacional debe interesarse como lo dice Coon (1999), en estudiar el comportamiento de las personas en el trabajo y las organizaciones; para que desde esta comprensión de los fenómenos que aparecen en el ámbito laboral, estos, puedan ser investigados e intervenidos con el fin de mejorar las condiciones.

Es de gran importancia entender los riesgos psicosociales como una problemática holística con el fin de que cuando se haga intervención se pueda hacer con el apoyo de la empresa y de sus integrantes ya que toda investigación e intervención que se haga sobre esta temática debe ir a mejorar las condiciones, en especial, del recurso humano (Laurell, 1991). En este sentido Coraggio (2003) refuerza esta teoría cuando nos habla es su tesis de economía política sobre la conciencia que debemos tener respecto a la integralidad del hombre, al que reconoce como un ser político, económico y social; si alguna de las esferas no funciona correctamente puede fácilmente convertirse en un factor de riesgo.

En el presente las condiciones laborales exigen altos niveles de atención y concentración, elevada responsabilidad frente a las tareas y en muchos casos sobrecarga en los trabajos debido a los turnos largos, horarios desordenados, y la propagación día a día de familias monoparentales, situaciones todas que conllevan cada día más, a que las repercusiones sanitarias, sociales y económicas de los factores de riesgo psicosocial sean una realidad en el mundo laboral de hoy (Sánchez & Muñoz, 2006).

Renteria, Fernandes, Tenjo & Uribe (2008) encuentran en su estudio sobre factores de riesgo en una empresa de producción en Cali Colombia, que una de las características para que se presente el riesgo en esta empresa es la desmotivación y el cansancio por parte de los trabajadores debido a que inician su jornada en condiciones físicas de cansancio, sumado al exceso laboral al que se

someten y a diferentes condiciones extralaborales. Estos resultados están en coherencia con lo hallado por Pedrozo (2010), quien con su investigación en una planta de producción avícola, encuentra que el mayor factor de riesgo que presenta su población son las extensas jornadas de trabajo las cuales producen en los empleados aislamiento social, desmotivación, entre otras consecuencias derivadas del estrés.

Vale la pena tener en cuenta que Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones, respuestas o interacciones, pues es necesario tener en cuenta ciertas características propias de cada trabajador como pueden ser: personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, entre otras, las cuales determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá (Gomollon, 2001).

Calidad laboral

Colombia es un país con problemas económicos, de desigualdad y con grandes baches en sus modelos económicos y sociales, pero aún así se han empleado estrategias para mejorar económica, política y socialmente; ligándonos directamente a nuestro tema de interés a través de la política en Colombia el ministerio de protección social y su resolución número 2646 de 2008 (julio 17) ponen como objeto establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación del origen de patologías presuntamente causadas por estrés laboral. Con esto se puede notar que la intervención en el tema de factores de riesgo psicosocial es una problemática que nos envuelve a todos principalmente al gobierno, el cual a través de la normatividad busca controlar y mejorar las pérdidas humanas y económicas que traen consigo los riesgos psicosociales.

Walton (1973) define la calidad laboral como “un proceso para humanizar el lugar de trabajo”. Contrario a lo humano, encontraríamos aquellas labores en las cuales se actúa como maquina, ya sea por la rapidez, la sobrecarga que puede sufrir una persona en su área de trabajo, o simplemente por la falta de vínculos y buenas relaciones con las demás personas, situaciones que de no ser atendidas a tiempo van creando emociones negativas en las personas y éstas se convierten en un factor de riesgo importantísimo como lo evidencian Piqueras, Ramos, Martinez & Oblitas (2009) en su estudio, demuestran el impacto físico y psicológico negativo que tienen éstas sobre las personas. Es importante tener presente que lo físico y lo psicológico casi siempre van de la mano, investigaciones epidemiológicas reciente dan cuenta de esto, hay evidencias científicas, tales como la investigación realizada por Oblitas & Becoña, (2000) quienes indican que cualquier trastorno denominado físico u orgánico suele implicar igualmente, y a distintos niveles, alteraciones psicológicas, y viceversa.

Psicología Organizacional

La psicología organizacional es aquella rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de la organizaciones, y a través de las formas en que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas (Zepeda, 1999). De lo anterior la importancia del saber psicológico aplicado en las organizaciones, en este caso, en la planta de procesamiento el Diamante de Distraves S.A. con el fin de diagnosticar y mejorar las condiciones de las personas que allí laboran.

En su trabajo investigativo Peiró & bravo (2003) reconocen la necesidad de que se apliquen modelos actualizados que permitan la comprensión, evaluación, diagnóstico e intervención frente a los riesgos psicosociales; reconociendo el tipo de ocupación y de personas con el fin de encontrar la causalidad y las consecuencias que se están produciendo en determinado sector donde haya un trabajador. Es en este investigar, actuar, e intervenir, en donde aparece el profesional de psicología como una herramienta útil para leer, captar, diagnosticar e interpretar la realidad de determinado grupo de trabajadores, partiendo del

conocimiento de los actos humanos y de los principios éticos que encierran a este. Es importante tener presente que la psicología organizacional trabaja de la mano con la psicología de la salud, la cual, tiene como eje fundamental el deber de centrar su atención en la prevención de las enfermedades, y en la promoción de la salud, apoyándose para esto en un modelo psicológico y en un tipo especial de investigación como condiciones necesarias y suficientes para la generación de conocimientos potencialmente aplicables (Piña 2003).

Poner la mirada sobre el Talento Humano es un tema que ha captado la atención de los diferentes sectores de la sociedad, desde la política, pasando por la empresa misma, hasta llegar al ciudadano del común, y es que para nadie es un secreto que la tecnología y la industrialización que se utiliza para producir bienes y servicios han sido muy importantes, ya que nos permiten abastecer las demandas propias de cada grupo social; pero pasando por los procesos y por la economía, siempre llegamos al punto inicial de todo; el hombre, el ser humano, y la necesidad de comprender cómo sin este ninguno de los procesos económicos y sociales sería posible. Razón que llevo a la política y a las ciencias del comportamiento a todo el desarrollo sobre la temática de riesgos psicosociales, que nace a partir de la inconformidad o malestar por parte del trabajador y algunas veces de la empresa, la cual nos permite entender el como si este recurso no funciona bien, nada funcionara bien, arrojándonos una imagen sistemática de los procesos económicos y sociales, visión que es inclusiva y no exclusiva, sea cual sea la dimensión desde la que se mire (Claus M, citado por Chiavenato 2002) referente a este punto asegura que al poner los empleados (recurso humano) en primer lugar, estos pondrán a sus consumidores en el primero también, de manera que la organización que interviene directamente en el empleado, está interviniendo directamente en el cliente. Razón que nos deja ver que al existir satisfacción laboral existe calidad en el mismo, y en esta línea si hay calidad laboral, personal habrá calidad familiar y por ende una calidad social (sistema).

Una de las principales metas cuando se trabaja con el recurso humano en una empresa es que este pueda alcanzar calidad laborar y cuando hablamos de esta,

nos basamos en la visión de las personas como agentes capaces de contribuir a través de sus conocimientos habilidades, destrezas, experiencia y compromiso en el proceso de cambio.

Desde una visión biopsicosocial toda transformación o cambio debido a una intervención solo se puede realizar si se activa la autorresponsabilidad de las personas respecto a su salud, integrando aspectos tales como creencias, valores, actitudes, cultura, nivel socioeconómico, factores políticos y estilo de vida (Bravo & Serrano, 1997).

