

**IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN
EMPLEADOS PERTENECIENTES A LA PLANTA DE PROCESO DE GIRÓN DE
LA EMPRESA PIMPOLLO S. A.**

MAGDA CAROLINA PEDROZO SANCHEZ

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
BUCARAMANGA**

2010

**IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN
EMPLEADOS PERTENECIENTES A LA PLANTA DE PROCESO DE GIRÓN DE
LA EMPRESA PIMPOLLO S. A.**

MAGDA CAROLINA PEDROZO SANCHEZ

**Trabajo de Grado:
En la Modalidad de Pasantía como Requisito para Optar al Título de
Psicólogo**

**Directora:
Mónica Parada Butnarú
Psicóloga**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
BUCARAMANGA
2010**

NOTA DE ACEPTACION: _____

PRESIDENTE DEL JURADO: _____

JURADO 1: _____

JURADO 2: _____

FLORIDABLANCA: _____

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	5
ABSTRACT	6
JUSTIFICACIÓN	7
Objetivo General	8
Objetivos Específicos	8
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	8
REFERENTE CONCEPTUAL	10
PROCEDIMIENTO	20
RESULTADOS	25
DISCUSIÓN	39
CONCLUSIONES	41
SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	46

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EMPLEADOS PERTENECIENTES A LA PLANTA DE PROCESO DE GIRÓN DE LA EMPRESA PIMPOLLO S. A.

AUTOR: MAGDA CAROLINA PEDROZO SANCHEZ

FACULTAD: PSICOLOGÍA

DIRECTOR: Ps. MÓNICA PARADA BUTNARU

RESUMEN

El presente informe da cuenta del trabajo realizado en Pimpollo S.A., su objetivo fue evaluar y proponer mejoras en lo relativo a los Factores de Riesgo Psicosocial en 45 operarios de la planta de procesamiento en Bucaramanga, del área de desprese. En la investigación se aplicó la Escala Boucanument – Berján como eje central de evaluación y análisis; abarca 4 fases, construcción del marco teórico y conceptual, aplicación de la escala y análisis de resultados, socialización de resultados y elaboración de propuestas aplicables para prevenir y controlar los efectos negativos de los F.R.P. Los resultados muestran que el área de mayor incidencia negativa en la salud laboral es el “Manejo del Tiempo”, y específicamente las largas jornadas de trabajo; asimismo, el área de mayor incidencia positiva es “Contenido de la Tarea”, caracterizado por la diversidad de las mismas y la disponibilidad de tiempo para terminirlas. Las propuestas de mejora contemplan la posibilidad de implementar dos turnos de trabajo diario y mejorar la utilización del tiempo libre durante los descansos.

Palabras Claves: Factores de Riesgo Psicosocial, Escala Boucanument –Berján, Manejo del Tiempo y Contenido de la Tarea.

VoBo DIRECTOR

GENERAL SUMMARY OF WORK OF DEGREE

TITLE: IDENTIFICATION OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS ON WORKERS FROM PIMPOLLO S.A. PROCESSING PLANT IN GIRÓN

AUTHOR: MAGDA CAROLINA PEDROZO SANCHEZ

FACULTY: PSYCHOLOGY

DIRECTOR: Ps. MÓNICA PARADA BUTNARU

ABSTRACT

The present report relates the work done in Pimpollo S.A., its objective was to evaluate and propose improvements concerning to Psychosocial Risks Factors on 45 workers at the processing factory on Bucaramanga, out of carving area. The investigation applied the Boucanument – Berján Scale as evaluation and analysis main axis; goes through 4 stages, theoretic and conceptual frame, scale applying and results analysis, results exposure and applicable actions proposal to prevent and control the negative effects of the P.R.F. The results show that the major negative incidence area on work health is “Time Management”, specifically long working journeys; likewise, the major positive incidence area is “Task Content”, characterized by the diversity of these and the time disposition to finish them. The improvement proposals behold the possibility to implement two working journeys per day and improve the use of free time during breaks.

Keywords: Psychosocial Risks Factors, Boucanument –Berján Scale, Time Management and Task Content.

VoBo DIRECTOR

Justificación del Programa

La realización de este proyecto permite optar al título de psicólogo, en cuanto se realiza la validación de la intervención de la psicología organizacional para evaluar y prevenir a futuro o disminuir la incidencia de los Factores de Riesgo Psicosocial, analizando las diversas consecuencias que experimenta un grupo de trabajadores de la planta de proceso de Pimpollo S.A. en Girón.

El presente trabajo surge por la necesidad observada en la empresa que presenta un alto porcentaje de rotación, accidentalidad que caracteriza las tareas en el trabajo, antecedido por la evaluación de los F.R.P. por la practicante de psicología en el segundo semestre de 2009 en otra área.

Este trabajo se plantea en 4 fases, en la primera se aplica la Escala Bocanument – Berján en la población escogida, perteneciente al área de desprese y se inicia la construcción del marco teórico y el marco conceptual; durante la segunda se realiza el análisis de los resultados de manera articulada con la teoría, a lo largo de la tercera fase se socializan los resultados con el área de salud ocupacional de la empresa para elaborar propuestas de trabajo aplicables para prevenir y controlar los efectos negativos de los F.R.P. y finalmente, durante la cuarta fase se realiza la socialización del proyecto al área de Gestión Humana.

Los factores analizadas mediante el instrumento utilizado abarcan 5 áreas, contenido de la tarea, relaciones humanas, organización del tiempo en el trabajo, gestión de personal, alteraciones físicas y psíquicas, que son variables que mide el instrumento utilizado. La Escala Boucanument Berján, fue ajustada por Bautista y Cardona (2000) en un estudio de los trabajadores de la Universidad Pontificia Bolivariana.

Se espera que los resultados impacten positivamente, de tal manera que en el futuro se lleven a cabo planes de intervención que permitan mejorar la calidad de vida laboral de las personas evaluadas. Se hace énfasis en aquellos resultados que muestran aspectos positivos para fortalecerlos y aquellos que muestran aspectos negativos para contrarrestarlos.

Investigaciones demuestran que los Factores de Riesgo Psicosociales afectan negativamente las organizaciones, sobre el particular, González (2006) menciona que una de las manifestaciones del estrés, es la baja productividad organizacional. En Pimpollo S.A. el procesamiento avícola requiere largas jornadas de trabajo, exposición a temperaturas extremas y tareas rutinarias, lo que justifica la evaluación, análisis de los Factores de Riesgo Psicosociales y el desarrollo de procesos de intervención de dicho factores.

Objetivo General

Diagnosticar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores que pertenecen al área de desprese en la planta de proceso de Girón de Pimpollo S. A., a fin de promover el cumplimiento de la ley 2646 de 2008.

Objetivos Específicos

Evaluar los riesgos psicosociales en 57 empleados del área de desprese de Pimpollo S.A., a través de la Escala Bocanument – Berján.

Analizar los resultados obtenidos por la aplicación de la escala Boucanument-Berján, con el propósito de diseñar y jerarquizar acciones para su intervención.

Establecer estrategias para la disminución de los riesgos psicosociales, de acuerdo a los niveles de peligrosidad encontrados.

Socializar los resultados obtenidos de la medición, con el objetivo de dar conocer el alcance del trabajo realizado en la medición de los riesgos psicosociales.

Contextualización de la Institución

PIMPOLLO S.A. es una empresa avícola que se posiciona como la segunda más grande dentro de las cinco compañías avícolas más importantes del país. Dedicada al

procesamiento de pollo hace 37 años, trabaja desde la incubación del huevo fértil, hasta lograr el producto de procesado (pollo entero, despresado y carnes frías).

Como compromiso con la calidad en Mayo de 2010 PIMPOLLO S.A., recibió la recertificación ISO 9001:2000 de “Sistemas de Gestión de Calidad” que tiene como alcance la gestión y distribución de pollo entero y despresado, congelado y refrigerado de las plantas de proceso de Bucaramanga y Pereira.

Igualmente recibió la certificación HACCP (Análisis de Riesgos y Puntos Críticos de Control de Producción) que busca la inocuidad de los alimentos, es decir, aptos para el consumo humano, haciendo que la empresa sea competente, con calificación técnica y humana que proporcione el mejor alimento de carne de pollo a los clientes que son la base de acción de la organización.

Esta organización se encuentra en más de 10 ciudades colombianas, cuenta con granjas reproductoras y de engorde; plantas de incubación, beneficio, y carnes frías; y distritos comerciales de ventas (Distrito Pereira, Distrito Bucaramanga, Distrito Medellín, Distrito Bogotá y Distrito Barranquilla).

La planta de proceso (sacrificio) de Bucaramanga se encuentra ubicada en el Anillo Vial predio 2 – 46 Kilómetro 2 Vía Girón; en la cual se ubican las oficinas principales, en las cuales se recopila la información de todas las demás plantas y agencias comerciales de la Zona Oriente.

Direccionamiento Estratégico

Misión

Creamos valor entregando alternativas de nutrición de origen animal, al alcance de la mayor parte de la población.

Visión

En el año 2020, Pimpollo es la más destacada empresa proveedora de proteína de origen animal en Colombia con:

- ✓ Un alto porcentaje de productos de valor agregado.
- ✓ Presencia en países de la región ampliada (Venezuela, Perú, Bolivia, Centro América y El Caribe).
- ✓ Costos y gastos competitivos en los mercados donde opera.
- ✓ Clientes y consumidores que tienen marcada preferencia por los productos y servicios de la empresa.
- ✓ Un nivel de satisfacción de sus asociados que la coloca como una de las 10 empresas más admiradas donde todos quieren trabajar

Referente Conceptual

Estamos asistiendo a un mundo que cambia de manera acelerada. Cambian las regiones, los países, las empresas, las familias, las personas, las tecnologías. Todo cambia. Hay una relación directa entre el entorno y las instituciones y estas se influyen de manera recíproca. En esta interacción hay condiciones que son difícilmente previsibles y cambiantes, estas son: la globalización, la economía, la demanda de los clientes, la innovación, la tecnología, y la competencia. (Serna, 2006)

Los cambios en la empresa, provocados a partir de la incorporación de tecnologías, muestran modificaciones en la organización del trabajo, en las relaciones laborales así como de adaptación de las fuerzas productivas y de las relaciones de producción. En el plano empresarial y profesional los cambios que se dan a nivel tecnológico y en los procesos productivos, modifican constantemente los conocimientos requeridos para desenvolverse en la vida laboral. Las exigencias de calidad y exigencias de rendimiento, impactan en las percepciones de las personas.

La competitividad de las empresas no se basa únicamente en la inversión en tecnologías, sino también, en el factor humano, en la calidad e iniciativa de los recursos humanos de la organización, siendo esto último, lo más difícil de lograr (Paoli, 2007). Se

precisa de modelos administrativos centrados en la gestión del capital humano como parte fundamental e indispensable de la organización.

Las empresas actuales y las emergentes requieren diseños de procesos de salud laboral dentro de un enfoque participativo, que permita identificar los factores de riesgos presentes en el ambiente laboral que afectan la salud integral de los trabajadores y dirigir los esfuerzos hacia metas reales y resultados claros que posibiliten el control y seguimiento de la enfermedad más representativa de los últimos años: el estrés laboral ocupacional. 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)

Una de las razones para dirigir los esfuerzos de la organización hacia su recurso humano es la creciente preocupación sobre la prevención de los riesgos laborales y la salud de los trabajadores y la importancia de generar y mantener altos niveles de motivación entre los trabajadores. En un estudio realizado en Colombia por Andrade y Gómez, (2008) que incluyó la revisión de 34 artículos relativos al tema de salud laboral, se percibió que en Colombia el avance y desarrollo de acciones en el ámbito laboral es mínima comparado con otros países de Suramérica.

El Ministerio de la Protección Social en un informe Nacional de Salud Mental en Colombia señalo que en el mundo, y en Colombia en particular, la incidencia de la depresión es cada vez mayor en el ámbito laboral, la prevalencia de depresión y ansiedad es del 33% en los trabajadores (Gómez, L., comunicación personal, 2003).

