

TE
363.11
C891

**ANALISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA
COOTARJA**

**AGNEROLEN CUADRO ANTEQUERA
ANGELICA RESTREO ZURITA
JOSE MIGUEL PEREIRA**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE ENFERMERIA
POSTGRADO EN SALUD OCUPACIONAL
CARTAGENA
2003**

2

**ANALISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA
COOTARJA**

**AGNEROLEN CUADRO ANTEQUERA
ANGELICA RESTREO ZURITA
JOSE MIGUEL PEREIRA**

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para
optar el titulo de Especialista en salud Ocupacional**

**DOCTOR LUIS GUILLERMO BOCANUMENT
Psicólogo
Director de tesis**

41

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE ENFERMERIA
POSTGRADO EN SALUD OCUPACIONAL
CARTAGENA
2003**

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
CENTRO DE INFORMACION Y DOCUMENTACION
ADQUISICION

Compra _____ Donación _____ Canje _____ U. de C. X

Precio \$ 25.000 Proveedor U. de e.

N° de Acceso 100129 N° de Ej. _____

Fecha de Ingreso: DD _____ MM _____ AA _____

Nota de Aceptación

Presidente de Jurado

Jurado

Jurado



DEDICATORIA

A Dios...
A quien debo todo cuanto poseo,

A mi hijo...
Por ser la razón de mis luchas y mis esfuerzos

A mi Madre querida...
Porque sin su gran apoyo mis sacrificios hubieran sido
vanos

A mi esposo...
Con todo mi amor

Angélica del Carmen Restrepo Zurita

DEDICATORIA

A mi Padre...
Por facilitar mi superación;

A mi Madre...
Por ser sinónimo de
apoyo cariño y comprensión;

A Dios ...
Por ser la luz
que guía mi camino

Agnerolen Cuadro Antequera

DEDICATORIA

A Dios...
Por concederme
la tranquilidad necesaria
en momentos difíciles

A mis Padres...
Por ser los pilares
los cuales cimenté mi carrera.

A mi Amor...
Por iluminar nuevamente mi vida

José Miguel Pereira

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos al señor Mauricio Montero, por el interés mostrado respecto al tema tratado, a los trabajadores de la empresa Cootarja por su colaboración en el estudio, al Licenciado Armando Morales por su apoyo incondicional y todas las personas, que se esmeraron por prestarnos ayuda, como nuestras familias.

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1. Escala de Prioridad de los Factores de Riesgo y Protección del área 1. Contenido de la Tarea.
- Tabla 2. Escala de Prioridad de los Factores de Riesgo y Protección del área 2. Relaciones Humanas.
- Tabla 3. Escala de Prioridad de los Factores de Riesgo y Protección del área 3. Organización del tiempo de Trabajo.
- Tabla 4. Escala de Prioridad de los Factores de Riesgo y Protección del área 4. Gestión de Personal.
- Tabla 5. Grado de peligrosidad total por área
- Tabla 6. Grado de peligrosidad Global de los factores de Riesgo Psicosocial encontrados.

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1. Distribución de la Muestra por Rango de Edad.
- Figura 2. Distribución de la Muestra por Sexo
- Figura 3. Distribución de la Muestra por Escolaridad.
- Figura 4. Distribución de la Muestra por Cargos u Oficios.
- Figura 5. Grado de Peligrosidad del Área 1. Contenido de la tarea
- Figura 6. Grado de Peligrosidad del Área 2. Relaciones Humanas
- Figura 7. Grado de Peligrosidad del Área 3. Organización del Tiempo de Trabajo
- Figura 8. Grado de Peligrosidad del Área 4. Gestión de Personal
- Figura 9. Principales Alteraciones de Salud manifestadas por los trabajadores de Cootarja.

LISTA DE ANEXOS

- Anexo 1. Encuesta sobre Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial.
- Anexo 2. Tablas De Puntuaciones de los Grados de Peligrosidad.
- Anexo 3. Niveles De Intervención.

GLOSARIO

ACCIDENTE DE TRABAJO: Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte (Art. 9° D- 1294/94).

ESTRÉS OCUPACIONAL: Conjunto de manifestaciones psíquicas y biológicas relacionadas con el desempeño laboral.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: Es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional. (Art. 11° D- 1294/94).

FACTORES PSICOSOCIALES: Hace relación a las interacciones entre el trabajo, medio ambiente, la satisfacción laboral las condiciones de organización , las capacidades de trabajador, sus necesidades, cultura, situaciones personales y sociales, fuera del trabajo que también influyen en la salud y el rendimiento.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES: son un conjunto de circunstancias inherentes a las condiciones no materiales de trabajo, o sea la forma en como este trabajo, se organiza y divide. Tiene que ver con lo administrativo con lo organizacional y tienen la probabilidad de ocasionar daños a la salud.

FACTORES DE PROTECCIÓN PSICOSOCIALES: Se refieren a aquellas situaciones y maneras de la organización empresarial que se configuran en agentes que benefician la salud, propician el bienestar del trabajador y provocan satisfacción personal y aumento en la producción.

RIESGO: Es la probabilidad de sufrir una lesión orgánica o que suceda un daño material, en la ocurrencia de un proceso.

SOBRECARGA CUANTITATIVA: Cuando el tiempo asignado no es suficiente para llevar a cabo las tareas, procesos o y operaciones estos deben ser realizado en un tiempo complementario.

DOBLAR TURNO: Hacer dos turnos consecutivos duplicando la jornada de trabajo, ya sea por necesidad de la empresa o porque el trabajador requiera aumentar sus ingresos.

HORAS EXTRAS: promedio de 9 o más horas semanales, adicionales al jornada ordinaria de trabajo.

ROTACIÓN DE TURNOS: Los trabajadores alternan permanentemente su horario de trabajo diurno o nocturno (mañana- tarde -noche). Recuerdo a una frecuencia establecida (semanal mensual u otras).

PROGRAMADOR DE SERVICIOS: Trabajador encargado de programar los frentes de trabajo, es decir, el personal requerido en el puerto para la operación de descargue de los contenedores.

PLANISTA: Trabajador encargado de supervisar el destrínque o desamarre de los contenedores dentro del buque. Además verifica las condiciones de los contenedores y las del área de su ubicación.

ESTIBADORES: trabajadores pertenecientes a la cooperativa encargada del desamarre de los contenedores en el buque.

WINCHEROS: trabajadores pertenecientes a la cooperativa encargada de la ubicación de los contenedores del buque al muelle.

TARJADOR: Trabajador encargado de verificar los sellos de identificación de los contenedores que llegan al muelle y registrarlos en el sistema de la sociedad portuaria.

OPERADOR DE REACH STAKER: Trabajadores que se encargan de conducir los camiones que montan y desmontan el contenedor del muelle al operador de quinta rueda y de éste al sitio de ubicación final.

PORTALONERO: Trabajador que se encarga de señalizar y guiar el buen tránsito de los operadores de Reach Staker en los patios del puerto.

PLANEADOR DE PATIO: Trabajador que se encarga de la correcta ubicación del contenedor en modulo, fila y altura asignadas.



RESUMEN

En el desempeño de la ocupación laboral el trabajador esta expuesto a múltiples factores de riesgo, entre los cuales se hallan los Psicosociales. Estos al igual que los riesgos presentes en el micro ambiente laboral, se convierten en agentes agresores de la salud y de la capacidad productiva de la población asalariada. En muchos casos los factores de riesgo psicosociales son generadores de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. De allí la gran importancia de la presente investigación al interior de las organizaciones.

Con los resultados obtenidos se puede afirmar que el grado de peligrosidad global que se encontró en la empresa Cootarja es Medio, lo que indica que deben atenderse urgentemente o lo antes posible los factores de riesgo psicosociales encontrados al interior de cada una de las áreas, con el fin de disminuir sus efectos negativos sobre la salud de los trabajadores y por ende la productividad de la empresa.

En cuanto al Area1. El Contenido de la tarea se encontró que esta presenta un grado de peligrosidad bajo, por ello su intervención es Atención Progresiva y vigilancia permanente.

Área 2. Relaciones humanas se encontró que esta presenta un grado de peligrosidad bajo, por ello su intervención es igualmente de Atención Progresiva y vigilancia permanente.

Área 3. Organización del tiempo de trabajo se encontró que esta presenta un grado de peligrosidad Alto, por ello su intervención es Corrección inmediata en la medida de las posibilidades y del interés gerencial.

Área 4. Gestión de Personal se encontró que esta presenta un grado de peligrosidad Medio, por ello su intervención es Atención urgente o lo antes posible.

Área 5. Alteraciones Físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo, en esta se halló un grado de peligrosidad bajo. Lo que indica que en términos generales la población trabajadora de la empresa Cootarjaj manifiesta un bajo porcentaje de morbilidad sentida en cuanto a su salud.