En este orden de ideas lo que se busca desde la psicología del trabajo es la creación de estrategias preventivas que permitan la aplicación de herramientas y conocimiento psicológico en pro de proteger, mejorar y en general promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, ya que esto contribuye con la innovación en las políticas propias que direccionan los recursos humanos, las cuales buscan la satisfacción laboral, una meta final muy importante que esta dirigida a: favorecer la salud global de los trabajadores y mejorar la eficiencia en la organización (Garrosa, Moreno & Rodríguez, 2006).

Un campo importantísimo dentro de las organizaciones con el que trabaja de la mano la psicología organizacional es el área de salud ocupacional, esta área mide su efectividad basada en la seguridad del trabajador y su buen estado de salud. La efectividad que tienen los programas de salud ocupacional en la industria esta conectada con encontrar el equilibrio entre las condiciones propias del trabajo y el factor humano, para poder encontrar este equilibrio se tienen en cuenta cuatro subprogramas: subprograma de medicina preventiva, subprograma de medicina del trabajo, subprograma de higiene y seguridad industrial, y finalmente el comité que evalúa el funcionamiento de las demás áreas (Correa, 1992).

UBICACION INSTITUCIONAL

Distraves S.A es una empresa del sector avícola que tiene como labor suministrar alimentos cárnicos nutritivos, saludables y de excelente calidad.

La empresa Distraves S.A nació el 8 de septiembre de 1996 como una

Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial en Distraves S.A. comercializadora de alimentos concentrados para el sector avícola. En 1975 incursiona en la producción y comercialización de pollo, convirtiéndose en un ejemplo regional y nacional por su calidad y exquisitos productos.

En el año 1988, respondiendo a las demandas de la sociedad moderna y a la adopción de nuevas costumbres alimenticias, la empresa formó la planta DELICHICKS, especializada en la producción de carnes frías, convirtiéndose en el primera empresa Colombiana en producir embutidos de pollo.

En el año 1993, “Distraves LTDA” y “Serrano y Compañía” deciden fusionarse en una sola empresa llamada DISTRAVES S.A. Y en 1999, la empresa crea su planta para procesar, madurar y empacar al vacío carne de res, marca que en el momento es conocida como “Carnes Manzanares”

Distraves S.A comercializa sus productos a nivel nacional, por medio de diferentes mecanismos como son: puntos de venta directos, tiendas, supermercados y clientes mayoristas. La disciplina y compromiso en los procesos de producción y distribución han llevado a la compañía a posicionar sus marcas: Distraves, Delichicks y Carnes Manzanares, las cuales son sinónimo de calidad y buen gusto.

La planta de procesamiento de la empresa se encuentran en el municipio de Piedecuesta Santander, en el kilometro 4 vía Guatiguara, y recibe el nombre de: Plante de procesamiento el Diamante.

El organigrama en la planta se estructura de la siguiente manera:

Políticas de personal.

Dentro de las políticas de personal que tiene la empresa se encuentra el liderazgo positivo, teniendo en cuenta los valores éticos y sociales, la consecución del personal mejor calificado para sus instalaciones. La empresa busca el mejoramiento del recurso humano por lo que incorpora programas de capacitación y entrenamiento en las diferentes áreas.

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.

METODOLOGIA

Diseño de la investigación

Este estudio corresponde a un diseño no experimental de tipo descriptivo, dado que no se han manipulado las variables. Con un diseño transversal, y un enfoque cuantitativo.

Población

Operarios de la planta de procesamiento de la empresa Distraves S.A. pertenecientes al área de Post- proceso y Delichicks. El nivel operativo se encuentra en el nivel jerárquico más bajo de la compañía, pues son los encargados del procesamiento de las materias primas, en este caso el pollo. La población asciende a 256 operarios.

Muestra

La muestra es no probabilística, con un único criterio de inclusión que era llevar mínimo seis meses trabajando como operario en la empresa (tiempo que dura el contrato de trabajo). Así, el instrumento fue aplicado a 90 operarios de la planta de procesamiento el Diamante S.A, los cuales están divididos en dos áreas: 53 personas al área de Post-proceso, y 37 al área de Delichicks, quienes participaron voluntariamente en el estudio, luego de ser convocados por los jefes de área.

Tabla 1. Distribución de la muestra

| AREA | HOMBRES | EDADES | MUJERES | EDADES |
|--------------|---------|------------------------------------|---------|-----------------------------------|
| Delichicks | 70% | (22 a 32) 72% (32 a 42) 28% | 30% | (25 a 41) 40% (41 a 51) 60% |
| Post Proceso | 80% | (21 a 32) 65% (32 a 42) 35% | 20% | (23 a 41) 58% (41 a 51) 42% |

Instrumentos

Para efectos del presente estudio, se utilizó el “Cuestionario para la medición de factores de riesgo psicosociales”, creada por Guillermo Bocanument & Berján en 1993, con el propósito de identificar estos factores en trabajadores.

El instrumento no especifica tiempo de duración para su aplicación y contiene datos de identificación del sujeto: edad, sexo, escolaridad, empresa donde labora, cargo, tiempo de vinculación. Está conformado por cinco áreas de valoración: Área 1. CONTENIDO DE LA TAREA: el cual abarca 7 ítems (sobrecarga laboral, monotonía, insatisfacción, funciones ambiguas). Área 2. RELACIONES HUMANAS: Abarca 6 ítems (dificultades en la comunicación, problemas en las relaciones laborales, autoridad estricta). Área 3. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: abarca 9 ítems (cansancio físico y mental, niveles altos de responsabilidad, automatización, patrones de desgaste). Área 4. GESTION DE PERSONAL: abarca 23 ítems (estilo de mando autoritario, desinformación, realización de su trabajo, condiciones externas no existentes). Área 5. ALTERACIONES FISICAS Y PSÍQUICAS ASOCIADAS A SITUACIONES

ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO: abarca 39 ítems (consecuencias fisiológicas y psicológicas derivadas de las cuatro áreas anteriores).

Cada ítem presenta cuatro opciones de respuesta, con puntuaciones de 1 a 4, tipo likert donde aquellos ítems que representan bienestar, se encuentran organizadas de la siguiente manera: casi nunca (4), algunas veces (3), la gran mayoría de las veces (2) y casi siempre (1). Cuando los ítems no representan bienestar, dicha puntuación se presenta así: casi nunca (1), algunas veces (2), la gran mayoría de veces (3) y casi siempre (4). las cuales aparecen estandarizadas en la plantilla de calificación original. La suma de las puntuaciones representa el grado de peligrosidad que se clasifican en los siguientes niveles:

Tabla 2. Puntuación del Cuestionario para la medición de factores de riesgo psicosociales
(Bocanument y Berján, 1993)

| ÁREA | BAJO | MEDIO | ALTO |
|------|---------|----------|-----------|
| 1 | 7 – 14 | 15 – 21 | 22 -28 |
| 2 | 6 - 11 | 12 – 17 | 18 – 24 |
| 3 | 9 – 17 | 18 – 26 | 27 – 36 |
| 4 | 24 – 47 | 48 – 71 | 72 – 96 |
| 5 | 39 – 77 | 78 – 116 | 117 – 156 |

Posteriormente, se establecen los niveles de intervención: Los niveles de intervención están dados según el grado de peligrosidad, de manera que: para un grado de peligrosidad bajo se demanda atención progresiva y vigilancia, para un grado de peligrosidad medio, se exige atención urgente lo antes posible y para un grado de peligrosidad alto, exige corrección inmediata.