En 1984 el informe del comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo de la Organización Mundial de la salud definió los factores psicosociales en el trabajo como “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización” interrelacionado con las capacidades, necesidades, cultura y situación personal del trabajador, junto con todo aquello que pueda influir en su “salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo”. (OIT, 2000)

El mismo informe plantea que las consecuencias psicológicas, del “estrés psicosocial inherentes al trabajo y a las condiciones de empleo, actúan durante largo

tiempo, [y] pueden ir más allá de los recursos de la persona” y generan a largo plazo, nuevas alteraciones.

Factor de riesgo psicosocial, se entiende como toda condición que experimenta o percibe el hombre en su ambiente laboral que altera su salud ya sea en el plano físico, ergonómico y psicológico, en esa relación con su medio laboral. El riesgo existe cuando se convierte en un factor patógeno para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo y con el entorno. (Villalobos, G., Comunicación personal 2005).

Por lo anterior es necesario hacer el análisis de los riesgos psicosociales, que fueron definidos por Benavides et. al. (2001) como “la combinación de frecuencia o probabilidad y consecuencias de un acontecimiento peligroso específico” como resultado del trabajo, el análisis de riesgo como “el uso sistemático de la información disponible para identificar peligros y estimar el riesgo para los individuos”, la evaluación de riesgos: “proceso general de análisis y evaluación de riesgos” en cuanto se realiza la comparación del “estimado análisis de riesgo contra un criterio de riesgo objetivo”, finaliza definiendo la administración de riesgo como “la aplicación sistemática de políticas administrativas, procedimientos y prácticas de las tareas, de analizar, evaluar y controlar el riesgo”.

En Colombia, la Revista Latinoamericana de Psicología en su edición número 1 de 2004, incluyó un artículo sobre la “relación entre los riesgos psicosociales y los problemas cardíacos” que se realizó en la Universidad de los Andes, menciona que los “factores psicosociales en el trabajo como demanda y control juegan un papel significativo en el padecimiento de enfermedades”. (Hernández y Salazar 2004) Las alteraciones más frecuentes encontradas en este estudio fueron de tipo psicológicas, aun cuando el estudio estaba dirigido a establecer la relación entre condiciones de trabajo y las enfermedades cardiovasculares.

En cuanto a la evaluación del riesgo, no solo se realiza para cumplir con la normativa, sino también con el objetivo de mantener un clima organizacional y laboral sano, se debe caracterizar por la seriedad y pertinencia de las situaciones específicas presentadas, definiendo peligros y fuentes de riesgo, lo que implica una caracterización de los factores y posibilidades reales y potenciales de minimización o control de los riesgos.

Se deduce entonces de lo anterior que los F.R.P. han sido definidos y reglamentados a fin de controlar y/o disminuir la baja productividad organizacional, lo que significa un decremento de la competitividad de la empresa, derivado esto de la afección negativa de los trabajadores, recalcando finalmente la importancia de su evaluación, con consecuente puesta en marcha de estrategias de intervención de los mismos.

Señalando otros elementos sobre el tema en cuestión, un informe sobre estrategias de salud laboral (OIT, 2007) señala que “los factores psicosociales pueden ser favorables o no favorables para el desarrollo de las actividades laborales” y agregó que “los factores de riesgo psicosociales son responsables de una buena cantidad de enfermedades y accidentes de trabajo”.

En lo que respecta a la reglamentación sobre factores de riesgo psicosocial establecida en Colombia, la resolución 00002646 de 2008 hace explícito que las empresas deben sin falta evaluar los factores de riesgo en los trabajadores, por ejemplo el artículo 6 menciona: “Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores, esta evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora”, por lo anterior se hace necesario un diagnóstico general del estado de los mismos en todas las empresas.

Aclarado lo anterior, se puede definir primero las situaciones que se dan en cualquier “sistema de trabajo”, entendido éste como un conjunto de procesos y elementos y variable interdependientes dirigidas a alcanzar un fin común, interactuando e influyéndose mutuamente, abarcan los siguientes factores:

- ✓ La persona,
- ✓ El trabajo a realizar,
- ✓ Los resultados esperados en términos de calidad y cantidad,
- ✓ Los efectos sobre las personas tanto positivos como negativos y en términos de salud física, accidentalidad,
- ✓ Las adaptaciones a los efectos y a resultados ocurridos.

Segundo, el estrés es una respuesta general adaptativa del organismo ante las diferentes demandas del medio cuando estas son percibidas como excesivas o amenazantes para el bienestar e integridad del individuo (Munduate et. al. 2006). El estudio del estrés ocupacional ha cobrado auge dada sus implicaciones en la salud de los trabajadores y en el desempeño laboral. Por esta razón, varios investigadores han postulado diversos modelos teóricos que buscan describir de manera objetiva éste fenómeno.

La enfermedad ocupacional más representativa actualmente, es el estrés ocupacional. Estudios e investigaciones muestran que en los países desarrollados parece estar dándose un relativo estancamiento de la incidencia de riesgos laborales tradicionales, como accidentes de trabajo y enfermedades específicas o mono-causales, mientras que asciende la prevalencia de enfermedades multi-causales relacionadas con el trabajo y en particular los síntomas asociados al estrés. (Munduate et. al. 2006)

En un estudio sobre las condiciones de trabajo en los 12 países miembros de la UE (Paoli , 2007) comprobó que el “30% de la fuerza de trabajo consideraba que su trabajo era un riesgo para su salud, que había 23 millones de personas que trabajaban de noche más del 25% del total de horas trabajadas, que una de cada tres señalaba que su trabajo era muy repetitivo y monótono, que uno de cada cinco varones y una de cada seis mujeres trabajaban bajo una “presión de tiempo constante” 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.

En el mismo estudio se llegó a la conclusión de que “la proporción de los 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” (Paoli, 2007). Es decir, algunos ven el trabajo estrictamente como un instrumento para obtener unos ingresos que les permitan vivir, pero no hay satisfacción en lo que hacen.

El modelo de ajuste entre individuo y ambiente laboral formulado por Harrison (Citado por Duque, 2005) propone que lo que produce el estrés es un desajuste entre la demanda del

entorno y los recursos de las personas para afrontarlas. El problema según esta visión se da por una falta de ajuste entre las habilidades y capacidades disponibles por la persona y las exigencias y demandas del trabajo a desempeñar, y también entre las necesidades de los individuos y los recursos del ambiente disponibles para satisfacerlas. El proceso de estrés se inicia a partir de la existencia de un desajuste percibido.

La falta de ajuste entre las personas y el entorno puede conducir a diversos tipos de respuestas en los sujetos. A nivel psicológico, pueden suponer insatisfacción laboral, ansiedad, quejas o insomnio. A nivel fisiológico, pueden implicar una presión sanguínea elevada o incremento del colesterol; y a nivel comportamental pueden implicar incrementos en la conducta vinculadas con fumar, comer, ingerir bebidas alcohólicas o mayor número de visitas al médico. Por el contrario un buen ajuste tendrá resultados positivos en relación al bienestar y de desarrollo personal. (García et. al. 2008)

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.

Estos elementos constituyen factores capitales para comprender la dinámica de estrés ocupacional. En este aparte es preciso enfatizar que el estrés como tal, es una fuerza que condiciona el comportamiento de cada persona, es el motor adaptativo para responder a las exigencias del medio cuando estas se perciben con continuidad en el tiempo y su intensidad y duración exceden el umbral de tolerancia de la persona, comienzan a ser nocivas para la salud y calidad de vida del sujeto involucrado. Grados bajos de estrés, están relacionados con desmotivación, conformismo y desinterés. La percepción del estrés en el trabajo es un fenómeno que refleja la experiencia mediada por las relaciones entre las condiciones objetivas y subjetivas.

El modelo conceptual de Matteson e Ivancevich (1992) taxa los tipos de respuesta manifestadas por los individuos ante situaciones de estrés. Este modelo pretende sintetizar

los elementos relevantes del estrés de tal forma que resulten útiles para la dirección de las empresas, con el propósito de poder intervenirlos. Distingue cuatro (4) componentes:

- ✓ los estresores, entre los que incluyen no solo los factores internos a la organización como el puesto, la estructura organizacional, los sistemas de recompensas, los sistemas de recursos humanos y liderazgo. También hay factores externos, entre los que se cuentan las relaciones de parejas, hijos adolescentes, enfermedad de un familiar, cambios políticos, problemas económicos entre otros. Estos estresores inciden sobre:
 - la percepciones de la situación por parte del individuo
 - los resultados de esa percepción en el componente fisiológico, psicológico y comportamental del sujeto, y estos a su vez sobre,
 - las consecuencias tanto a las referidas a la salud del individuo, como las referidas a su desempeño en la organización.

Las diferencias individuales y las estrategias de afrontamiento son consideradas como variables moduladoras por que ocupan gran parte del tiempo en el trabajo. El modelo explicativo del estrés mencionado anteriormente, considera cinco conjunto de estresores:

- ✓ ambientales
- ✓ individuales
- ✓ grupales
- ✓ organizacionales
- ✓ extra-organizacionales estableciendo como niveles de análisis el individual, el grupal y el organizacional

El modelo de Karasek (citado por González 2006) relaciona la demanda o “exigencias y el control que los trabajadores pueden ejercer como método predictivo para identificar y modificar situaciones potenciales de estrés”. Modificando las exigencias del trabajo o el control sobre él, se puede reducir la tensión y los trabajadores pueden alcanzar más alto niveles de autonomía. Lo interesante de este modelo es que los dos grupos de variables que considera: “exigencia de la tarea y grado de control sobre ella” agrupa algunos conceptos que caracterizan los cambios que se están produciendo en la organización del trabajo.

El estrés laboral se puede detectar precozmente, pues viene precedido de síntomas como: negativa disposición a asumir responsabilidades, quejas frecuentes sin presentar soluciones, malas relaciones interpersonales con los compañeros, dificultad para realizar tareas corrientes, llegadas tarde y salidas temprano, cefalea y malestares gástricos frecuentes, aumento en la accidentalidad, absentismo, disminución en el ritmo de trabajo entre otras. En este sentido "un indicador del grado en que una organización, se encuentra adaptada a las necesidades y expectativas de sus trabajadores, puede ser el nivel de estrés existente en dicha organización" Edwards (citado por Schnitzler, 2005).

Otras consecuencias derivadas del estrés Fueron señaladas por Camacaro y Ferringo (citado por Bravo et. al. 2007) quienes advirtieron que las consecuencias del estrés pueden ser primarias y directas y otras, la mayoría, pueden ser indirectas y constituir efectos secundarios o terciarios. Para complementar la taxonomía de las consecuencias del estrés que se incluyeron en un apartado anterior se señalan:

- ✓ Efectos subjetivos: estas están definidas como ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, tendencia depresiva, fatiga, frustración culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, baja autoestima, percepción de amenaza, tensión, nerviosismo y sentimientos de soledad.
- ✓ Efectos conductuales: Una marcada propensión a sufrir accidentes, al consumo de SPA, arranques irreflexivos emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida del apetito, consumo excesivo de alcohol o tabaco, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud y temblor.
- ✓ Efectos cognoscitivos: puede observarse incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.
- ✓ Efectos fisiológicos: puede darse aumento de las catecolaminas sin una razón aparente y corticoide en sangre y orina, aumento de la glucosa en sangre, aumento de la frecuencia cardiaca y de la tensión arterial, resequedad en mucosas, sudoración, disnea, entumecimiento y escozor de las extremidades.

- ✓ Efectos organizacionales: en el plano laboral se aprecia absentismo, relaciones laborales empobrecidas y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación de personal, disfunción en el clima organizacional, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.

Para concluir, el estrés desde un enfoque psicológico debe ser entendido como una reacción adaptativa a las circunstancias y demandas del medio con el cual la persona está interactuando, esto es, que el estrés es un motor para la acción, impulsa a la persona a responder a los requerimientos y exigencias del entorno estrés positivo, cuando el entorno que rodea a una persona impone un número de respuestas para las cuales la persona no se encuentra en la capacidad o no posee las habilidades para enfrentarlas se convierte en un riesgo para la salud, o estrés de consecuencias negativas. (Gómez-Fontanil y Coto 2001)

Edwards (citado por Schnitzler, 2005) hace la propuesta de un sistema cibernético para dar cuenta del comportamiento del empleado en interacción con los fines de la organización. Aquí se define como la discrepancia entre el estado de cosas que el empleado percibe y lo que éste desea, siempre que el grado de discrepancia se considere importante por el propio empleado. Por su parte, la percepción se entiende como la representación subjetiva de cualquier situación, condición o evento. Por tanto se refiere a la representación subjetiva de cómo son las cosas y no de cómo debieran ser. De acuerdo a esto los factores del medio ambiente producirán estrés sólo en la medida en que el empleado lo perciba importante.