Al priorizar los Factores psicosociales encontrados en este estudio se encontró los siguientes factores de riesgo:

1. Falta de autonomía para la toma de decisiones relacionadas con el oficio.
2. Ausencia de pausas no programadas.
3. Ausencia de pausas de descanso programadas.
4. Trabajar rápido
5. Rotación de turnos.
6. Jornada prolongada (más de ocho horas diarias)
7. Trabajar hora extras.
8. No se permite la sindicalización.
9. Los jefes son muy estrictos con los horarios.
10. No hay programas de recreación para la familia.
11. Lo que se hace no esta de acuerdo con lo que se gana.
12. No hay auxilios para la educación de la familia.
13. No hay ascenso en base a los meritos.

14. El salario no permite satisfacer necesidades básicas.
15. No hay reinducción
16. No hay capacitación en otras áreas de interés.

Para la intervención de dichos factores se plantearon una serie de estrategias dirigidas a la modificación de ciertos aspectos en cuanto a la estructura de la organización y al trabajador en particular, tendientes a analizar y superar los obstáculos o conflictos que impiden la evolución a través de la dinámica de grupos y la concientización.

TABLA DE CONTENIDO

	Pags.
INTRODUCCIÓN	15
1. RESULTADOS	18
2. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	30
CONCLUSIONES	35
RECOMENDACIONES	37
BIBLIOGRAFÍA	41
ANEXOS	42

INTRODUCCIÓN

Cootarja es un cooperativa sin ánimo de lucro que tiene por objeto organizar el trabajo asociado, regido por los principios básicos y universales del cooperativismo.

Esta empresa fue conformada el 14 de Junio de 1997 la cual desarrolla la prestación de sus servicios garantizando labores de operaciones portuarias las 24 horas del día, suministrando trabajadores asociados en las funciones de tarjador, controlador de contadores, supervisores de tarja, auxiliares de mantenimiento operadores entre otros oficios; los cuales están disponibles para trabajar en el momento que sean requeridos por el puerto, con una intensidad horaria de tres a 12 horas diarias, con posibilidades de doblar turnos y de trabajar aun ritmo acelerado. Además realiza otro tipo de funciones en el área marítima y de patios de contenedores como son el control de embarque y desembarque de contenedores de exportación importación transbordos etc.

Debido a la naturaleza de la actividad económica y el alto grado de peligrosita de los servicios que prestan, la empresa Cootarja se preocupación por mantener el mas alto grado de bienestar físico, mental y social de sus trabajadores fomentando la capacitación a los asociados en cada una de las funciones asignadas y programando cursos técnicos de formación laboral y modernización de equipos de operaciones.

La empresa Cootarja, en su necesidad de transformación continua y concientes que las actuales tendencias de la promoción de seguridad e higiene del trabajo ya no solo tienen en cuenta los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente de trabajo sino también diversos factores psicosociales inherentes a la

empresa, que pueden influir considerablemente en el bienestar físico y mental de sus trabajadores, se interesó en realizar la presente investigación, para identificar la presencia y gravedad de los factores psicosociales presentes en ella.

Para tal fin llevó a cabo un estudio descriptivo transversal, en donde la muestra estuvo conformada por personal administrativo y operativo con el fin de tener una selección representativa de toda la población de estudio (232 en total).

El total de la muestra seleccionada fue de 95 (88 operativos y 7 administrativos), utilizando el método de muestreo aleatorio estratificado, sin embargo, al momento de aplicación de la encuesta se contó con la colaboración de 100 trabajadores aspecto que favoreció la confiabilidad de los resultados de la investigación.

En esta investigación se utilizó la encuesta sobre la Identificación de factores de Riesgo Psicosociales, Bocanument y Berjan (1993), la cual consta de un área de identificación de los evaluados y de cuatro áreas de valoración que son: Área 1: Contenido de la Tarea, Área 2: Relaciones Humanas, Área 3: Organización del tiempo de trabajo, Área 4: Gestión de Personal, y Una Quinta Área de se refiere a las alteraciones físicas y síquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo, es decir, morbilidad sentida por los trabajadores.

Cada una de estas áreas posee un número específico de ítem con cuatro opciones de respuesta, las cuales a su vez tienen un valor prefijado en una escala de 1 a 4, los cuales son tenidos en cuenta al momento de la valoración final del instrumento, ya sea por área o de forma global.

El Grado de Peligrosidad Total por área se interpretó teniendo en cuenta el promedio de los valores obtenidos por cada trabajador dentro de cada área y El Grado de Peligrosidad Global se obtuvo, sumando los Grados de peligrosidad totales.

El nivel de intervención de dichos Grados de Peligrosidad se interpretó de acuerdo al nivel Bajo- Medio o Alto, en el que se ubicaron las áreas. Su interpretación de tuvo como base la siguiente información:

- ✓ Bajo: Atención Progresiva y Vigilancia
- ✓ Medio: Atención Urgente o lo antes posible
- ✓ Alto: Corrección Inmediata.

La Priorización de los Factores Psicosociales encontrados se realizó sumando los valores prefijados en la encuesta, correspondientes a las opciones de respuestas. La suma de los Valores 1 y 2 determinaron los Factores de Protección, es decir las Fortalezas o factores Psicosociales positivos y los valores 3 y 4, los factores de Riesgo o Debilidades.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO

Cuando el buque llega al puerto, el planeador del buque pone en marcha el plan de cargue y descargue del mismo. En el se organiza la operación a seguir y se relacionan la cantidad y tipo de contenedores que llegan, la mercancía que se va a descargar, el personal a necesitar para desarrollar el plan (cuantos y quienes) entre otros aspectos.

Una vez se tiene la relación del personal a necesitar para la operación, el Planeador de buques se comunica con el Programador de Servicios de Impotarja Ltda., para que según las listas de cada frente de trabajo, organice a los trabajadores de COOTARJA requeridos en el buque y el puerto. De igual manera se comunica con el supervisor de patios y le ordena que se reúna con éste personal, con el fin de informar el procedimiento a seguir en el descargue de los contenedores. Luego de que todos tienen conocimiento del plan se procede a su realización. (Vale la pena anotar que en la operación interviene personal perteneciente a otras cooperativas como la de estibadores y la de los wincheros.)

DESARROLLO DEL PLAN:

Primero, el PLANISTA sube a bordo del buque, verifica las condiciones del contenedor, su estado, posición, así como también las condiciones del área, luego ordena el destrinque, es decir, el desamarre los contenedores; (esta labor es realizada por los estibadores, pero el planista la vigila junto con el supervisor del buque).

Luego de que los contenedores están desamarrados, se inicia el descargue de los mismos al muelle, el cual se lleva a cabo por los wincheros, a través de la utilización del gancho del buque.

En el muelle los TARJADORES se aseguran de que los contenedores traigan los sellos de identificación, los verifica de acuerdo con la planilla de relación que ellos manejan y luego los ingresa la información al sistema de la sociedad portuaria, a través de unos terminales portátiles. Si la información que se registra NO es verificada en pantalla, el tarjador se comunica con el supervisor del plan de descargue y le informa la irregularidad, pues se espera que aparezca previamente registrada.

Si la información SE MUESTRA en la pantalla de los terminales, el tarjador da la orden a los OPERADORES DE REACH STAKERS, para que tomen el contenedor y lo monten en los EQUIPOS DE QUINTA RUEDA. De igual forma el tarjador se dirige a estos últimos con el fin de indicarles la dirección y el sitio donde será ubicado el contenedor, en el patio del puerto (el modulo, la fila y la altura del mismo).

Los operadores de quinta rueda transitan en el puerto guiados por los PORTALONEROS, personal encargado de la adecuada movilización de los equipos, mostrando a través de señalización el camino a seguir.

Después que los Operadores de Quinta Rueda llegan al sitio de ubicación, otros operadores de Reach Stakers reciben el contenedor, para finalmente ser descargado y ubicado en patio con la ayuda de los PLANEADORES DE PATIOS quienes guían su adecuada ubicación, según módulos, filas y alturas previamente asignadas.

Esta operación tiene una duración aproximada de 1 hora y 30 minutos sin contratiempos. Sin embargo es susceptible de modificación dentro de las exigencias de cada cliente (buque).

Generalmente las exigencias siempre SE PRESENTAN para reducir el tiempo de la operación, lo cual se convierte en un mecanismo de presión y tensión para los



trabajadores de la empresa y los expone más fácilmente la ocurrencia de accidentes de trabajo, los cuales ya tienen un alto índice de ocurrencia debido a la naturaleza de la actividad económica que se realiza a nivel portuario.

