

Departamento de Ingeniería Industrial

Trabajo de Diploma

Título: “Estudio de Factores de Riesgos Psicosociales en la UEB Mártires de Panamá de la Empresa Avícola Cienfuegos”.



Autora: Christelle Telus.

Tutores: MSc. Damayse Pérez Fernández.
MSc. Martha Nila Martínez Abreu.

Curso: 2010- 2011.
Año 53 de la Revolución.

Dedicatoria

A decorative border made of gold-colored ribbons. A vertical ribbon runs down the right side of the page, and a horizontal ribbon runs across the bottom. The two ribbons cross each other at the bottom right corner. The word "Dedicatoria" is written in a cursive script across the horizontal ribbon.

Dedicatoria

Dedico mi trabajo a Dios

A mi mama Elissa Simeon a mis hermanos, y mis sobrinos y Tara .

A los seres queridos que yo perdí en el terremoto y durante mi estancia en Cuba especialmente Vanessa Delva se que iban a estar orgullosos de mi .

*A los estudiantes que no sobrevivieron en la tragedia de mi país ,
alcanzaré mi meta en nombre de ellos .*



Agradecimientos

A decorative horizontal ribbon with a wavy, scalloped edge, positioned below the title.

Agradecimiento

Primero quiero agradecer a Dios por darme la fuerza, la sabiduría y facultad para discernir durante mi estancia en Cuba que fue larga y enriquecedora no solamente en mis estudios si no en mi personalidad

A mi Padre que en paz descanse.

A mi Madre por ser a la vez dulce y fuerte gracias a ti yo soy quien soy hoy .

A Stanley, Sandy y Gladimy por ser a la vez mis hermanos y mis padres y por su apoyo, amor y cariño .Arnold eres un hermano especial para mi .

A mi tío Serge Frederick .

A Manite Vital, mi tía Janime, Nancy que en paz descausen.

A mis primos: Stania, Tara, Jean Claude ect...

A Mickaelle, Reginald, Linda, Roseline mi familia de toda la vida .

A mis Tutoras: Damayse Ramona Pérez Fernández eres un sol .

Martha Nila Martínez Abreu.

A Lazara Clemente , Dios te puso en mi camino y a tu maravillosa familia le doy la gloria y la honra por eso .

A mi novio por ser a la vez mi mejor amigo y mi amor ,te amo, las palabras no me alcanzará para decirte cuanto te agradezco por todo.

A mis amigos Que yo deje en mi país . Al grupo Philo Delphos Evangelina Nguema Ayaga por su apoyo incondicional y por cada minuto de su vida que he ha dedicado .

Jarmila Lima Dacosta eres especial.

Dayana Molina y Familia .

Leonardo, Diansy, Llyod, Dwane ,Ursula, por ser como son.

Todos les estudiantes extranjeros becados en cuba .

Angelique Codd reconozco todo lo que hiciste para mi .

La gente de mi año de preparatoria mis primeros amigos y primera familia en Cuba .

A todo mis profesores por la formación y preparación de mi futuro como ingeniera .

Domingo Curbeira Hdez , nunca voy a olvidar como me ayudaste .

*Anibal Barrera García, por ser el primer profesor que me ofreció su
ayuda.*

*Alejandro, marcaste mi vida, contigo yo aprendí que todo lo que
sucede conviene y que el mal se puede convertir en bien .*

A Miguel santana Justiz .

*A l grupo Industrial 2006-2011, les quiero mucho y van a llevar un
pedazo de mi corazón cada uno de ustedes, cada vez que necesitaba
ayuda podía contar con ustedes, Maidelys , Sayily , Dishon ,
Víctor, y otros.*

A los enfermeros y médicos que me atendieron.

A la gente de la beca , del hotelito y las tias .

A Nery , Lázaro, Xiomara, Leonorda, Gladys nicolas , Steven, Albert.

*A la abuelita Carmen por su amor y sus consejos y por siempre estar
dispuesta a darme su ayuda.*

*Stephanie , Vladimir por ser mis hermanitos ,una razón para sonreír y
la alegría que llenaron mi vida*

*A todo la gente buena y mala que conocí en Cuba de una manera
impactaron mi vida pero gracias a Dios supe quedarme con las cosas
buenos .*

*A Los Haitianos que conviví en la beca: Lourdes-myard muchísimas
gracias hermana mía. Benjamine, Estime ,Ducange, Marinice,
Ketia, Kinesaille , Rose Andre ,Marie Ange y su familia, Emmanuela
Junior .Gracias por todo.*

*A Roberto Ernesto Rdquez Rdquez y Armando Sánchez Alvarez por
su ayuda.*

Gracias a La Revolución cubana y al Gobierno de mi país.



Pensamiento



Pensamientos.

La raison fait l'homme mais c'est le sentiment qui le conduit .

Jean Jacques Rousseau.

*Lo que conduce y arrastra el mundo no son las máquinas si no las
ideas .*

Victor Hugo.

*L'amitie n'est pas synonyme de prise en charge sinon moitié moi
et moi toi .*

Mamadou Alpha Bah

*Celui qui demeure sur l'abri du tres haut repose a l'ombre du tout
puissant.*

Psaumes 91:

Resumen

A decorative border consisting of a vertical line on the right and a horizontal line at the bottom, both with a wavy, ribbon-like texture. The word "Resumen" is centered in the lower half of the page, overlapping the horizontal line.

Resumen

El presente trabajo titulado “Estudio de Factores de Riesgos Psicosociales en la UEB Panamá de la Empresa Avícola Cienfuegos” tiene como objetivo general realizar un análisis de estos riesgos, a través de un conjunto de herramientas que ayuden a identificar y evaluar el estado de las variables psicosociales y estresores en la UEB objeto de estudio, las técnicas utilizadas en el mismo transitaron por la entrevista, observación directa, revisión de documentos, así como las propias de la temática objeto de estudio, tales como, listas de chequeo que permiten identificar los Factores de Riesgos Psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores de la UEB, así como un cuestionario de identificación de Estresores, Vulnerabilidad y Manifestaciones Orgánicas.

Como resultado se obtuvo la no existencia de efectos negativos de las variables psicosociales identificadas en el instrumento utilizado, un análisis de estresores y manifestaciones orgánicas constatándose que en la UEB, el trabajo con poca frecuencia provoca estrés y este no afecta a los trabajadores, a su vez, se realizan propuestas de medidas que conllevan a realizar estudios relacionados con la Disciplina de Estudio del Trabajo, específicamente en el área ergonómica, así como los relacionados con las ciencias médicas y psicológicas .

Summary



Summary

This paper entitled "Study of Psychosocial Risk Factors in Panama UEB Martyrs Cienfuegos Poultry Company, general aims to conduct a study of this kind, through a set of tools to help identify and assess the state psychosocial variables and stressors in the UEB under study. The techniques used in research, passed through the interview, direct observation, document review, the use of a checklist that allows the identification of psychosocial risk factors to which workers are exposed and a questionnaire to identify stressors, vulnerability and organic forms.

For processing the information obtained using the statistical software package SPSS version 16.0. In addition, Microsoft Excel is used for better visualization and analysis of results. The result was a list of variables that are affected from the standpoint of psychosocial workers that UEB, as well as an assessment of their status, an analysis of organizational stressors and manifestations, and proposed measures for variables found in an inadequate state which lead to drawing up proposals for studies related to the discipline of work study as well as those related to medical and psychological sciences.

Indice



Índice

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÓN..... | 2 |
| CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL..... | 8 |
| INTRODUCCIÓN..... | 8 |
| 1.1 LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (GSSL); SUBPROCESO DE LA GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO (GCH)..... | 8 |
| 1.2. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL..... | 10 |
| 1.3. EVALUACIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO. | 15 |
| 1.4. INVENTARIO DE PELIGROS OCUPACIONALES PARA LA SALUD EN EMPRESAS AVÍCOLAS..... | 18 |
| 1.4.1. ASPECTOS REFERIDOS A LOS FACTORES DE RIESGOS BIOLÓGICOS..... | 19 |
| 1.4.2. CONSIDERACIONES ACERCA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES. | 24 |
| 1.4.2.1 ESTADO DEL ARTE Y DE LA PRÁCTICA EN LOS ESTUDIOS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. | 32 |
| 1.5. ETAPAS A TENER EN CUENTA EN UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN EN LA PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES..... | 35 |
| 1.6. CONCLUSIONES PARCIALES DEL CAPÍTULO..... | 37 |

| | |
|--|-----------|
| CAPÍTULO 2: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL PROCESO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA EMPRESA AVÍCOLA CIENFUEGOS. | 40 |
| INTRODUCCIÓN..... | 40 |
| 2.1. CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA AVÍCOLA CIENFUEGOS. | 40 |
| 2.2. ANÁLISIS DEL PROCESO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA ORGANIZACIÓN OBJETO DE ESTUDIO..... | 48 |
| 2.2.1 DIAGNÓSTICO DEL PROCESO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. | 48 |
| 2.3. PROCEDIMIENTO PARA EL ESTUDIO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES..... | 51 |
| 2.3.1 ETAPAS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES. | 52 |
| 2.4. PLANIFICACIÓN Y REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO..... | 60 |
| CONCLUSIONES PARCIALES DEL CAPÍTULO..... | 64 |
| CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DEL FACTOR DE RIESGO BIOLÓGICO Y PSICOSOCIAL EN EL PROCESO DE PRODUCCIÓN DE HUEVOS Y CARNES DE AVE DE LA EMPRESA AVÍCOLA CIENFUEGOS..... | 66 |
| INTRODUCCIÓN..... | 66 |
| 3.1 ANÁLISIS DE RIESGOS BIOLÓGICO EN EL PROCESO DE PRODUCCIÓN DE HUEVOS Y CARNES DE AVE DE LA EMPRESA AVÍCOLA CIENFUEGOS. | 66 |
| 3.2 ESTUDIO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UEB MÁRTIRES PANAMÁ. | 70 |



| | |
|--------------------------------------|------------|
| CONCLUSIONES PARCIALES: | 89 |
| CONCLUSIONES GENERALES | 91 |
| RECOMENDACIONES | 94 |
| BIBLIOGRAFÍA | 96 |
| ANEXOS | 104 |

Introducción

A decorative horizontal line with a wavy, ribbon-like texture, rendered in a golden-brown color, spans the width of the page below the title.

Introducción

Francisco Martínez García (2001) plantea que: “La permanente evolución social y tecnológica del ser humano lleva consigo la aparición de nuevas situaciones de riesgo y la modificación de los tradicionales con una dinámica muy diversa como consecuencia de los cambios, entre ellos los derivados de las nuevas tecnologías y la globalización, que obliga a disponer de una seguridad continuamente adaptada a los actores y perspectivas introducidas por el desarrollo. La seguridad moderna contemporánea, actualizada y eficaz es una aparición lógica de las personas como individuo y colectivamente en empresas e instituciones una vez que tienen cubiertas las necesidades básicas de su operativa cotidiana.”

Según la Comisión Europea [1999], el estrés relacionado con el trabajo refleja que más de la mitad de los 147 millones de trabajadores afirman que trabajan bajo una presión considerable. Más de un tercio no tiene libertad para organizar las tareas, y más de un cuarto no puede participar en las decisiones relativas a las pautas de trabajo. Además, el 45 % afirman realizar tareas monótonas y el 50 % realizan tareas cortas y repetitivas. Se piensa que estas causas del estrés relacionado con el trabajo han contribuido a las actuales enfermedades: un 13 % de los trabajadores se quejan de dolores de cabeza, un 17 % de dolores musculares, un 30 % de dolor de espalda, un 20 % de fatiga y un 28% de estrés.

Las organizaciones e instituciones han utilizado herramientas o sistemas de control de la gestión de la prevención basadas en indicadores tradicionales, que en muchos casos dan información inadecuada, usan estrategias a corto plazo y lo que es más problemático, no buscan una mejora continua de la prevención de los riesgos laborales. Aunque la gestión de riesgos laborales no se enfoque como una de las preocupaciones más importantes de las organizaciones e instituciones; en realidad la falta de una gestión de esta índole puede frenar el cumplimiento de los objetivos empresariales.

La identificación de los riesgos relativos a la seguridad y al medio ambiente laboral, cuenta actualmente con numerosas intervenciones en distintos tipos de empresas, con lo que se dispone, como referencia, de métodos de evaluación que, aún siendo diferentes, son conceptualmente coincidentes. Sin embargo, la experiencia en evaluación de los Riesgos Psicosociales es mucho más limitada. Esto hace que contemos con menos referencias de intervención en esta área.

En los puestos de trabajo, los riesgos laborales se derivan, principalmente, del propio diseño del puesto, así como de los factores relativos a la organización del trabajo. A partir de su estudio se puede valorar la carga física, la carga mental y el grado de tensión al que está sometida la persona. Dentro de los elementos relativos a la organización del trabajo, los Factores Psicosociales tienen la característica de producir variabilidad de efectos en función de la persona. Esto supone una dificultad añadida, que imposibilita establecer una relación directa causa-efecto. No todas las personas perciben de la misma manera las condiciones en que desarrollan su trabajo. Y no todas las personas reaccionan de la misma manera ante situaciones similares. Además, hay elementos como la propia personalidad y la situación personal por la que se está atravesando, que influyen tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta a las distintas situaciones de trabajo.

Situación Problemática

En la Empresa Avícola Cienfuegos, en investigaciones anteriores a la presente, se realizó un estudio del proceso de gestión de riesgos laborales, el cual incluía un análisis de la satisfacción laboral en todas las UEB por las cuales está compuesta la empresa, se llegó a identificar que existe insatisfacción en las siguientes cuestiones:

Participación en la elaboración de los objetivos y políticas de la empresa

Participación en las decisiones de su departamento o sección.

La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.

La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.

La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa.

El apoyo que recibe de sus superiores.

Es válido aclarar que estas cuestiones, son aquellas que obtuvieron un porcentaje de insatisfacción por encima del 50% y son los aspectos que inciden actualmente de forma negativa en los trabajadores de la empresa, identificándose como los de mayor énfasis los asociados a la participación e información, la relación con los superiores y la toma de decisiones, obteniéndose estos resultados en tres unidades, haciéndose más evidente el problema en la UEB Panamá. De esta forma se percibe la necesidad de realizar un estudio de riesgos psicosociales, no disponiendo la empresa de los recursos para realizarlo.

Teniendo en cuenta lo visto anteriormente se plantea el problema a investigar en este trabajo de diploma.

Problema de Investigación:

Necesidad de realizar un estudio de factores de riesgos psicosociales que permita evaluar el estado de estos riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores de la UEB Panamá de la Empresa Avícola de Cienfuegos.

Hipótesis

El estudio de Factores de Riesgos Psicosociales en la UEB Panamá de la Empresa Avícola de Cienfuegos posibilitará identificar el estado de las variables que afectan a los trabajadores desde el punto de vista psicosocial e identificar los estresores que están presentes en la actividad laboral, así como un conjunto de medidas preventivas relacionadas con la temática en cuestión.

Definición de Variables

Variable independiente: Factores psicosociales.

Variables dependientes:

variables psicosociales.

Estresores.

Programas de medidas.

Factores psicosociales: los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos. Cuando se hacen presentes los factores organizacionales negativos pueden generar altos niveles de estrés que llevan a la enfermedad de los trabajadores. Las personas afectadas pueden presentar manifestaciones psíquicas como fatiga mental, ansiedad, depresión y/o alteraciones fisiológicas de diferentes sistemas, fatiga física, o cuadros de somatización.

Estresores: Son factores psicosociales que influyen en la salud de los individuos.

Programa de Mejora: Acciones correctivas o preventivas identificadas como parte de la aplicación de la herramienta de diagnóstico del proceso de Prevención de Riesgos Laborales.

Operacionalización de las variables

Factores psicosociales: conjunto de pasos que permite la aplicación de cuestionarios de riesgos psicosociales e identificar los estresores.

Variables psicosociales: Aplicación del procedimiento dado por De Lahera Matilde, (2000).

Estresores: Variable independiente se le hace un análisis cualitativo. Se aplica una encuesta.

Programa de mejora: Aplicación de un programa de mejora.

Objetivo general:

Realizar un estudio de factores de riesgos psicosociales en la UEB Panamá de la Empresa Avícola de Cienfuegos, a través de un conjunto de herramientas que ayuden a identificar y evaluar el estado de las variables psicosociales y estresores.