Se puede concluir que si existe un equilibrio entre las condiciones del trabajo y el factor humano, el trabajo puede incluso crear sentimientos de confianza en sí mismo, aumento de la motivación, de la capacidad de trabajo y una mejora de la calidad de vida. No obstante, un desequilibrio entre las exigencias del medio por una parte y las necesidades y aptitudes por otra, pueden generar una mala adaptación, derivando en posibles consecuencias de respuestas patológicas de tipo emocional, fisiológico y de comportamiento.

De lo anterior se derivan dos conclusiones básicas. En primer lugar, “la tensión psicológica aumenta cuando lo hacen las exigencias de la tarea y disminuye el control que los trabajadores ejercen sobre él”. En segundo lugar “los niveles de competencia aumentan cuando al alto nivel de exigencia le acompaña un alto nivel de control sobre la tarea”.

Tal como se ha señalado en estudios realizados, la depresión y la ansiedad generan un costo a nivel social, familiar, personal, laboral, porque como enfermedades incapacitantes se reflejan en diferentes aspectos, tales como la insatisfacción, baja productividad, y en general lo que se deriva de la enfermedad, “como ausentismo, rotación de personal e incidencia en el clima laboral, lo cual repercute en el creciente aumento de los costos humanos, económicos y de productividad, como consecuencia de los casos de estrés y cansancio en el trabajo”. (Duque, 2005)

En esta discusión es un imperativo comprender que aun que un determinado proceso de intervención se realice, el trabajo no termina, por cuanto los FRP siempre están presentes, por ello el trabajo más que acabar con los riesgos, es disminuirlos a un nivel tolerable o llevarlos a un rango mínimo.

Una herramienta utilizada en el estudio de los F.R.P. es la utilizada en un estudio realizado por Bautista y Cardona (2000), la escala Boucanument – Berjan, la cual analiza diferentes grados de peligrosidad en los factores psicosociales que afectan a cada persona, abarca 6 variables específicas, a saber: Contenido específico del trabajo, Administración de personal, Organización del trabajo, Relaciones interpersonales, Carga mental, Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo; estas variables dependen además de la conducta de afrontamiento en cada situación.

Lo anterior permite concluir que los riesgos psicosociales son un problema con repercusiones serias sobre a) la salud general de los trabajadores, b) sobre la economía y c) sobre el rendimiento y productividad de las empresas.

Ahora bien, una organización que piensa prospectivamente hace de los riesgos laborales uno de sus frentes de trabajo, entendiendo su incidencia en la calidad del trabajo, productividad e impacto en todo el movimiento y dinámica de la organización. La salud

ocupacional es una de sus estrategias institucionales y hace parte de sus valores corporativos.

Fradette y Michaud (1999) hablan del trabajador como un “colaborador que piensa como propietario”. Al operacionalizar el concepto, define a este como aquel sujeto que asume las políticas de su empresa como suyas, es el funcionario que se pone la “camiseta”. ¿A qué gerente no le gusta tener entre sus colaboradores a un equipo que tiene un cerebro en sintonía?, para que esto suceda el funcionario y el equipo debe percibir que es una piensa fundamental en el equipo. Ello incluye que ve a su empresa interesada en él. Trabajar por el bienestar de los trabajadores es una de los pasos para que el funcionario vea que vale la pena hacer parte de la “familia”, y por ello debe dar todo. Prever y prevenir los riesgos laborales, también es otra forma de responsabilidad social. Las gerencias prospectivas no pasan por alto este hecho.

Procedimiento

Etapas o fases

-Fase 1: Valorar F.R.P. en 45 operarios pertenecientes al área de desprese con la Escala Boucanument – Berján.

Descripción: Durante esta fase se elaboraron los marcos conceptual, teórico y metodológico utilizados como referencia durante el desarrollo del programa, también se aplicó la escala Boucanument-Berján (B-B) a 45 personas que laboran en la planta de proceso, pertenecientes al área de desprese y se obtuvieron resultados para el análisis eje del estudio.

-Fase 2: Examinar por medio análisis los resultados relevantes en peligrosidad, arrojados de la aplicación de la escala Boucanument-Berján en los operarios

Descripción: En lo correspondiente a la fase 2, se realizó una revisión de resultados de la aplicación de la escala B-B, por medio de análisis que reveló puntos críticos, es decir F.R.P. negativos.

-Fase 3: Elaborar y presentar estrategias aplicables y viables que contrarresten o controlen los efectos negativos de los F.R.P.

Descripción: Luego de realizar el análisis de resultados en la fase 2, en la fase 3 se elaboró y presentó ante la persona encargada del área de Salud Ocupacional en la empresa estrategias a fin de elegir y mejorar aquellas que se presentaron como viables y aplicables. Se realizó entonces la redacción final de propuesta, la cual incluye fases y acciones a seguir.

-Fase 4: Presentar el programa desarrollado a manera de socialización, haciendo énfasis en los resultados obtenidos, las estrategias propuestas y en la importancia de la evaluación de F.R.P. en Pimpollo S.A.

Descripción: En esta fase se culmina el estudio de F.R.P. correspondiente a la presente propuesta, esto será por medio de la exposición del programa realizado (aplicación, resultados y estrategias de mejoramiento) al asesor de pasantía, en la institución a: jefe directo (asistente de Gestión Humana), jefe de Gestión Humana, Jefe de Salud Ocupacional y demás personas que se requieran; recalcando la necesidad de la continua evaluación y desarrollo de procesos de intervención de F.R.P.

Sujetos

Los participantes son 28 hombres y 17 mujeres, trabajadores pertenecientes al área de desprese de la empresa Pimpollo S.A., de la planta de proceso de Girón; la población se compone de 44 operarios y 1 supervisor distribuidos así:

Edad		
19 a 24 años	14	31,1%
25 a 30 años	8	17,8%
31 a 36 años	10	22,2%
37 a 42 años	9	20,0%
43 a 48 años	4	8,9%

Estado Civil		
Casados:	8	17,8%
Solteros:	22	48,9%
Divorciados:	5	11,1%
Unión libre:	10	22,2%

Escolaridad		
Primaria completa:	5	11,1%
Bachillerato incompleto:	5	11,1%
Bachillerato completo:	34	75,6%
Técnico:	1	2,2%

El nivel “operario” hace referencia, al nivel jerárquico menor en la estructura de la empresa, encargado del procesamiento de la materia prima, en este caso el pollo; este nivel no tiene la potestad para toma de decisiones. Tienen un jefe de área, quien es su jefe inmediato al cual debe reportar y seguir estrictamente sus órdenes y cumplir normas de buenas prácticas de manufactura.

Instrumento:

El instrumento que se utilizó fue la “Encuesta para la identificación de factores de riesgo psicosociales”, creada por Guillermo Boucanument y Piedad Berján en 1993. Está diseñado para la identificación de factores de riesgo psicosociales y describe a lo largo de cuatro áreas la relación entre las condiciones de trabajo y los factores humanos. (Bautista & Cardona, 2000).

El instrumento no especifica tiempo de duración de su aplicación y consta de los datos de identificación del sujeto (edad, sexo, número de personas a cargo, escolaridad, empresa donde trabaja, cargo y oficio, tiempo de vinculación, tipo de contrato y salario mensual), además de cinco áreas de valoración: CONTENIDO DE LA TAREA (abarca 7 ítems: sobrecarga laboral, monotonía, insatisfacción, funciones ambiguas), RELACIONES HUMANAS (abarca 6 ítems: dificultades en la comunicación, problemas en las relaciones laborales, autoridad estricta), ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO EN EL TRABAJO

(abarca 9 ítems: cansancio físico y mental, niveles altos de responsabilidad, automatización, patrones de desgaste), GESTIÓN DE PERSONAL (abarca 23 ítems: estilo de mando autoritario, Desinformación, realización de su trabajo, condiciones externas no existentes), ALTERACIONES FÍSICAS Y PSÍQUICAS (abarca 38 ítems: consecuencias fisiológicas y psicológicas derivadas de las cuatro áreas anteriores).

Cada ítem presenta cinco opciones de respuesta, de 1 a 5, lo cual fue prefijado en la plantilla de calificación original; aquellos factores que representan bienestar la frecuencia nunca equivale a 5, casi nunca 4, indiferente 3, casi siempre 2 y siempre 1; aquellos factores que no representan bienestar la frecuencia nunca equivale a 1, casi nunca 2, indiferente 3, casi siempre 4 y siempre 5. Esta calificación se interpreta según el grado de peligrosidad (bajo, medio y alto), según lo muestra la siguiente tabla:

GRADO DE PELIGROSIDAD			
ÁREAS	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

Luego de establecer el grado de peligrosidad se procede a establecer los niveles de Intervención:

Peligrosidad	Intervención
Bajo	Demanda atención progresiva y vigilancia.
Medio	Exigen atención urgente lo antes posible
Alto	Exigen corrección inmediata

La escala utilizada en el presente estudio fue retoma de una investigación realizada en el año 2000 por Bautista & Cardona, al analizar los factores de riesgo psicosocial en la Universidad Pontificia Bolivariana, luego de aplicar una prueba piloto, realizaron la validación del instrumento con la participación de un jurado de expertos compuesto por tres

jurados, a saber: un psicólogo con formación investigativa, un psicólogo cognitivo y un economista con énfasis en administración y estudios estadísticos.

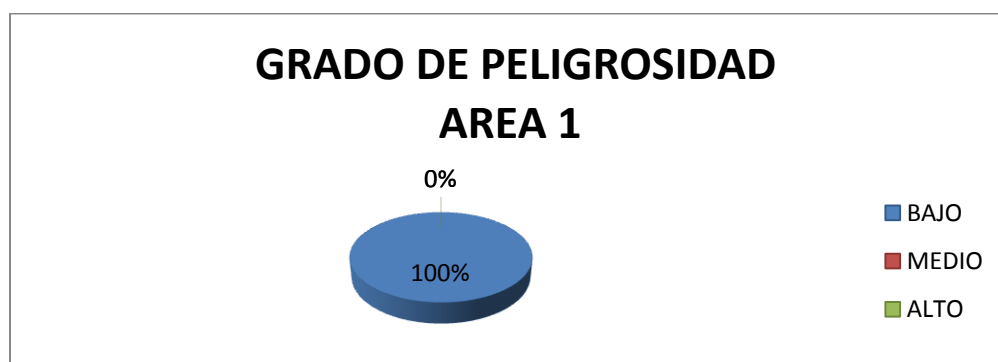
La validación de la prueba dio como resultado los cambios presentados en la siguiente tabla:

ASPECTO	CAMBIO REALIZADO	RAZÓN DEL CAMBIO
Datos de identificación	Ampliación de la información	Se añadió estado civil y grado de escolaridad específico porque están estrechamente en relación con el desarrollo laboral
Opciones de respuesta	Modificación de la escala	Las opciones de respuesta no eran claras en lo correspondiente a frecuencia de la acción, por lo que se cambió el tipo de escala likert a : nunca, casi nunca, indiferente, casi siempre, y siempre
Modificación del ítem	Supresión del ítem	El ítem No. 23 no era entendible y el ítem No. 24 preguntaba la misma información por lo que se eliminó el primero.
Conformación gramatical del ítem	Se cambio la formulación del ítem en tercera persona por la formulación del ítem en primera persona. Más claridad y sencillez en el área correspondiente a la organización del tiempo en el trabajo (área 3)	Al encontrarse el ítem redactado en primera persona se logra que el individuo cree compromiso con la acción de la que se indaga. Necesitaba más claridad debido a que generó muchas inquietudes en la muestra a la cual se aplicó la prueba piloto.

Resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de la tabulación, se evidencia, como rasgo general que el área de mayor afectación fue el área 3, Organización del tiempo en el trabajo y el área de menor afectación fue el área 1, Contenido de la tarea. Pasando a un análisis pormenorizado, cada área presenta rasgos sobresalientes, de la misma manera, cada pregunta permite una mirada más allá de lo elemental.

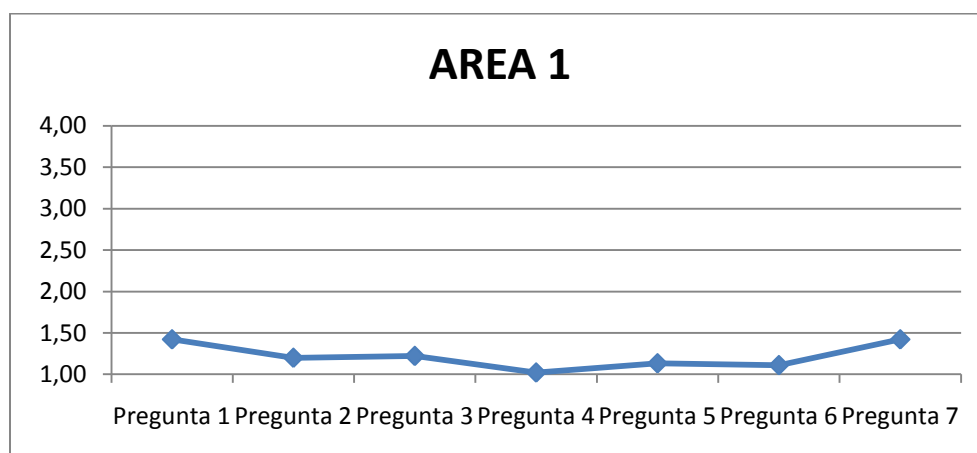
En el área 1, Contenido de la tarea, como lo muestra el gráfico, el nivel de peligrosidad se encuentra en un grado bajo el 100% de las veces según las personas encuestadas, es decir se considera que dentro de las actividades laborales no existe ningún tipo de riesgo en esta área.



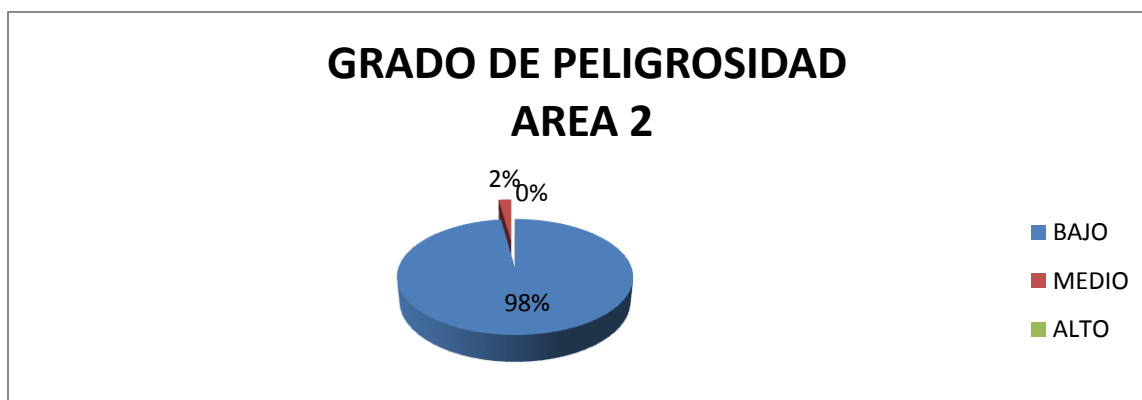
En el análisis de cada pregunta entonces, se ve que todas las repuestas tienden a la calificación más baja, 1, alejándose de la calificación más alta, 4, de acuerdo a la puntuación para las preguntas en esta área. La pregunta 1, “Mi trabajo implica diversidad de tareas” con una calificación promedio de 1.42, indica que las personas encuestadas consideran que siempre o casi siempre las labores que realizan son diversas o implican realizar acciones diferentes cada vez, lo que representa un factor psicosocial laboral positivo en cuanto se evitan las tareas repetitivas propias de las labores del área de desprese, se realiza rotación de funciones en puestos de trabajo.

De la misma manera, la pregunta 7, puntuó 1.42, “El tiempo disponible de mi trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas mis tareas”, se aleja del puntaje más bajo,

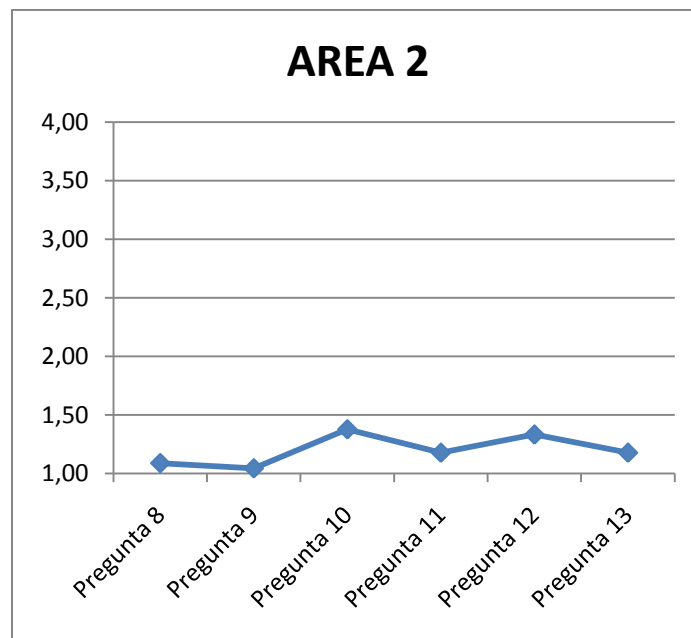
1, indicando que en algunas ocasiones existe sobrecarga de tareas en el trabajo y el tiempo destinado a estas no es suficiente para terminarlas.



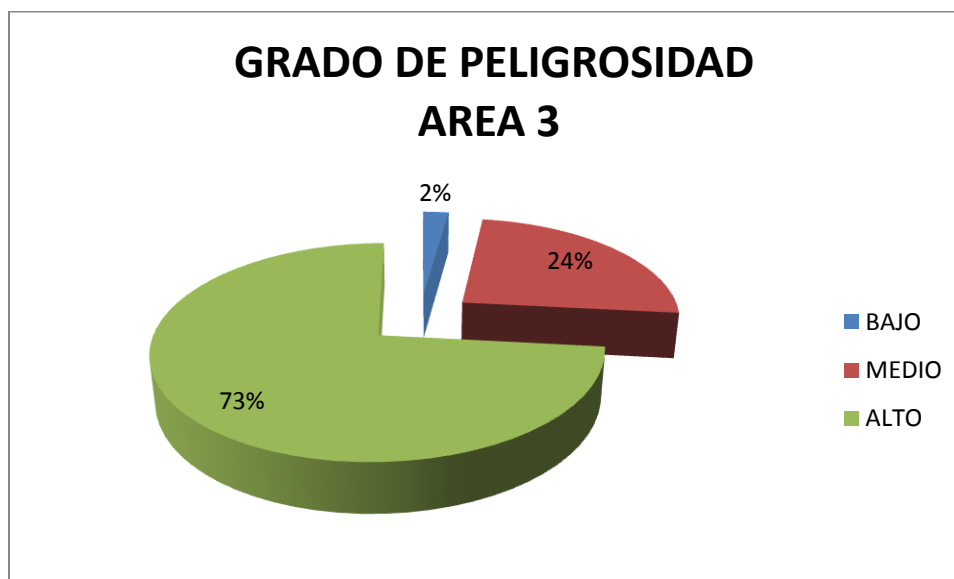
En lo que respecta al área 2, el riesgo se manifiesta en un grado mínimo, reflejado en un 2% de riesgo medio según lo consideran los encuestados, mientras que el 98% considera la existencia de riesgo bajo y el 0% considera la existencia de riesgo alto.



En el área 2, la pregunta 10, “trabajo solo”, con un puntaje de 1.38, evidencia que nunca o casi nunca los encuestados consideran que trabajan solos, dejándolos ante un factor laboral positivo, dado que el trabajo en equipo disminuye las posibilidades de riesgo como estrés o sobrecarga de tareas.



En el área 3, el nivel de riesgo se hace evidente con un 73% de riesgo alto en lo correspondiente a organización de tiempo en el trabajo, sumado a un 24% de riesgo medio, convirtiéndose así en el área más problemática, lo que indica que existen largas jornadas de trabajo, pocos descansos y ritmos rápidos de trabajo.

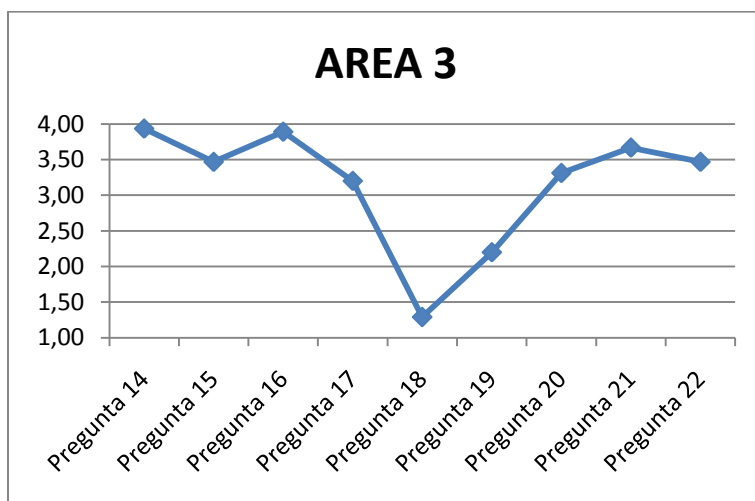


En la revisión de cada pregunta en el área 3, se puede observar que la pregunta 14, “Mi jornada de trabajo es prolongada más de 8 horas” es el área que se presenta como la

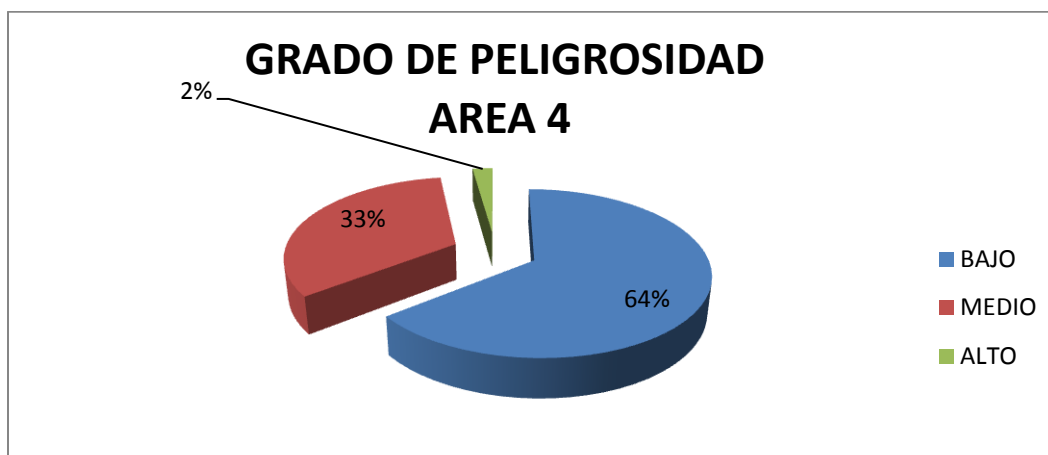
más problemática, indicando que los horarios de trabajo sobrepasan el horario regular de trabajo al que las personas están acostumbradas o a aquello considerado soportable, es decir turnos de 8 horas divididos en dos jornadas.

Como facto relevante, cabe mencionar la extensión horaria de las jornadas de trabajo en la planta de proceso para el área de desprese. El área empieza su jornada aboral entre la 1 am y las 4 am, usualmente los Lunes y Martes a la 1 am y de Miércoles a Sábado a las 4 am, descansando los Domingos; la terminación de la jornada laboral es determinada por la cantidad de trabajo que exista, es decir por la cantidad de pollo que haya sido programado procesar de acuerdo a los niveles de venta esperada.