RESULTADOS

Según la encuesta sobre la identificación de factores de riesgo psicosociales (elaborada por el psicólogo Guillermo Bocaumment y la enfermera Norby Piedad Berjan) aplicada a la muestra de trabajadores asociados de la empresa Cootarja, correspondiente a 100 sobre un total de 232, se encontraron los siguientes resultados:

De los 100 trabajadores encuestados, el 52% se ubican en un rango de edad entre los 29 y 31 años, el 45% entre los 32 y 43 años y el resto(3%) entre los 44 y 55 años(Ver figura 1)

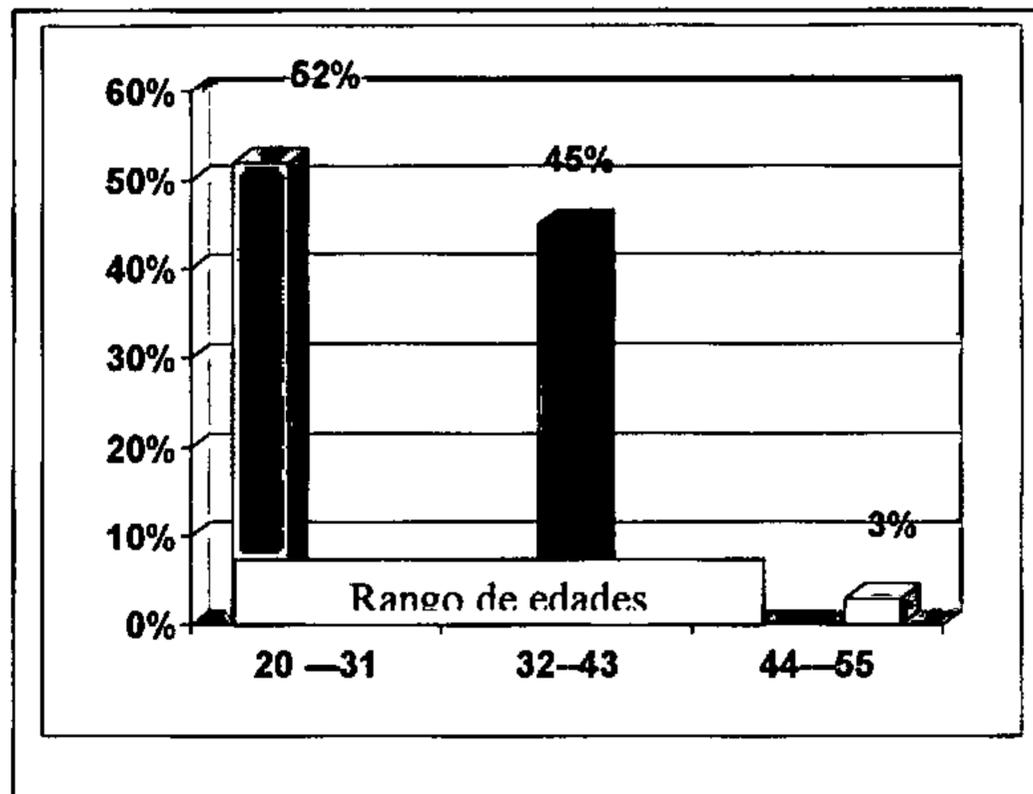


Figura 1. Distribución de la muestra por rango de edad

De acuerdo al sexo, el 99% son de sexo masculino y sólo el 1% trabajadores femeninos. (Ver figura 2).

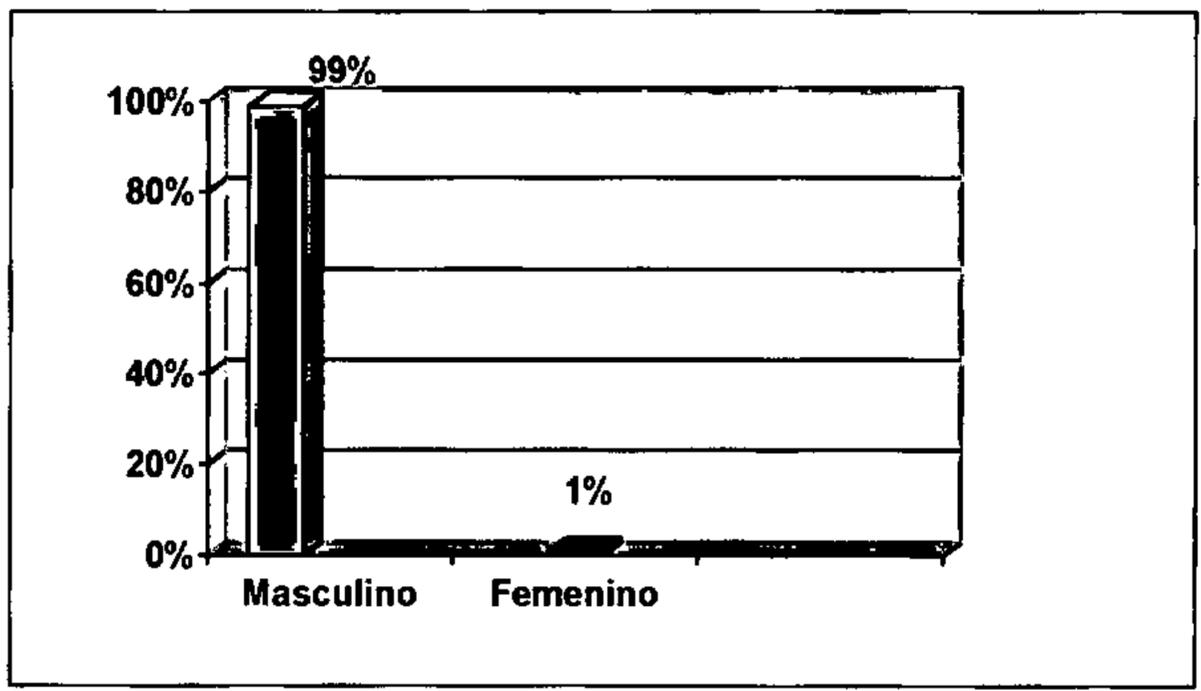


Figura 2. Distribución de la muestra por sexo

En cuanto al nivel de escolaridad el 53% de los encuestados realizaron la secundaria completa, el 25% son universitarios, otro 15% son tecnólogos y el 7% restante hizo sólo secundaria incompleta. (Ver figura3)

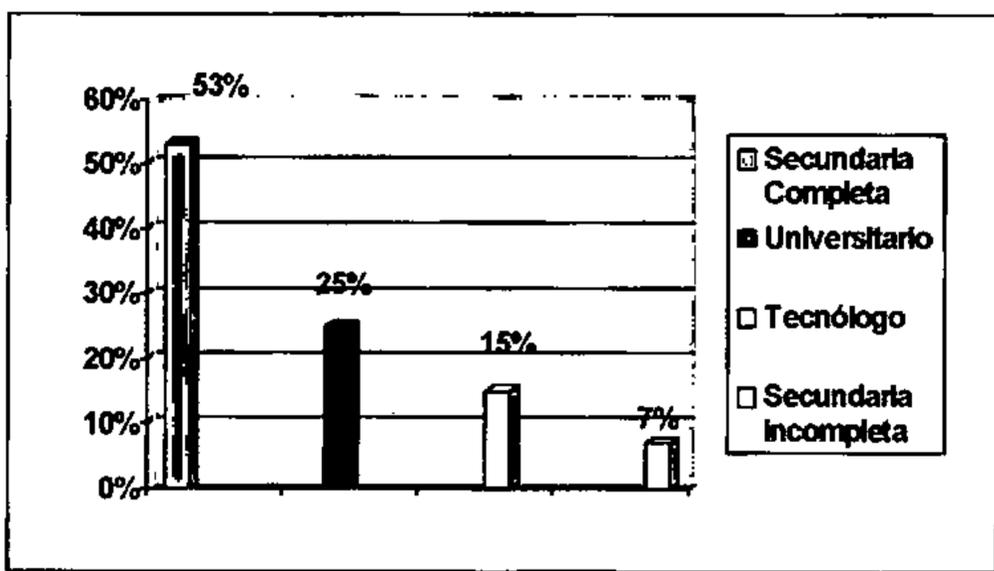


Figura 3. Distribución de muestra por escolaridad.

La distribución por cargos es la siguiente: del 35% de los trabajadores son tarjadores el 33%, son operadores(quinta rueda, monta carga, etc..), un 7% son

administrativos, otro 6% auxiliar de mantenimiento, un 5% control container, otro 4% supervisor y en menor porcentaje 1% respectivamente: apoyo logístico, mecánico, auxiliar de bodega, analista de distribución, auxiliar de operaciones, auxiliar de caseta y auxiliar de plataforma. (Ver figura 4).