La validación de este instrumento fue realizada por Bautista & Cardona (2000), quienes analizan los factores de riesgo psicosocial en empleados de la Universidad Pontificia Bolivariana, luego de aplicar una prueba piloto. El estudio contó con la participación de un jurado, conformado por expertos en las áreas de Psicología cognitiva, economía e investigación.

Procedimiento

FASE I

Diagnóstico de la necesidad de la empresa: En primera instancia se procedió a determinar cuál era la principal problemática en la planta de procesamiento el Diamante de la empresa Distraves S.A., para lo cual se obtuvo información relevante del coordinador de salud ocupacional y de los jefes de cada área, los cuales manifestaron que el ausentismo laboral, los accidentes de trabajo, la rotación de personal, la renuncia de éste entre otros factores, eran las situaciones que más estaban afectando la productividad de la empresa. A partir de esta aproximación a las dificultades de la empresa se llegó a la conclusión, junto con el jefe del área de salud ocupacional, a que por medio de la identificación de los riesgos psicosociales en la planta, se lograría una evolución en la problemática.

Selección del instrumento y de la muestra: En primera instancia se buscó un instrumento que fuera confiable para medir factores de riesgo psicosocial en trabajadores, siendo seleccionado el Cuestionario para la medición de factores de riesgo psicosociales (Bocanument & Berján, 1993), por cuanto está validado en nuestro medio por Bautista & Cardona (2000). Después de esto, se les presentó el proyecto y el instrumento a los jefes de cada área con el fin de buscar su aprobación, los cuales, aceptaron y abrieron el espacio para que los operarios participaran, posteriormente se sacó una muestra, la cual tenía como única condición para participar llevar 6 meses laborando en la empresa, obteniendo un total de 90 operarios de la planta de procesamiento los cuales participaron de manera voluntaria en el estudio, luego de ser convocados por los jefes de cada área.

Fase II

Aplicación del instrumento: La aplicación del instrumento se realizó con la colaboración de un estudiante de psicología y los jefes de área, quienes convocaron a los operarios a una reunión en la que se les informó acerca de la naturaleza del proyecto (objetivos, metodología, beneficios, etc.), a partir de lo cual, ellos decidían si participar o no, las personas que decidieron participar y cumplían con el único criterio de inclusión, que era llevar mínimo seis meses laborando en la empresa, eran enviadas en distintos momentos a un salón de la planta de procesamiento el diamante en donde un estudiante de psicología les guiaba en el proceso de responder el cuestionario.

Análisis Estadístico: El Cuestionario para la medición de factores de riesgo psicosocial (Bocanument & Berján, 1993), se calificó por medio del programa de Microsoft EXCEL, el cual permitió analizar los datos a través de hojas de cálculo y la utilización de algoritmos condicionales y de conteo. Ya organizados y tabulados los resultados, se procedió a generar las gráficas utilizando polígonos de frecuencia, diagramas de barra y diagrama de sectores.

Fase III

Análisis de resultados: Una vez obtenidos los resultados, se procedió a la descripción de cada gráfica resaltando en cada una, las áreas de alta, media y baja puntuación.

Socialización de los resultados: Por último se darán a conocer los resultados de la investigación a los directivos y a los operarios que participaron en la misma.

RESULTADOS

A continuación se muestran los resultados de los factores de riesgo presentes en cada área (Post-proceso, Delichicks)

POST PROCESO

AREA 1. CONTENIDO DE LA TAREA

Gráfica 1.a. Frecuencia del grado de peligrosidad según cada participante. (7-14) Bajo, (15-21) Medio, (22-28) Alto.

En esta gráfica podemos evidenciar que todos los participantes se encuentran entre el nivel de riesgo medio y bajo, ninguno marca en el nivel alto de peligrosidad. El grado máximo de puntuación obtenido por los participantes fue 18.

Gráfica 1.b. Grado de peligrosidad del área 1 en todo el grupo.

Esta gráfica nos muestra que el 55% de los participantes marcan un grado bajo de peligrosidad en la tarea y el 45% restante un grado medio de peligrosidad. Ninguno de los participantes marca alto grado de peligrosidad en el contenido de la tarea.

Gráfica 1.c. frecuencia más alta de marcación en cada ítem y su respuesta: Algunas Veces (av), Muchas Veces (mv), casi siempre (cs), Casi nunca (cn)

En esta gráfica se puede observar que la respuesta que obtuvo la puntuación más alta fue el ítem 6 “se siente satisfecho con las tareas propias de su trabajo”, frente a lo cual el 69% de la población respondió que algunas veces, seguido del ítem 3 “las tareas que usted realiza son muy difíciles o complejas” obteniendo la mayor puntuación algunas veces con un 54%. La puntuación más baja se registro

en el ítem 5 “las tareas que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades y destrezas, a lo que el 40% de la muestra respondió que casi siempre.

AREA 2. RELACIONES HUMANAS

Gráfica 2.a. Frecuencia del grado de peligrosidad según cada participante. (6-11) Bajo, (12-17) Medio, (18-24) Alto.

En esta gráfica se observa que todos los participantes se encuentran entre el nivel de riesgo medio y bajo, sin que ninguno de ellos se encuentre en el nivel alto de peligrosidad. El grado máximo de puntuación obtenido fue 13.

Gráfica 2.b Grado de peligrosidad en el área 2. (Bajo, Medio, Alto) en todo el grupo.

El 87% de las personas considera que el grado de peligrosidad en las tareas que realiza es bajo, y un 13% de las personas considera que el riesgo en la tarea que realizan es medio y ninguna de ellas considera que el grado de peligrosidad de la tarea sea alto.

Gráfica 2.c. frecuencia más alta de marcación en cada ítem y su respuesta: Algunas Veces (av), Muchas Veces (mv), casi siempre (cs), Casi nunca (cn)

La puntuación más alta que tuvo esta área fue la pregunta número 9 “sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?”, frente a lo cual, el 50% de los

participantes respondieron que la mayoría de las veces, seguido de la pregunta número 8 “puede hablar sin dificultad con sus jefes”, **frente a lo cual** el 44% respondió que la gran mayoría de las veces. La más puntuación más baja la tiene la pregunta 12 “las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua” a lo cual el 33% de la muestra respondió que casi siempre.

AREA 3. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Gráfica 3.a. Frecuencia del grado de peligrosidad según cada participante. Bajo (9-17), Medio (18-26), Alto (27-36).

En esta gráfica podemos observar que ninguna de las personas marca que el riesgo sea bajo, por el contrario la mayoría de los participantes se encuentran en un riesgo medio y algunos en riesgo alto de peligrosidad

Gráfica 3.b Grado de peligrosidad en el área 3 según todo el grupo. (Bajo, Medio, Alto).

En esta gráfica podemos observar que el 92% del grupo se encuentra en un riesgo medio, y un 8% en un riesgo alto de peligrosidad en lo referente a la organización del tiempo de trabajo, es importante resaltar que ninguno de los participantes considera que el riesgo en la organización del tiempo de trabajo es bajo.

Gráfica 3.c. frecuencia más alta de marcación en cada ítem y su respuesta: Algunas Veces (av), Muchas Veces (mv), casi siempre (cs), La gran mayoría de las veces (lmv), casi nunca (cn)

Según esta grafica podemos ver que la mayor puntuación esta en que las personas deben trabajar horas extras ítem 16 con un 96%, seguido de los ítems 19 “durante el turno puede tomar periodos de descanso cortos así no estén reglamentados?” respondiendo que casi nunca con un 88% y el ítem 21 “puede descansar los fines de semana” a lo cual el 90% respondió que algunas veces. Con un 56% los participantes responden que algunas veces a la pregunta “¿deben trabajar a un ritmo muy rápido”.