La terminación de la jornada laboral puede darse entre las 2 pm y las 6 pm, es decir, puede suceder que una jornada se extienda desde la 1 am hasta las 6 pm, constituyendo una jornada de 16 horas de trabajo. Los operarios toman algunos descansos durante el día, no excediendo 30 minutos cada uno de ellos, para desayunar, almorzar e ir al baño. Se hace evidente entonces que el área que los encuestados evaluaron como la más problemática tiene una visible realidad.

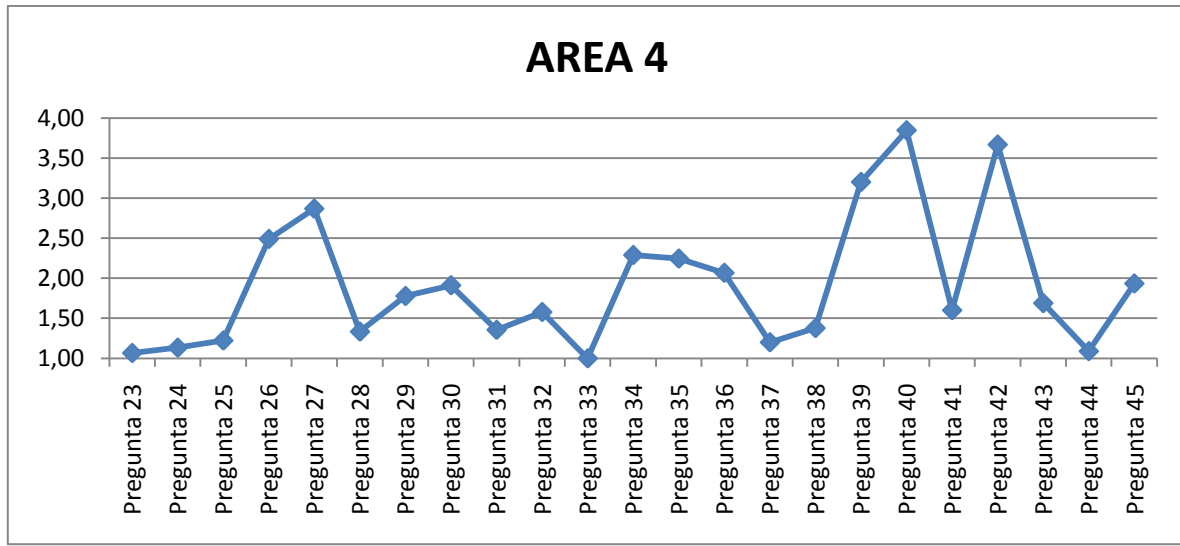


En el área 4, Gestión de Personal, se ve un grado de peligrosidad medio evaluado con un 33% y un grado de peligrosidad alto con un 2%, poniéndolo en el segundo lugar en peligrosidad, luego del área3, encontrada como la principalmente problemática.

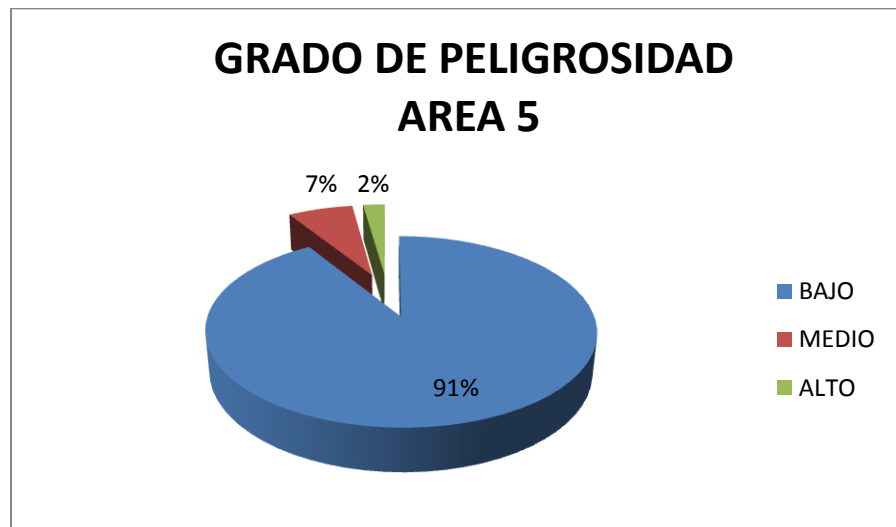


Al realizar una mirada más cercana, la pregunta 40, con puntaje de 3.84, se presenta como la más problemática, con la media acercándose a casi nunca, “Me dan la posibilidad de afiliarme a algún fondo o cooperativa”, lo que indica falta de información de los empleados, dado que Pimpollo S.A. cuenta con FEMPO, Fondo de Empleados de Pimpollo Zona Oriente, entre otros fondos, que aunque no forman parte de la regional, son opciones de afiliación para los empleados.

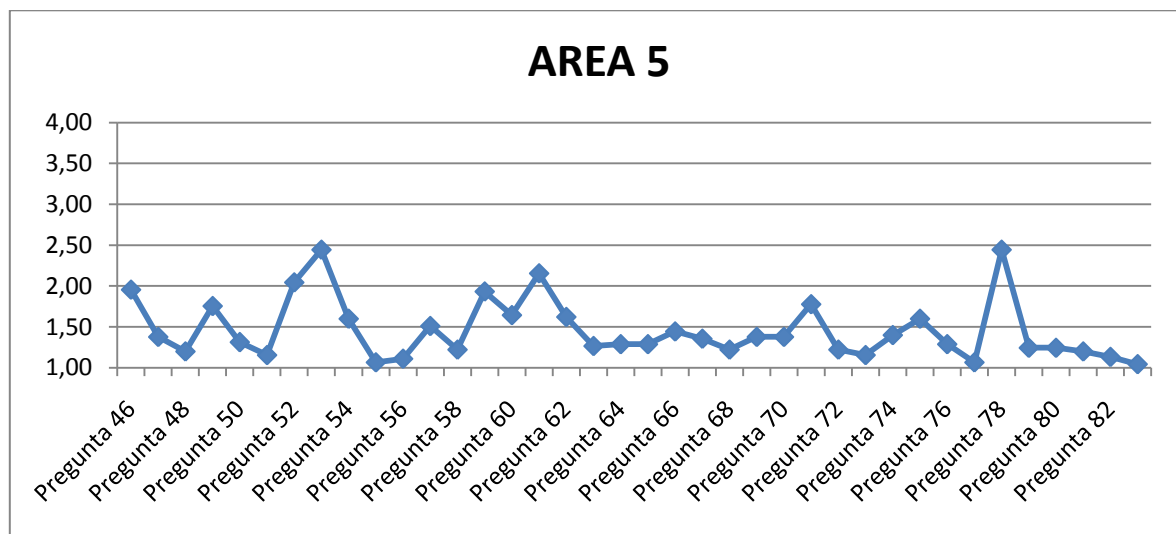
No es claro sobre quién recae la actuación de responsabilidad en cuanto la difusión e información de la existencia, afiliación y beneficio del fondo de empleados, sin embargo si es claro que mejorar este aspecto mejoraría la forma en que los trabajadores pertenecientes a esta área ven la Gestión de Personal en la empresa, caracterizado como algo positivo y agradable, que, a rasgos generales, mejora su satisfacción laboral.



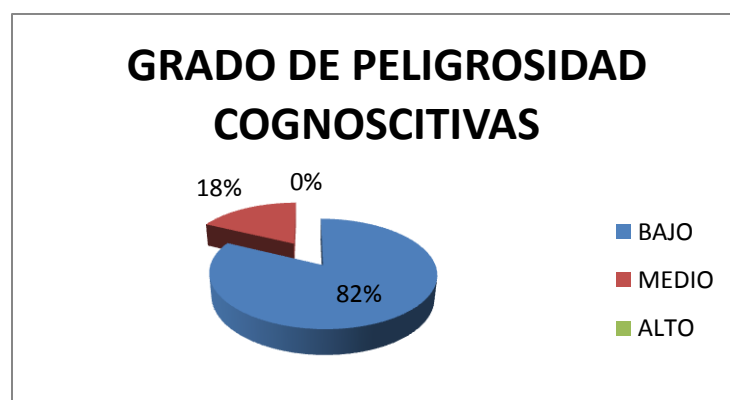
Finalmente , el área 5, Alteraciones Físicas y Psíquicas Asociadas a Situaciones Estresantes Derivadas del Trabajo se alcanza un 9% de peligrosidad, con las preguntas 53 y 78, con una puntuación de 2.44, son apreciadas como casi siempre llegando a indiferente. La pregunta 53: “Siento cansancio muscular” y la 78: “No me puedo estar quieto”, guardan una relación directa, dado que la rapidez con la que se deben ejecutar las tareas generan cansancio y dolor, especialmente de espalda, sin embargo es importante ver que los encuestados comentan que dado la rapidez necesaria para ejecutar los procesos, estas tareas rutinarias dejan en segundo plano el cansancio y dolor muscular y pasan a ser generadores de estrés mental.



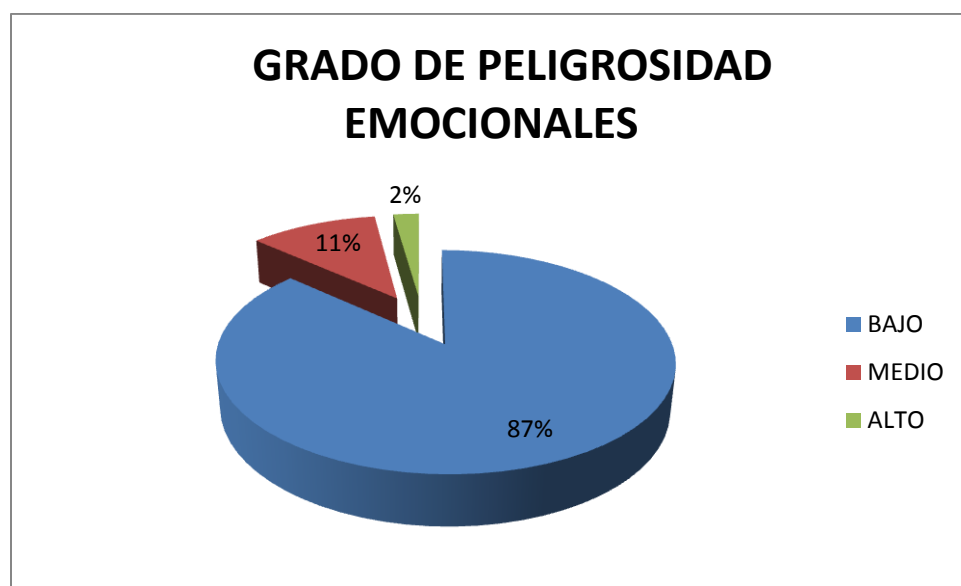
De acuerdo al análisis específico por pregunta, la número 55 junto con la 77, “Me sudan las manos” y “Me ausento del trabajo” presentan las puntuaciones más bajas, lo que indica que las respuestas fisiológicas al estrés como sudoración excesiva no se presentan, así como la consideración personal del nivel de ausentismo laboral, como nunca o casi nunca.