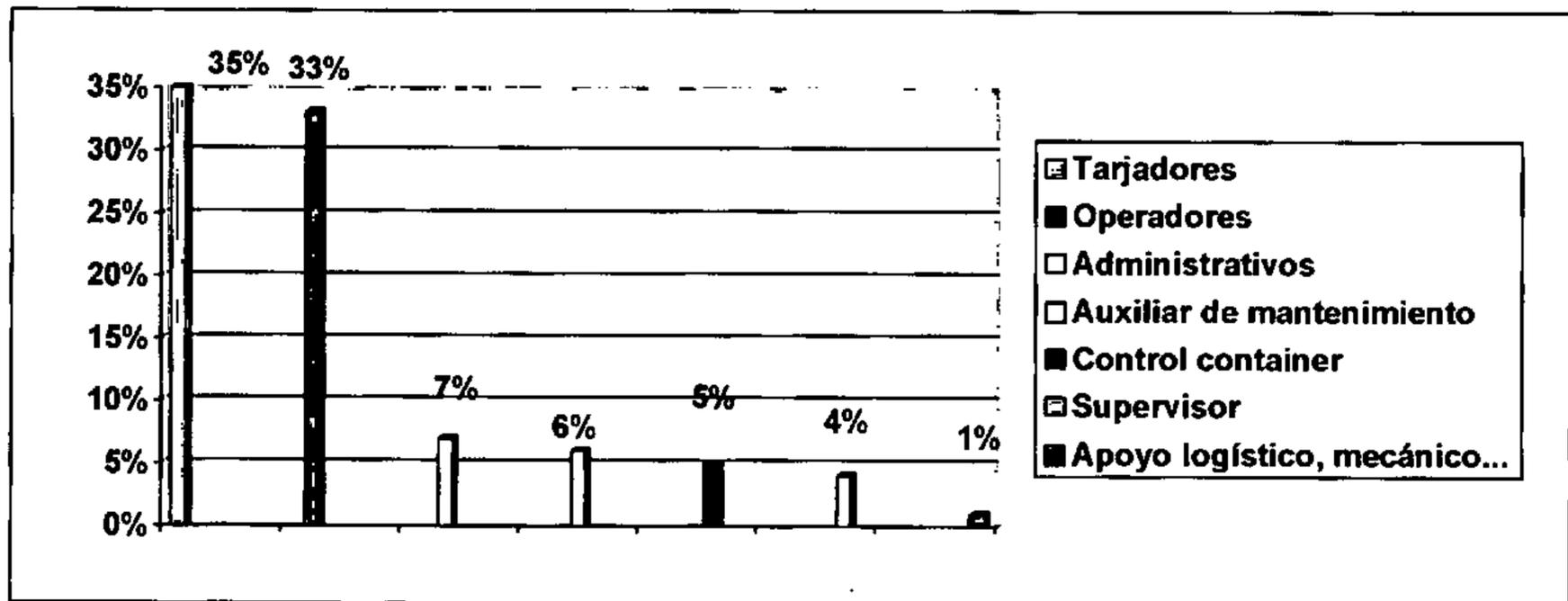


Figura 4. Distribución de la muestra por cargos u oficios.

En relación al salario mensual devengado, el 77% de los trabajadores devenga hasta 2 salarios mínimos; un 22% entre 2 y 3 salarios mínimos; el 1% restante más de tres salarios mínimos.

Vale la pena anotar que el ingreso de los trabajadores de la empresa Cootarja es variable, debido a que su salario depende de las horas trabajadas.

Los datos que se describen a continuación, corresponden a la distribución porcentual de la muestra ubicada dentro de los rangos de peligrosidad Bajo-Medio y Alto, de acuerdo con los valores asignados por cada trabajador a los factores psicosociales en cada área.

Con relación al Contenido de la Tarea, se observa que el 83% de la muestra considera que los factores de riesgo psicosociales en ésta área, tienen un grado

de peligrosidad bajo, ya que piensan que su trabajo si implica diversidad de tareas, las cuales corresponden a sus habilidades y destrezas, siendo satisfactorias en su realización, además sienten que no hay sobrecarga de trabajo ni cuantitativa ni cualitativa y las funciones a desarrollar son claras. El 17% restante opina que el grado de peligrosidad es Medio. (Ver figura No.5)

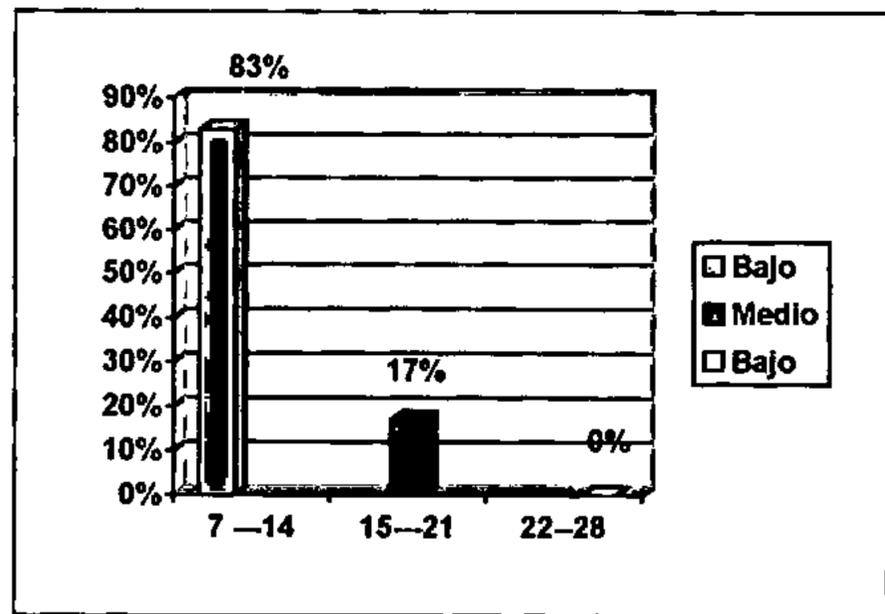


Figura 5. Grado de Peligrosidad del Área 1. Contenido de la Tarea

De acuerdo con la escala de priorización de los factores psicosociales del contenido de la tarea, se encontró como factor de riesgo sólo el ítem 2 relacionado con la posibilidad de tomar decisiones, pues el 66% del total de la muestra expresó casi nunca (18%) y sólo algunas veces (48%) existe la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo (Ver tabla 1).

AREA	ITEMS	FP		Escala de Prioridad	FR		Escala de Prioridad
		No. P	%		No. P	%	
1	1	73	73 %	1	27	27 %	-
	2	34	34 %	-	66	66 %	1
	3	89	89 %	3	11	11 %	-
	4	97	97 %	5	3	3 %	-
	5	97	97 %	5	3	3 %	-
	6	93	93 %	G	7	7 %	-
	7	76	76 %	2	24	24 %	-

FP = Sumatoria de valores 1 y 2. FR = Sumatoria de valores 3 y 4

Tabla 1. Escala de Prioridad de los Factores de Protección y Riesgo correspondientes al Area 1. Contenido de Tarea

Con respecto a las Relaciones Humanas, el 70% considera que los factores psicosociales presentes en ésta área poseen un grado de peligrosidad bajo, un 27% medio y un 3% alto (Ver figura No. 7).

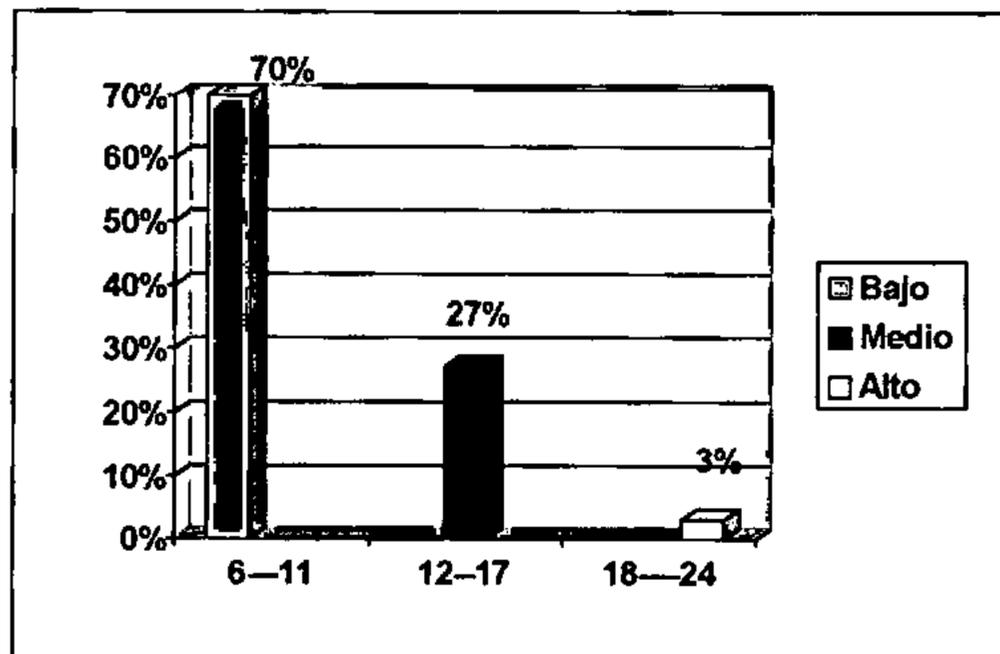


Figura 6. Grado de Peligrosidad del Area 2. Relaciones Humanas

Teniendo en cuenta la escala de priorización de los factores psicosociales de las relaciones humanas, se encontró que en esta área todos los ítem evaluados representan factores de protección para los trabajadores de la empresa (Ver tabla 2).