AREA 4. GESTION DE PERSONAL

Gráfica 4.a. Frecuencia del grado de peligrosidad según cada participante. Bajo (24-47), Medio (48-71), Alto (72-96).

Se puede ver por medio de esta gráfica que la mayoría de las personas marca medio y alto grado de peligrosidad en el área 4 (gestión de personal). Ninguna marca que el riesgo sea bajo.

Gráfica 4.b. Grado de peligrosidad en el área 4 según todo el grupo. (Bajo, Medio, Alto)

El grado de peligrosidad en esta área es medio según el 89% de la población y alto para el 11% de la población, al igual que en el área 3 ninguna de las personas considera que el riesgo sea bajo.

Gráfica 4.c. frecuencia más alta de marcación en cada ítem y su respuesta: Algunas Veces (av), Muchas Veces (mv), casi siempre (cs), La gran mayoría de las veces (lmv), casi nunca (cn)

La pregunta que más alto marco fue la número 40 “es permitida la afiliación a alguna organización sindical” frente a lo cual el 96% de la población respondió que casi nunca. Seguido esta la pregunta 41 “existe la posibilidad de afiliarse a algún fondo o cooperativa?” 90% frente a lo cual los participantes respondieron casi nunca. Otro ítem que marca alto es el 27 “hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal, obteniendo que el 88% responde que casi nunca. En el ítem 35 “ hay programas de recreación para la familia?” el 92% responde que algunas veces. Por último en el ítem 43 “los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario” el 90% responde que casi siempre.

AREA 5. ALTERACIONES FÍSICAS Y PSÍQUICAS ASOCIADAS A SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO

Gráfica 5.a. Frecuencia del grado de peligrosidad según cada participante. Bajo (39-77), Medio (78-116), Alto (117-156).

En esta gráfica se puede evidenciar en qué grado de peligrosidad se encuentra cada uno de los participantes en el estudio. Una de las primeras cosas que se evidencia es que la gran mayoría de los participantes se encuentran en un nivel bajo de dificultad, muy pocos en el medio y ninguno en el nivel alto.

Gráfica 5.b. Grado de peligrosidad en el área 5 según todo el grupo. (Bajo, Medio, Alto).

El 92% de los participantes indican que el riesgo frente a las alteraciones físicas y psíquicas derivadas del trabajo es bajo, solo un 8% de esta población considera que el riesgo es medio. Nuestros participantes no consideran que el grado de peligrosidad sea alto.

Gráfica 5.c.frecuencia más alta de marcación en cada ítem y su respuesta: Algunas Veces (av), Muchas Veces (mv), casi siempre (cs), La gran mayoría de las veces (lmv), Casi nunca (cn)

Esta gráfica nos deja ver que el ítem que más alto puntuó fue el ítem 71 “se desespera?” con un 89% de los participantes quienes responden que algunas veces, seguido del ítem 70 “¿se irrita con facilidad?”, a lo cual, el 80% respondió que algunas veces. Otros tres puntajes importantes lo obtuvieron los ítems 54 “siente cansancio muscular” con un 78%, seguido del ítem 47, “le duele la cabeza” frente a lo cual el 70% de los participantes respondió que algunas veces y por último el ítem 53 “le duele la espalda” con 64% de los participantes que respondieron que alguna veces.

DELICHICKS

AREA 1. CONTENIDO DE LA TAREA

Gráfica 1.e. Frecuencia del grado de peligrosidad según cada participante. (7-14) Bajo, (15-21) Medio, (22-28) Alto.

En esta gráfica se puede ver que la mayor parte de los participantes presentan puntuaciones entre 8 y 15, es decir tienen un grado bajo de peligrosidad. Otra parte de ellos pero en menor proporción una puntuación por encima de 15 lo que quiere decir que están en un grado de peligrosidad medio, nadie presenta puntuaciones por encima de 21, es decir no presentan riesgo alto.

Gráfica 1.f. Grado de peligrosidad de la tarea, según todo el grupo en el área 1.

Esta gráfica nos muestra que el grado de peligrosidad en el área 1 es bajo con un 70%, y medio con un 30%, el grupo de participantes no presenta ningún nivel con peligrosidad alta.

Gráfica 1.g. frecuencia más alta de marcación en cada ítem y su respuesta: Algunas Veces (av), Muchas Veces (mv), casi siempre (cs), Casi nunca (cn)

El grado de peligrosidad en esta área fue bajo, se puede ver que en el ítem 7 “el tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?” fue el que marco más alto con un 92% los participantes responden que la mayoría de las veces el tiempo les alcanza para poder realizar todas las tareas. Con un 80% los participantes responden que la gran mayoría de las veces al ítem número 4 “sus funciones o tareas son suficientemente claras?”.

AREA 2. RELACIONES HUMANAS

Gráfica 2.e. Frecuencia del grado de peligrosidad según cada participante. (6-11) Bajo, (12-17) Medio, (18-24) Alto.

Está gráfica nos muestra que la mayoría de las personas se encuentran con puntajes entre 12 y 15, es decir el en un nivel medio de peligrosidad. En menor cantidad nuestros participantes presentan un nivel bajo de dificultad, con puntajes entre 6 y 11. Ninguno presenta un alto grado de peligrosidad.

Gráfica 2.f. grado de peligrosidad, en las relaciones humanas en todo el grupo.

En total el grupo de Delichicks muestra un grado medio de peligrosidad con el 76% y bajo con el 24%, no hay ninguna persona con nivel alto de peligrosidad.

Gráfica 2.g. frecuencia más alta de marcación en cada ítem y su respuesta: Algunas Veces (av), Muchas Veces (mv), casi siempre (cs), Casi nunca (cn), La gran mayoría de las veces (lmv).

La pregunta que más alto puntuó fue la número 12, “las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua” con un 98% frente a lo cual dicen que solo algunas veces hay cooperación entre los compañeros, seguido a esto, la mayoría de los participantes (88%) marcan la mayoría de las veces en el ítem 8 “puede hablar sin dificultad con sus jefes”. Con un 64% marcan los participantes la gran mayoría de las veces el ítem 9 “sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?” seguido de un 53% que dice que la gran mayoría de las veces cuando los supervisan lo hacen de manera positiva (ítem 9).

AREA 3. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Gráfica 3.e. Frecuencia del grado de peligrosidad según cada participante. Bajo (9-17), Medio (18-26), Alto (27-36).

En esta tabla se puede evidenciar que la mayoría de los participantes se encuentran en el grado medio de peligrosidad, una cantidad menor en el nivel medio y muy pocos en el bajo.

Grafica 3.f. Grado de peligrosidad en la organización del tiempo de trabajo en todo el grupo.

En el presente gráfico se puede ver que el 76% de los participantes se encuentran en un nivel medio de peligrosidad, seguido por un 16% que se encuentra en un nivel alto de peligrosidad. Un 8% de los participantes se encuentran en un nivel bajo de peligrosidad.

Grafica 3.g. frecuencia más alta de marcación en cada ítem y su respuesta: Algunas Veces (av), Muchas Veces (mv), casi siempre (cs), Casi nunca (cn), La gran mayoría de las veces (lmv).

AREA 4. GESTION DE PERSONAL

Gráfica 4.e. Frecuencia del grado de peligrosidad según cada participante. (24-47) Bajo, (48-71) Medio, (72-96) Alto.