Objetivos específicos:

Analizar el estado actual del proceso de gestión de riesgo laboral en la Empresa Avícola de Cienfuegos, a partir de los resultados de una investigación realizada con anterioridad en este proceso.

Estudiar los factores de riesgos psicosociales a través de la aplicación de un procedimiento en la UEB Mártires Panamá de la Empresa Avícola de Cienfuegos.

Proponer medidas que posibiliten la mejora de las condiciones laborales relativa a los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores que laboran en la UEB Mártires Panamá de la Empresa Avícola de Cienfuegos.

El trabajo quedó conformado en tres capítulos:

Capítulo I: Se desarrolla el marco teórico referencial que aborda aspectos relacionados con la evolución de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se consultan diversos criterios de autores que tratan dicho tema como subproceso de la gestión de los recursos Humanos a través de los principales, modelos y normas, basándose en la gestión de proceso y en técnicas y herramientas que esta utiliza. Se realiza un análisis de temas referidos a la gestión del riesgo de tipo biológico y psicosocial.

Capítulo II: Se realiza una breve caracterización de la Empresa Avícola Cienfuegos teniendo en cuenta la misión, servicios que presta, características de la fuerza de trabajo a su vez; a partir de un análisis crítico del proceso de prevención de riesgos laborales realizado en una

investigación anterior a la presente se identificaron una serie de debilidades, estudiándose de manera exhaustiva y proponiendo un conjunto de pasos que propician la mejora de éstas.

Capítulo II: Se aplica un procedimiento a partir de un conjunto de pasos (ver Capítulo II) obteniéndose lo siguiente:

El estado de las variables psicosociales.

Un estudio de estresores.

Se propone un programa de mejora.

Se finaliza el trabajo dando distintas conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación en materia del estudio de riesgos psicosociales, las cuales la entidad debe tener presente para la posterior extensión, del presente trabajo.

Capitolo I



Capítulo 1: Marco Teórico Referencial.

Introducción

En el presente capítulo se desarrolla el marco teórico referencial que aborda aspectos relacionados con la evolución de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se consultan diversos criterios de autores que tratan dicho tema como subproceso de la Gestión de los Recursos Humanos a través de los principales, modelos y normas, basándose en la gestión de proceso y en técnicas y herramientas que esta utiliza. Se realiza un análisis de temas referidos a la gestión del riesgo de tipo biológico y psicosocial; pudiendo observarse lo dicho anteriormente en el hilo conductor que a continuación se expone:

Figura 1.1. Hilo conductor del marco teorico referencial. Fuente: elaboracion propia.

1.1 La Gestión de Seguridad y Salud Laboral (GSSL); Subproceso de la Gestión de Capital Humano (GCH).

El desarrollo de los recursos humanos se basa en su participación activa en la acción y la toma de decisiones en la organización, pero además en el desarrollo de su valor cognoscitivo -inteligencia, conocimiento, talento, es decir, en su capital humano.

La expresión "recursos humanos" se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones. (Chiavenato, 2007).

La Gestión de Recursos Humanos tiene una gran importancia para las organizaciones, debido a la sinergia en el desarrollo integral de políticas dirigidas a un mejor desempeño de los recursos humanos mediante la ejecución de diversas actividades, permitiendo reorientarse en función de las debilidades y fortalezas de los activos intangibles.

Según (Caballano, 2007) la gestión de los recursos humanos se encarga de obtener y coordinar a las personas de una organización, de forma que consigan las metas establecidas. Para ello es muy importante cuidar las relaciones humanas.

La Gestión de los Recursos Humanos (GRH) no es sólo lo que se conocía en la mayoría de las empresas cubanas como Dirección de Personal, varios conceptos han surgido a raíz de este nuevo enfoque los cuales evidencian una proyección de perspectivas más amplias e incorpora ideas relacionadas con el desarrollo de la organización y la calidad de vida en el trabajo. En la actualidad este término se trabaja a nivel mundial y en nuestro país se enfoca al concepto de capital humano, que según la NC 3000:2007 no es más que el conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades, sentimientos, actividades, motivaciones, valores y capacidades para ser portados por los trabajadores para crear más riquezas con eficiencia.

Dicho proceso es dirigido al desarrollo organizacional, con el objetivo de promover una relación de cooperación entre los directivos y los recursos humanos, al mismo tiempo, se orienta a la elaboración de políticas para lograr que los recursos humanos se sientan comprometidos con los objetivos organizacionales.

Por tanto la Gestión de los Recursos Humanos considera el factor humano como el pilar fundamental de la actividad empresarial, como activo y más aún cuando lo posibilitan las condiciones socioeconómicas, como inversión de su capital humano realizado por la persona.

Se ha pasado de la clásica regulación del trabajo a la gestión activa de las personas desde un punto de vista operativo, jurídico y psicosocial. Según el Instituto de Economía y Organización del Trabajo de Alemania (2006), la competencia mundial, el mayor uso de la tecnología de la información, el aumento de la productividad y el reajuste de los valores humanos y sociales son algunos de los factores que propician los cambios trascendentales del mundo del trabajo actual. Una gran variedad de productos personalizados con unos niveles de calidad y plazos estrictos, ciclos de innovación más cortos y una mayor tendencia a la desregulación donde el éxito del trabajo según este instituto depende del conocimiento de los recursos humanos o lo que es lo mismo del

capital humano, por tanto el uso de estos recursos exige aplicar estrategias de prevención apropiadas para estabilizar y fomentar la salud y la capacidad productiva del personal. La prevención se convierte actualmente en uno de los principales requisitos de la innovación en la sociedad de servicios basada en el uso intensivo del conocimiento. Cabe esperar que en las futuras formas de empleo se conceda gran importancia a la salud personal. La salud física, mental y social se convierte en un imperativo categórico, sin el cual los trabajadores no pueden alcanzar los niveles de rendimiento necesarios o afrontar los retos del mundo del trabajo. Márquez, Esther (2008) directora de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social en Cuba, expone el papel de la Seguridad y Salud del Trabajador en este nuevo enfoque de Capital Humano, haciendo énfasis en la gestión del régimen de trabajo y la gestión del hombre como recurso, lográndose la creación de conductas seguras y valores. Suárez, Sabina (2008).

La NC 3000: 2007 establece un conjunto de procesos de Gestión de Capital Humano en los cuales puede percibirse a la Gestión de Seguridad y Salud Laboral como parte de esta, lo cual se muestra en el **Anexo 1**. A continuación se aborda dicho tema.

1.2. Gestión de la Seguridad y Salud Laboral.

Actualmente esta temática ha ganado en relevancia una vez que se considera internacionalmente un elemento determinante en la competitividad de las empresas modernas, por cuanto contribuye decisivamente a la calidad y eficiencia en el resultado laboral. Su estudio abarca el control de las condiciones de trabajo y los requerimientos que impone el desarrollo de las diferentes tareas, así como se establecen propuestas para el mejoramiento del ambiente de trabajo y la prevención de los accidentes del mismo, la aparición de enfermedades profesionales y la preservación del medio ambiente.

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) tiene como objetivo general la prevención, protección y control ante los factores de producción peligrosos y nocivos en los puestos y áreas de trabajo que pueden ser causados por las propias tecnologías o los procesos, en relación con la calidad de vida y de trabajo, la eliminación de las enfermedades profesionales, la disminución de los indicadores de accidentalidad y la obtención de niveles de salud adecuados. Su tarea fundamental es también, la revelación de los problemas y reservas existentes en la utilización de los recursos humanos. Torrens, Álvarez (2003).

La NC 18000: 2005 y la Resolución 39/2007, las cuales forman parte de la legislación cubana actual, coinciden en plantear que la seguridad y salud en el trabajo es la actividad orientada a crear las condiciones para que el trabajador pueda desarrollar su labor eficientemente y sin riesgos, evitando sucesos que afecten su salud e integridad, el

patrimonio de la entidad y el medio ambiente. (Oficina de Normalización, 2005) y (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 2007)

Mientras que la NC 3000: 2007 no dista del concepto dado anteriormente, pero hace énfasis en las condiciones ergonómicas. Otras definiciones dadas por diferentes autores sobre este término se muestran en el **Anexo 2**.

Como se puede observar existe similitud entre todas las definiciones expuestas anteriormente, todas coinciden en la creación de condiciones para que el trabajador pueda desarrollar su labor sin riesgos, la autora de la presente investigación se identifica con la definición dada por la NC 3000: 2007 pues aborda el tema con mayor claridad haciendo énfasis en las condiciones ergonómicas.

La autora Alonso, Becerra(2006) considera el factor humano esencial en cualquier sistema de trabajo, la implicación del hombre en dicho sistema es activa y actúa recíprocamente con el mismo para cumplir la función para la que este ha sido diseñado, por tanto es al que tienen que subordinarse el resto de los elementos, además el conocimiento de sus capacidades tanto físicas como psíquicas contribuirán al aumento de la eficiencia del trabajo, así como a promover la salud y bienestar de los trabajadores. Por ello la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo debe desarrollarse e integrarse a la Gestión Empresarial a través de la Gestión de Capital Humano, esto no constituye una tarea fácil, requiere el cambio de paradigmas muy arraigados y en particular el desarrollo de una cultura de trabajo de hábitos seguros y es que la seguridad al igual que la calidad, como función de la productividad, exige la acción de factores sociales y personales. Torrens, Álvarez(2003).En general, la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (GSST) es un proceso de dirección, a través del cual una organización, dentro de su accionar, define una política y objetivos a largo, mediano y corto plazo, procedimientos de trabajo y normativas, en su búsqueda de valores tales como salud, productividad, calidad y bienestar de los trabajadores; partiendo de una acción planificada y coordinada al más alto nivel Prieto, Fernández (2001).

Según la Organización Británica de Normas (2001), con lo cual concuerda el autor, la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional permite obtener los siguientes beneficios:

Reducción potencial en el número de accidentes e incidentes en el sitio de trabajo.

Reducción potencial de tiempo improductivo y costos asociados. Demostración frente a todas las partes interesadas del compromiso con la seguridad y salud ocupacional. Mayores posibilidades de conseguir nuevos clientes y nuevos negocios.

Reducción potencial de los costos asociados a gastos médicos. Permite obtener una posición privilegiada frente a la autoridad competente al demostrar el cumplimiento de la reglamentación vigente y de los compromisos adquiridos. Asegura credibilidad centrada en el control de la seguridad y la salud ocupacional.

Se obtiene mayor poder de negociación con compañías aseguradas gracias al respaldo confiable de la gestión del riesgo en la empresa. Mejor manejo de los riesgos en seguridad y salud ocupacional ahora y en el futuro.

No es raro encontrar que frente a las presiones para emprender alguna inversión, empresarios y gestores argumenten que resulta muy caro y por tanto, "imposible". Es raro escuchar la respuesta habitual de prevenciones en relación con las enfermedades profesionales y los accidentes laborales que suponen un coste muy elevado para las empresas.

El coste económico está formado por todos los gastos y pérdidas materiales que el accidente ocasiona, para la persona y su familia, así como el coste del deterioro de materiales y equipos y pérdida de tiempo de trabajo para la empresa y la sociedad en general. Los costes de la prevención no pueden separarse de los costes productivos, es en este sentido que se puede decir que la mayor parte de los costes de la prevención han de ser consideradas inversiones productivas y por lo tanto inversiones rentables y no sólo costes. Se debe prestar atención al hecho de que además de los costes evidentes (también llamados directos) hay toda una serie de costes ocultos ("indirectos") que la empresa asume aunque no lo sepa. Estos costes se deben al impacto de los accidentes y enfermedades sobre la actividad habitual de la empresa como son: la disminución en la producción o las ventas, pérdida de la calidad de los productos o los servicios que la empresa presta, significando todo esto dinero. A estos costes, debe agregarse el impacto económico sobre los familiares de los accidentado/as que asumen las tareas de cuidarles, sin compensación económica, lo expuesto anteriormente se muestra de forma gráfica en el **Anexo 3**.

En el transcurso del tiempo en la historia de la Gestión de la Seguridad y Salud Laboral se han ido trazando medidas preventivas aisladas, en el proceso, en los medios de trabajo y hacia el propio hombre, pero dada las altas cifras de accidentalidad laboral reportadas por las organizaciones mundiales, los especialistas de la materia, con el objetivo de poder inscribir, articular y organizar las acciones e insertar estas en todos los procesos organizacionales, teniendo en cuenta además la experiencia obtenida en los Sistemas de Gestión de la Calidad, se dan a la tarea de crear modelos de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, los cuales son tratados en el siguiente epígrafe.

1.2.1 Enfoque para la Gestión de Riesgo Laboral.

En estos últimos años, se ha producido un cambio en el modo de abordar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

De un enfoque "puntual" y "reparador" (sólo se actúa cuando ocurre "algo") se ha pasado a un enfoque "global" y "preventivo" (se actúa antes de que ocurra "algo") planificándolo adecuadamente.

De ello se desprende que la actuación preventiva según Prieto, Fernández(2001):

Se debe planificar e integrar en el conjunto de actividades de la empresa.

Debe comenzar por una evaluación inicial de los riesgos.

Cuando sea necesario, se adoptarán las medidas que eliminen o al menos reduzcan los riesgos detectados.

Para realizar una adecuada labor preventiva lo más importante es identificar y conocer los riesgos.

El "riesgo" no se ve o percibe, lo que se ve, percibe o deduce es la situación peligrosa, que es la circunstancia por la cual las personas, los bienes o el ambiente están expuestos a uno o más peligros. Asimismo, el peligro o factor de riesgo laboral se define como la fuente potencial de un daño en términos de lesión o enfermedad a personas, daño a la propiedad, al entorno del lugar de trabajo o una combinación de estos, de manera que en una situación peligrosa pueden presentarse uno o más peligros. Torrens, Álvarez (2003).

La Resolución 31/2002 (Social, 2002) define el riesgo como la combinación de la probabilidad de que ocurra un daño y la gravedad de las consecuencias de este. Por su parte, el daño derivado del trabajo es la lesión física, muerte o afectación a la salud de las personas o deterioro de los bienes o el ambiente con motivo o en ocasión del trabajo. (NC 18000: 2005).

Mientras que la Resolución 39/2007 no dista de la definición dada anteriormente, lo define como la combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso con la gravedad de las consecuencias que pueda causar el evento.

En el **Anexo 4**, se muestran varios conceptos de riesgo dados por diferentes autores.

Según Torrens, Álvarez(2003) los riesgos, en general, se pueden clasificar en 5 grandes grupos: Físicos, Químicos, Biológicos, Psicofisiológicos y Psicosociales. Los riesgos físicos se pueden clasificar a su vez en: Mecánicos, Eléctricos y un grupo de ellos muy relacionados con el ambiente de trabajo los que se han denominado especialmente como Riesgos Físicos Relativos al Ambiente de Trabajo, entre los que se incluyen, los efectos o

daños provocados por el ruido, vibraciones, calor, humedad, entre otros. Otra clasificación se muestra en el **Anexo 5**, dada por Cortés, Díaz(2000).

La Gestión de los Riesgos Laborales (GRL) es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de tomar medidas preventivas y en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse (Documento divulgativo: Evaluación de riesgos laborales INSHT Y UNE 89902 –1996 EX). (Pérez Fernández, 2006).

En el enfoque de Gestión de Riesgo Laboral desarrollado por (Cirujano González, 2000) se plantea que antes de iniciar el proceso de evaluación de riesgos es esencial analizar el entorno de la organización donde se va a desarrollar la misma, a fin de definir el alcance y la estructura del proceso y su futura conexión con el sistema analizado. Un planteamiento de base puede estructurarse conforme a los siguientes indicadores: Organización y Gestión, Secciones y Lugares de Trabajo, Puestos de Trabajo y dentro de los puestos, los trabajadores que por sus características individuales así lo requieran.

Este enfoque favorece, identifica, analiza y plantea soluciones globales a errores sistemáticos al observar las condiciones de trabajo. Permite aprender, según se avanza de lo global a lo particular, aunque presenta la dificultad de tener que ir recordando y considerando todo lo analizado.

El autor mencionado anteriormente plantea que debe realizarse una identificación previa de factores de riesgo e indicadores de resultado, asociados a cada una de las condiciones de trabajo y para el ámbito de actuación en el que dichas condiciones van a ser evaluadas, es conveniente seleccionar previamente los factores de riesgo.