AREA	ITEMS	FP		Escala de Prioridad	FR		Escala de Prioridad
		No. P	%		No. P	%	
2	8	79	79 %	3	21	21 %	-
	9	72	72 %	1	28	28 %	-
	10	77	77 %	2	23	23 %	-
	11	88	88 %	4	12	12 %	-
	12	90	90 %	5	10	10 %	-
	13	94	94 %	6	6	6 %	-

Tabla 2. Escala de Prioridad de Factores de Protección y Riesgo correspondientes al Área 2 . Relaciones Humanas

En lo referente al área 3 sobre la organización del tiempo de trabajo se observa que el 53% de los trabajadores encuestados consideran que los factores psicosociales en esta área tienen un grado de peligrosidad alto, un 42% piensa que es medio y el 5% restante que es bajo (Ver figura 7).

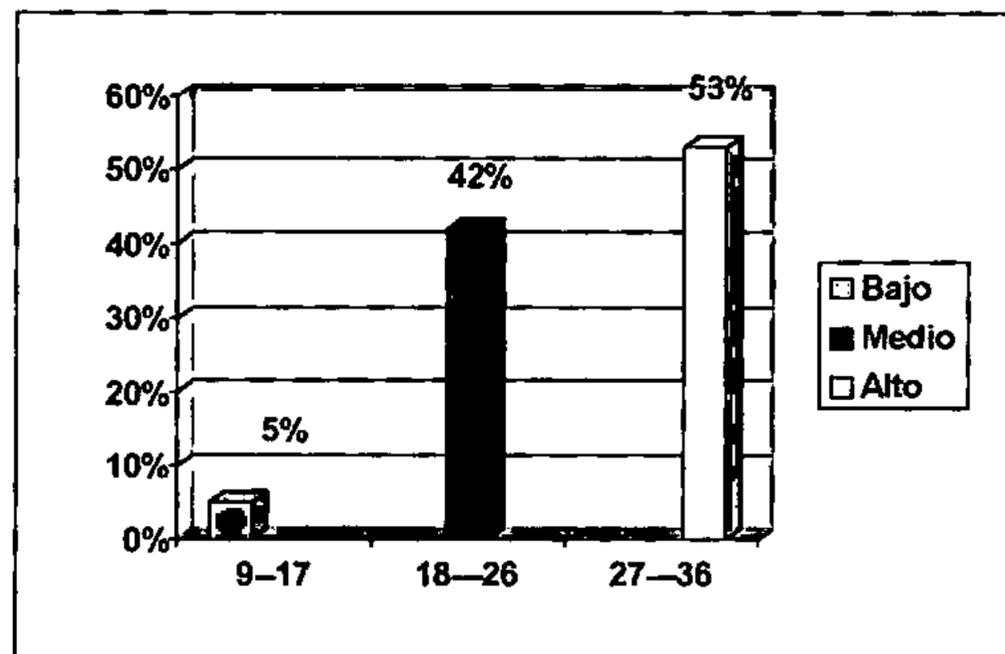


Figura 7. Grado de Peligrosidad del Area 3. Organización del Tiempo de Trabajo

De acuerdo a la escala de priorización de los Factores Psicosociales de la organización del tiempo de trabajo, se obtuvieron 7 factores de riesgo correspondientes a los ítem 19, 18, 21, 22, 15, 14 y 16 evaluados en esta área.

En el ítem 19. Un 47% considera que casi nunca existen pausas no programadas durante la jornada de trabajo; otro 46% respondió que algunas veces, lo que equivale a un 93% del total de la muestra. El 7% restante lo considera un factor de protección.

En el ítem 18, un 63% considera que casi nunca existen pausas de descanso programadas y otro 25% respondió que algunas veces, esto equivale a un 88% del total de la muestra. El 12% restante, lo consideró un Factor de Protección.

En el ítem 21, un 39% considera que casi nunca se descansa los fines de semana o éste es insuficiente, y otro 55% contestó que algunas veces, esto corresponde a un 85% del total de la muestra. El 15% restante lo considera un Factor de Protección.

En el ítem 22, un 29% considera que casi siempre se trabaja rápido y otro 40% respondió que la gran mayoría de las veces correspondiendo a un 69% del total de la muestra. El 31 % lo considera un Factor de Protección.

En el ítem 15, un 43% considera que casi siempre deben rotar turnos y otro 22% contestó que la gran mayoría de las veces, para un total de 65% del total de la muestra. El 15% lo consideró un Factor de Protección.

En el ítem 14, un 44% considera que casi siempre la jornada de trabajo es prolongada y otro 20% respondió que algunas veces, para un total de 64% de la muestra. El 36% lo consideró un Factor de Protección.

En el ítem 16, un 30% contestó que casi siempre se debe trabajar horas extras y otro 32% respondió que algunas veces para un total de 62% de la muestra (Ver tabla 3). El 38% lo consideró un Factor Protección.

AREA	ITEMS	FP		Escala de Prioridad	FR		Escala de Prioridad
		No. P	%		No. P	%	
3	14	36	36 %		64	64 %	6
	15	35	35 %		35	35 %	5
	6	38	38 %		62	62 %	7
	17	56	56 %	1	44	44 %	
	18	12	12 %		88	88 %	2
	19	7	7 %		93	93 %	1
	20	80	80 %	2	20	20 %	
	21	15	15 %		85	85 %	3
	22	31	31 %		69	69 %	4

Tabla 3. Escala de prioridad de Factores de Protección y Riesgo correspondientes al Area 3 - Organización del Tiempo de Trabajo

Con respecto al área 4 sobre la gestión de personal. Un 63% de la muestra considera que los factores psicosociales evaluados en esta área poseen un grado de peligrosidad medio, otro 19% bajo y 18% restante alto. (Ver figura 8)

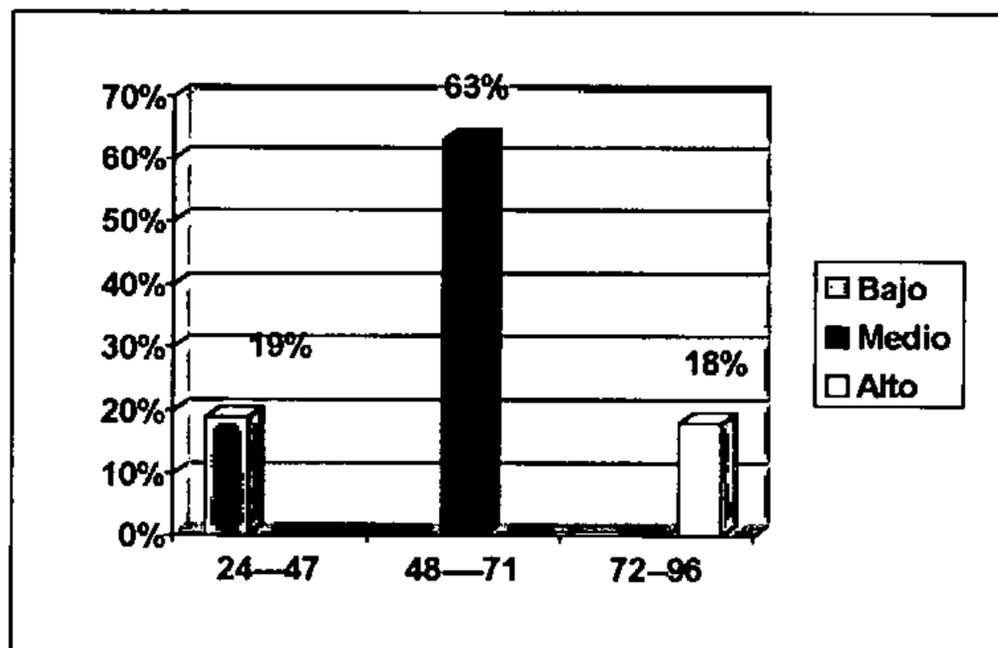


Figura 8. Grado de peligrosidad del área 4 - Gestión de Personal.



Teniendo en cuenta la escala de priorización de los factores de riesgo psicosociales pertenecientes a ésta área, se encontraron 12 considerados de riesgo para la población de trabajadores. Estos son:

El ítem 40, donde el 100% considera que no se permite la sindicalización.

El ítem 43, donde el 82% expresa que los jefes son muy estrictos con los horarios (casi siempre: 60% y la gran mayoría de las veces: 22%) el 18% restante los considera Factor de Protección.

El ítem 35, donde el 79% dice que no hay programa de recreación para la familia (casi nunca: 28% y algunas veces: 51%) y el 21% restante lo considera un Factor de protección.

El ítem 33, debido a que el 78% cree que lo que se hace no está acorde con lo que se gana (casi nunca: 36% y algunas veces: 42%) y el 22% restante lo considera un Factor de protección.

El ítem 37, ya que el 73% expresa que no hay auxilio para la educación de la familia (casi nunca: 59% algunas veces: 14%) y el 27 % lo considera un Factor de protección.

El ítem 31, donde el 64% dice que no hay ascenso con base en los méritos personales (casi nunca: 16% algunas veces: 48%) y el 36% restante lo considera un Factor de Protección.