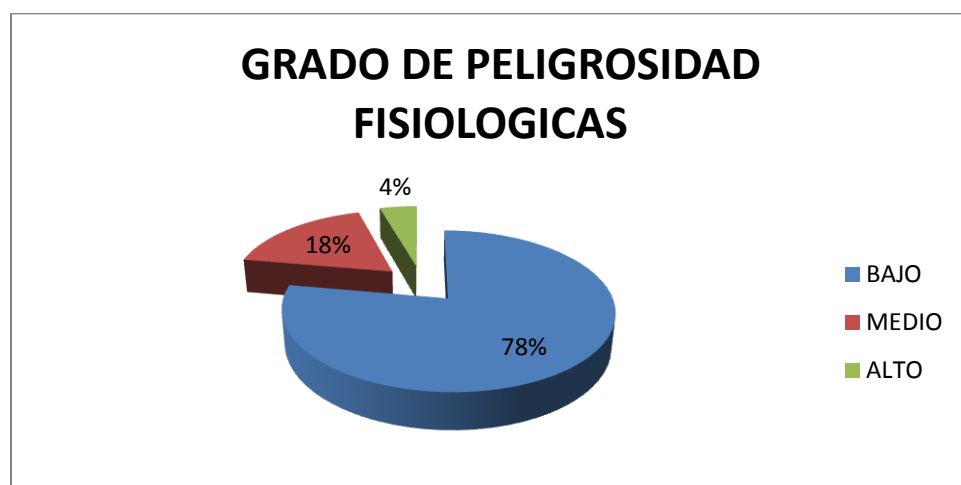
El área 5, se divide en 3 áreas, en el análisis de cada área se puede ver que, en el caso de las preguntas cognoscitivas se encuentra un grado de peligrosidad medio en un 18%, es decir aunque en análisis general del área se considera que los síntomas físicos derivan a un estado de estrés mental, el promedio de afección cognoscitiva demuestra una afección muy baja.



En el área de peligrosidad de las preguntas emocionales se encuentra que un 13% de la población cree que existe un grado de peligrosidad entre medio y alto, una cifra baja en comparada con el 87% que cree que la peligrosidad es baja.



El área de peligrosidad de las preguntas fisiológicas se posiciona como la que más urgencia requiere con un 22% de personas que consideran que existe un nivel de riesgo entre medio y alto, en contraposición con un 78% que considera que el nivel de riesgo es bajo.



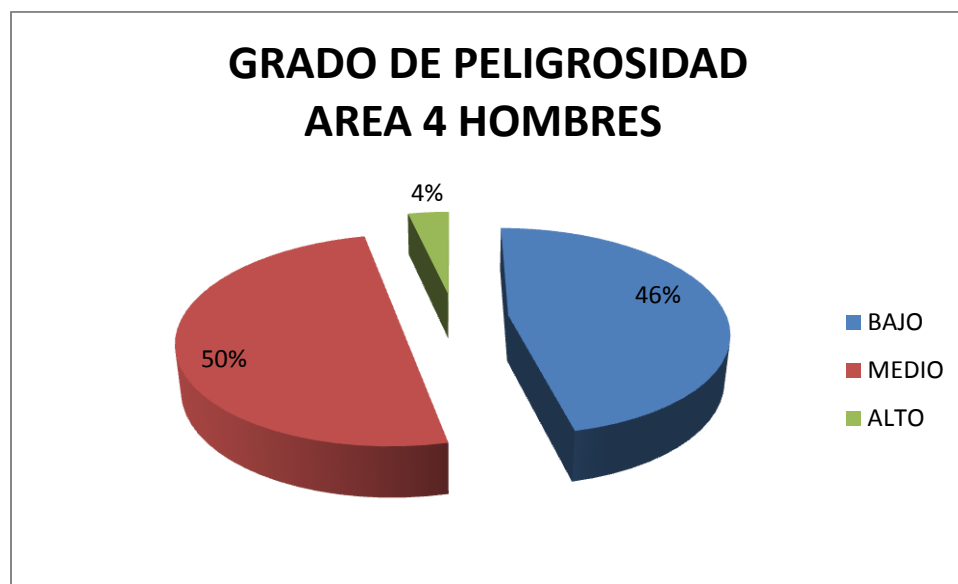
En el área de las preguntas comportamentales, el 2% de las personas consideran que existe un grado de peligrosidad medio, ubicándose como el área menos problemática del área 5.



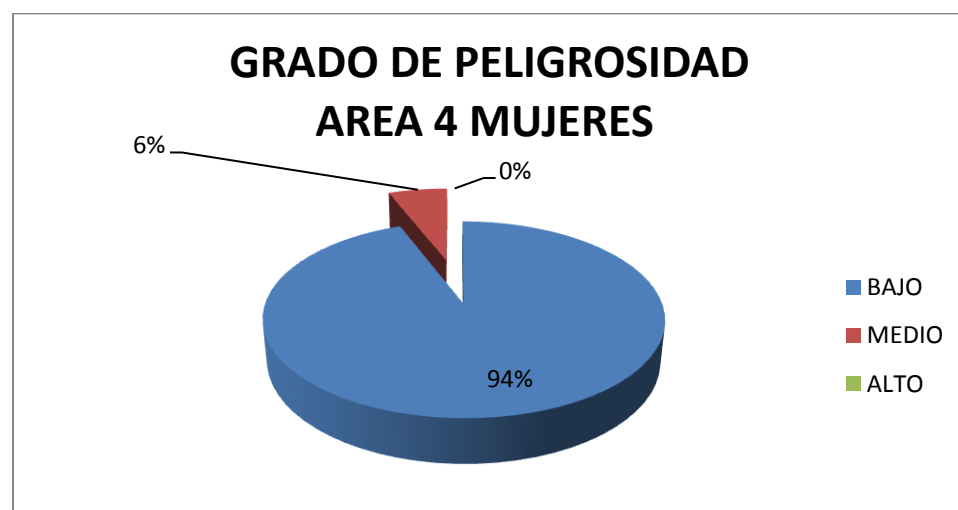
Como resultado final de las áreas 1 a 5 el 18% de las personas consideran que existe un riesgo de peligrosidad medio y un 82% consideran que existe un nivel de peligrosidad bajo.



Como resultado significativo del área 4, al ser analizada por género, entre la población de género masculino se encontró en un nivel de peligrosidad medio, según lo consideró el 50% de la población, y alto según el 4% de la población, en total, más de la mitad considera la existencia de una tipificación de riesgo con necesidad urgente de acción.



Es interesante que aunque la relación hombres y mujeres es de 28 a 17, es decir de 62% contra un 38%, las mujeres consideran en un 6% que están expuestas a un riesgo medio en el área 4, casi nulo en comparación con el 50% de los hombres que consideran están expuestos al mismo tipo de riesgo.



En lo concerniente al grado de peligrosidad global el doble de hombres consideran que están expuestos a nivel medio, en comparación con las mujeres, a razón de 21% contra un 12%.



En análisis de tipo de estado civil, se encontró que el grado de peligrosidad nivel medio es doble en el caso de aquellas personas que se encuentran solteras en unión libre, en contraposición a las personas que se encuentran casadas, en relación de 22% a 11%.



De acuerdo a la calificación prefijada de peligrosidad de la escala B-B, se observa que el área de mayor peligrosidad es el área 3, Organización del Tiempo en el Trabajo, sin embargo, como resultado general se observa un nivel de peligrosidad global bajo.

RESULTADOS GLOBALES	AREA 1	AREA 2	AREA 3	AREA 4	AREA 5	GLOBAL
BAJO	45	44	1	29	41	37
MEDIO	0	1	11	15	3	8
ALTO	0	0	33	1	1	0

Como una de las más grandes empresas del sector avícola, Pimpollo presenta un alto porcentaje de procesamiento de alimentos; el ritmo de trabajo en la actualidad ha incrementado, lo que implica un alto grado de desgaste físico y psicológico, principalmente se observa en el estudio que los horarios de trabajo son un factor determinante en el estrés laboral, sumado a la cantidad de trabajo, es decir, el volumen de alimento a procesar, las tareas repetitivas y un ambiente de trabajo ruidoso y de temperaturas extremas.

Con el fin de cumplir con estándares de calidad, es una preocupación constante de la empresa la evaluación y ejecución sistémica de programas de Salud Ocupacional enfocados en los F. R. P. y este estudio se presentó como una oportunidad de acompañamiento de los mismos, impactando en la percepción de los operarios sobre el interés que mantiene la empresa por la calidad de vida laboral.

La intervención de la psicología organizacional se valida en cuanto se busca la mejoría de la salud laboral por medio del estudio del estado de los factores de riesgo existentes, haciendo énfasis en un área de trabajo en particular en este caso en el área de desprese, realizando un acercamiento individual de las problemáticas, esto aplicando el instrumento de forma individual, permitiendo un ambiente de confianza que promueve la comunicación.

Motivación, eficiencia y competitividad, en su respectivo orden son desencadenados un vez la empresa demuestra un enfoque participativo en el proceso de identificación de los F.R.P., lo cual además permite un canal de comunicación directo en el cual los empleados

tienen la libertad de expresar su opinión e inquietudes frente a diversos temas relativos a su trabajo y que incide en la disminución de la ansiedad y el estrés.

El factor de riesgo psicosocial laboral patógeno encontrado fue la organización de tiempo en el trabajo, derivado a la falta de tiempo para la vida social, incluida la vida familiar y la recreación; seguido a esto la cantidad de trabajo caracterizado por tareas rutinarias que generan dolor de espalda, generalmente en la región lumbo-sacra.

Ahora bien, cabe resaltar que en determinadas épocas la producción aumenta, paralelamente al ritmo de trabajo, de la mano de la carga de trabajo; en el momento en el que se realizó la aplicación del instrumento el nivel de producción se mantuvo estable en el rango de la normalidad, es decir, los horarios de trabajo, como promedio duraron 12 horas diarias.

Debido al desequilibrio existente entre el horario laboral y la vida social es común que los operarios presenten irritabilidad que evoluciona hacia ansiedad y depresión general, debido a las pocas interacciones sociales significativas, aumentando de forma progresiva o manteniendo el índice de rotación y ausentismo. Cabe entonces resaltar el impacto positivo que se presenta como la percepción de buenas relaciones con compañeros y superiores.

De acuerdo a la caracterización de la población, es usual encontrar similitud con lo que menciona Paoli (2007), "la proporción de los 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", que indica que tiene una visión de trabajo estrictamente como un medio para obtener unos ingresos que les permitan vivir, pero no hay satisfacción en lo que hacen.

Discusión

Pimpollo es por excelencia una empresa prospectiva, su historia es una historia de crecimiento y cambios que la han llevado a ser una de las empresas más grandes de Colombia. Los procesos de adaptación que la empresa ha realizado muestra que posee un nivel directivo capaz de asumir retos. Aun en la recesión económica pimpollo sigue indemne, lo que refleja su capacidad para superar situaciones negativas. Pimpollo es una empresa altamente competitiva. (Serna, 2006)

Esta empresa al ser una empresa que maneja un volumen alto de operarios se enfrenta otros tipos de retos como la salud laboral de sus empleados. A este nivel, pimpollo igualmente asume y realiza acciones de acuerdo a normas legales, mostrando así que se interesa por la salud de su personal. Aun así falta por hacer. Sin embargo es previsible que la empresa no cesara en su empeño por seguir mejorando este factor sensible de gestión humana por cuanto mejorar es una de sus constantes, difiriendo positivamente de la mayoría de las empresas de su categoría (Andrade y Gómez 2000)

Con referencia a las estadísticas mundiales en pimpollo no se encontró prevalencia depresiva, ni ansiosa significativa, no obstante el hallazgo de otros factores, permite inferir que las interacciones laborales son en sí, un elemento desestabilizador tal como lo ha señalado la OIT y actúan por largo tiempo sobre la salud de los trabajadores; el riesgo existe cuando se convierte en un factor patógeno para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo y con el entorno, como es el caso de las largas jornadas laborales en Pimpollo. Se observa que los trabajadores señalan este factor como un elemento como fuente de desgaste. (Villalobos, G., Comunicación personal 2005)

En lo que respecta a la norma 00002646 de 2008 en Pimpollo se evalúa y cuenta con todo un departamento con ese propósito. Hasta ahora se enfatiza más en los riesgos físicos, pero se empieza a mejorar lo referente a riesgos Psicosociales. Lo anterior, obedece a que ahora hay una mayor comprensión de los F. R.P. y su incidencia en la salud del personal.

El estrés como respuesta adaptativa del organismo ante las diferentes demandas del medio cuando estas son percibidas como excesivas o amenazantes para el bienestar e integridad del sujeto es una realidad, y se percibe que la empresa así lo entiende y esto ha derivado en el mejoramiento de las políticas preventivas institucionales de alteraciones multicausales. (Munduate 2006)

De acuerdo con Paoli (2007) un alto porcentaje de trabajadores en Europa consideraba que su trabajo es un riesgo para su salud, en el caso de pimplollo la percepción es parecida pero en menor cuantía.