La identificación, evaluación y control de los riesgos es un proceso mediante el cual se identifican las situaciones peligrosas, los peligros y los riesgos vinculados con ellos y a partir de esto se procede a su evaluación. Esta puede ser cuantitativa o cualitativa (lo cual es abordado más adelante), en correspondencia con las características de las situaciones peligrosas, es decir, a partir de los resultados de mediciones, por cálculos o por vía de la estimación.

Si como resultado de esta evaluación resulta que no hay riesgo, no existe peligro para la salud o la vida del trabajador. Pero si se detecta que puede peligrar la salud o integridad física del trabajador o la ocurrencia de posibles daños a las instalaciones o a los procesos, hay que proyectar la medidas preventivas, las que se incluyen en un programa de prevención atendiendo al orden de prioridad que se decida en correspondencia no

sólo con la magnitud del riesgo (lo que es posible determinar mediante los métodos que se explicarán posteriormente), sino también a las posibilidades reales de la empresa.

Finalmente, se establece el control periódico, el cual hace que se repita el ciclo de identificación, evaluación y control cada vez que surge una nueva situación peligrosa o la vigilancia permanente para que no surjan nuevas situaciones.

Otro enfoque consultado es el que plantea que: la evaluación del riesgo comprende las siguientes etapas(Muprespa, 2000):

Identificación de peligros.

Identificación de trabajadores expuestos a los riesgos que entrañan los elementos peligrosos.

Evaluar cualitativamente o cuantitativamente los riesgos existentes.

Analizar si el riesgo puede ser eliminado y en caso de que no pueda serlo, decidir si es necesario adoptar nuevas medidas para prevenir o reducir el riesgo.

Este último enfoque plantea que el análisis del riesgo consiste en la identificación de peligros asociados a cada fase o etapa del trabajo y la posterior estimación de los riesgos teniendo en cuenta conjuntamente la probabilidad y las consecuencias en el caso de que el peligro se materialice, con lo cual concuerda Pérez, Fernández (2006) y la autora de la presente investigación.

El procedimiento metodológico que permite desarrollar la prevención de riesgos en el trabajo puede resumirse de forma gráfica en el **Anexo 6**. El cual de una manera sencilla presenta la forma de realizar la aplicación específica en las empresas.

Existen varios métodos para la identificación de peligros y situaciones peligrosas, los cuales se muestran en el **Anexo 7**.

Ninguna empresa puede decir que ha llegado a indicadores óptimos, si ocurren accidentes que lesionan a los trabajadores, dañan los equipos y paralizan los procesos. En todo este análisis constituyen un pilar fundamental los modelos de diagnóstico empresarial llevados a cabo en la Gestión de los Riesgos.

1.3. Evaluación de Riesgos en el Trabajo.

La valoración del riesgo es una fase del proceso de Gestión de Riesgo Laboral, dirigido a comparar el riesgo analizado con un valor de referencia que implica un nivel de riesgo tolerable. En aquellos casos en los que el riesgo analizado no se considere tolerable es

necesario planificar actividades encaminadas a alcanzar el nivel de protección requerido por el valor de referencia.

Existen dos actividades fundamentales en el análisis de los riesgos: una es describir los riesgos y la otra cuantificar su importancia. Estas originan dos tipos de métodos de análisis de riesgo.

Análisis Cualitativo: Va encaminado a identificar y describir los riesgos existentes en un determinado trabajo, lo que persigue es poder efectuar una descripción de los riesgos que aparezcan en principio más importantes entre los posibles derivados de un trabajo.

Análisis Cuantitativo: Este tiene como objeto asignar un valor a la peligrosidad de los riesgos de forma que se puedan comparar y ordenar entre sí por su importancia. (Ferrer, Colina (2005).

A continuación se muestran algunas de las técnicas utilizadas dentro de los métodos mencionados anteriormente.

Análisis Cualitativos:

Listas de chequeo.

Análisis preliminar del riesgo (A P R).

Inspecciones de seguridad.

Análisis de seguridad basado en OTIDA.

Análisis de la Seguridad del Trabajo.

Mapas de riesgos (Mp). Metodología para el análisis de los riesgos.

Identificación y control de riesgos a través del trabajo en grupos (TG s).

Análisis estadístico de accidentalidad.

Análisis de peligros y operabilidad (HAZOP).

¿Qué ocurriría sí? what if?

Análisis Cuantitativos:

Análisis del árbol de sucesos (ETA).

Técnicas de análisis de fiabilidad humana.

Análisis de modos de fallo, efectos y criticidad (FMECA).

Análisis de árbol de causas.

Análisis del árbol de fallos (FTA).

La explicación de cada una de estas técnicas se muestra en el **Anexo 8**

Al evaluar los riesgos, se está conociendo su posibilidad de ocurrencia, sus posibles consecuencias y su magnitud para determinar el orden de prioridad de las medidas preventivas.

A continuación se exponen los métodos generales de evaluación de riesgos, según la situación actual de Cuba; a criterio de Rodríguez, González(2007) y la autora de la presente investigación.

El Método de Alders Wallberg.

El Método de William T. Fine.

El Método de Richard Pickers.

El Método General de Evaluación. (Resolución 31/2002).

Método Simplificado de Evaluación de Riesgos de Accidentes.

El Método de Identificación y Evaluación de Riesgos. (Costain Chang, 2005).

En el **Anexo 9**, se explica cada uno de estos métodos. Pudiendo utilizarse cualquiera de ellos para llegar a una priorización en la solución de los factores de riesgos, pues cualquiera de estos permite un estudio exhaustivo.

En muchas ocasiones es posible realizar análisis cuantitativos para riesgos específicos. Los procedimientos que se utilizan según Rodríguez, González (2007) son:

Evaluación por mediciones.

Método cuantitativo probabilística.

La identificación, evaluación y el control de los factores de riesgos es una tarea sistemática, la cual debe actualizarse según la Resolución 31/2002 en los casos siguientes:

Cuando se realicen nuevas inversiones o remodelaciones (modificaciones en los equipos, materias primas, procesos tecnológicos).

Antes de la incorporación de trabajadores con necesidades especiales.

Cuando se observen pérdidas en la eficiencia de las medidas de control implantadas.

Cuando la vigilancia médica y ambiental detecte deterioros de los niveles de salud de los trabajadores y del ambiente laboral.

Cuando se implanten nuevas normativas o legislaciones en materia de Protección, Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Cuando se efectúen cambios en las condiciones de trabajo, que originen o puedan originar nuevos factores de riesgos.

Cuando los resultados de las inspecciones realizadas en las entidades laborales lo indiquen.

La evaluación de los riesgos no es un fin en sí misma, sino un medio para alcanzar un objetivo, tomar las medidas preventivas y de vigilancia para evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales eliminando los consecuentes daños a la salud de los trabajadores, a las instalaciones y al entorno.

1.4. Inventario de peligros ocupacionales para la salud en Empresas Avícolas.

La rama de la agricultura tiene peligros inherentes que, si se les permite proliferar, pueden causar pérdidas sustanciales, ya sean: ambientales, de personal, producción, y de capital. Como parte de esa rama el sector avícola no está exento de esos peligros.

Esto se genera, porque el personal técnico o profesional de la salud ocupacional a veces no conoce los riesgos reales a los que está expuesto un trabajador de las empresas avícolas y no tiene las herramientas para poder “negociar” entre salud ocupacional y producción o porque en el área administrativa de la empresa no le dan la credibilidad necesaria. Todo esto puede estar dado por la falta de información que en materia de seguridad existe en algunas empresas.

El objetivo de estas empresas es la producción de carne, huevo y animales, pero nunca se podrá olvidar que para conseguir estos resultados, la salud de los trabajadores no se debe ver afectada. En la mayoría de los casos las dotaciones o indumentaria dada en las empresas y la aplicación de protocolos como el HACCP se utilizan o aplican, para evitar la contaminación de los productos con la manipulación de los operarios, estas también conllevan a ayudar y mantener la salud de los trabajadores disminuyendo el nivel de contaminación al que estos están expuestos al elaborar dichos productos.

El riesgo profesional es el suceso al que se encuentra expuesto el trabajador por la actividad que desarrolla en ejercicio de una relación de trabajo. Estos sucesos se pueden clasificar en dos tipos: enfermedades y en accidentes. El manejo técnico de la salud ocupacional parte de la clasificación de los riesgos a los que está expuesto un trabajador, sea el área que sea en la que se desempeña este.

La implementación de la actividad de producción en empresas avícolas, trae consigo gran cantidad de peligros ocupacionales o riesgos profesionales, la Organización Mundial de

Salud (OMS, 2008) y (Correa V, 2008), coinciden en la clasificación de estos riesgos, con lo que concuerda la autora de la presente investigación:

Riesgos físicos.

Riesgos ergonómicos.

Riesgos psicosociales.

Riesgos biológicos.

Riesgos por factores mecánicos.

Riesgos locativos.

Riesgos químicos.

Riesgos físico-químicos.

Riesgos eléctricos

Ver la definición de los riesgos que se mencionan anteriormente en el **Anexo 10**.

Las empresas avícolas son instalaciones donde se manejan sustancias peligrosas desde el punto de vista de toxicidad, aspecto esencial dentro de la Gestión de Riesgos en estas instalaciones, debido a las graves consecuencias que puede traer al trabajador.

La lista expuesta en el anexo mencionado anteriormente, es un ejemplo de los diferentes riesgos profesionales presentes en las empresas avícolas, el diagnóstico de cada empresa y puesto de trabajo debe ser individual. La inversión que se realiza en salud ocupacional no se debe ver como una pérdida, si no como una inversión positiva, la cual nos permitirá disminuir el gasto de dinero por incapacidades de los trabajadores.

El **Anexo 10** contiene una descripción de los tipos de productos químicos utilizados en el sector avícola, así como los peligros para la salud asociados a ellos. La exposición a estos productos puede ocurrir a partir de derrames de los mismos o en las tareas que exigen que el trabajador los manipule o entre en contacto con ellos.

Se destaca en la bibliografía analizada, la presencia en mayor medida de los factores de riesgos físico-químicos, riesgo biológico y psicosocial, a continuación se abordarán los dos últimos factores de riesgos mencionados anteriormente, por ser de relevante importancia en el trabajo anterior a la presente investigación.

1.4.1. Aspectos referidos a los factores de riesgos biológicos.

El riesgo biológico o biorriesgo (llamado biohazard en inglés) consiste en la presencia de un organismo, o la sustancia derivada de un organismo, que plantea (sobre todo) una amenaza a la salud humana. Esto puede incluir los residuos sanitarios, muestras de un

microorganismo, virus o toxina (de una fuente biológica) que puede resultar patógena. Puede también incluir las sustancias dañinas a los animales. El término y su símbolo asociado se utilizan generalmente como advertencia, de modo que esas personas potencialmente expuestas a las sustancias lo sepan para tomar precauciones. Hay también un biohazard HCS/WHMIS insignia que utiliza el mismo símbolo. El término riesgo biológico está muy ligado al campo de la prevención de riesgos laborales.

Las condiciones de trabajo pueden resultar negativas si se realizan en presencia de contaminantes biológicos. Estos contaminantes biológicos son aquellos agentes biológicos que cuando se introducen en el cuerpo humano ocasionan enfermedades de tipo infeccioso o parasitario.

El concepto de agente biológico incluye, pero no está limitado, a bacterias, hongos, virus, protozoos, rickettsias, clamidia, endoparásitos humanos, productos de recombinación, cultivos celulares humanos o de animales y los agentes biológicos potencialmente infecciosos que estas células puedan contener, priones y otros agentes infecciosos. [Rodríguez, González et al (2007)].

Clasificación de los contaminantes biológicos

Según Hernández, Callej (2009) y Rodríguez, González et al., (2007), plantean que los agentes biológicos se clasifican en grupos, según su diferente índice de riesgo de infección. Para protegerse de los agentes biológicos se utilizan sistemas de protección física para que imposibiliten el paso del agente biológico patógeno al organismo humano.

Según sea la virulencia del agente biológico patógeno que se encuentre en el puesto de trabajo, existen varios niveles de contención que corresponden a los niveles de bioseguridad que se deben alcanzar en locales e instalaciones en las que se trabaje con agentes biológicos de los diferentes grupos de riesgo.

La higiene industrial clasifica los contaminantes que se pueden presentar en el ambiente de los puestos de trabajo en químicos, físicos y biológicos. Entendiendo por contaminantes biológicos los microorganismos, incluyendo los que han sufrido manipulaciones genéticas, los cultivos de células y los endoparásitos humanos multicelulares.

Es evidente el alto grado de conocimientos que sobre los contaminantes químicos y físicos se han ido acumulando a lo largo del tiempo, no pudiéndose afirmar lo mismo al hablar de los contaminantes biológicos ya que, aunque muchos de ellos están perfectamente definidos e incluidos en el Cuadro de Enfermedades Profesionales (Decreto 12-5-78 n.º 1995/78), la gran variabilidad de factores que condicionan su

presencia, supervivencia y actuación sobre el hombre, hace difícil abordar los posibles problemas planteados por su presencia en un ambiente laboral.

El hecho de que los contaminantes biológicos sean seres vivos y por tanto capaces de reproducirse, que en una misma especie bacteriana existan cepas con distinto poder patogénico o que factores tales como la temperatura y la humedad ambientales puedan condicionar su presencia, no permite establecer unos "valores máximo permitidos" generalizados y válidos para cualquiera que sea la situación problema planteada.

En el **Anexo 11**, se describen de forma sucinta las características de los diferentes agentes biológicos, así como algunos de los ejemplos más representativos de cada grupo.

Vías de penetración de los contaminantes biológicos en el organismo humano.

Muchos de los procesos propios de los sectores de actividad en que los contaminantes biológicos están presentes, son susceptibles de producir polvo y aerosoles a los que, habitualmente, irán asociados los microorganismos.

La exposición y subsiguiente infección de un individuo por un agente biológico puede tener lugar por varias vías: [Rodríguez, González et al (2007)].

Vía digestiva: A través de la boca, esófago, estómago y los intestinos, generalmente cuando existe el hábito de ingerir alimentos, bebidas o fumar en el puesto de trabajo.

Vía respiratoria: Al inhalar sustancias tóxicas que penetran por esta vía pues normalmente se encuentran en el ambiente difundidas o en suspensión (gases, vapores o aerosoles). Es la vía mayoritaria de penetración de sustancias tóxicas.

Vía parenteral: Por contacto con heridas que no han sido protegidas debidamente.

Vía dérmica (a través de lesiones y/o roturas de la piel): Por contacto con la piel, en muchas ocasiones sin causar erupciones ni alteraciones notables. Siendo de todas ellas la vía respiratoria la de mayor probabilidad.

Las dosis infectivas para el hombre varían con:

El agente biológico.

La vía de entrada.

La resistencia del huésped, es decir, el grado de integridad de sus sistemas defensivos.

Cuando la sustancia tóxica pasa a la sangre, ésta la difunde por todo el organismo con una rapidez que depende de la vía de entrada y de su incorporación a la sangre.

Cuando las condiciones de trabajo puedan ocasionar que se introduzcan en el cuerpo humano, los contaminantes biológicos pueden provocar en el mismo un daño de forma inmediata o a largo plazo generando una intoxicación aguda, o una enfermedad profesional al cabo de los años.

Según la autora mencionada anteriormente, las tres condiciones que deben cumplirse para favorecer la actividad de los contaminantes biológicos son la presencia de nutrientes, humedad y temperatura.

Valoración de factores de riesgo biológico

Algunos autores Como: Rodríguez, González et al, (2007) y Hernández Calleja, (2008), plantean que del mismo modo que ocurre cuando se trata de valorar la exposición a contaminantes químicos, una vez identificados los contaminantes biológicos y estimadas sus concentraciones en el medio ambiente de trabajo, se procederá a la valoración "comparando para cada contaminante objeto de estudio el valor de su concentración ambiental, con el valor de referencia máximo admisible para dicho contaminante." Este valor de referencia máximo admisible o criterio de valoración, para el caso de los contaminantes biológicos, no está establecido a nivel normativo en Cuba.

Tampoco existen criterios de valoración de tipo técnico "no vinculantes" a estilo de los TLV'S de la ACGIH para contaminantes químicos, siendo ello debido quizás a la existencia de una gran variabilidad de factores propios de la naturaleza de los contaminantes biológicos (su capacidad de reproducción, el hecho de que en una misma especie microbiana existan cepas con distinto poder patogénico o que alteraciones de factores ambientales tales como la temperatura, humedad, etc.. puedan condicionar su presencia en un determinado ambiente) que inciden en la dificultad de establecer unos criterios de valoración generalizados y válidos para cualquiera que sea la situación problemática planteada.