El ítem 32, pues el 62% considera que el salario no les permite satisfacer sus necesidades básicas (casi nunca: 15%, algunas veces: 47%), el 48% lo considera un Factor de protección.

El ítem 24, ya que el 61 % dice que no hay reinducción (casi nunca: 4% y algunas veces: 54%) el 39% lo considera un Factor de protección.

El ítem 27, debido a que el 53% expresa que no hay capacitación en otras áreas de interés (casi nunca: 9% y algunas veces: 44%), el 47 % restante lo considera un Factor de Protección. (Ver tabla 4)

AREA	ITEMS	FP		Escala de Prioridad	FR		Escala de Prioridad
		No. P	%		No. P	%	
4	23	98	98 %	9	2	2 %	-
	24	39	39 %	-	61	61 %	10
	25	90	90 %	8	10	10 %	-
	26	77	77 %	7	23	23 %	-
	27	47	47 %	-	53	53 %	11
	28	53	53 %	1	47	47 %	-
	29	74	74 %	6	26	26 %	-
	30	53	53 %	1	47	47 %	-
	31	36	36 %	-	64	64 %	8
	32	38	38 %	-	62	62 %	9
	33	22	22 %	-	78	78 %	4
	34	73	73 %	5	27	27 %	-
	35	21	21 %	-	79	79 %	3
	36	30	30 %	-	70	70 %	6
	37	27	27 %	-	73	73 %	5
	38	67	67 %	3	33	33 %	-
	39	65	65 %	2	35	35 %	-
	40	0	0 %	-	100	100 %	1
	41	100	100 %	10	0	0 %	-
	42	71	71 %	4	29	29 %	-
	43	18	18 %	-	82	82 %	2
	44	67	67 %	3	33	33 %	-
	45	67	67 %	3	33	33 %	-
	46	84	84 %	7	16	16 %	-

Tabla 4. Escala de prioridad de Factores de Protección y Riesgo correspondientes al Área 4 Gestión de Personal

De acuerdo con el promedio de los valores dados por los trabajadores en cada área, el grado de peligrosidad total obtenido por área fue Bajo las áreas 1, 2 y 5 con valores (12, 10 y 51 respectivamente). Medio para el área 4, con un valor de 56 y Alto para el área 3, con un valor de 27. (Ver Tabla 5)

AREA	GRADO DE PELIGROSIDAD		
	BAJO	MEDIO	ALTO
1	12		
2	10		
3			27
4		56	
5	51		

Tabla 5. Grado de Peligrosidad total por área en la empresa.

Grado de peligrosidad global de los factores de riesgo psicosociales encontrados en la empresa Cootarja. Se ubican en un rango bajo (correspondiente a un puntaje de 84). (Ver tabla 6)

GRADO DE PELIGROSIDAD GLOBAL	PUNTAJE	INTERVENCIÓN
MEDIO	105	Atención urgente lo antes posible

Tabla 6. De Peligrosidad Global de los Factores de Riesgo Psicosociales encontrados en la empresa Cootarja y su correspondiente intervención.

Por todo lo anterior, el tipo de intervención sobre los factores de riesgo psicosociales encontrados en Cootarja requiere de una atención urgente o lo antes posible.

Finalmente se encontró, que las alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones derivadas del trabajo que fueron evaluadas en la encuesta, teniendo en cuenta las cuatro opciones de respuesta: casi siempre – la gran mayoría de las veces, algunas veces y casi nunca, De acuerdo con los porcentajes que se encontró que las alteraciones más frecuentes manifestadas por los trabajadores fueron las siguientes:

- Cansancio Muscular: el 70% de los trabajadores lo padecen y el 30% no.
- Dolor de cabeza: El 69% lo manifiesta y el 31% no
- Mucho apetito: El 67% expresa que sí se da mucho apetito, el 33% que no.
- Duerme mal: el 49% dice que sí, el 51% que no
- Se desespera: El 56% manifiesta sentir desesperación y el 44% que no.
- Siente tristeza: el 47% manifiesta sentir tristeza y el 52% que no.
- Se enoja con facilidad: el 43% se enoja y el 57% no.
- Se deprime: el 42% y el 58% no.
- Le dan muchos deseos de dormir: 41 % expresa que sí y el 59% no.

(ver Figura 9)

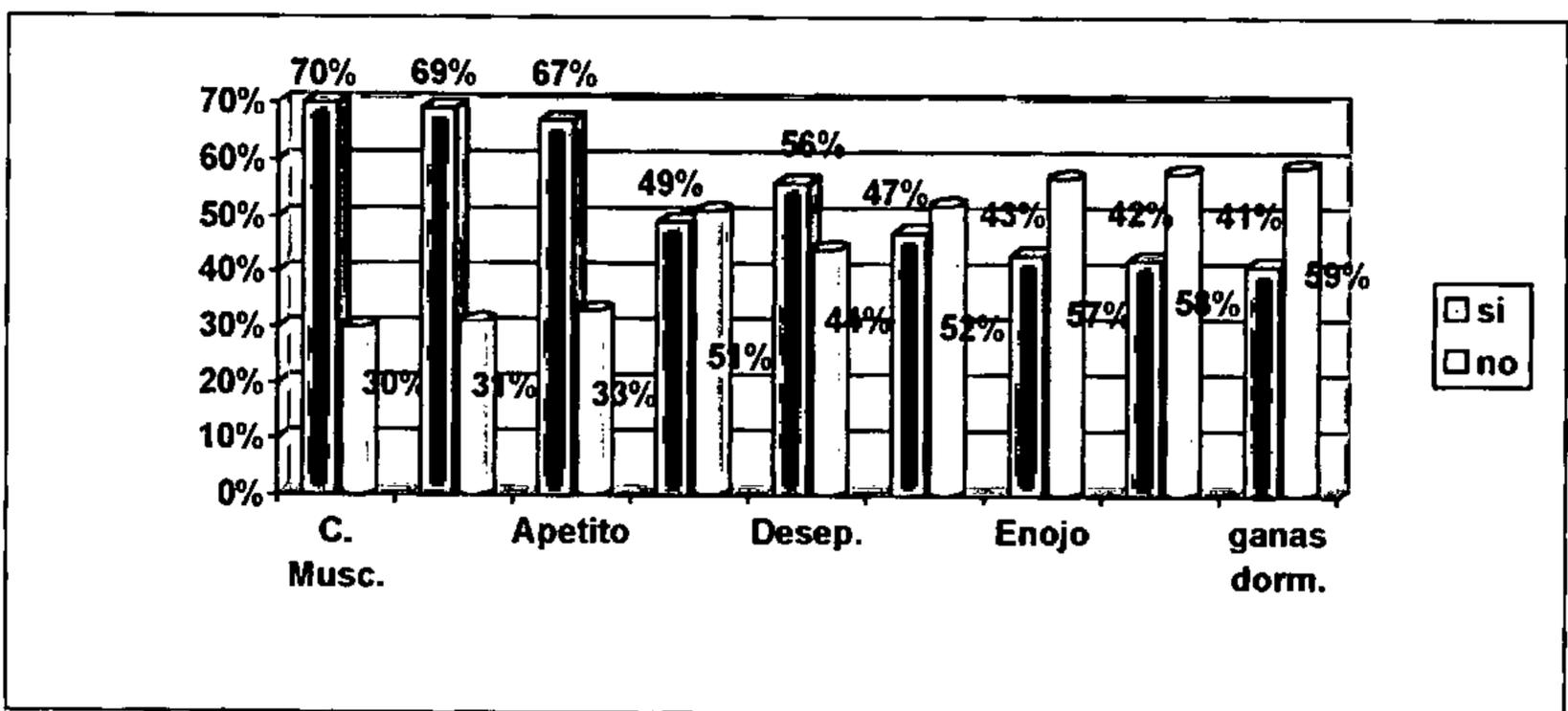


Figura 9. Principales Alteraciones de Salud manifestadas por los trabajadores de Cootarja

ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

Los resultados del presente estudio demuestran que en términos generales los Factores de Riesgo Psicosocial de la empresa Cootarja poseen un Grado de Peligrosidad Global Medio, determinado con un valor de 105, lo cual indica que la Gerencia debe atender de manera Urgente y lo antes posible, aquellos aspectos negativos encontrados que ponen en peligro la seguridad física y el bienestar psicológico de sus trabajadores.

La población que trabaja en la empresa esta constituida en su mayoría por personal masculino, con edades que van desde los 20 a 55 años y con un nivel de escolaridad de bachiller.

El mayor porcentaje de la población trabajadora se desempeña en el cargo de tarjador, seguido por Operadores de equipos, devengando un salario variable, cuyo promedio mensual asciende hasta dos salarios mínimos.