En esta gráfica se evidencia que la mayoría de los participantes se encuentra en el nivel medio de peligrosidad con puntajes entre 50 y 71. Otra parte más pequeña de los participantes se ubican en el grado alto de peligrosidad con puntajes entre 72 y 85. Ninguno de los participantes se ubicó dentro del puntaje bajo de peligrosidad.

Gráfica 4.f. Grado de peligrosidad en el área de gestión de personal en todo el grupo. (Alto, Medio, Bajo)

Esta gráfica nos muestra que el 84% de las personas que pertenecen al área de Delichicks se encuentran en un nivel medio de peligrosidad, y un 16% en un grado alto. Ninguno de los participantes se encuentra en el nivel bajo.

Gráfica 4.g. frecuencia más alta de marcación en cada ítem y su respuesta: Algunas Veces (av), Muchas Veces (mv), casi siempre (cs), Casi nunca (cn), La gran mayoría de las veces (lmv).

La pregunta que más alto marco fue la número 36 “hay un subsidio para vivienda” frente a lo cual el 99% de la población respondió que casi nunca, seguido de un 88% que responde casi nunca a la pregunta 37 “hay un auxilio para la educación de la familia?”. Otro indicador elevado es el ítem 40 “es permitida la afiliación a alguna organización sindical” frente a lo cual el 96% de la población respondió que casi nunca. El ítem 43 “los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario” marco con un 90% que casi siempre.

ÁREA 5. ALTERACIONES FÍSICAS Y PSIQUICAS ASOCIADAS A SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO

Gráfica 5.e. Frecuencia del grado de peligrosidad según cada participante. (39-77) Bajo, (78-116) Medio, (117-156) Alto.

Esta tabla muestra que la mayor parte de los participantes marcan puntajes entre 39 y 75, es decir, un nivel bajo de peligrosidad y solo unos pocos puntajes superiores a 77, lo cual, indica que se hallan en un nivel medio de peligrosidad.

Gráfica 5.f. Grado de peligrosidad en el área de alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo en todo el grupo.

En esta gráfica podemos ver el porcentaje total de personas que se encuentran en el grado bajo de peligrosidad, que son el 92% y un 8% que se encuentra en riesgo medio, ninguna de las personas marco riesgo alto en esta área.

Gráfica 5.g. frecuencia más alta de marcación en cada ítem y su respuesta: Algunas Veces (av), Muchas Veces (mv), casi siempre (cs), Casi nunca (cn), La gran mayoría de las veces (lmv).

En esta gráfica podemos ver que el ítem 67 es el que más alto está marcando con el 88% de los participantes, quienes dejan ver que algunas veces sienten miedo sin saber a qué, seguido del ítem 80 “no puede estar quieto” con un 58%. El cansancio muscular (ítem 54) es marcado por el 64% de los participantes manifestando que los sienten casi siempre, seguido del dolor de espalda con un 42% y el dolor de cabeza (ítem 47) algunas veces con un 40%.

DISCUSIÓN

A continuación se presenta una interpretación de los resultados obtenidos a través de la aplicación del Cuestionario para la medición de los factores de riesgos psicosociales (Bocanument & Berjan 1993) en los operarios de planta de procesamiento de la empresa Distraves S.A. El objetivo de este estudio era identificar los factores de riesgo psicosocial que presentaban los operarios de la planta en la empresa.

Distraves S.A. es reconocida por ser una empresa que emplea a muchas personas a nivel regional y nacional, su nivel de productividad es alto, y más aún en la planta de procesamiento el Diamante, en la cual, se procesa toda la materia prima, para luego ser distribuida a diferentes partes del país. La calidad y la demanda del producto, hace que se lleve a cabo la producción en masa, y ésta, como lo indica Serbin (2002), hace que las personas aumenten y algunas veces traspasen sus capacidades con el fin de cumplir con los requerimientos de la empresa; situación que trae consigo una serie de consecuencias que son conocidas como factores de riesgo psicosocial, los cuales, para la Organización internacional del trabajo OIT – OMS (1984) son:

las interacciones entre el trabajador, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo p(12).

La relevancia de identificar los factores de riesgo psicosocial radica en que se ha llegado a la conclusión de que éstos constituyen las principales causas de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, ausentismo, baja producción, incapacidad para concentrarse, rotación de personal, insatisfacción en el trabajo y altos costos para la empresa (Villalobos 2004). Por consiguiente, los factores de

riesgo psicosocial afectan tanto al empleado como a la empresa en la que laboran, y es por esto que tanto las organizaciones como el gobierno han tomado medidas al respecto para disminuir sus efectos. El Ministerio de Protección Social mediante Resolución número 2646 de 2008, establece algunas disposiciones a las empresas que las obliga a identificar, evaluar, prevenir e intervenir los factores de riesgo que devienen por motivo del trabajo.

El presente estudio se concentra en esa primera fase de identificación que indica el Ministerio de Protección Social. Así, se identifican las áreas con más alto riesgo a través del Cuestionario para la medición de los factores de Riesgo Psicosocial (Bocanument & Berján, 1993), que en este caso corresponde al área 3 (organización del tiempo de trabajo) de los dos grupos evaluados (Delichicks y Postproceso). Según Aguayo & Lama (1996, citado por Villalobos 1999) en esta área el factor de riesgo estaría en la clasificación crónica ya que hay una alta frecuencia de ocurrencia en el tiempo de exposición y la intensidad, dos variables, que se constituyen en un factor de riesgo de vital importancia y que debe ser intervenido de manera inmediata. Esta apreciación es compartida por la OIT – OMS (1984), quienes plantean que cuando las personas trabajan más de lo que su cuerpo y mente resisten, es muy probable que se presente el riesgo, ya que los trabajadores al estar expuestos a turnos largos, horas extras, y turnos nocturnos, van disminuyendo sus capacidades físicas y psíquicas. En este sentido, Villalobos (2004) manifiesta que las actividades desarrolladas por turnos nocturnos y trabajos estresantes, pueden producir factores de riesgo como estados de ansiedad, depresión y otro tipo de enfermedades.

Esto pone en alerta a la población de nuestra investigación ya que en el futuro de no ser atendidas pueden desencadenar o manifestarse como enfermedades profesionales en los trabajadores. Este mismo factor de riesgo fue uno de los que más alto puntuó en la investigación realizada por Pedrozo (2010), quien evaluó el riesgo psicosocial en operarios de una planta avícola en Santander (Colombia) encontrando que uno de los principales factores de riesgo estaría asociado a las largas jornadas de trabajo que se traducen en aislamiento social y desmotivación

de los trabajadores, entre otras consecuencias. De igual manera, Renteria et al. (2008) evaluaron el factor de riesgo en una empresa de producción en Cali (Colombia) y hallaron que las largas jornadas y el cansancio producido por las mismas, constituyen un factor de riesgo importante.

Como se puede apreciar, varios estudios coinciden en afirmar que en las empresas de producción se presenta esta tendencia que afecta en gran medida a los trabajadores debido a la cantidad de tiempo que demanda la realización de sus labores, lo que a su vez les impide compartir otros espacios ya sean sociales o familiares y que en últimas se traduce en desmotivación y falta de bienestar por la poca consolidación de las redes de apoyo; situaciones que según Parra (2003) se pueden convertir en una fuente de enfermedad debido al malestar que causa en las personas.