No obstante, a pesar de las dificultades existentes, el Comité sobre Bioaerosoles de la ACGIH ha dado a conocer un documento sobre:

"Microorganismos viables en ambientes de oficina: Protocolo de muestreo y procedimientos analíticos", haciendo especial hincapié en que se trata de un borrador y que no se puede hacer uso inmediato del mismo en estudios de campo.

Asimismo, anuncia que está desarrollando protocolos similares en 7 ambientes diferentes además del anteriormente mencionado (oficinas).

En dicho protocolo, en el que se establecen sistemas de muestreo, estrategia de muestreo, procedimientos analíticos, interpretación de datos y recomendaciones sobre

medidas correctoras, se afirma que la utilización del mismo debería estar basada en información médica o clínica que indicara la presencia de enfermedades relacionadas con el puesto de trabajo, tales como: fiebre del humidificador, pneumonitis hipersensitiva y alergias, debidas probablemente a, bioaerosoles.

Un punto interesante a destacar de este protocolo es el que hace referencia a la interpretación de los datos obtenidos y del que se infieren dos acciones a realizar.

En primer lugar, y si el número total de u.f.c. /m³ excede de 10.000, recomienda aplicar de inmediato las medidas correctoras descritas en el mismo.

En segundo lugar, si el número total de u.f.c. /m³ es inferior a 10.000, recomienda la identificación de los posibles agentes etiológicos, de los cuales proporciona una lista dividida en tres grupos:

Hongos, como por ejemplo: *Aspergillus* sp., *Cladosporium* sp., *Mucor* sp.

Bacterias, como por ejemplo: Formas Gram. negativas o *Staphylococcus aureus*, *Streptococcus salivarius*, *Corynebacterium* sp.

Actinomicetos hemofílicos, como por ejemplo: *Micropolyspora faeni*, *Thermomonospora* sp.

En estos casos si la presencia de alguno de los agentes identificados excede de las 500 u.f.c./m³ y si no hay indicios de respuesta alérgica a partículas procedentes del exterior, se deben aplicar las medidas correctoras descritas en el protocolo.

Un cuarto grupo de posibles agentes causantes de la enfermedad, en el que se incluyen: Protozoos, micotoxinas, endotoxinas, es mencionado y su estudio recomendado en el caso en que una vez aplicadas las medidas correctoras y habiendo disminuido el número de los demás agentes etiológicos mencionados, persistirán los efectos adversos.

Este protocolo, que como se ha mencionado está en fase de discusión, será válido para un ambiente determinado, persistiendo el problema de cómo evaluar, aquellas situaciones de las que no se posee dato alguno que sirva como criterio de valoración.

La empresa Pool Bioanalysis Italiana (pbi) desarrolladora del método de muestreo Surface Air System (SAS), en su publicación "Microbiological control Of the air and surface environment", sugiere los procedimientos para realizar muestreo ambientales en los que se establece un programa de muestreo inicial en diferentes ambientes, tales como: hospitales, industrias de alimentación, laboratorios bacteriológicos, plantas de tratamiento de efluentes, control de desinfección, etc. indicando para cada uno de ellos el número de muestras a tomar. De este muestreo inicial se obtendrán los datos con los que elaborar los niveles de aceptabilidad que en términos generales (pbi) sugiere entre 300-500

u.f.c./m³. Una vez fijados estos niveles de aceptabilidad recomienda realizar muestreos rutinarios que proporcionarán información acerca de la situación higiénica del área estudiada y sobre si medidas higiénicas preventivas (o correctoras) deberán ser tomadas para mejorar las condiciones ambientales de un determinado puesto de trabajo. Rodríguez, González et al(2007), plantea en su libro que el consejo de la Comunidades Europeas en su Directiva 90/679/CEE, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, en su artículo 3, proporciona las siguientes pautas para poder realizar la evaluación de la exposición a contaminantes biológicos:

En toda actividad que pueda suponer un riesgo de exposición a agentes biológicos, se determinara la índole, el grado y la duración de la exposición, para poder evaluar los riesgos que corren la Seguridad o la salud de los trabajadores y poder determinar las medidas que proceda adoptar.

Cuando se trate de trabajos que impliquen la exposición a varias categorías de agentes biológicos, los riesgos se evaluaran basándose en el peligro presentado por todos los agentes biológicos peligrosos presentes.

La evaluación debería repetirse regularmente y en cualquier caso, cada vez que se produzca un cambio en las condiciones que puedan afectar a la exposición de los trabajadores.

Existen clasificaciones de agentes biológicos en función del riesgo de infección, las cuales pueden verse en el **Anexo 12** y en el **Anexo 13** se expone la disposición final de los desechos o residuos biológicos dada por [Rodríguez, González et al (2007)].

Luego de realizar una búsqueda bibliográfica se identifica una lista de chequeo dada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social en Cuba, la cual será aplicada en la empresa que será objeto de investigación en el presente trabajo de diploma y será desarrollada en el capítulo 3.

1.4.2. Consideraciones acerca de los factores de riesgo psicosociales.

En la presente investigación se mencionó que como objetivo se estudiará el factor de riesgo psicosocial, al cual se hace referencia a continuación.

En los últimos años han surgido nuevos problemas de salud relacionados con el trabajo. Está dado, por ejemplo, la preocupación a propósito del agotamiento debido al estrés provocado por el trabajo, la obsesión enfermiza de trabajar y el trabajo excesivo, especialmente en el caso de los trabajadores manuales remunerados.

Factores como la violencia social, las condiciones de pobreza, la sobrecarga de responsabilidades en el trabajo y la exagerada presión por la obtención de resultados, tienen el potencial de impactar la percepción de las personas acerca de su trabajo y su entorno, generando actitudes y comportamientos que afectan su salud y la de las organizaciones.

Las instituciones de la Seguridad Social, los empresarios y los mismos trabajadores han tomado conciencia de la necesidad de transformar eficazmente las condiciones de trabajo y la aproximación personal a ellas. Sin embargo, gestar y mantener procesos que impacten positivamente el clima laboral y los resultados de la empresa, constituye un reto para la Gestión del Talento Humano, allí radica la importancia de comprender los mecanismos que permiten construir organizaciones saludables.

El clima organizacional y las condiciones laborales para generar las personas y trabajos saludables parte de la estrategia psicosocial la cual se refiere a los criterios de actuación frente al talento humano, los cuales a su vez permitirán seleccionar los medios para desarrollarlo y conservarlo y para lograr los comportamientos y los aportes que hagan posible la supervivencia organizacional. En resumen, la estrategia psicosocial permite entonces elegir los mejores medios para influir en el trabajador a fin de lograr el cumplimiento de sus objetivos y los de la organización. Esta influencia que ejerce la empresa sobre su colaborador está mediada por un conjunto de valores que soportan la ética de la relación. Comparando las estrategias psicosociales de la gestión tradicional y la de avanzada se pueden hallar sus diferencias principales.

En el **Anexo 14** se muestra la comparación de las estrategias psicosociales de la gestión: tradicional y la avanzada.

Impacto de los factores de riesgos psicosociales a nivel internacional

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo llevó a cabo en el año 2000 una encuesta entre todos los países de la Unión Europea sobre necesidades de investigación y análisis técnico, resultando que los riesgos o factores de riesgo psicosocial eran considerados los más prioritarios ya que los problemas psicosociales originados en el trabajo están hoy presentes en la mayoría de los lugares de trabajo. En un estudio holandés reciente más de la mitad de los encuestados indicaron que el ritmo de trabajo era excesivo; tres cuartas partes de ellos indicaron que no tenían ninguna perspectiva profesional, y una tercera parte consideraba que el trabajo que hacía no era adecuado a la formación o a los estudios que había hecho. En los Estados Unidos de América, en una encuesta realizada a varios miles de trabajadores, el resultado indicaba que más del 40% se consideraba "agotado" al final de la jornada y emocionalmente agotado. Miles de

trabajadores sufren en la Comunidad de Madrid por acoso psicológico laboral, conflictos laborales, violencia laboral, estrés laboral, ansiedad laboral, síndrome del Burnout, insatisfacción laboral y depresión laboral. Sin embargo las empresas dan poca o nula importancia a estos riesgos que tienen graves consecuencias para los trabajadores afectados. Lo dicho anteriormente puede ser observado en la **figura 1.2.**

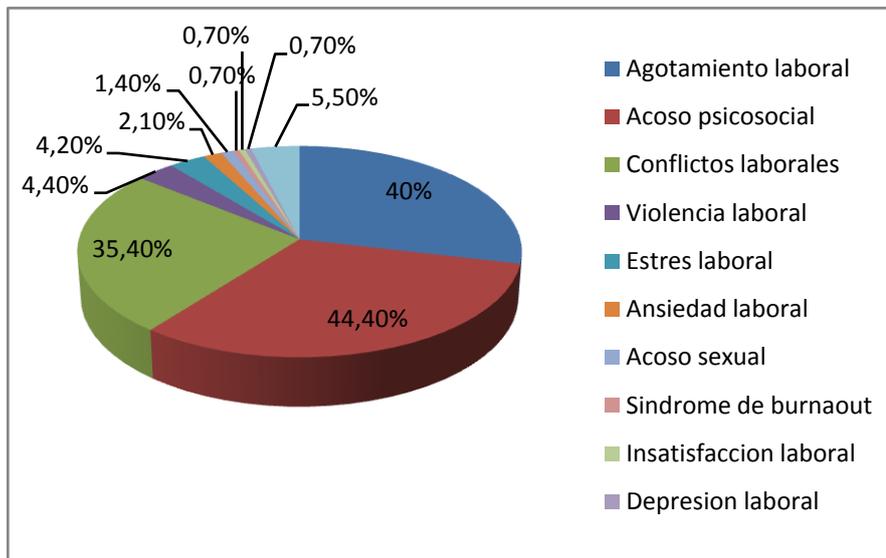


Figura 1.2. Porcentaje de afectación del Riesgo Psicosocial. Fuente: Elaboración propia.

En el **Anexo 15** se muestran diversos conceptos dados por diferentes autores que exponen sus criterios acerca de los factores de riesgo psicosociales. La autora del presente trabajo concuerda con la definición dada por Rodríguez, González et al (2007), la cual se muestra en el **Anexo 16** que hace referencia a riesgo psicosocial como “Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y experiencia todo lo cual, a través de percepciones y experiencias que pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”, considero que esta definición abarca todo lo referente al riesgo laboral, desde lo fisiológico hasta lo psicológico de los trabajadores de forma explícita y enriquecedora.

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) ya en 1987 señalaba la problemática de este concepto y lo califica como confuso y difícil de entender, dado que se refiere a las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias , pueden influir en la salud , el rendimiento y

la satisfacción en el trabajo(OIT,1987). La forma con la que (Cuenca ,1996) representa esta definición la podemos observar en la **Figura 1.3** a continuación:

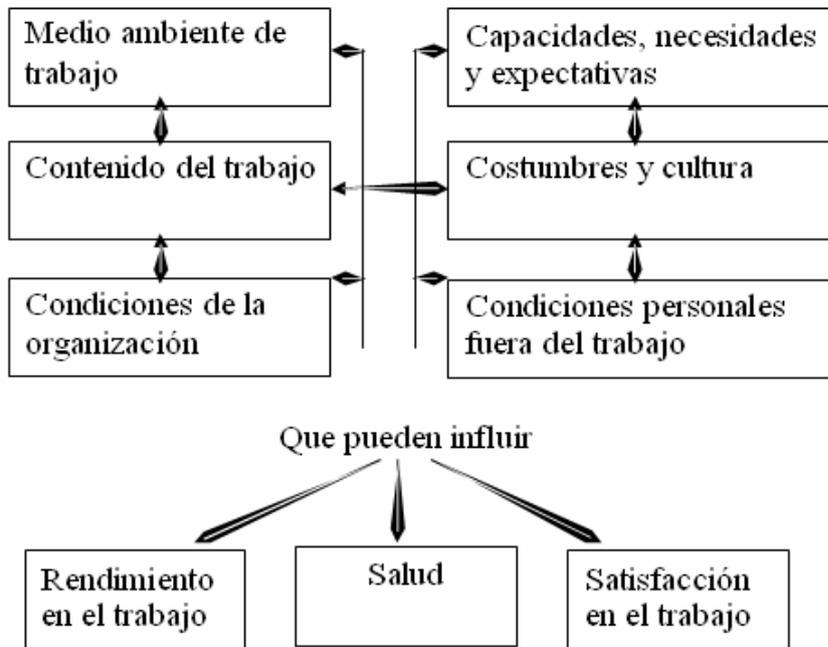


Figura 1.3. Factores Psicosociales en el trabajo. Fuente: Cuenca, (1996).

Aunque inicialmente el término “riesgo psicosocial” podría denominarse igualmente “estresor” o “fuente de estrés laboral”, siguiendo a The Health and Safety Executive, (2001), debe prevalecer el primero por dos importantes razones: (1) cuando utilizamos el término “estrés” se hace referencia a una especie de “paraguas” que permite explicar distintas experiencias y condiciones del trabajo, lo que hace que sea un concepto vago y muchas veces utilizado de manera inapropiada (García-Izquierdo,1999), mientras que cuando nos referimos a aspectos psicosociales del trabajo dan una clara referencia de cuáles pueden afectar a la salud tanto psíquica como física del trabajador; (2) el propio término estrés conlleva en ocasiones la responsabilidad de sus consecuencias al propio sujeto, lo que hace que nos apartemos del estudio de las condiciones laborales; sin embargo si lo entendemos como riesgo psicosocial, son las condiciones laborales las que llevan a la situación de malestar y riesgo para la salud del trabajador, como mostraron Rick, J(1997) cuando al analizar qué opinión se tenía sobre los efectos que producen los estresores, los empresarios solían atribuirlos a características personales de los trabajadores. En la **Tabla 1.1** se ejemplifican cuales son los factores de riesgos psicosociales, sus riesgos y enfermedades.

Tabla 1.1. Factores de Riesgo Psicosocial, Riesgos Psicosociales, Enfermedades Psicosociales. Fuente: Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, (2006).

| FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL | RIESGOS PSICOSOCIALES | ENFERMEDADES PSICOSOCIALES |
|--|---|---|
| <p>Organización</p> <p>Ambiente físico</p> <p>Contenido de las tareas</p> <p>Factores subjetivos</p> | <p>Estrés Laboral</p> <p>Desgaste Profesional</p> <p>Violencia en el Trabajo (agresión psíquica, acoso sexual, moral)</p> | <p>Sufrimiento psíquico y emocional</p> <p>Somatizaciones</p> <p>Enfermedades (cardiovasculares, respiratorias...)</p> <p>Lesiones psíquicas (ansiedad, depresión...)</p> |

Existen disímiles clasificaciones de los factores de riesgos psicosociales, lo cual es tratado a continuación.

Clasificación de los Factores de Riesgos Psicosociales

En el **Anexo 17** aparece la clasificación de los factores de riesgos psicosociales.

En la **Figura 1.4** se observa la clasificación de cuatro grandes grupos o factores de riesgos psicosociales, identificadas en estudios realizados al respecto.



Figura 1.4. Los cuatro grupos o factores de riesgos psicosociales. Fuente: Elaboración propia, a partir de apuntes del: Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2006).

Existen otras clasificaciones de los factores de riesgos psicosociales, las cuales pueden verse en el **Anexo 17**. La autora de la presente investigación se identifica con la clasificación expuesta anteriormente, debido a que queda muy bien ejemplificada cada una de ellas y agrupa de forma clara a varios factores de riesgo psicosocial.

Los factores de riesgos psicosociales tienen una estrecha relación con la demanda de trabajo ya que esta última se define como el conjunto de decisiones que los empresarios deben tomar en relación a sus trabajadores, convirtiéndose en un factor desencadenante del estrés laboral. A continuación se profundiza acerca del tema.

Consecuencias del estrés.

Desde los modelos de la medicina actual, se considera que cualquier trastorno físico está asociado de forma más o menos directa a factores psicológicos. Esta realidad ha puesto de manifiesto la necesidad de abordar el estudio de las enfermedades orgánicas desde un modelo biológico, psicológico y social. Por otra parte, no todos los trastornos orgánicos tienen su origen en la misma medida en factores psicológicos. Las enfermedades de tipo crónico como: cardiopatías, cáncer y accidentes cardiovasculares, están determinadas en gran medida por factores ambientales, sociales y conductuales.