Con relación al grado peligrosita total de las áreas, tenemos que:
El Contenido de la Tarea. Área 1, se encuentra en un nivel de peligrosidad Bajo, con un valor promedio de 12 obtenido de los trabajadores de la empresa, esto indica que en ellos existe satisfacción en cuanto a los factores relacionados con las funciones y/o actividades que realizan. Se puede decir que este es un aspecto positivo o Factor de protección al interior de Cootarja por que propicia el bienestar del trabajador y por ende un mayor rendimiento laboral, ya que piensan que su trabajo implica diversidad de tareas, la cuales corresponden a sus habilidades y destrezas siendo satisfactorias en su realización. Además sienten que no hay sobrecarga de trabajo (ni cuantitativa ni cualitativa), y las funciones a desarrollar son claras.

De acuerdo con este grado de peligrosidad, esta área no amerita intervención, sin embargo es necesario atender y vigilar progresiva y permanentemente con el fin de evitar que aumente y afecte gravemente la salud física de los trabajadores de la empresa; apuntando específicamente al factor de riesgo encontrado relacionado con la falta de autonomía en la toma de decisiones, pues esto genera desmotivación y baja autoestima afectando la salud mental del trabajador.

Así mismo estudios han demostrado (Alphen de Veer, 1955) que la mayor proporción de trastornos psicológicos se dan en trabajadores que realizan tareas monótonas con poco margen de decisión, además de la influencia que ejerce la sobre carga cuantitativa en el consumo de tabaco, sobre los padecimientos de enfermedad coronaria en la tasa elevada de colesterol y la aceleración del ritmo cardiaco ¹.

En lo concerniente a las relaciones humanas, esta área se ubica en un rango de peligrosidad igualmente bajo que la anterior, con un valor promedio de 10, sin que los factores psicosociales presentes representen un riesgo para los trabajadores de la empresa.

Por lo anterior, este aspecto requiere una atención progresiva y vigilancia permanente que permita mantener la calidad de las relaciones existentes, la eficacia de la comunicación, el adecuado manejo de autoridad y el trabajo en equipo, factores estos que favorecen de manera positiva laboral que se presenta en la empresa.

¹ Factores de Riesgo Psicosocial en la Organización. I.S.S. Seccional Medellín. 1993.

Se ha establecido una relación entre el estrés y las relaciones en el medio de trabajo, es decir, las relaciones interpersonales entre colegas, superiores y subordinados y el apoyo social que le prestan los mismos. (I.S.S. 1993)

De igual forma el establecimiento de un buen sistemas de comunicación ascendente, descendente y lateral mejora en parte el clima organizacional y reduce los recursos de los empleados respecto a otra forma de comunicación (huelgas, quejas etc.)

Por otra parte diversos estudios han demostrado que los patrones de autoridad estricta y la represión no contribuyen al buen desempeño del trabajador, por el contrario generan insatisfacciones que se reflejan en el descenso de la productividad. De allí la importancia de fomentar estilos de mando participativos.

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo el grado de peligrosidad es alto con un valor promedio asignado de 27. Este resultado determina una intervención de corrección inmediata que permita minimizar, en la medida de las posibilidades, los factores de riesgo encontrados en esta área. Dentro de los factores manifestados se encontró que durante el desarrollo del trabajo no existen pausas programadas y no programadas, descansos en el fin de semana o insuficiencia de los mismos, deben trabajar rápido, doblar turnos, hacer rotaciones, horas extras con horarios prolongados. Estos factores psicosociales estructuran en gran medida la forma de vida de la población activa, y son vinculados con la participación social y los problemas de salud.

Se ha comprobado que el trabajo por turnos modifica los ritmos biológicos, la temperatura del cuerpo el metabolismo, los niveles de azúcar en la sangre, la agilidad mental y la motivación en el trabajador. (I.S.S. 1993).

Por otro lado, en un estudio (Cobb y Rose, 1973) se comprobó que son mayores los casos de hipertensión, diabetes, úlceras y gastritis en el personal que rota turnos, trabajan rápido y cuyas jornadas laborales son prolongadas.

Durante la vida cotidiana los efectos pueden manifestarse particularmente durante el sueño, las costumbres de la alimentación la vida familiar y las actividades sociales.

Con referencia al nivel encontrado en el Área 4. Sobre la Gestión de Personal, se observa que el grado de peligrosidad es medio, con un valor promedio obtenido de 56, lo cual indica que esta área requiere una atención urgente o lo antes posible. Los factores de riesgo psicosociales hallados en el área se relacionan con la imposibilidad de formar sindicatos, estricto cumplimiento de los horarios de trabajo, falta de programas de recreación para la familia, bajos salarios con respecto al trabajo realizada y a la satisfacción de las necesidades básicas, falta de auxilio para la educación de la familia, no hay ascenso con base a los méritos, falta de reinducción y capacitación en otras áreas de interés.

Todos y cada uno de los factores anteriormente mencionados deben tenerse en consideración y en lo posible modificarse ya que, tienden a repercutir negativamente en el trabajador y en su óptimo desempeño dentro de su labor. Además de afectar el desarrollo de su personalidad y crecimiento personal.

Frecuentemente se vinculan los accidentes de trabajo con la falta de capacitación y de reinducción y entrenamiento (O.I.T, 1984)

Poster y Steers, (1973) y Clegg (1983), encontraron que el ausentismo y el bajo sentido de pertenencia guardan relación directa con las escasas perspectivas de ascenso, bajos salarios y primas, unidos a la falta de apoyo de responsabilidades

y consideración por parte de los mandos superiores. Además de la pérdida de seguridad del trabajo, las bajas posibilidades de promoción están relacionadas con efectos psicológicos la baja autoestima, insatisfacción en el trabajo y con la vida, así como en deterioro de la salud.

Teniendo en cuenta los resultados encontrados en el Área 5. Sobre las alteraciones físicas y síquicas asociadas a situaciones estresantes, se observa que de los 39 síntomas evaluados solo 9 se manifiestan con mayor porcentaje dentro de la muestra.

Lo anterior refleja que en términos generales la población trabajadora de la empresa Cootarja manifiesta un bajo porcentaje de Morbilidad sentida en cuanto a su salud; estas alteraciones fueron:

- Cansancio muscular, dolor de espalda, dificultad para dormir, mucho apetito, desesperación, tristeza, irritabilidad, depresión y mucho sueño.

El análisis del origen de dichas alteraciones es muy complejo e implican la interacción de características individuales y otros factores e tipo familiar y social por lo que no se pueden atribuir directamente su presencia al solo efecto de los factores de riesgo.

CONCLUSIONES

Después de realizada la investigación Sobre la Identificación de los Factores de Riesgo Psicosociales en la empresa Cootarja, se llegó a las siguientes conclusiones:

En términos generales, con relación al Grado de Peligrosidad Global de los Factores de Riesgo encontrados, MEDIO, estos ameritan una atención urgente.

La información obtenida parcialmente por área muestra que en lo referente al contenido del a tarea los trabajadores de Cootarja sienten satisfacción las funciones que realizan, les gusta lo que hacen y tienen claridad sobre la misma. Además piensan que dentro de su rutina, aprenden cada día algo nuevo lo que favorece el afrontamiento de futuras experiencias.

En cuanto a las Relaciones Humanas sienten que el clima laboral es adecuado, las relaciones tanto horizontales como verticales, es decir, trabajador-compañero y trabajador-jefe, son buenas donde el trato mutuo es amable, justo, de cooperación y ayuda mutua.

La organización del tiempo de trabajo resulto ser el área más crítica ya que en su mayor porcentaje los factores de riesgo presentes (trabajar rápido, sin descanso, durante largas jornadas y haciendo horas extras) se ubican en un nivel alto.

La Gestión de personal por su parte, se preocupa por ofrecerle al trabajador estabilidad laboral, capacitación y entrenamiento técnico en el oficio, con el suministro de manuales de funciones claros y específicos, actividades

encaminadas a procurar el buen desempeño y rendimiento del trabajador, pero descuida un poco el bienestar social y el crecimiento personal, profesional y familiar.

En Conclusión, se puede decir que los factores de riesgo psicosociales generados en el trabajo, tienen su expresión a través de patologías orgánicas, psicósomáticas y emocionales que van acompañadas e alteraciones en el comportamiento, sin embargo, sería arbitrario atribuirle la etiología de estos factores solo a las condiciones de trabajo, ya que se deben tener en cuenta las características individuales de cada trabajador y otros aspectos extralaborales que podrían estar influyendo en la aparición de dichas alteraciones.

RECOMENDACIONES

La intervención Psicosocial es una metodología de cambio empresarial, dirigida a modificar la estructura organizativa: su objetivo básico es la evolución de las personas de los grupos y de las organizaciones. El acento se pone sobre los procesos, ayudando a analizar los obstáculos o conflictos que impiden la evolución, esto puede interpretarse como una acción terapéutica, cuyo fin consiste en clarificar y poner de manifiesto aquello que se encuentra escondido y camuflado en forma latente; para conseguirlo se utiliza fundamentalmente dos métodos: La dinámica de grupos y la toma de conciencia (concientización).