Con relación al modelo de ajuste entre individuo y ambiente laboral formulado por Harrison (Citado por Duque, 2005) y que propone que lo que produce el estrés es un desajuste entre la demanda del entorno y los recursos de las personas para afrontarlas, es quizá el elemento mas claro observado en este trabajo. El problema observado en Pimplollo de acuerdo a esta visión se da por una falta de ajuste entre las habilidades y capacidades disponibles por parte del trabajador y las exigencias y demandas del trabajo que desempeña. (García 2008)

Respecto del modelo de Karasek (citado por González 2006) relaciona la demanda o “exigencias y el control que los trabajadores pueden ejercer como método predictivo para identificar y modificar situaciones potenciales de estrés”. Modificando las exigencias del trabajo o el control sobre él, se puede reducir la tensión y los trabajadores pueden alcanzar más alto niveles de autonomía. En este sentido lo mas critico es las largas jornadas de trabajo, pero es evidente que los trabajadores muestran una tendencia adaptativa que les permite ajustarse a la situación estresante con las excepciones normales.

Las consecuencias derivadas del estrés que Fueron señaladas por Camacaro y Ferringo (citado por Bravo 2007) quienes advirtieron que las consecuencias del estrés pueden ser primarias y directas y otras, la mayoría, pueden ser indirectas y constituir efectos secundarios o terciarios. Estas incluyen ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, tendencia depresiva, fatiga, frustración culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, baja

autoestima, percepción de amenaza, tensión, nerviosismo y sentimientos de soledad. De todo esta gama la fatiga es quizá la que presentó alguna significancia.

En esta discusión es un imperativo comprender que aun que un determinado proceso de intervencion se realice, el trabajo no termina , por cuanto los FRP siempre están presentes, por ello el trabajo mas que acabar con los riesgos, es disminuirlos a un nivel tolerable o llevarlos a un rango mínimo.

Conclusiones

- ✓ Más allá de toda acción correctiva los factores de riesgo psicosocial son inherentes a la naturaleza de cualquier trabajo, incluyendo aquellos que mantengan saludables condiciones, haciendo referencia por ejemplo a aquellas psicosociales como trabajo en equipo, diversidad de tareas y remuneración económica equivalente al trabajo realizado.
- ✓ De acuerdo al sustento teórico, los factores de riesgo psicosocial en su punto cúspide se presentan como estrés laboral, en sus inicios como estresores definidos y finalmente se convierten en índices de rotación, ausentismo y enfermedad laboral que obligan a reubicación o traslado; generando dificultades organizacionales entre otras cosas en el re-entrenamiento de las personas para nuevos puestos de trabajo.
- ✓ Es necesario establecer acciones correctivas o preventivas para aquellas situaciones de impacto negativo como estrategias de mejora o mantención de aquellas situaciones de impacto positivo. No será suficiente aplicar tan solo un programa de acción para las mejoras, sino que será necesario con el tiempo diversificar aquellos programas de salud ocupacional interventores de los factores de riesgo para enfrentar el riesgo de tal forma que no se permita su evolución sino que se trabaje por su disminución hasta llegar al mínimo tolerable, en la medida posible estos deben ser recurrentes y constantes, utilizar diferentes herramientas, y ser propositivos e inventivos para lograr un impacto.

- ✓ El instrumento, la escala Boucanument Berján se presentó como un instrumento completo, que evaluaba aquellos aspectos pertinentes al área, abarca aquellos aspectos expuestos por ley en la resolución 2646 de 2008, vigente en la regulación de factores de riesgo psicosocial laboral más actual.
- ✓ Como elemento positivo se encuentra la fortaleza del trabajo en equipo, que incluye el compromiso de los superiores que motiva el personal así como la colaboración de pares.
- ✓ De acuerdo a la Escala Boucanument – Berján aplicada en el presente estudio, los factores de riesgo psicosocial negativos en el área de desprese de Pimpollo S.A. son principalmente sobrecarga horaria y de tareas, resaltando que la población más afectada se caracteriza por ser de género masculino con estado civil soltero, de la misma manera la población menos afectada se caracteriza por ser de género femenino con estado civil casado. La diferencia de edad no parece ser un factor relevante.
- ✓ Se observa también la incidencia del alcoholismo y tabaquismo, que aún en mínimo porcentaje se muestran como sustancias adictivas que pueden interferir en el comportamiento en el trabajo y aumentar los niveles de ausentismo.

Sugerencias y Recomendaciones

A fin de dar paso a la fase final del estudio, que tenía como objetivo esclarecer acciones específicas a desarrollar para prevenir o disminuir la prevalencia de los F.R.P. negativos se propone lo siguiente:

Fase	Acciones a Seguir
Desarrollo y Desempeño	Sería prudente realizar un análisis o estudio de las causas o motivaciones de aquellos trabajadores que se han mantenido

	trabajando en el área durante 5 años o más, lo que puede verse más adelante como conductas o características deseables en los candidatos, para incluirlo en el perfil de cargo, utilizado para el reclutamiento de personal. A fin de lograr mayor riqueza en la información a obtener se sugiere utilizar una entrevista estructurada que entre otros factores, incluya la caracterización de número de hijos y /o número de personas a cargo del trabajador.
Salud Ocupacional	Como evento significativo, durante la aplicación de las encuestas las personas manifestaron el deseo de acceder al servicio de consultas de psicología, entendible dado que dentro del proceso de selección, se logra la cercanía y confianza de los candidatos, es considerable que las personas al sentir la afectación de la carga de trabajo, encuentren atrayente la idea de usar el departamento para mejorar ese aspecto. Se propone el establecimiento de un espacio horario fijo para la atención personalizada.
	Previo a la realización del presente estudio en el área de desprese, se realizó un estudio de factores de riesgo psicosocial en la planta de incubación de Girón de la misma empresa, por parte de la pasante de psicología anterior con un instrumento diferente, de forma complementaria podría

	aplicarse el instrumento utilizado en el área de incubación en el área de desprese y viceversa, para el posterior análisis y comparación de resultados.
	Desde el punto de vista económico sería muy útil disminuir las horas extras generadas por el personal, es recomendable realizar 3 turnos de 8 horas diarios de tal forma que el personal pueda recibir una remuneración salarial mínima y no se genere ninguna hora extra, anexo a esto, la cantidad de trabajo se realizaría durante el transcurso de toda la semana y el personal podría descansar los sábados y domingos es decir fines de semana completos.
	Las largas jornadas horarias son un problema, los operarios se ven forzados a realizar sus descansos en los alrededores de su área de trabajo; se sugiere conveniente y se presenta como un bajo costo en relación con el beneficio que ofrece, la implementación de un área de descanso, adaptada con los recursos que garanticen la relación y el descanso necesario, lo cual además contribuye a la mejora de la calidad del tiempo libre.
	Directamente en el área de trabajo, se presenta como posible que aquellos operarios pertenecientes a filete y empaque en el área de desprese tengan la posibilidad de realizar su trabajo sentados,

	para lo cual sería necesario la adquisición y ubicación de sillas que cumplan con la norma de calidad para los equipos de trabajo en la manipulación de alimentos.
	En lo referente a las pausas activas, con la intervención de la ARP se puede realizar la capacitación de líderes de las mismas de tal manera que se logre mejorar y variar las actividades a realizar, incrementando su impacto positivo.
Bienestar Social	Debido a la alta prevalencia de accidentalidad y ausentismo el área de Gestión Humana decidió cancelar el campeonato de futbol realizado durante el primer semestre de 2010, de tal forma que en la actualidad no se realiza ningún evento de gran magnitud que integre los trabajadores; sin embargo se sugiere realizar rumba terapia, que al ser una actividad dirigida, disminuye la afección negativa y puede presentarse como complemento de las pausas activas.
	Otra actividad correspondiente a bienestar organizacional como complemento, es el ejercicio de premiación del empleado del mes por área, estableciendo pautas fáciles de evaluar para los supervisores y claras de seguir para los empleados de tal forma que se promueva la productividad.

Referencias

- Andrade, V. y Gómez, I. (2008) Salud Laboral, Investigaciones realizadas en Colombia. Pensamiento Psicológico. 10 (4). 9-25.
- Bautista, M. M. & Cardona, M.V. (2000) *Principales factores de riesgo psicosociales del personal que labora en la Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga*. Tesis de grado obtenido no publicada. Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia.
- Bravo, L., García, M. y Rubio, P. (2007) Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. Diversitas. 3 (2) 301-315
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J., Jarque, S., Berra, A. y Devesa, J. (2001) Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. Gaceta Sanitaria. 16 (3). 222-229.
- 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.
- Fradette, M., Michaud, S. (1999) El poder de la Organización Cinética, Vivir lo Imprevisible Organizar al Vuelo (pp. 59- 74). Barcelona: Editorial Norma.
- García, L., Oblitas, L., Piqueras, J., Rivero, R., Ramos, V. (2008) Panorama de la Psicología de la Salud. Revista CES Psicología. 1 (1) pp. 6-26
- 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
- Gómez-Fontanil, Y. 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.
- González, E. y Gutiérrez, R. (2006) La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica. Revista Latinoamericana de Psicología. 38 (2). 259-270.

- Hernández, D., y Salazar A. (2004) Relación entre los aspectos psicosociales del ambiente de trabajo y el riesgo cardiovascular en hombres. Revista Latinoamericana de Psicología. 36 (1) 107-123
- Ivancevich, J. y Matteson, M. (1992) Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial / Stress and work: a managerial perspective. México: Trillas
- Ministerio de la Protección Social (2008) Resolución 2646 Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. Colombia
- Munduate, L., Barón, M., Guerra, J., y Muñoz, H. (2006) El Acoso Psicológico desde una Perspectiva Organizacional: Papel del Clima Organizacional y Los Procesos de Cambio. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, 22 (3) 347-362
- 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.
- Organización Internacional del Trabajo (2002) Actividades de la OIT en las Américas, 1999-2002. Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (2007) Informe Sobre La Aplicación Del Programa de La OIT. Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.
- 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.
- Peiró, J., Prieto, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo. Madrid: Editorial Síntesis.
- Schnitzler, R. (2005) Teoría de Sistemas: Visión trascendental de Sistemas y Espiritualidad Sistemas y telemática pp. 81-92
- Serna, H. (2006) Análisis Externo, Auditoria del Entorno. Gerencia Estratégica (pp. 121-141) (8ª. ed.) Bogotá: 3R Editores

ANEXOS

1. Escala Bocanument Berján

ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Adaptado por: Margarita María Bautista y Mary Venus Cardona.

DATOS DE IDENTIFICACION:

Edad: ____ Estado Civil: ____

Sexo M ____ F ____
Soltero ____
Casado ____
Unión Libre ____
Separado ____
Viudo ____

Escolaridad Primaria ____
Secundaria ____
Estudios Técnicos ____
Profesional ____
Otros ____

Cargo u oficio ____ Facultad y/o Dependencia ____

INSTRUCCIONES : Analice el contenido de cada una de las siguientes preguntas y luego marque con una equis (X) la casilla que más se acomode a su manera de pensar, sentir o actuar.

AREA 1: CONTENIDO DE LA TAREA.

Frecuencia		Nunca	Casi Nunca	Indiferente	Casi Siempre	Siempre
1	Mi trabajo implica diversidad de tareas.					
2	Tengo la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer mi trabajo.					
3	Las tareas que hago son muy difíciles.					
4	Las funciones que tengo son suficientemente claras.					
5	Las tareas que realizo están de acuerdo con mis habilidades y destrezas.					
6	Me siento satisfecho(a) con las tareas propias de mi trabajo.					
7	El tiempo disponible de mi trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas mis tareas.					

AREA 2: RELACIONES HUMANAS.

Frecuencia		Nunca	Casi Nunca	Indiferente	Casi Siempre	Siempre
8	Puedo hablar sin dificultad con mis jefes.					
9	Mantengo buenas relaciones con mis jefes.					
10	Trabajo solo.					
11	Cuando me supervisan lo hacen de manera positiva.					
12	Las relaciones con mis compañeros son de cooperación mutua.					
13	En general me entiendo bien con mis compañeros de trabajo.					