El estrés tiene una gran influencia en este tipo de enfermedades desde el punto de vista biológico, psicológico y social, bien como agente desencadenante de las mismas o como factor que agrava las consecuencias de la enfermedad cabe realizar una pregunta: ¿Cómo llega el estrés a provocar efectos nocivos sobre la salud?

Es evidente que no todas las personas sometidas a una fuerte tensión desarrollan un trastorno. Durante la fusión de dos empresas por ejemplo, la tensión provocada por la situación sólo acabará provocando trastornos en algunos de los altos ejecutivos mientras que otros aparentemente resistirán la tensión sin ningún problema físico. Del mismo modo los ejecutivos con problemas físicos debidos a la tensión no manifestarán el mismo cuadro clínico aunque hayan estado sometidos a la misma situación. Ambrós, Domínguez (2008).

El estrés laboral es la enfermedad ocupacional más representativa en la actualidad y puede tener implicaciones psicológicas, fisiológicas y de comportamiento.

Esta enfermedad puede suponer insatisfacción laboral, ansiedad, quejas o insomnio, así como una presión sanguínea elevada o incremento del colesterol, además de

incrementos en la conducta vinculada con fumar, comer, ingerir bebidas alcohólicas o en un mayor número de visitas al médico.

Los efectos del estrés ocupacional son diversos y pueden ser directos y secundarios, afecciones a la salud que más adelante serán tratados en el presente epígrafe.

Además es de suma importancia señalar que el estrés puede provocar consecuencias en la organización del trabajo, como absentismo, baja productividad, alto índice de accidentes, antagonismo e insatisfacción. Es muy común escuchar expresiones como “estoy estresado”, “me estresas”, “a fulanito le han dado baja por estrés” que se toman medio en broma y en muchas ocasiones se utilizan despectivamente. Y es que realmente este fenómeno es de compleja naturaleza, tanto por la multitud y variabilidad de las causas que lo provocan (sujetas a interacción de varios factores) como por sus diferentes consecuencias y manifestaciones.

El estrés se ha convertido en la enfermedad de moda, para pesar de la sociedad actual. Después de la gripe, es el principal motivo de absentismo laboral en España, causando el 22 por ciento del total de bajas por enfermedad, según recoge un informe elaborado por el Gabinete de Salud Laboral de Comisiones Obreras, facilitado por la Secretaría General de Administración Pública del Sindicato en Córdoba. Ortega, Díaz (2004).

La última encuesta europea de condiciones de trabajo realizada en los 15 estados miembros por la Fundación de Dublín y la OIT concluye que el 28 por ciento de los trabajadores estudiados considera que su salud está amenazada por el estrés en el trabajo, el 16 por ciento cree que hace tareas repetitivas y monótonas y el 25 por ciento estima que trabaja a ritmos elevados. Ortega, Díaz (2004).

El impacto negativo que el estrés tiene para la salud de las personas y de las organizaciones es un dato sobre el que existe suficiente evidencia científica. Como un indicador de impacto de los riesgos psicosociales en el trabajo se puede citar la estimación de que el 54% del absentismo se relaciona directa o indirectamente con el estrés o la consideración de que el estrés es responsable del 60 a 80% de los accidentes de trabajo.

Según datos de la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (1996), el estrés en el trabajo como problema de salud afecta a un 28% de los trabajadores siendo las principales condiciones adversas al respecto los (37 %) y la repetitividad (45%).

Se estima que para el año 2020 la depresión será la segunda causa más frecuente de invalidez en el mundo desarrollado. “La falta de salud mental representa una pérdida de 4% del Producto Interno Bruto (PIB) de la Unión Europea (UE), principalmente por la disminución de la productividad”. (Naciones Unidas 2005).

El estrés relacionado con el trabajo representa uno de los mayores problemas de salud laboral en la Unión Europea. La mitad de los 150 millones de empleados de Europa se siente expuesta a una presión considerable en el trabajo. Esto significa un daño para las empresas y la economía: la Unión Europea estima para la región el costo del estrés en el lugar de trabajo, es de aproximadamente 20.000 millones de euros anuales. (Naciones Unidas 2005)

La exposición a riesgos psicosociales puede ocasionar el estrés, la ansiedad, la depresión, diversos trastornos psicosomáticos, trastornos cardiovasculares, la úlcera de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos o las contracturas y el dolor de espalda.

Según la definición de Hans, Selye (1983), el estrés psicosocial es como una serie de demandas inusuales o excesivas que amenazan el bienestar o integridad de una persona. En el intento de dominar la situación se corre el peligro de que los recursos de afrontamiento se vean superados, llevando a una perturbación en el funcionamiento, dolor, enfermedad o incluso, muerte.

Los efectos y consecuencias del estrés ocupacional son diversos y numerosos. Algunas consecuencias pueden ser primarias y directas y otras, la mayoría, pueden ser indirectas y constituir efectos secundarios o terciarios. Una taxonomía de las consecuencias del estrés, dadas por (Camacaro,1997) se muestra en el **Anexo 18**.

El estrés puede derivar problemas como alteraciones gastrointestinales, crisis de angustia, agotamiento, insomnio o tensión y dolor cervical cuando no en otras patologías más graves como depresión o infartos. En el **Anexo 19** se presenta los principales trastornos ocasionados por el estrés, según Domínguez, Ambrós (2008). Además de estos efectos se deben tener en cuenta los derivados de los factores de riesgos psicosociales, los cuales se exponen a continuación.

Efectos de los factores Psicosociales sobre la salud de los trabajadores.

La investigación ha aportado hasta hoy una amplia evidencia del efecto sobre la salud y el bienestar de los factores laborales de naturaleza psicosocial. Se esta hablando básicamente del bajo control sobre el contenido de las tareas, las altas exigencias psicológicas o el bajo apoyo social de los compañeros y de los superiores. Se dispone de evidencias de que la escasez de recompensas o compensaciones también afecta la salud (Sáenz, et al (2008)).

La Organización Mundial de la Salud define a la salud como el mejor estado de bienestar integral, físico, mental y social, que una persona pueda alcanzar y no solamente como la ausencia de enfermedades. La salud integral es la principal condición del desarrollo humano.

De lo que se trata es de identificar estos factores de riesgo en los lugares de trabajo y controlarlos. Para ello hace falta, en primer lugar, que se realice la evaluación de riesgos (tal y como requiere la ley) de los factores de riesgo psicosocial.

La satisfacción laboral es la fuente de aparición de factores de riesgos psicosociales ya que esta se encuentra estrechamente vinculada a estos factores de riesgos puesto que influyen directamente en la insatisfacción laboral de los trabajadores ya que el estrés puede derivar problemas graves que afecten el bienestar, la salud del trabajador y por tanto su satisfacción laboral con lo cual concuerda la autora de la presente investigación. A criterio de (Ashman, 2008) los estudios de factores de riesgos psicosociales deben comenzar teniendo en cuenta qué elementos del trabajo están provocando insatisfacción en los trabajadores y a partir de conocer esas variables insatisfactorias identificar en qué área de la organización están en mayor medida para priorizarlas en el estudio.

1.4.2.1 Estado del arte y de la práctica en los estudios de los factores de riesgo psicosocial.

El manejo de los riesgos laborales de origen psicosocial se puede considerar, todavía, como la asignatura pendiente de la Prevención de los Riesgos Laborales, sin embargo, cada día se constata de forma creciente la importancia que éstos tienen sobre la salud de los trabajadores y de las organizaciones, según el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad de Trabajo de España (2005).

Es por tanto, que la evaluación de riesgos psicosociales se convierte en una herramienta preventiva de gran importancia, puesto que la identificación, valoración y control de los factores de riesgo de origen psicosocial y la planificación de las medidas preventivas correspondientes, conducirá a una gestión eficaz de las personas de la organización, en el sentido de una mejor adecuación a la tarea a desempeñar, al entorno, a la empresa, y se traducirá en eficacia de la organización: mejor rendimiento, menor absentismo y mayor satisfacción. Instituto Nacional de Higiene y Seguridad de Trabajo de España (2005), esto coincide con lo escrito por la autora del presente trabajo en epígrafes anteriores a este.

Según Soler Sánchez, (2008) en su tesis de doctorado declara que la evaluación de los riesgos psicosociales está en un estado incipiente debido a múltiples razones; la dificultad de su evaluación, la falta de un mayor desarrollo de técnicas adaptadas a los distintos contextos organizativos, cierta confusión conceptual de alguna de las variables de riesgo psicosocial, su relativa novedad dentro del marco preventivo, o la clara preponderancia que se le otorga a los factores de seguridad en detrimento del resto. La autora mencionada anteriormente realiza su estudio en el sector hortofruticular con el objetivo de facilitar la evaluación de los factores de riesgos psicosociales en dicho sector. Partiendo de los cuestionarios FPSICO elaborado por el Instituto Nacional de

Seguridad de Salud Laboral y el NAQ-RE versión española adaptada del NAQ-R (Einarsen y Hoel., 2001), realizada por Sáez, García-Izquierdo y Llor (2003) dicho cuestionario consta de 75 preguntas que evalúa los siguientes factores :Carga Mental (CM) ,Autonomía Temporal (AT), Contenido del Trabajo (CT),Supervisión/Participación (SP),Definición de Rol (DR), Interés por el Trabajador (IT) y Relaciones Personales (RP) ,seguidamente utiliza los cuestionarios: NAQ-R (Einarsen y Hoel, 2001), realizada por Sáez, García-Izquierdo y Llor (2003) con el que evalúa las conductas de hostigamiento, cuestionario CPP, adaptación española del cuestionario de Hock (1988) realizada por García-Izquierdo, Castellón, Albadalejo y García-Izquierdo (1993) con el que evalúa los problemas psicosomáticos, el estado de salud fue medido utilizando la versión española del General Health Questionnaire 28 (GHQ 28) (Goldberg,1978), en la versión española de Farrer et al.(1997). la evaluación de la satisfacción laboral fue medida con el Overall Job Satisfacción (Escala General de Satisfacción) de Warr, Cook y Wall (1979), adaptada por Pérez e Hidalgo (1995). Este cuestionario pide a los sujetos que señalen en una escala de 1 a 7. Participan en dicho estudio cinco Organizaciones Productoras de Frutas y Hortalizas (OPFH) ubicadas en la Región de Murcia; en la comarca denominada “Campo de Mazarrón y Águilas” y “Campo de Cartagena”. Como es propio de este tipo de industria, se integra la zona de producción (campo), de manipulación (almacén) y comercialización de productos (venta y transporte).

Según (Nogareda, 2007), la evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. Sin embargo, en la práctica, la actuación en el ámbito psicosocial puede resultar más compleja por diversos motivos. En primer lugar, se puede citar la dificultad de establecer una relación causal directa entre factor de riesgo y daño. El punto crucial estriba en que la pérdida de salud debida a una situación psicosocial inadecuada no se debe a una relación causa-efecto directa, sino que tiene un origen multicausal. Más allá del cumplimiento de las exigencias legales, la evaluación de los factores psicosociales permite conocer posibles fallos de la organización, potenciales de producir anomalías y distorsiones en el funcionamiento de la organización.

Una mirada al Acuerdo Comunitario de estrés laboral en España, permite obtener información sobre algunos aspectos relevantes de este proceso de evaluación de riesgos psicosociales en general. Se refiere a:

Los indicadores objetivos que se entienden como signos o indicios de la presencia de problemas relacionados con algún estado de riesgo psicosocial.

Absentismo, grado de rotación del personal, frecuencia de conflictos o quejas.

Grupos de factores que han de tenerse en cuenta, en todo caso, para la metodología de evaluación.

Existen distintos indicadores comunes que ayudan a identificar los riesgos psicosociales, se muestran a continuación en la **figura 1.5**.



Figura 1.5. Indicadores comunes que ayudan a identificar los riesgos psicosociales. Fuente: Elaboración propia, a partir de apuntes de: Orell y Sainz, (2006).

En el contenido de este epígrafe se dan diversas consideraciones acerca de los factores de riesgos psicosociales incluyendo su impacto a nivel internacional, su clasificación y consecuencias sobre las personas. A continuación trataremos sobre las metodologías que permiten identificar y evaluar la presencia de factores psicosociales.

Metodologías para el estudio de factores psicosociales.

No se define una metodología concreta, ni existe una sola a seguir. Al contrario, existen múltiples métodos de evaluación de factores psicosociales. En la presente investigación se exponen los más utilizados, para poder elegir el que mejor se adapte a cada situación o empresa. En el **Anexo 20**, se mencionan los principales métodos, además se hace alusión a los métodos de análisis de condiciones laborales que incluyen también el estudio de variables psicosociales de una manera general.

La elección de la metodología y de la técnica o técnicas a aplicar (instrumentos prácticos para la recogida, tratamiento y análisis de la información) en un estudio de factores

psicosociales depende sobre todo del problema concreto que se ha de evaluar; además, depende de los objetivos que se persigan, el colectivo al que se vaya a aplicar y a las personas que realicen el estudio.

La metodología escogida en esta investigación es la dada por Lahera, Matilde (2000), la cual establece una encuesta para estudiar las etapas para la evaluación de factores psicosociales, donde se determina la necesidad de evaluar la misma. Con este instrumento se puede lograr saber desde el punto de vista psicosocial el estado general de la empresa. Para la evaluación se utiliza un cuestionario basado en 4 variables:

Participación, implicación, responsabilidad.

Formación, información, comunicación.

Gestión de tiempo.

Adhesión de grupo.

Estas afectan la salud de los trabajadores y el desarrollo de la tarea a realizar. Al aplicar dicho método se logran identificar las situaciones insatisfactorias o desfavorables de la organización las cuales pueden ser fuentes de riesgos para los trabajadores desde el punto de vista psicosocial.

En el **Anexo 21** muestra el Modelo para Evaluar Riesgos Psicosociales dado por el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad de Trabajo de España (2000) el cual será utilizado en el capítulo 3, destacando que este modelo es muy explícito y fiable, además de recoger las informaciones necesarias te permite valorarlas y redactar un informe en el que pueden quedar incluidas las propuestas de mejora. Otros procedimientos de Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales, aparecen en el **Anexo 22**.

1.5. Etapas a tener en cuenta en un programa de intervención en la prevención de los Factores de Riesgos Psicosociales.

El programa de intervención tiene como objetivo disminuir y controlar la incidencia y prevalencia de los casos de estrés ocupacional causados por la exposición a los factores de riesgo psicosocial presentes en el medio laboral.

Según (Palacios, 2005) y referencias de las investigaciones desarrolladas por (Ruíz Álvarez, 2006) y (Ashman, 2008) las etapas del programa de intervención en prevención de los factores de Riesgos Psicosociales incluye lo siguiente:

ETAPA I. Diagnóstico

El individuo:

Valoración Psicológica Personal.

Aplicación de pruebas psicotécnicas.

Historia Clínica Psicológica

Las condiciones internas del trabajo:

Instrumento de Medición (encuestas, cuestionarios).

Observación directa.

Las condiciones externas del trabajo.

Informe en Entrevista Individual.

ETAPA II. Análisis de los resultados

ETAPA III. Diseño de la estrategia de intervención.

Estudiar la metodología más apropiada para minimizar la influencia del riesgo (fuente, trabajador).

Establecer un cronograma de intervención (responsables, tiempo y objetivo).

Determinar los indicadores de evaluación.

ETAPA IV. Intervención

Minimización del agente(s) de riesgo (fuente)

Control de los factores presentes en el ambiente laboral

Entrenamiento en técnicas y habilidades (individuo)

ETAPA V. evaluación de los resultados

ETAPA VI. Seguimiento y control.

Este autor plantea además que en los controles periódicos es en donde se establece la eliminación o reducción del factor de riesgo, aparte de que al finalizar el programa en el cual se identifica el cumplimiento del mismo debe establecer otro control para verificar las medidas trazadas. El programa de intervención incluye las siguientes:

Planificación preventiva, tratando de reducir o evitar estresores.

Diagnóstico de las fuentes y niveles de estrés.

Puesta en marcha de programas de prevención e intervención sobre estrés en aquellas áreas o grupos de personas de mayor riesgo.

Evaluación de los programas para documentar su eficacia y el progreso.