Otra de las áreas donde se evidencia riesgo medio y alto es el área 4 (Gestión de personal). Los participantes perciben que existe una baja cooperación entre compañeros, la carencia de subsidios para educación y vivienda, la inexistencia de un grupo sindical que defienda sus derechos, sumado al cumplimiento estricto del horario, situaciones que generan sentimientos negativos en los trabajadores, tal como lo plantea Piqueras (2007) en su investigación, al considerar que estos sentimientos de insatisfacción tienen una relación directa con la aparición de factores de riesgo psicosocial.

Por otro lado, dentro de los riesgos físicos mas marcados se encontraron el cansancio muscular y el dolor de cabeza. Con respecto a los riesgos psicológicos, se hallaron niveles altos en el temor y la tendencia a irritarse o enojarse con facilidad. Cabe anotar que los unos pueden ser consecuencia de los otros, como lo manifiestan Oblitas & Becoña, (2000) en su investigación, al plantear la tesis de que un trastorno físico u orgánico implica a distintos niveles alteraciones psicológicas, y de igual forma cualquier trastorno psicológico implica en distintos niveles alteraciones físicas. En esta línea, en la clasificación que la OIT- OMS (1984) hace de los riesgos psicosociales, consideran que existen algunos estímulos psicosociales agresivos, y que en el presente estudio se han registrado

con un alto riesgo, como la sobrecarga laboral, los bajos salarios y las pocas posibilidades de ascenso, ítems en los cuales gran parte de los participantes han mostrado su insatisfacción.

De igual forma, Gil (2009) plantea que los riesgos psicosociales pueden tener su origen en la realización rápida del trabajo, la distracción, el cansancio y la fatiga. Este autor encontró, en concordancia con los hallazgos de esta investigación, que los trabajadores que se perciben expuestos a factores de riesgo psicosocial como sobrecarga de trabajo, realización de tareas repetitivas, presentan sintomatología como problemas de sueño, cansancio y dolores de cabeza, que fueron indicadores altos en las personas del presente estudio.

Los resultados obtenidos también muestran un alto grado de irritabilidad en los trabajadores, lo cual, podría explicarse por el estrés que les produce el trabajo, sumado, a aquellas circunstancias que éstas no pueden cambiar, como son los problemas familiares, sociales, políticos, económicos, entre otros, generando un estrés negativo que deviene en un riesgo directo para la salud, como lo sugieren Gómez, Fontanil & Coto (2001). En este sentido, resulta necesario prestar atención a aquellas situaciones que, aunque no marcan un nivel alto de riesgo, sí implican un riesgo bajo o medio; es decir, están presentes y comienzan a evidenciarse a través de manifestaciones psicosomáticas que pueden desencadenar en una enfermedad, accidente o inclusive, la muerte del trabajador.

Por su parte, Paoli (2007) plantea que “la proporción de trabajadores que se quejan de problemas organizativos, que son especialmente propicios para la aparición del estrés, es superior a la proporción de los que se quejan de problemas físicos” (p.7) situación que también se evidencia en el presente estudio, en ítems como la baja satisfacción con la tarea que se realiza, inconformidad con algunas condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales poco afectivas y las bajas posibilidades de desarrollo en el área de trabajo, que atañen a la organización misma, marcan más alto que las alteraciones físicas. Así, los empleados tienden a tener una visión del trabajo reducida al considerarlo solo como un medio para obtener ingresos que les permitan subsistir, sin hallar

satisfacción en lo que hacen, y sin sentir que pueden aspirar a una promoción en su trabajo.

Los participantes del presente estudio presentan dos indicadores que marcarían riesgo según la división que hace ISTAS (2004). El primero indica que muchas de las personas no sienten que se estén desarrollando en su trabajo y que sean reconocidos. El segundo se plasma en la inconformidad que sienten las personas con el salario que reciben; dos indicadores que se constituyen en factores de riesgo importantes, y que de no ser tenidos en cuenta podrían causar pérdidas del recurso humano debido a la insatisfacción con respecto a las condiciones laborales.

Los resultados de este estudio igualmente coinciden con otro hallazgo de Paoli (2007), cuando considera que un alto porcentaje de las personas pensaban que su trabajo constituía un riesgo para la salud. En el caso que nos ocupa, los trabajadores consultados consideran lo mismo, pero en menor proporción. Así mismo coinciden en señalar que trabajan en situaciones de incomodidad, lo que les produce, en un alto índice, dolores musculares y de cabeza ocasionados por el ruido y los cambios bruscos de temperatura a los que se exponen en cumplimiento de sus labores.

No obstante los hallazgos citados, y contrario a lo que se esperaba, en el área cinco (enfermedades físicas) no se evidenció un nivel alto de peligrosidad, el 92% de la población muestra un nivel bajo y solo un 8% un nivel medio, aunque los participantes manifiestan la presencia de dolores musculares, de espalda y de cabeza. Son solo tres los ítems que marcan alto, lo cual, no permite que toda el área 5 (enfermedades físicas) marque riesgo alto, pero si deja ver que gran parte de los participantes presenta estas afectaciones, por lo que se hace necesario definir estrategias de prevención e intervención, con el fin de disminuir estas dolencias, que pueden ser causadas por el exceso de trabajo, la falta de calentamiento muscular antes de la tarea, o simplemente por la presencia de movimientos repetitivos propios del trabajo en las empresas de producción. De no ser atendidas este tipo de dolencias y de seguir desarrollándose, pueden

desencadenar en enfermedades profesionales en un futuro y en la inhabilidad de los empleados para ejecutar las tareas, lo cual, afectaría el bienestar de los trabajadores y consecuentemente la productividad y desarrollo de la empresa.

Respecto a lo que plantea el Ministerio de Protección Social en la Resolución No. 2646 de 2008 (Identificación e intervención de los factores de riesgo psicosocial), la empresa Distraves S.A, está comenzando a implementar el programa que éste plantea, sin embargo la prevención, intervención y monitoreo se encuentran centrados básicamente en los aspectos físicos. Por lo anterior, se espera que con este tipo de estudio en el que se destaca la importancia de identificar factores de riesgo psicosocial relacionados con los aspectos tanto físicos como psicológicos de los trabajadores, sea posible comprender mejor las posibles consecuencias de estas dos dimensiones que, analizadas de una manera integral puede contribuir a la puesta en marcha de programas de prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial al interior de la empresa.

Finalmente, un objetivo importante a partir del presente estudio es lograr que la alta dirección de la empresa y sus mandos medios puedan enfocar su atención en aquellas áreas del trabajo que están presentando riesgo psicosocial, con el fin de que mediante acciones conjuntas del empleador y los trabajadores, se pueda encontrar calidad laboral para los empleados, calidad, entendida como lo hace Walton (1973) quien la define como un proceso para humanizar el lugar del trabajo, que es lo que finalmente se busca en todas las empresas de producción. Si trabajamos para humanizar el trabajo y logramos que haya satisfacción laboral lograremos según el planteamiento de Garrosa et al. (2006) que haya salud global en los trabajadores, lo cual, se traduce en un empleado productivo y en una organización eficiente y productiva también.

CONCLUSIONES

Los factores de riesgo psicosocial son inherentes a cualquier actividad humana que se realice para obtener recursos económicos, es decir al trabajo. El punto máximo cómo se manifiestan los factores de riesgo psicosocial en el trabajo viene dado por síntomas como: el estrés, ausentismo laboral, enfermedades profesionales, baja productividad, enfermedades mentales, accidentes laborales y en algunos casos muertes.

El factor de riesgo psicosocial más alto presente en la empresa Distraves S.A. fue el de organización de tiempo de trabajo, derivado de la falta de tiempo para la vida social dentro de los que están incluidas la vida familiar y la recreación, esto seguido de los trabajos rutinarios que ocasionan dolor de cabeza, espalda y músculos.