Esta intervención debe hacerse sobre la estructura y sobre los individuos. Con base en ello y teniendo en cuenta los resultados de la investigación, la empresa Cootarja debe atender de manera urgente o lo antes posible, la disminución y modificación de los factores de riesgo psicosociales hallados en su interior, poniendo en práctica las siguientes estrategias:

A NIVEL DE LA ESTRUCTURA O SITUACIÓN ORGANIZATIVA:

- ✓ En la selección de personal se deben mantener firmes los criterios de vinculación como la formación, experiencia y evaluación de aptitudes y personalidad que permiten determinar la adecuación al cargo y posteriormente no propiciar la insatisfacción, frustración laboral, baja autoestima y subvaloración del trabajo.
- ✓ Asignar trabajos acorde con las características físicas y psicológicas, habilidades, conocimiento e interés.
- ✓ Implementar un sistema de vigilancia epidemiológica en factores de riesgo psicosociales donde se establezcan actividades de prevención primaria

relacionadas con la promoción de la salud mental en los trabajadores de la empresa. Actividades de prevención secundaria donde se diagnostiquen condiciones física y psicológicas y se establezca su tratamiento y finalmente actividades de prevención terciaria que permitan hacer control y seguimiento del estado de salud de la población.

- ✓ Concebir los trabajos de manera que la mayoría de los trabajadores puedan hacer labores significativas y satisfactorias con el máximo de eficiencia.
- ✓ Debe dejar que los trabajadores tomen parte activa en la planificación,, realización y en el control de la tarea. Debe dársele la oportunidad de utilizar sus conocimientos y sus capacidades lo cual ejerce influencia positiva en la participación del trabajador en la ejecución de la tarea, en el aumento de la producción y en la satisfacción personal.
- ✓ Debe revisarse el ordenamiento u organización del tiempo de trabajo pasando por puestos monótonos y turnos nocturnos a todos los trabajadores con el fin de distribuir entre ellos la penosidad o monotonía de dichas tareas.
- ✓ A si mismo revisar los horarios de los trabajadores tonel fin de rotar descansos en festivos y fines de semana, en los cuales el trabajador pueda planear actividades sociales y familiares.
- ✓ Reconocer pausa de descansos obligatorias, programadas o no, dentro de la jornada de trabajo, que permitan el descaso y reposición energética, teniendo en cuenta la prolongación de esta (más de ocho horas) y la posibilidad de horas extras.
- ✓ Diseñar programas de promoción de personal atendiendo a los procesos de evaluación de desempeño y a los resultados obtenidos de estos. Además brindar la oportunidad de capitación y entrenamiento en otras áreas de interés acorde a la formación académica y a la experiencia del trabajador, favoreciendo así la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia hacia la empresa.

- ✓ Establecer programas de reinducción que permitan mantener entrenado al trabajador dentro de la realización de sus funciones, así como también actualizados en cuanto a sus conocimientos. De igual forma debe promulgarse cambios a nivel de cultura organizacional (misión, visión, políticas, metas,) acciones que hagan sentir al trabajador parte del engranaje de la empresa, teniendo claridad de sus posición dentro de la misma.
- ✓ Promocionar los derechos y beneficios, que como trabajador asociado les corresponde dentro de la empresa, con el fin de mantenerlos informados y puedan hacer uso de ello.
- ✓ Finalmente en las medidas de las posibilidades reajustar el valor de las horas trabajadas de tal manera que se genere conformismo y satisfacción laboral y personal.

DENTRO DE LAS ESTRATEGIAS A NIVEL DEL INDIVIDUO SE PUEDEN MENCIONAR:

- ✓ Evaluar periódicamente a los trabajadores para detectar alteraciones del comportamiento, trastornos emocionales y psicosomáticos. En caso específicos investigar su historia personal y los posibles factores causales de alteración ene le trabajo o fuera el., como visitas a los hogares y lugares de recreo para conocer las condiciones de vida.
- ✓ Evaluación continúa de los efectos físicos, mentales, sociales, económicos ejercidos por el ambiente laboral sobre el trabajador a través de exámenes médicos y psicológicos.
- ✓ Capacitar a los trabajadores sobre el análisis de los factores de riesgo a los que esta expuesto en su sitio de trabajo y brindarles la oportunidad de intervenir sobre su propia situación, tomen decisiones y concreten cambios.
- ✓ Realizar charlas sobre manejo de estrés y entrenamiento en técnicas de relajación en los puestos de trabajo y en el hogar, como forma de contribuir al

fomento de la salud mental del trabajador y prevenir alteraciones psicológicas y del comportamiento.

- ✓ Capacitación sobre estilos de vida saludables relacionados específicamente con: trastornos de la alimentación, del sueño y sus consecuencias, alteraciones osteomusculares, y depresión entre otros.

BIBLIOGRAFIA

HERNANDEZ, Fernández Baptista. Metodología de la Investigación, Segunda Edición, Mac Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de CV. México D.F. 1999.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Naturaleza, Incidencia y Prevención. Informe el Comité Mixto OIT-OMS, sobre Medicina del Trabajo, Novena Reunión Ginebra. 18 – 24 de septiembre de 1984.

SCHULTZ, D.P. Psicología Industrial. Mac Graw Hill. México. 1991.

SEGURO SOCIAL. Factores de Riesgo Psicosocial, documento Técnico. Colombia Seguro social. 1994.

SEGURO SOCIAL. Factores de Riesgo Psicosocial en la Organización Laboral. Ministerio de Trabajo y seguridad Social. Instituto de Seguros Sociales Seccional Antioquia. 1993.

TORO, A. Desempeño y Productividad. Colombia, Ediciones Gráficas Medellín. 1998.

ANEXOS

49

**ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACION DE FACTORES
DE RIESGO PSICOSOCIALES**

Elaborado por: Guillermo Bocanumet Zuluaga
Norby Piedad Berján Bahamón
Abril de 1993

IDENTIFICACION:

EDAD: _____ SEXO: _____ NUMERO DE PERSONAS A CARGO: _____

ESCOLARIDAD: ___ ANALFABETA _____ SECUNDARIA INCOMPLETA

_____ PRIMERIA INCOMPLETA _____ SECUNDARIA COMPLETA

_____ PRIMERIA COMPLETA _____ UNIVERSITARIO

EMPRESA DONDE TRABAJA: _____

CARGO U OFICIO: _____

SECCION: _____ TIEMPO DE VINCULACION: _____

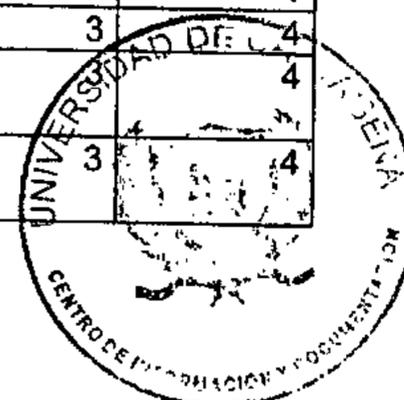
TIPO DE CONTRATO: _____ SALARIO MENSUAL: \$ _____

AREA 1: CONTENIDO DE LA TAREA.

		FRECUENCIA:			
		CASI SIEMPRE	LA GRAN MAYORIA DE 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 difíciles o muy complejas?	4	3	2	1
4	Sus funciones o tareas son suficientemente clara?	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 satisfecho(a) 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 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 hablar con usted?	1	2	3	4
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 MAYORÍA DE 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 periodos de descanso corto 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 MAYORÍA DE VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA
23	Se hace inducción al personal nuevo?	1	2	3	4
24	Se levanta a cabo actividades de reinducción?	1	2	3	4
25	Se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio o 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 oportunidades de ascender basadas en los meritos personales?	1	2	3	4
32	El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?	1	2	3	4
33	Lo que usted gana esta de acuerdo a lo que usted hace?	1	2	3	4
34	Hay suficiente estabilidad laboral?	1	2	3	4
35	Hay programas de recreación par 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
40	Es permitida la afiliación a alguna organización sindical?	1	2	3	4
41	Existe la posibilidad de afiliarse 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 vigilante 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	1	3	4

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

¿Cuándo tiene usted problemas en el trabajo?

		FRECUENCIA:			
		CASI SIEMPRE	LA GRAN MAYORÍA DE 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 estomago)	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
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 se puede estar quieto?	4	3	2	1
81	Tiene dificultades para comunicarse con los demás?	4	3	2	1
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

ANEXO 2. TABLAS DE PUNTUACIONES.

GRADO DE PELIGROSIDAD TOTAL POR ÁREAS.

ÁREAS	NIVEL DE PELIGROSIDAD		
	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

NIVEL DE PELIGROSIDAD GLOBAL.

GRADO DE PELIGROSIDAD GLOBAL	PUNTAJES
BAJO	46 - 91
MEDIO	92 - 138
ALTO	139 - 184



ANEXO 3. NIVELES DE INTERVENCIÓN.

GRADO DE PELIGROSIDAD GLOBAL	INTERVENCION
BAJO	Atención Progresiva y vigilancia
MEDIO	Atención urgente o lo antes posible
ALTO	Corrección inmediata.