Estrategias de intervención incluye los siguientes:

Primarias, dirigidas a reducir o eliminar los factores estresores.

Secundarias, dirigidas a favorecer el manejo del estrés.

Terciarias, dirigidas a facilitar programas de asistencia a los empleados, tanto grupales como individuales.

1.6. Conclusiones parciales del Capítulo.

1. La Seguridad y Salud en el concepto moderno significa más que una simple situación de seguridad física, una situación de gestión integral de control del riesgo, una situación de bienestar personal con un ambiente laboral idóneo, una economía de costos y una imagen de modernización y filosofía de vida en el marco de la actividad laboral contemporánea.

2. El enfoque basado en proceso en los sistemas de gestión es actualmente uno de los principios básicos y fundamentales para orientar a una organización hacia la obtención de los resultados deseados. Las nuevas tendencias de la Gestión de la Seguridad y Salud Laboral planteadas en las normativas internacionales y nacionales, abordan la necesidad de la intervención de este enfoque en la Gestión de la Seguridad y Salud Laboral.

3. Existen un conjunto de investigaciones que anteceden al presente trabajo donde se exponen criterios que posibilitan el diagnóstico y mejora del Proceso de Prevención de Riesgos Laborales, a tono con las normativas y retos actuales de la seguridad y salud los cuales serán tenidos en cuenta para la propuesta del procedimiento a elaborar en el presente trabajo.

4. Se analizan criterios que permiten identificar que el factor de riesgo potencial que más incide en las empresas avícolas es el relacionado con el de tipo biológico, lo cual permitió analizar aspectos relacionados con conceptos, evaluación y control de factores de riesgos de esta índole.

5. Los factores de riesgos psicosociales son de suma importancia para los trabajadores y por ende para las organizaciones en general, pues estos factores pueden actuar como riesgos con importantes consecuencias para el individuo y la organización. No obstante, cuando están controlados actuarían como generadores del bienestar, la salud, la satisfacción, la calidad y la eficiencia de los trabajadores dentro de la organización, por lo que se denota en la búsqueda realizada en la presente investigación, que la atención a los factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales no es un lujo de última instancia, sino una necesidad de primer grado.

6. Se identificó una lista de chequeo dada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social en Cuba, la que permite estudiar el factor riesgo biológico, y aunque no es posible valorarlo si se puede detectar y disminuir las contaminaciones debido a estos riesgos, según los criterios de autores estudiados en el presente capítulo.

7. Se escogió una metodología de valoración de los factores de riesgos psicosociales, donde se estudian cuatro variables que afectan la salud de los trabajadores desde el punto de vista psicosocial, destacándose de esta forma, las situaciones desfavorables o muy insatisfactorias, así como posibles acciones de mejoras relativas a esta temática.

Capítulo II



Capítulo 2: Análisis de la situación actual del Proceso de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa Avícola Cienfuegos.

Introducción

En el presente capítulo se realiza una breve caracterización de la Empresa Avícola Cienfuegos teniendo en cuenta la misión, servicios que presta, características de la fuerza de trabajo, a su vez, a partir de un análisis crítico del Proceso de Prevención de Riesgos Laborales realizado en una investigación anterior a la presente se identificaron una serie de debilidades, las cuales se estudian de manera exhaustiva en esta investigación y se proponen un conjunto de pasos que propician la mejora de estas.

2.1. Caracterización de la Empresa Avícola Cienfuegos.

La Empresa Avícola Cienfuegos perteneciente al Ministerio de la Agricultura, Sector Económico: Agropecuario, rama Ganadería, Subrama Avícola, con domicilio social en la Calle 2 NE # 4906 – A e/ 49 Y 51, en la ciudad de Cienfuegos, con E-mail: diravicolacfg@enet.cu, Fax: 516950, Teléfono: 516950, pertenece a la Unión de Empresas del Combinado Avícola Nacional. Fue constituida por resolución 214/76 el 15 de diciembre de 1976 y se encuentra en estos momentos inmersa en el Proceso de Perfeccionamiento Empresarial aprobado el 5 de marzo del 2001.

La entidad posee una sólida tradición en la producción de carne y huevos de aves, que ha permitido satisfacer las demandas del mercado en moneda nacional y moneda libremente convertible atendiendo a la diversidad de clientes, haciendo uso de tecnología de avanzada y apoyada en la amplia experiencia adquirida a través del paso de los años. El contacto directo con las necesidades del mercado en el cual operamos y el esfuerzo constante por servir a nuestros clientes nos ha llevado a reunir una amplia variedad de productos de alta calidad, mejorando el entorno social y la calidad de vida de personal involucrado en el proceso productivo. Para llevar adelante con perseverancia y excelencia nuestro proceso, contamos con un capital humano capacitado y comprometido a apoyar e impulsar el desarrollo de nuestra actividad, lo cual ha permitido con un sostenido incremento de su desarrollo tecnológico incrementar los niveles de eficiencia y calidad en la producción avícola.

La entidad cuenta con 735 trabajadores los cuales laboran en 16 unidades de base y la oficina central, el 36% de la fuerza de trabajo está constituido por mujeres con un promedio de edad de 36 años, el 23.4 % de los trabajadores son graduados de nivel medio y superior, el 90 % de los trabajadores proceden de las áreas rurales. Desde el punto de vista de las características personales, por su procedencia social, son personas dedicadas al trabajo, cumplidoras, entusiastas, con espíritu de sacrificio, pero tímidas,

influido por su nivel cultural, por lo cual hay que intensificar mayormente toda la aplicación del Sistema de Comunicación. La Empresa Avícola Cienfuegos (EAC) es la primera del sector de la agricultura en la provincia que determina diseñar e implementar el SGICH y el SGSST, a través de la implantación de las NC-3000 y la NC: 18000.

El Objeto Empresarial de la EAC fue aprobado por la Res. 769/2005 del MEP y plantea:

Producir y comercializar de forma mayorista: aves vivas, huevos de aves, carne de aves, subproductos avícolas, embutidos y ahumados.

Producir y comercializar de forma minorista a través del Mercado Agropecuario Estatal y ferias aves y otros animales de las distintas especies de ganado menor, incluyendo sus carnes, huevos de cáscara marrón, huevos de cáscara blanca no balanceables, huevos de codorniz, subproductos avícolas y productos agropecuarios.

Prestar servicios especializados de transportación de piensos y sus materias primas.

Comercializar de forma mayorista sacos vacíos de propileno, nuevos y recuperados al sistema de la agricultura.

Producir y comercializar de forma mayorista productos agropecuarios al sistema de la Agricultura.

Producir y comercializar de forma mayorista medicamentos avícolas al sistema de la Agricultura y a terceros.

Comercializar de forma minorista a sus trabajadores excedentes de productos agropecuarios autorizados. Brindar servicios de transporte de carga por vía automotor.

Ofrecer servicios de incubación.

Prestar servicios de alquiler de equipos.

Brindar servicios de comedor, cafetería y recreación a trabajadores del sistema.

Realizar la construcción y reparación de viviendas a sus trabajadores del sistema.

Brindar servicios de alquiler de áreas y locales.

Producir y comercializar de forma mayorista materiales alternativos de construcción al sistema y efectuar la venta minorista a los trabajadores de la entidad.

Por acuerdo del CECM No. 3918/2001 se autoriza a la EAC a la implantación del Perfeccionamiento Empresarial.

La entidad cuenta con la Categoría I, que otorga el MTSS, según la disposición del Director de la Dirección de Organización y Retribución del mencionado Ministerio con fecha 30/10/2003.

ACTIVIDAD ECONÓMICA FUNDAMENTAL DEL EAC: AVÍCOLA

Sector: Agropecuario Rama: Ganadería. Sub Rama: Avicultura

OSA: MINAGRI ORA: MINAGRI. REEUP: 131-0-03746

Indicadores de Eficiencia

Tabla 2.1: Indicadores de Eficiencia. Fuente: Datos de la Empresa Avícola

| INDICADOR | UM | 2009 | 2010 |
|----------------------------|--------|----------|----------|
| Producción total de huevos | MMU | 70203266 | 69899907 |
| Huevos por aves | U | 237.63 | 237.39 |
| Viabilidad | % | 53.96 | 66.73 |
| Conversión | Kg/dec | 1.625 | 1.636 |

Viabilidad (%): Cantidad de aves que llegan al final del ciclo de cada 100 aves.

Conversión (Kg/dec): Kilogramos de pienso consumido para producir 1 decena de huevos. Huevos por ave promedio (U): Cantidad de huevos producidos por cada ave en un periodo determinado.

De acuerdo al nivel de peligrosidad la EAC se clasifican con la categoría “C”. Esta clasificación se propuso a la Dirección Provincial del MTSS, al departamento de SST y fue aprobada. Siendo firmada por el funcionario que corresponde a los 28 días de Abril de 2011, lo que avala esta categoría.

La clasificación se define a partir de los siguientes indicadores:

Tabla 2.2: Clasificación de los indicadores. Fuente: Datos de la Empresa Avícola

| Variables | Grupo "A" | Grupo "B" | Grupo "C" | Grupo "D" |
|---|-------------|-------------|-----------|-----------|
| # de Trabajadores | > 500 | 500 – 200 | 199 - 100 | < 100 |
| Importancia Económica | Nacional | Territorial | Local | Local |
| Nivel de riesgos | Importante | Moderado | Tolerable | Mínimo |
| Índice de incidencia | >2.2 | 2.2 – 1,5 | < 1.5 | < 1.5 |
| Enfermedades profesionales | Si (1 años) | Si (3 año) | No | No |
| Por ciento de ausencias por accidentes o enfermedades comunes | > 15 % | 15 – 10 % | 9 - 5 % | < 5 |

Tabla 2.3: Cantidad de trabajadores por categorías ocupacionales. Fuente: Elaboración propia.

| ESTRUCTURA OCUPACIONAL | No | % |
|------------------------|-----|-----|
| Obreros: | 500 | 68 |
| Servicio: | 63 | 9 |
| Administrativos: | 1 | 0 |
| Técnicos | 136 | 18 |
| Dirigentes: | 35 | 5 |
| Total | 735 | 100 |

Para el cumplimiento de la misión y el desarrollo de sus funciones cuenta con una plantilla de personal compuesta por una alta complejidad grupal en la categoría ocupacional, técnica y obrero. A fin de asegurar la continuidad y fiabilidad del servicio que presta, existen en algunos municipios diferentes UEB, las cuales tienen asignado los recursos técnicos, humanos, materiales y tecnológicos necesarios para cumplir con éxito la misión encomendada y la visión empresarial acordada.

Misión de la Empresa:

Producir y comercializar con efectividad: huevos, carne de aves y otros productos avícolas en el territorio nacional y una cultura de calidad y recursos humanos preparados que asegure la competitividad y seguridad de nuestros clientes.

Visión de la Empresa:

Ser para el 2015 la empresa líder de la región central con el máximo potencial productivo de las aves, con personal capacitado y motivado, sustentado en una calidad certificada, que se vea reflejado en la satisfacción de nuestros clientes y lideramos la comercialización de productos avícolas dentro del territorio y otras zonas del país.

Para el logro de la misión y visión la empresa opera con la siguiente fuerza de trabajo, en la figura 2.1 se muestran los por cientos generales de la empresa por categorías ocupacionales, los cuales quedan representados de la siguiente forma:

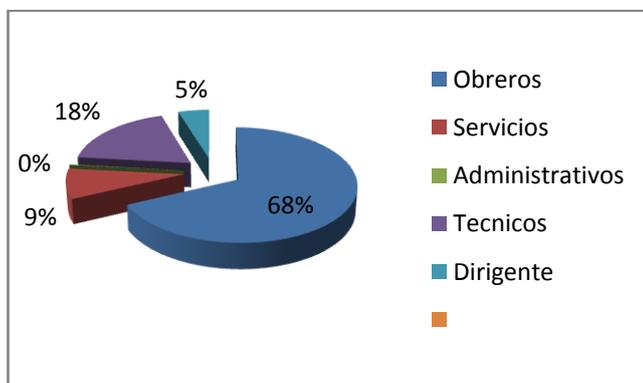


Figura 2.1: Representación de las categorías ocupacionales en la Empresa Avícola Cienfuegos. Fuente: Elaboración propia

Procesos estratégicos

Gestión Estratégica de la Organización.

Gestión de la Calidad.

Procesos claves

Proceso de producción y comercialización de productos avícolas.

Subprocesos

Línea ligera

Línea semirrústica (producción de campero, criollo y guineo)

Cada una de estas líneas de producción transita por un ciclo que comprende las etapas:

Inicio; desarrollo; adaptación y ponedoras; y acopio, distribución y ventas.

Procesos de Apoyo

Gestión de Recursos Físicos.

Gestión de Recursos Humanos.

Gestión de Recursos Financieros.

Genética.

Producción agropecuaria.

Valores de la organización.

1. Sentido de pertenencia.

2. Consagración.

3. Disciplina.

4. Trabajo en equipo.

5. Ejemplaridad.

6. Pensamiento económico.

7. Honestidad.

8. Dedicación.

9. Constancia.

10. Respeto

A continuación se hace referencia a los elementos de la matriz DAFO y a los objetivos estratégicos del presente año, que se relacionan con la GCH:

Debilidades

Insuficiente atención al hombre.

Insuficiente preparación de las reservas de cuadros.

Amenazas

Clima desfavorable.

Entorno no perfeccionado.

Fortalezas

Nivel Técnico Profesional.

Integridad y prestigio de sus cuadros.

Compromisos con los principios de la Revolución.

Estar consciente de la importancia de nuestra producción para la alimentación del pueblo.

Tener implantado el Proceso de Perfeccionamiento Empresarial.

Sistema de comunicación eficaz.

Estabilidad de la fuerza de trabajo.

Oportunidades

Reconocimiento de la población.

Poseer el asesoramiento del Instituto de Investigaciones Avícolas y otros centros, educacionales y de investigaciones en la provincia.

Hoy la Empresa Avícola Cienfuegos se convierte en el principal proveedor de huevos, carne de aves y otros productos avícolas de la provincia Cienfuegos, la empresa cuenta con 277 clientes totales. Actualmente de ellos 203 adquiridos hasta el 2007, 61 en el 2008, y 8 hasta el cierre del primer trimestre 2009, dentro de ellos se encuentran organismos estatales y algunos de los proveedores más importantes, por la frecuencia con que sus productos son solicitados.

Principales Clientes y proveedores de la Empresa:

Tabla 2.4: Principales clientes de la empresa. Fuente: Elaboración propia

| Clientes | Proveedores |
|------------------------------|---|
| Comercio Interior provincial | Empresa Productora de Piensos de Cienfuegos |
| EIPA Cienfuegos | Empresa Integral Forestal de Cienfuegos |
| Educación Provincial | Empresa Nacional “Celso Stakerman” |
| Salud Provincial | LABIOFAN |

Competidores: Todas las empresas avícolas del país.

Es una Empresa dedicada a brindar servicios de producción de huevos, aves y carne de aves. Teniendo como objetivo suministrar sus productos en todo el territorio nacional de forma competitiva, adecuada y que satisfaga cabalmente los requisitos contractuales de sus clientes, asegurando la mejora continua de todos sus procesos y las condiciones medioambientales dentro de su entorno. La distribución de su fuerza de trabajo, así como sus niveles de dirección están representados según el organigrama de la entidad en el **Anexo 23**.

Su capital humano es de 735 trabajadores, los cuales están distribuidos en un staff con cuatro direcciones y 16 UEB las cuales son:

Dirección General

Dirección de Recursos Humanos

Dirección de Contabilidad y Finanzas

Dirección Técnico Productiva.

Además las siguientes UEB:

UEB Mal Tiempo

UEB Mártires de Panamá

UEB Las Delicias

UEB Mártires de Bolivia

UEB Caoba Inicio

UEB Santa Elena

UEB Viet Nam Heroico

UEB Yaguaramas

UEB Rodas 1

UEB Juraguá

UEB Enero 1

UEB Álvaro Barba

UEB Yaguaramas Autoconsumo

UEB Comercializadora

2.2. Análisis del proceso de Prevención de Riesgos Laborales de la organización objeto de estudio.

2.2.1 Diagnóstico del proceso de Prevención de Riesgos Laborales.

Anteriormente a esta investigación, Carreras, Martínez (2010) representó el mapa y la ficha de proceso de dicha empresa. De igual forma el diagnóstico del proceso de Prevención de Riesgos Laborales se realizó por la misma autora, utilizando listas de chequeo y sesiones de expertos lo que permitió identificar los puntos débiles, así como propuestas de mejoras para el proceso.