AREA 3: ORGANIZACION DEL TIEMPO DE TRABAJO.

Frecuencia	Nunca	Casi Nunca	Indiferente	Casi Siempre	Siempre
14 Mi jornada de trabajo es prolongada. (más de 8 horas)					
15 Mi horario de trabajo cambia constantemente.					
16 Debo trabajar horas extras.					
17 Debo trabajar en horas de la noche.					
18 Durante mi jornada de trabajo hay al menos dos descansos reglamentarios.					
19 Durante mi trabajo puedo tomar periodos de descanso cortos así no estén reglamentados.					
20 Trabajo dos turnos o jornadas continuas.					
21 Descanso los fines de semana.					
22 Debo trabajar a un ritmo rápido.					

AREA 4: GESTION DE PERSONAL.

Frecuencia	Nunca	Casi Nunca	Indiferente	Casi Siempre	Siempre
23 He recibido información sobre la institución y mi puesto de trabajo.					
24 Me dan las instrucciones necesarias para realizar adecuadamente mi oficio.					
25 Tengo oportunidades de capacitación relacionadas con el trabajo que hago.					
26 Tengo oportunidades de capacitación en otras áreas de interés personal.					
27 He participado en actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional.					
28 Existe un documento en donde se especifican las funciones de mi cargo.					
29 Cambio de funciones o de puesto de trabajo.					
30 Tengo oportunidades de ascender teniendo en cuenta mis méritos personales.					
31 El salario que recibo me permite satisfacer mis necesidades básicas.					
32 Lo que gano está de acuerdo con lo que hago.					
33 Tengo estabilidad laboral.					
34 Existen programas de recreación para la familia (fuera de los ofrecidos por la caja de compensación, cooperativa o seguro).					
35 Existe subsidio para vivienda (fuera de los ofrecidos por la caja de compensación, Cooperativa o seguro).					
36 Existe un auxilio para la educación de la familia.					
37 Existen servicios de salud para la familia.					
38 Mi desempeño en el trabajo son reconocidos.					
39 Me permiten la afiliación a alguna organización sindical.					

Frecuencia		Frecuencia			
		Nunca	Casi Nunca	Indiferente	Casi Siempre
40	Me dan la posibilidad de afiliarme a algún fondo o cooperativa				
41	Tengo muchas dificultades para obtener un permiso.				
42	Mis jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario.				
43	La supervisión de mi jefe tiene más carácter vigilante que de apoyo y cooperación.				
44	Mis jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicarme sanciones.				
45	He recibido beneficios del programa de Salud Ocupacional.				

AREA 5: ALTERACIONES FISICAS Y SIQUICAS ASOCIADAS A SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO.

Cuando tengo problemas en el trabajo:

Frecuencia		Frecuencia			
		Nunca	Casi Nunca	Indiferente	Casi Siempre
46	Me duele la cabeza.				
47	Siento mareos.				
48	Siento ganas de vomitar.				
49	Siento gastritis.				
50	Me da diarrea.				
51	Me da estreñimiento (se pone duro del estómago)				
52	Me duele la espalda.				
53	Siento cansancio muscular.				
54	Me tiemblan las manos.				
55	Me sudan las manos.				
56	Siento palpitaciones.				
57	Siento rasquiña o picazón en la piel.				
58	Se me brota la piel.				
59	Me dan muchos deseos de dormir.				
60	Duermo mal.				
61	Me da mucho apetito.				
62	Se me quita el apetito.				
63	Se me olvida hacer las cosas.				
64	No puede concentrarme en el trabajo.				
65	Siento inseguridad.				
66	Siento temor pero no sé a qué.				
67	Me siento incapaz de solucionar mis problemas.				

Frecuencia			Frecuencia			
			Nunca	Casi Nunca	Indiferente	Casi Siempre
68	Me vuelvo agresivo.					
69	Me irrito o enojo con facilidad.					
70	Me desespero.					
71	Siento tristeza.					
72	Me siento amenazado por algo.					
73	Me siento frustrado.					
74	Siento deseos de llorar.					
75	Me deprimó.					
76	Siento que mi actividad sexual disminuye.					
77	Me ausento del trabajo.					
78	No me puedo estar quieto.					
79	Tengo dificultades para comunicarme con los demás.					
80	Fumo mucho.					
81	Consumo bebidas alcohólicas en exceso.					
82	Consumo medicamentos para tranquilizarme.					
83	Me accidento con frecuencia.					

" GRACIAS POR SU COLABORACION "

2. Plantilla de Calificación Escala Bocanument Berján

ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

PLANTILLA DE CALIFICACION

Adaptado por: Margarita María Bautista y Mary Vénus Cardona.

INSTRUCCIONES :Analice el contenido de cada una de las siguientes preguntas y luego marque con una equis (X) la casilla que más se acomode a su manera de pensar, sentir o actuar.

AREA 1: CONTENIDO DE LA TAREA.

	Frecuencia	Casi			
		Nunca	Nunca	Indiferente	Siempre
1	Mi trabajo implica diversidad de tareas.	5	4	3	1
2	Tengo la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer mi trabajo.	5	4	3	1
3	Las tareas que hago son muy difíciles.	1	2	3	5
4	Las funciones que tengo son suficientemente claras.	5	4	3	1
5	Las tareas que realizo están de acuerdo con mis habilidades y destrezas.	5	4	3	1
6	Me siento satisfecho(a) con las tareas propias de mi trabajo.	5	4	3	1
7	El tiempo disponible de mi trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas mis tareas.	5	4	3	1

AREA 2: RELACIONES HUMANAS.

	Frecuencia	Casi			
		Nunca	Nunca	Indiferente	Siempre
8	Puedo hablar sin dificultad con mis jefes.	5	4	3	1
9	Mantengo buenas relaciones con mis jefes.	5	4	3	1
10	Trabajo solo.	1	2	3	5
11	Cuando me supervisan lo hacen de manera positiva.	5	4	3	1
12	Las relaciones con mis compañeros son de cooperación mutua.	5	4	3	1
13	En general me entiendo bien con mis compañeros de trabajo.	5	4	3	1

AREA 3: ORGANIZACION DEL TIEMPO DE TRABAJO.

	Frecuencia	Casi			
		Nunca	Nunca	Indiferente	Siempre
14	Mi jornada de trabajo es prolongada. (más de 8 horas)	1	2	3	5
15	Mi horario de trabajo cambia constantemente.	1	2	3	5
16	Debo trabajar horas extras.	1	2	3	5

	Frecuencia	Nunca	Casi Nunca	Indiferente	Casi Siempre	Siempre
17 Debo trabajar en horas de la noche.		1	2	3	4	5
18 Durante mi jornada de trabajo hay al menos dos descansos reglamentarios.		5	4	3	2	1
19 Durante mi trabajo puedo tomar periodos de descanso cortos así no estén reglamentados.		5	4	3	2	1
20 Trabajo dos turnos o jornadas continuas.		1	2	3	4	5
21 Descanso los fines de semana.		5	4	3	2	1
22 Debo trabajar a un ritmo rápido.		1	2	3	4	5

AREA 4: GESTION DE PERSONAL.

	Frecuencia	Nunca	Casi Nunca	Indiferente	Casi Siempre	Siempre
23 He recibido información sobre la institución y mi puesto de trabajo.		5	4	3	2	1
24 Me dan las instrucciones necesarias para realizar adecuadamente mi oficio.		5	4	3	2	1
25 Tengo oportunidades de capacitación relacionadas con el trabajo que hago.		5	4	3	2	1
26 Tengo oportunidades de capacitación en otras áreas de interés personal.		5	4	3	2	1
27 He participado en actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional.		5	4	3	2	1
28 Existe un documento en donde se especifican las funciones de mi cargo.		5	4	3	2	1
29 Cambio de funciones o de puesto de trabajo.		5	4	3	2	1
30 Tengo oportunidades de ascender teniendo en cuenta mis méritos personales.		5	4	3	2	1
31 El salario que recibo me permite satisfacer mis necesidades básicas.		5	4	3	2	1
32 Lo que gano está de acuerdo con lo que hago.		5	4	3	2	1
33 Tengo estabilidad laboral.		5	4	3	2	1
34 Existen programas de recreación para la familia (fuera de los ofrecidos por la caja de compensación,		5	4	3	2	1
35 Existe subsidio para vivienda (fuera de los ofrecidos por la caja de compensación, Cooperativa o seguro).		5	4	3	2	1
36 Existe un auxilio para la educación de la familia.		5	4	3	2	1
37 Existen servicios de salud para la familia.		5	4	3	2	1
38 Mi desempeño en el trabajo es reconocido.		5	4	3	2	1
39 Me permiten la afiliación a alguna organización sindical.		5	4	3	2	1
40 Me dan la posibilidad de afiliarme a algún fondo o cooperativa		5	4	3	2	1
41 Tengo muchas dificultades para obtener un permiso.		1	2	3	4	5
42 Mis jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario.		1	2	3	4	5
43 La supervisión de mi jefe tiene más carácter vigilante que de apoyo y cooperación.		1	2	3	4	5
44 Mis jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicarme sanciones.		1	2	3	4	5
45 He recibido beneficios del programa de Salud Ocupacional.		5	4	3	2	1

AREA 5: ALTERACIONES FISICAS Y SIQUICAS DERIVADAS DEL TRABAJO.
 Cuando tengo problemas en el trabajo:

	Frecuencia	Casi Nunca		Indiferente	Casi Siempre		Siempre
		Nunca	Nunca		Siempre	Siempre	
46	Me duele la cabeza.	1	2	3	4	5	5
47	Siento mareos.	1	2	3	4	5	5
48	Siento ganas de vomitar.	1	2	3	4	5	5
49	Siento gastritis.	1	2	3	4	5	5
50	Me da diarrea.	1	2	3	4	5	5
51	Me da estreñimiento (se pone duro del estómago)	1	2	3	4	5	5
52	Me duele la espalda.	1	2	3	4	5	5
53	Siento cansancio muscular.	1	2	3	4	5	5
54	Me tiemblan las manos.	1	2	3	4	5	5
55	Me sudan las manos.	1	2	3	4	5	5
56	Siento palpitaciones.	1	2	3	4	5	5
57	Siento rasquiña o picazón en la piel.	1	2	3	4	5	5
58	Se me brota la piel.	1	2	3	4	5	5
59	Me dan muchos deseos de dormir.	1	2	3	4	5	5
60	Duermo mal.	1	2	3	4	5	5
61	Me da mucho apetito.	1	2	3	4	5	5
62	Se me quita el apetito.	1	2	3	4	5	5
63	Se me olvida hacer las cosas.	1	2	3	4	5	5
64	No puedo concentrarme en el trabajo.	1	2	3	4	5	5
65	Siento inseguridad.	1	2	3	4	5	5
66	Siento temor pero no sé a qué.	1	2	3	4	5	5
67	Me siento incapaz de solucionar mis problemas.	1	2	3	4	5	5
68	Me vuelvo agresivo.	1	2	3	4	5	5
69	Me irrito o enojo con facilidad.	1	2	3	4	5	5
70	Me desespero.	1	2	3	4	5	5
71	Siento tristeza.	1	2	3	4	5	5
72	Me siento amenazado por algo.	1	2	3	4	5	5
73	Me siento frustrado.	1	2	3	4	5	5
74	Siento deseos de llorar.	1	2	3	4	5	5
75	Me deprimó.	1	2	3	4	5	5

Apéndice C

	Frecuencia	Casi				Siempre			
		Nunca	Nunca	Indiferente	Siempre	Nunca	Indiferente	Siempre	Siempre
76 Siento que mi actividad sexual disminuye.		1	2	3	4	5			5
77 Me ausento del trabajo.		1	2	3	4	5			5
78 No me puedo estar quieto.		1	2	3	4	5			5
79 Tengo dificultades para comunicarme con los demás.		1	2	3	4	5			5
80 Fumo mucho.		1	2	3	4	5			5
81 Consumo bebidas alcohólicas en exceso.		1	2	3	4	5			5
82 Consumo medicamentos para tranquilizarme.		1	2	3	4	5			5
83 Me accidento con frecuencia.		1	2	3	4	5			5