Debido al desbalance que hay entre jornadas de trabajo y vida familiar y social es común que se presente irritabilidad en los empleados, lo cual, deviene en ansiedad y tristeza sin saber por qué, debido a la falta de interacción social significativa, lo cual aumenta los niveles de rotación, ausentismo, accidentalidad y disminuye la productividad.

Es necesario que la empresa emprenda acciones preventivas y correctivas frente a aquellas situaciones que se evidencian como riesgo psicosocial, apoyados en el programa de salud ocupacional, creando programas con herramientas eficientes que disminuyan en lo máximo posible el riesgo. Es importante aclarar que no basta solo con prevenir y corregir, sino que también es necesario monitorear aquellas situaciones que aunque actualmente no representan un riesgo, pueden serlo de manera potencial.

El presente estudio buscaba identificar los factores de riesgo psicosocial derivados del trabajo que presentaban los operarios de la planta de procesamiento el Diamante de Distraves S.A. con los resultados encontrados, se puede ver cuales son los riesgos psicosociales más importantes en los trabajadores, lo cual, pone en evidencia la necesidad de que la empresa cree planes de intervención

con el fin de corregir y aminorar los riesgos y de esta manera mejorar la calidad laboral de los empleados, lo que permitirá aumentar la eficiencia tanto de los empleados como la productividad de la empresa.

RECOMENDACIONES

Los riesgos psicosociales son inherentes a cualquier trabajo que realicen las personas, su grado de afectación puede variar entre una persona y otra, por lo cual, la primera recomendación para la empresa Distraves S.A, es que emprendan medidas preventivas y correctivas para controlar los factores de riesgo que están presentes en sus empleados, ya que el riesgo es uno pero la implicaciones de este sobre los empleados pueden ser varias.

Es importante que se implemente este tipo de estudios en todas las áreas de la empresa, donde se incluya todo el personal, con el fin de que éstos puedan tener una mejor calidad y ambiente laboral, y todos entiendan de qué se tratan y cómo trabajar en la temática de riesgos psicosociales. Especialmente se recomienda al área de psicología y salud ocupacional de la empresa, la realización de talleres de capacitación y jornadas psicoeducativas en las cuales se les instruya sobre los riesgos psicosociales, en qué consisten, cómo se producen, consecuencias y formas de evitarlos, controlarlos y disminuirlos; es decir, que haya sensibilización y conocimiento acerca de la temática, ya que las personas de una organización al estar informadas y con conocimiento de aquello que los puede afectar o los está afectando, pueden establecer más fácilmente estrategias que les permita afrontar con éxito las situaciones de riesgo que se presenten.

Por último, se recomienda que los estudios futuros contemplen la inclusión de algunas variables sociodemográficas como género y procedencia, ya que no han sido consideradas en las investigaciones realizadas en el contexto regional, que podrían proporcionar una mayor y relevante información sobre el tema.

REFERENCIAS

- Andrade, V. & Gomez, I. (2008) Salud Laboral, Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*. 10(4). 9-25
- Artazcoz, L. (2002). La salud laboral ante los retos de la nueva economía. *Gaceta Sanitaria*, 16 (6), 459-461.
- Bravo, M. & Serrano- García, I. (1997) La psicología preventiva y el apoyo social.
- Chiavenato, I. (2002). Administración de Recursos Humanos. 5ed. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Cirujano A. 2000. La evaluación de riesgos laborales. Mapfre Seguridad. (Madrid) Primer Trimestre; 20(79): 3- 20.
- Coon, D. (1999) Psicología Exploración y aplicaciones. *Psicología aplicada*. México: Thomsom Editores.
- Comité Mixto OIT/OMS (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo. Naturaleza, Incidencia y Prevención. OIT; 12-85.
- Coraggio, J. (2003). Política Social y Economía Social. Debates Fundamentales, Colección Lecturas sobre Economía Social, UNGS, Altamira, OSDE, Buenos Aires. pág. 169-202. Recuperado el 13 de octubre de 2011 de <http://www.coraggioeconomia.org/jlc/archivos%20para%20descargar/unaalternativasocio.pdf>
- Constitución Política de Colombia. (1991). Artículo 25, Derecho al Trabajo.
- Correa, M. (1992). Importancia de la salud ocupacional. *Dimensión empresarial*, 3, 5-8.
- Diez, M. (2005). Los riesgos psicosociales en el trabajo. La Insignia. Recuperado el 15 de noviembre de 2011 de http://www.lainsignia.org/2005/agosto/econ_003.htm

- El espectador (2012) Accidentes laborales cuestan más de \$900 mil millones a las ARP. Recuperado el 28 de febrero de 2012 de <http://www.elespectador.com/noticias/salud/articulo-accidentes-laborales-cuestan-mas-de-900-mil-millones-arp>
- Gil, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública, *Revista Española de salud pública*; 83,169-173. Recuperado el 15 de febrero de 2012 de http://www.msc.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/vol83/vol83_2/RS832C_169.pdf
- Gomollon, A. (2001). Estudio de los factores psicosociales en la sección de trámite de Informes de Cotización de la Dirección Provincial del INSS de Guipuzcoa. México. Recuperado el 12 de octubre de 2011 de <http://www.seslap.com/seslap/html/icontinuada/premios/estudiosPsicosociales.pdf>
- Garrosa, E., Moreno, B., Moreno, Y. & Rodriguez, 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.
- Gómez, Y & Coto, E. (2001) Psicopatología del pensamiento (I) Los trastornos formales del pensamiento. En Belloch, A., Sandin, B. y Ramos, F. *Manual de psicopatología*. (pp.277-301) España: Mc Graw Hill.
- Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el Trabajo. (2000) IV Encuesta nacional de condiciones de trabajo. Avances de resultados. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Leitner, K. & Resch, M. (2005). Do the Effects of Job Stressors on Health Persist over Time?: A Longitudinal Study with Observational Stressors Measures. *Journal of Occupational Health Psychology*. 10 (1), 18-30.
- Laurell, A. (1991). *Para la Investigación sobre la salud de los trabajadores*. Washington, USA: Organización Panamericana de la Salud. Serie Platex, Salud y Sociedad.
- Meneses, E. 2011. El Fordismo destructor y la nueva Era. Recuperado el día 3 de abril de 2012 de: <http://www.enriquemeneses.com/2011/06/11/el-fordismo-destructor-y-la-nueva-era/>
- National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH, (1996). *National Occupational Research Agenda*. Washington: U.S. Government Printing Office. Recuperado el 13 de octubre de 2011 de <http://www.cdc.gov/niosh/programs.html>
- Oblitas, L. & Becoña E. (2000). Psicología de la salud: antecedentes, desarrollo, estado actual y perspectivas. En L. Oblitas, y E. Becoña (Eds.), *Psicología de la salud* (pp.11-52). México: Plaza y Valdés.
- 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.
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, OIT. Recuperado el 19 de noviembre de 2011 de <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser009.pdf>
- Paoli, J. (2007) Factores Psicosociales de Riesgo Laboral [Síntesis del informe sobre Salud Laboral de la OIT en 2007] Taller “Reflexiones sobre el Bienestar en la Empresa”, pp. 1-7.
- Pedrozo, M. (2010). *Identificación de factores e riesgo psicosocial en empleados pertenecientes a Planta de Proceso de Girón de la Empresa Pimpollo S.A.* Informe de pasantía, Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga.