Una de las cuestiones detectadas en la investigación anterior es el tema referido a la presencia del riesgo biológico, el que está presente en los procesos básicos de la organización por las características de los mismos, donde existe una manipulación de las aves en diferentes fases de la vida de estas, quedó plasmada la necesidad de realizar un estudio de riesgos biológico el cual será abordado en el capítulo 3 de la presente investigación

Resultados del procesamiento de la encuesta de satisfacción laboral.

Tabla 2.5: Resultados de la encuesta de satisfacción laboral en las UEB Las Delicias y Aseguramiento (Taller). Fuente: Carreras, Martínez (2010)

UEB Mártires Panamá

| Variables Satisfactorias | Variables insatisfactorias |
|---|--|
| La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo. | Su participación en las decisiones de su departamento o sección. |
| Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted se destaca. | Servicios médicos que ofrece la empresa. |
| Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa. | Su participación en la elaboración de los objetivos y políticas de la empresa. |
| Las relaciones personales con sus superiores. | Las oportunidades de promoción que tiene. |

| | |
|---|---|
| La proximidad y frecuencia con que es supervisado. | Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar. |
| La forma en que se realiza la capacitación en materia de seguridad. | El salario que usted recibe. |
| La iluminación de su lugar de trabajo. | Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa. |
| La ventilación de su lugar de trabajo. | El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales. |
| La temperatura de su lugar de trabajo. | La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales. |
| Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo. | |
| Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan. | |
| La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa. | |
| La forma en que sus supervisores juzgan su tarea. | |
| La supervisión que ejercen sobre usted. | |
| El apoyo que recibe de sus superiores. | |
| El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo. | |
| La forma en que la empresa cumple con las disposiciones y leyes de seguridad. | |
| La capacidad para decidir automáticamente. | |

La autora Carreras, Martínez (2010), aplica la encuesta dada por Melía y Peiró (1998) la que se muestra en el **Anexo 24** de la presente investigación, la misma es aplicada en las UEB Mártires Panamá (ponedora), Las Delicias (inicio) y Aseguramiento (específicamente en el área que corresponde al Taller) debido a que son las unidades en las que han ocurrido la mayor cantidad de accidentes laborales, a su vez, son las unidades de mayores riesgos potenciales, donde fueron encuestados la totalidad de los trabajadores (145). El procesamiento de la encuesta fue realizado por el paquete de programa estadístico SPSS V.15.0 (Ver **Anexo 25**) Los resultados se muestran en la tabla que aparece a continuación

Tabla 2.6: Resultados de la encuesta de satisfacción laboral en la UEB Mártires Panamá. Fuente: Carreras Martínez (2010)

| Variables satisfactorias | Variables insatisfactorias |
|---|---|
| Las relaciones personales con sus superiores. | El salario que usted recibe. |
| Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted se destaca. | Servicios médicos que ofrece la empresa. |
| Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan. | Su participación en la elaboración de los objetivos y políticas de la empresa. |
| La forma en que se realiza la capacitación en materia de seguridad. | Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar. |
| La supervisión que ejercen sobre usted. | Su participación en las decisiones de su departamento o sección. |
| La proximidad y frecuencia con que es supervisado. | Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa. |
| La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo. | El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales. |

| | |
|---|--|
| Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa. | La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales. |
| Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo. | Las oportunidades de promoción que tiene. |
| La iluminación de su lugar de trabajo. | La forma en que sus supervisores juzga su tarea. |
| La ventilación de su lugar de trabajo. | La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa. |
| La temperatura de su lugar de trabajo. | El apoyo que recibe de sus superiores. |
| El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo. | La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo. |
| La forma en que la empresa cumple con las disposiciones y leyes de seguridad. | |

Véase en las tablas expuestas anteriormente las variables insatisfactorias identificadas en las tres (3) UEB para las cuales se hace necesario realizar intervenciones desde el punto de vista de la seguridad y salud laboral. Es válido aclarar que las variables insatisfactorias son aquellas que obtuvieron un porcentaje de insatisfacción por encima del 50% y son los aspectos que inciden actualmente de forma negativa en los trabajadores de la empresa, identificándose como los de mayor énfasis los asociados a la participación e información, la relación con los superiores y la toma de decisiones percibiéndose la necesidad de realizar un estudio de riesgos que permita corroborar lo identificado al aplicar dichas encuestas.

La UEB Panamá posee la mayor cantidad de variables insatisfactorias con resultados superiores al 50%, por tanto es la escogida para realizar el estudio de factores de riesgo psicosocial. La Empresa Avícola, no cuenta con herramientas para el análisis de factores de riesgos psicosociales, a continuación se explica el procedimiento que será objeto de aplicación en el presente trabajo.

2.3. Procedimiento para el estudio de factores de riesgos psicosociales.

Toda investigación en condiciones de trabajo tiene la característica de ser siempre evaluativa; es decir, las conclusiones resultantes deben incluir necesariamente un juicio

de valor: son buenas o no son buenas, son adecuadas o no para los que realizan el trabajo. Las condiciones de trabajo serán adecuadas si promueven la salud física, psíquica y social de los trabajadores.

En el lugar de trabajo, el empresario es el que tiene la responsabilidad de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. De ahí que la finalidad de llevar a cabo una evaluación de riesgos sea permitir al empresario tomar las medidas adecuadas para garantizar la salud de los trabajadores. Si dicha evaluación pone de manifiesto que unas determinadas condiciones de trabajo deterioran la salud del trabajador, será necesario modificar esa situación. El camino para su modificación pasa por elaborar un programa de mejora, ponerlo en práctica y controlar su ejecución.

El objetivo de este capítulo es explicar el procedimiento a seguir cuando se evalúan las condiciones psicosociales, remarcando que dicha evaluación no es un objetivo en sí mismo, sino que lo que se busca es hacer un diagnóstico de la situación de trabajo para pasar luego a una intervención que puede ser global o diferenciada. Es decir, planteando la intervención sobre la estructura y sistemas organizativos, comunicativos y de poder, o bien actuando sobre el individuo: su aprendizaje, motivación, actitudes, toma de conciencia y capacidad de decisión. Para la elaboración de este procedimiento se tuvieron en cuenta los criterios dados por [Meliá y Peiró (1998)], [Díaz, Urbay (2000)], [Lahera, Matilde (2000)], el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2006), [Ruiz Karina (2006)] y [Latoya Ashman (2008)].

2.3.1 Etapas para la evaluación de factores psicosociales.

La evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación general de riesgos, es un proceso complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas. La Figura 2.2 muestra los pasos a seguir y a continuación se muestran la explicación de cada paso propuesto para el estudio de factores psicosociales.

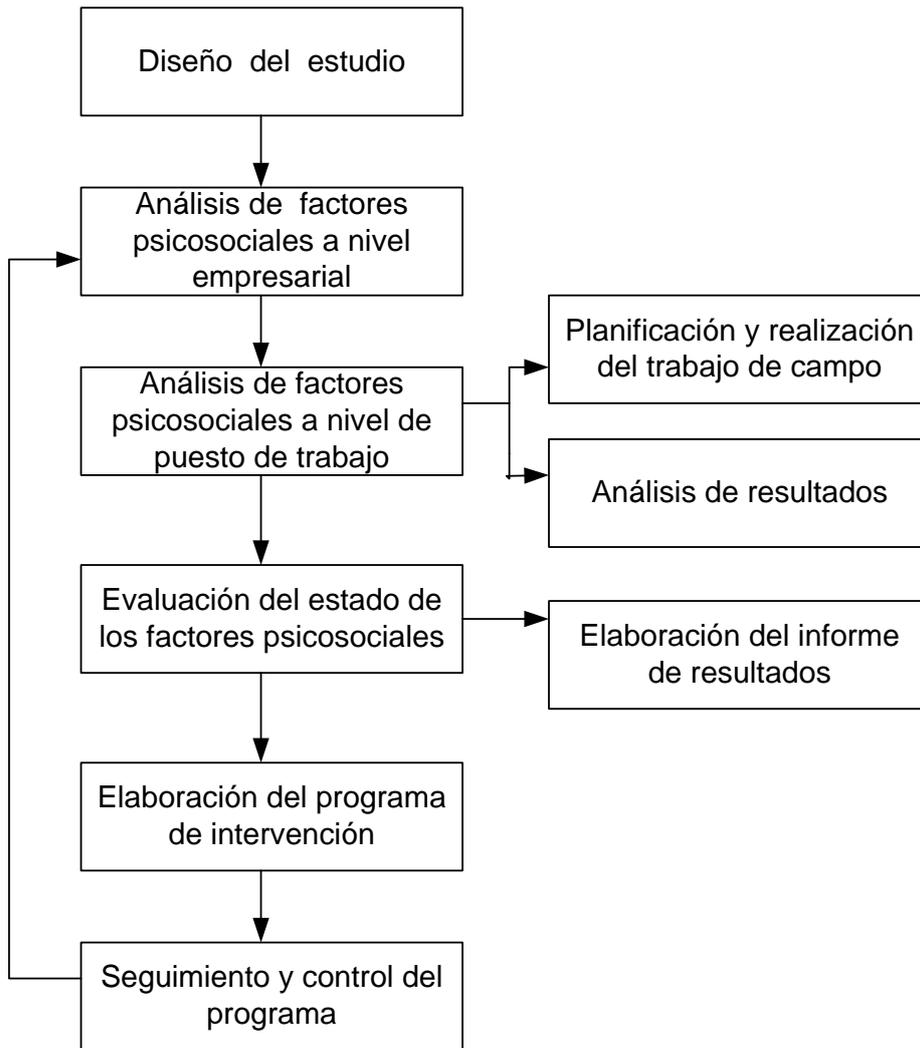


Figura 2.2 Procedimiento para realizar estudios de riesgos psicosociales. Fuente: Elaboración Propia.

I. Diseño del estudio

Esta **fase** se dedica a determinar e identificar los trabajadores expuestos a dichos riesgos y elegir la metodología y las técnicas de investigación que se han de aplicar.

Consiste en delimitar qué método y qué técnicas se van a utilizar. La elección dependerá, sobre todo, del problema concreto que se ha de evaluar. Definir el método de investigación adecuado sitúa al investigador en el nivel teórico del conjunto del proceso de evaluación, mientras que la elección de las técnicas que se han de emplear se refiere a un nivel práctico; en concreto, las técnicas de investigación son instrumentos para la recogida, tratamiento y análisis de la información.

Una vez delimitado el conjunto de factores en los que se va a centrar nuestro estudio, y a partir de los datos reunidos anteriormente, hay que precisar qué sectores,

departamentos, puestos de trabajo, etc. se van a analizar. De esta manera, se podrá determinar el colectivo de trabajadores y puestos de trabajo implicados en el análisis.

Lo ideal es poder llegar en el análisis a todos los trabajadores y puestos de trabajo afectados. Cuando el colectivo afectado es reducido numéricamente, es posible aplicar la técnica o técnicas elegidas a todos los trabajadores; sin embargo, cuando el colectivo es muy amplio, esta opción resulta excesivamente costosa en recursos, tiempo y complejidad de las operaciones de recogida, clasificación y análisis de los datos. Por ello, en estos casos, puede ser más adecuado escoger una «muestra» o parte representativa de ese colectivo.

Cuando se opta por escoger una muestra, el problema principal reside en asegurarse de que el subconjunto sea realmente representativo del colectivo afectado, de manera que permita generalizar a esa población los resultados obtenidos sobre la muestra. Conseguir esta representatividad es tarea de la llamada técnica de muestreo. A continuación la formula No.1 muestra la manera en que puede llegarse a calcular la cantidad de trabajadores que serán objeto del estudio.

$$nt = \frac{N \cdot \left[Z_{1-\alpha/2} \right]^2 \cdot p \cdot (1-p)}{N \cdot d^2 + \left[Z_{1-\alpha/2} \right]^2 \cdot P \cdot (1-P)} \quad (1)$$

Donde:

α = Error asociado al nivel de confianza en la decisión (0.05).

d = Error absoluto a considerar en el cálculo (0.05).

p = Proporción en función del tamaño de muestra asumido (0.5).

N = Tamaño de población a muestrear (cantidad de trabajadores en la organización)

nt = Tamaño de la muestra.

$$Z_{1-\alpha/2} = 1.96$$

El tamaño de la muestra debe estratificarse por cada área de la organización y por categoría ocupacional.

A continuación se muestran dos instrumentos que permiten realizar el estudio de factores de riesgos psicosociales en dos niveles; a nivel empresarial y a nivel de procesos, áreas y puestos de trabajo. El primer instrumento mencionado ayuda a delimitar el estado de

las variables psicosociales a nivel de la empresa o del proceso y a identificar en qué lugar (área o puesto de trabajo) de la empresa debe realizarse un estudio detallado del tema y el segundo instrumento referido anteriormente posibilita el estudio exhaustivo en el área o en el puesto de trabajo, identificando los factores estresores, así como el estado de salud de los trabajadores.

II. Análisis de Factores de Riesgos Psicosociales a nivel empresarial.

Para desarrollar este paso se propone utilizar el criterio dado por Lahera, Matilde [2000], esta autora propone un instrumento de evaluación que sirve para llevar a cabo un primer acercamiento al estado general de la empresa desde el punto de vista psicosocial (Ver **Anexo 26**). Aquellas áreas donde surjan deficiencias serán el punto de partida para evaluaciones de riesgo más específicas.

De entre todas aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral, con este cuestionario de evaluación de factores psicosociales se pretende estudiar cuatro variables relacionadas con el entorno laboral y que afectan a la salud del trabajador y al desarrollo de la tarea a realizar.

Estas variables son:

Participación, Implicación, Responsabilidad.

Formación, Información, Comunicación.

Gestión de tiempo.

Cohesión de grupo.

Este método de evaluación tiene como objetivo fundamental obtener información, respecto a las cuatro variables anteriores, que permita detectar situaciones en la organización desfavorables o muy insatisfactorias, que pueden ser fuentes de riesgos para la salud de los trabajadores desde el punto de vista psicosocial.

Con el análisis de los resultados obtenidos se adquiere una visión general de la empresa respecto a los factores de riesgo psicosocial. Se pretende que esto sea el punto de partida para una evaluación específica más concreta en aquellas áreas en las que aparezcan aspectos deficitarios.

Además de los cuatros factores mencionados anteriormente, se han incluido tres preguntas con el objetivo de reconocer la vulnerabilidad de la empresa a la existencia de hostigamiento psicológico en el trabajo.

La metodología a utilizar se basa en la aplicación de una serie de cuestionarios en la empresa:

Al gerente o responsable de Recursos Humanos de la empresa.

A un especialista de prevención.

A una muestra representativa de la plantilla (se recomienda una muestra en torno al 20-30% del total).

Los resultados obtenidos en cada cuestionario se trasladan a una hoja de valoración y de categorización que permite diagnosticar en un continuo (de óptima adecuación a máxima inadecuación) el estado de la organización.

Es importante aclarar que el tratamiento de los datos obtenidos en las distintas encuestas debe garantizar en todo momento el anonimato del emisor.

El cuestionario lo componen 30 preguntas, con varias alternativas de respuesta y una opción de respuesta cualitativa (observaciones) que posibilita una aclaración de la respuesta aportada, también este cuestionario de evaluación nace con el objetivo de obtener una primera aproximación al estado general de la organización respecto a los factores de riesgo de tipo psicosocial.

Pudieran plantearse como objetivos específicos en esta fase los siguientes:

Evaluación inicial del estado general de la empresa en relación al riesgo psicosocial.

Identificar situaciones de riesgo en estas cuatro áreas:

Participación, Implicación, Responsabilidad.

Formación, Información, Comunicación.

Gestión del tiempo.

Cohesión de grupo.

Aportar una serie de primeras medidas preventivas, supeditadas a una evaluación posterior más exhaustiva.

Se han agrupado los distintos factores a evaluar en cuatro variables las cuales se explican a continuación:

Participación, Implicación, Responsabilidad.

Especifica el grado de libertad e independencia que tiene el trabajador para controlar y organizar su propio trabajo y para determinar los métodos a utilizar, teniendo en cuenta siempre los principios preventivos. Define el grado de autonomía del trabajador para tomar decisiones. Se entiende que un trabajo saludable debe ofrecer a las personas la posibilidad de tomar decisiones.