- Peiro, J. (2004) El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universal Psychology*. 3 (2), 179-186.
- Peiró, J & Bravo, M. (2003). Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: oportunidades y retos para la psicología del trabajo y de las organizaciones. ABA Colombia (asociación Colombiana para el avance de las ciencias del comportamiento)
- Piqueras, J. Ramos, V. Martinez, A. & Oblitas, L. Emociones negativas y su impacto en la salud mental y física. *Suma Psicología*, 16 (2),85 -112.
- Piña, J. Psicología clínica y psicología de la salud: En defensa de la psicología de la salud. Tomado de revista *Suma Psicología* 2003, 10, (1), 67-80
- Renteria, A; Ospina, E; Tenjo, A & Uribe. A. (2009) Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. *Revista Diversita – Perspectivas en Psicología*. 5, 161- 175 .
- Resolución número 2646 de 2008 (julio 17) Fondo de riesgos profesionales recuperado el día 16 de septiembre de 2011 de <http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res.2646-2008.pdf>
- Serbin, A. (2002) Globalización y Sociedad Civil Transnacional: El estado actual del debate. *Papel Político*, 14, 9-24.
- Sparks, K. Faragher, B & Cooper, C (2001). Wellbeing and Occupational Health in the 21st Century Work Place. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 489-509.
- Sanchez, A. & Muñoz, A. (2006). *Salud Laboral. Autoeficacia, ansiedad y Satisfacción*. Salamanca: Amarú Ediciones.

Villalobos, G. (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. *Ciencia & Trabajo*, 6, 14, 197-201.

Villalobos, F. (1999). Identificación y Evaluación de los factores de riesgo Psicosocial. XXXII Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del Trabajo Consejo Colombiano de Seguridad.

Walton, R. (1973) - Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*. 15, .1, 11-21.

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

ANEXOS

Cuestionario para la medición de los factores de riesgos psicosociales.

Elaborado por Guillermo Bocanument Zuluaga

Norby Piedad Berjan Bahamón

La información que usted suministre a través de esta encuesta será manejada de manera confidencial, agradecemos la sinceridad con que pueda responder a cada una de las preguntas.

AREA 1. CONTENIDO DE LA TAREA

| FRECUENCIA | CASI SIEMPRE | LA GRAN MAYORIA DE LAS VECES | ALGUNAS VECES | CASI NUNCA |
|---|--------------|------------------------------|---------------|------------|
| 1. Su trabajo implica diversidad de tareas? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Las tareas que usted hace son muy difíciles o muy complejas? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. Sus funciones o tareas son suficientemente claras? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Las tareas que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades y destrezas? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Se siente satisfecha con las tareas propias de su trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas? | 1 | 2 | 3 | 4 |

AREA 2. RELACIONES HUMANAS

| FRECUENCIA | CASI SIEMPRE | LA GRAN MAYORIA DE LAS VECES | ALGUNAS VECES | CASI NUNCA |
|---|--------------|------------------------------|---------------|------------|
| 8. Puede hablar sin dificultad con sus jefes? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Sus jefes son amables y cordiales al | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| hablar con usted? | | | | |
| 10. Trabaja usted solo? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. cuando lo supervisan lo hacen de manera positiva? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. En general se entiende bien con sus compañeros de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 |

AREA 3. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

| FRECUENCIA | CASI SIEMPRE | LA GRAN MAYORIA DE LAS VECES | ALGUNAS VECES | CASI NUNCA |
|--|--------------|------------------------------|---------------|------------|
| 14. La jornada de trabajo es prolongada? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. Hay rotación en el turno de trabajo? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. Debe trabajar horas extras? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. Debe trabajar en turnos nocturnos? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. Durante el turno puede tomar períodos de descanso cortos así no estén reglamentados? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20. Puede doblar turno? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21. Puede descansar los fines de semana? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22. Debe trabajar a un ritmo muy rápido? | 4 | 3 | 2 | 1 |

AREA 4. GESTION DE PERSONAL

| FRECUENCIA | CASI SIEMPRE | LA GRAN MAYORIA DE | ALGUNAS VECES | CASI NUNCA |
|------------|--------------|--------------------|---------------|------------|
|------------|--------------|--------------------|---------------|------------|

Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial en Distraves S.A.

| | | LAS VECES | | |
|--|---|-----------|---|---|
| 23. Se hace inducción al personal nuevo? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24. Se llevan a cabo actividades de reinducción? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25. Se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio a cargo? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26. Hay oportunidades de capacitación relacionadas con el cargo u oficio? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27. Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28. Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29. Existen manuales de funciones claros y específicos? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 30. Se permite la rotación de cargos u oficios? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 31. Hay oportunidad de ascender basadas en los méritos personales? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 32. El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 33. Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 34. Hay suficiente estabilidad laboral? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 35. Hay programas de recreación para la familia. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 36. Hay un subsidio para vivienda? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 37. Hay un auxilio para la educación de la familia? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 38. Hay servicios de salud para la familia? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 39. Su desempeño en el trabajo o sus aportes son reconocidos o valorados? | 1 | 2 | 3 | 4 |

Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial en Distraves S.A.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 40. Es permitida la afiliación a alguna organización sindical? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 41. Existe la posibilidad de afiliarse a algún fondo o cooperativa? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 42. Hay muchas dificultades para obtener un permiso? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 43. Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 44. La supervisión tiene más carácter de vigilancia que de apoyo y cooperación? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 45. Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 46. Se ejecuta un programa de Salud Ocupacional? | 1 | 2 | 3 | 4 |

AREA 5. ALTERACIONES FÍSICAS Y PSÍQUICAS ASOCIADAS A SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO

Cuando tiene usted problemas en el trabajo:

| FRECUENCIA | CASI SIEMPRE | LA GRAN MAYORIA DE LAS VECES | ALGUNAS VECES | CASI NUNCA |
|--|--------------|------------------------------|---------------|------------|
| 47. Le duele la cabeza? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 48. Siente mareos? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 49. Siente ganas de vomitar? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 50. Siente gastritis? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 51. Le da diarrea? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 52. Le da estreñimiento (se pone duro del estómago)? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 53. Le duele la espalda? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 54. Siente cansancio muscular? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 55. Le tiemblan las manos? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 56. Le sudan las manos? | 4 | 3 | 2 | 1 |

Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial en Distraves S.A.

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| | | | | |
| 57. Siente palpitaciones? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 58. Siente rasquiña o picazón en la piel? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 59. Se le brota la piel? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 60. Le dan muchos deseos de dormir? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 61. Duerme mal? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 62. Le da mucho apetito? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 63. Se le quita el apetito? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 64. Se le olvida hacer las cosas? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 65. No puede concentrarse en el trabajo? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 66. Siente inseguridad? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 67. Siente temor pero no sabe a qué? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 68. Se siente incapaz para solucionar sus problemas? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 69. Se vuelve agresivo? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 70. Se irrita o enoja con facilidad? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 71. Se desespera? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 72. Siente tristeza? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 73. Se siente amenazado por algo? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 74. Se siente frustrado? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 75. Siente deseos de llorar? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 76. Se deprime? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 77. Siente que su actividad sexual le disminuye? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 78. No puede hacer las cosas? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 79. Se ausenta del trabajo? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 80. No puede estar quieto? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 81. Tiene dificultades para comunicarse con los demás? | 4 | 3 | 2 | 1 |

Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial en Distraves S.A.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 82. Fuma mucho? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 83. Consume bebidas alcohólicas en exceso? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 84. Consume medicamentos para tranquilizarse? | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 85. Se accidenta con frecuencia? | 4 | 3 | 2 | 1 |