En la dimensión Participación, Implicación, Responsabilidad se han integrado estos factores:

Autonomía.

Trabajo de equipo.

Iniciativa.

Control sobre la tarea.

Control sobre el trabajador.

Rotación.

Supervisión.

Enriquecimiento de tareas.

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son:

1, 2, 9, 13, 18, 19, 20 y 25.

Formación, Información, Comunicación.

Se refiere al grado de interés personal que la organización demuestra por los trabajadores, facilitando el flujo de informaciones necesarias para el correcto desarrollo de las tareas. Las funciones y/o atribuciones de cada persona, dentro de la organización, tienen que estar bien definidas para garantizar la adaptación óptima entre los puestos de trabajo y las personas que los ocupan.

En el área de Formación, Información, Comunicación se han incorporado los siguientes aspectos:

Flujos de comunicación.

Acogida.

Adecuación persona-trabajo.

Reconocimiento.

Adiestramiento.

Descripción de puesto de trabajo.

Aislamiento.

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son:

4, 5, 11, 16, 17, 24 y 26.

Gestión del Tiempo.

Establece el nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales.

En la dimensión Gestión del Tiempo se han integrado estos factores:

Ritmo de trabajo.

Apremio de trabajo.

Carga de trabajo.

Autonomía temporal.

Fatiga.

Las preguntas del cuestionario que se refieren a estas variables son:

3, 8, 10, 14, 15 y 22.

Cohesión de Grupo.

Se define cohesión como el patrón de estructura del grupo, de las relaciones que emergen entre los miembros del grupo. Este concepto incluye aspectos como solidaridad, atracción, ética, clima o sentido de comunidad.

La influencia de la cohesión en el grupo se manifiesta en una mayor o menor participación de sus miembros y en la conformidad hacia la mayoría.

La variable Cohesión de grupo contiene los siguientes aspectos:

Clima social.

Manejo de conflictos.

Cooperación.

Ambiente de trabajo.

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son:

6, 7, 12, 21, 23 y 27.

Hostigamiento Psicológico (Mobbing).

El hostigamiento psicológico en el trabajo hace referencia a aquellas situaciones en las que una persona o grupo de personas ejerce un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

El efecto que se pretende alcanzar es el de intimidar, apocar, reducir y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización.

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son:

28, 29 y 30.

En el supuesto de obtener un punto en alguna de estas tres preguntas se debe profundizar con un cuestionario específico sobre identificación de hostigamiento psicológico en el trabajo con el fin de descartar la posibilidad de que se esté dando esta situación, por sus nefastas consecuencias.

En el **Anexo 26** mencionado con anterioridad, se muestra el cuestionario para el análisis de la situación de riesgo psicosocial que será aplicado en la institución objeto de estudio en la presente investigación.

III. Diagnóstico de la situación actual referida a Factores de Riesgos Psicosociales en el puesto de trabajo.

Luego de tener un conocimiento general relacionado con los factores de Riesgos Psicosociales a nivel empresarial se hace necesario profundizar en el estudio y hacer un análisis exhaustivo de la temática en las áreas donde se presentaron problemas. (Variables psicosociales identificadas en estado inadecuado)

Para realizar esta fase se debe tener en cuenta lo siguiente:

Área que será objeto del análisis de identificación de riesgos laborales.

Trabajadores que participaran en la investigación.

Aplicación de las técnicas de recopilación de información.

Procesamiento estadístico de encuestas y entrevistas.

Es válido aclarar que en el paso referido a identificar el área que será objeto de estudio de la investigación puede tenerse en cuenta como criterio de selección de las mismas, además de los resultados del diagnóstico realizados en el paso anterior, indicadores propios de la Gestión de Recursos Humanos que indiquen por donde comenzar la investigación (ejemplo de estos indicadores, índice de ausentismo, índice rotación del personal, cantidad de certificados médicos, quejas o reclamaciones de los clientes, estudios de clima organizacional, evaluaciones del desempeño deficientes, indicadores

de accidentalidad). En el caso de los trabajadores que participaran en la investigación deben escogerse los que sean más experimentados en el puesto de trabajo pues son los que pueden brindar una mayor información sobre el tema y asegurar que los resultados sean confiables. Se deben utilizar para llevar a cabo esta etapa técnicas de recopilación de información tales como, encuestas, entrevistas, listas de chequeo, revisiones de documentos, en el caso específico de esta investigación se propone utilizar la encuesta de estresores dada por [Carmen, Berrocal y Molina, Vásquez (1995)] la cual puede verse en el **Anexo 27**.

2.4. Planificación y realización del trabajo de campo

Se llama trabajo de campo a la fase en que se procede a la obtención propiamente dicha de los datos; consiste en recoger sobre el terreno las informaciones necesarias para poder llegar al conocimiento completo de la situación.

Así, por ejemplo, en la realización de una encuesta se corresponde con la etapa en la que se pasa el cuestionario definitivo a las personas integrantes de la muestra elegida (o a todos los trabajadores afectados, si esto es posible).

Las técnicas que se apliquen requieren evitar sorpresas: es necesario avisar previamente a las personas implicadas informando de que se les va a entrevistar o someter a un cuestionario, etc. y ponerse de acuerdo con ellas. Este aspecto es importante ya que es necesario prever el tiempo necesario y la dedicación suficiente, por parte de los sujetos de estudio. Además se ha de prever un lugar adecuado tanto si se trata de realizar entrevistas, como cuestionarios, escalas, etc., que permita que los sujetos estén relajados y en buena disposición para participar en el estudio. En esta fase se aplican los instrumentos expuestos en la fase anterior concentrados en:

Aplicación del cuestionario que permite un análisis general de la situación empresarial, identificándose variables psicosociales en estado inadecuado e identificar el proceso área y puesto de trabajo a estudiar.

Estudio de estresores en el proceso y puestos de trabajos identificados con problemas psicosociales.

En la fase de trabajo de campo, conviene controlar que el proceso se va desarrollando en la forma prevista durante el diseño del estudio.

I. Análisis de los resultados.

Una vez que se ha realizado el trabajo de campo y se ha obtenido la información requerida, se procede al tratamiento de estos datos; el modo de tratarlos dependerá de la naturaleza de éstos.

Esta fase de análisis debe permitir encontrar las causas de la existencia del problema, es decir, las causas de las posibles malas condiciones psicosociales de trabajo.

En la determinación de estas causas hay que tener en cuenta que un problema concreto puede tener diversas causas y que hay que tratar de identificar la/s causa/s «real/es» y no la/s causa/s «aparente/s». Si el análisis se queda en la identificación de la causa aparente, se puede descubrir que, tras tomar medidas, el problema de fondo persiste, y que, pese a estas mejoras, los trabajadores tienen la sensación de que sus condiciones de trabajo no han cambiado realmente. Seguidamente se muestra un instrumento que permite realizar una evaluación siguiendo el criterio establecido por Lahera Matilde (2000), teniendo en cuenta el análisis de las variables que propone la autora mencionada anteriormente y referidas en la Etapa No. IV del presente capítulo.

Evaluación del estado de los Factores de Riesgos Psicosociales.

Para obtener el estado actual en que se encuentra la Organización y a la vez hacer una valoración a través de la puntuación de cada variable se utiliza el **Anexo 28**. Una vez conocida la puntuación final ya sea en puntos o en porcentajes se utiliza el **Anexo 29**, donde aparece un diagnóstico que expone en qué medida se encuentra la empresa y lo que se debe hacer para resolver los problemas detectados en el estudio y las recomendaciones generales a tener en cuenta.

De igual forma a partir del procesamiento y análisis de las variables establecidas en el análisis del puesto de trabajo se pueden definir los estresores que de manera específica afectan al área estudiada, así como el estado de salud del área cuestionada en el estudio.

II. Elaboración de un informe de resultados

La redacción del informe de evaluación requiere, como las etapas anteriores, una atención minuciosa. Uno de los aspectos más importantes en la elaboración del informe de resultados es presentar la información de la forma más clara posible, de tal manera que facilite la discusión entre todos los implicados de los resultados obtenidos y de las medidas que se han de adoptar.

III. Elaboración de un programa de intervención, puesta en marcha del programa y su seguimiento y control.

A partir del informe de resultados, el siguiente paso es reflexionar y discutir con los interlocutores sociales estos resultados y poner a punto un programa de mejora que corrija el estado existente.

La solución de algunos problemas puede tener consecuencias difíciles sobre las personas. De ahí la importancia de consensuar las propuestas de acción susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo.

Una vez decididas las acciones que se han de tomar, éstas deberán ir seguidas de su puesta en práctica y de un seguimiento.

Por último, hay que prever una evaluación y control regular de las acciones emprendidas. Con ello se pretende comprobar que se consigue efectivamente la corrección esperada. No hay que olvidar que la validez de las soluciones adoptadas puede decrecer con el tiempo y que puede hacerse necesaria una nueva intervención.

No obstante a modo de recomendación puede tenerse en cuenta los siguientes elementos cuando se procede a diseñar un programa de intervención, a saber:

Programa de intervención

Planificación preventiva, tratando de reducir o evitar estresores.

Diagnóstico de las fuentes y niveles de estrés.

Puesta en marcha de programas de prevención e intervención sobre estrés en aquellas áreas o grupos de personas de mayor riesgo.

Evaluación de los programas para documentar su eficacia y documentar el progreso de apoyo y modificaciones si hubiera lugar.

Estrategias de intervención

1. Primarias, dirigidas a reducir o eliminar los factores estresores.
2. Secundarias, dirigidas a favorecer el manejo del estrés.
3. Terciarias, dirigidas a facilitar programas de asistencia a los empleados, tanto grupales como individuales.

En el caso de las dos últimas estrategias se necesita la participación de especialistas en medicina, sociología y psicología puesto que son aspectos propios de esas ciencias, a continuación del análisis bibliográfico realizado para la presente investigación se proponen una serie de elementos generales que deben tenerse en cuenta por estos especialistas:

Desde el punto de vista psicológico:

Valoración psicológica personal.

Aplicación de pruebas psicotécnicas.

Historia Clínica Psicológica.

Desde el punto de vista epidemiológica:

Conocer la distribución de la enfermedad según variables de persona, tiempo, lugar y otras.

Aportar datos para investigaciones de tipo epidemiólogo.

Plantear y probar acciones de prevención, control y erradicación de las patologías.

A continuación en la **Tabla 2.7** se presentan un conjunto de medidas preventivas generales dadas por el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2006).

Tabla 2.7: Medidas Preventivas Generales. Fuente de elaboración: Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2006).

| MEDIDAS PREVENTIVAS GENERALES | |
|--|---|
| SOBRE LA ORGANIZACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> → Cambiar los sistemas de liderazgo y dirección por otros en los que se primen las habilidades para manejar los conflictos de forma adecuada. → Fomentar cambios en la cultura de empresa que favorezcan la correcta resolución de conflictos. → Buen diseño del trabajo. → Control del trabajador sobre su propio trabajo con capacidad de decisión y autonomía. → Evitar conflictos y ambigüedad de rol. → Fomentar la estabilidad en el empleo. → Fomentar la integración y el apoyo del grupo. → Cuidar el clima laboral. → Mejora de los sistemas de comunicación. |
| SOBRE EL MEDIO AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO | <ul style="list-style-type: none"> → Buen diseño del puesto de trabajo. → Correcta iluminación y nivel adecuado de ruido. → Correctas condiciones de temperatura y humedad. → Correcto espacio de trabajo. |
| SOBRE EL INDIVIDUO | <ul style="list-style-type: none"> → Campañas de estilos saludables de vida. → Técnicas de relajación. → Técnicas de asertividad. |

Seguimiento y control del programa.

Esta fase posibilita monitorear el desempeño de las acciones plasmadas en el programa de intervención, las cuales son de tipo organizativo (desde el punto de vista ingenieril), analizando también variables que deben ser aportadas por estudios epidemiológicos y psicológicos, que permiten analizar la mejoría del estado de salud de los trabajadores implicados, realizados por profesionales de las disciplinas médicas y psicológicas. Se analizan además indicadores relacionados con: la satisfacción laboral, rotación del personal, índice de ausentismo; que permiten o condicionan la necesidad de realizar nuevas evaluaciones de tipo psicosocial y evaluar variables en estado inadecuado,

garantizando de esta manera la retroalimentación y la mejora continua en los estudios de este tipo.

Conclusiones parciales del capítulo

1. De investigaciones anteriores se aplicaron herramientas de diagnóstico al proceso de prevención de riesgos laborales de la Empresa Avícola Cienfuegos que permitieron identificar un conjunto de debilidades referidas a la temática preventiva, las cuales son estudiadas en la presente investigación.

2. Se aplica una encuesta de satisfacción laboral en tres de las UEB de mayor referencia en la Empresa Avícola Cienfuegos, obteniéndose resultados de insatisfacción por encima del 50% en aspectos tales como: su participación en las decisiones de su departamento o sección, la capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo, las oportunidades de promoción que tienen, servicios médicos que ofrece la empresa.

3. Se propone utilizar un instrumento que permita realizar el estudio de factores de riesgos psicosociales, el que delimitará el estado de las variables psicosociales, y propuestas para mejorar variables psicosociales en estado inadecuado.

The background is a light beige color with a large, soft golden glow. A vertical golden line runs down the right side, and a horizontal golden line runs across the bottom. A golden ribbon with a wavy, scalloped edge is draped across the bottom, partially overlapping the horizontal line. The text "Capitulo III" is written in a golden, elegant script font, with "Capitulo" in cursive and "III" in a bold, serif font.

Capitulo III

Capítulo 3. Análisis del Factor de Riesgo Biológico y Psicosocial en el proceso de producción de huevos y carnes de ave de la Empresa Avícola Cienfuegos.

Introducción

En el presente capítulo se realiza un análisis de riesgos biológicos el cual nos permitirá conocer a qué nivel este afecta los trabajadores que laboran en el proceso de producción de huevos y carne de ave en la Empresa Avícola Cienfuegos, también se dará a conocer cómo se encuentra la UEB Mártires Panamá con respecto a los factores de riesgos psicosociales a través de la aplicación de un conjunto de pasos que permiten conocer el estado de estos riesgos en la unidad escogida para el estudio.

3.1 Análisis de riesgos biológico en el proceso de producción de huevos y carnes de ave de la Empresa Avícola Cienfuegos.

En determinadas labores, los trabajadores están expuestos a riesgos biológicos debidos a la presencia de microorganismos u organismos macroscópicos (influencia de animales, ya sean vivos o muertos, y también por la presencia de plantas).

En esta investigación se asumen un conjunto de definiciones las cuales son tenidas en cuenta en el desarrollo del presente capítulo debido a que las características del proceso de producción estudiado son acordes a estas definiciones, estas son:

Riesgo Biológico: Probabilidad de la ocurrencia y magnitud de las consecuencias de un evento adverso relacionado con el uso de agentes biológicos, que pueda afectar al hombre, a la comunidad y al medio ambiente.

Agentes biológicos (AB): Se incluyen dentro de la definición de agentes biológicos a los microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados, a los cultivos celulares y a los endoparásitos humanos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad. Asimismo, microorganismos viables o sus productos priones y otros organismos que causen o puedan causar enfermedades al hombre, a los animales y a las plantas.

Sustancias infecciosas: Aquellas que contienen microorganismos viables, que según se sabe o se sospecha, pueden causar enfermedades tanto en el hombre, como en los animales y las plantas.

Los animales (ejemplo: ganado, perros, peces, aves.) pueden originar accidentes cuando se trabaja con ellos (riesgos físicos); asimismo, sus desechos (deposiciones, pelos, huesos, etc.) pueden ser reservorios de elementos infecciosos y, tanto vivos o muertos pueden ser causas de enfermedades (riesgo biológico).

En Cuba, el Decreto-ley 190 de la Seguridad Biológica dictamina establecer las clasificaciones relativas a los agentes biológicos que afectan al hombre, los animales y las plantas, y su distribución en cuatro *grupos de riesgo*.

Nivel de Seguridad Biológica: Combinación de las prácticas y procedimientos apropiados para manipular agentes biológicos, equipos de seguridad y diseño de la instalación. Existen 4 niveles de seguridad biológica, que aumentan en orden creciente, siendo el nivel 4 el de más alta peligrosidad.

Instalaciones: Laboratorios que realizan actividades biotecnológicas, de diagnóstico, investigación, producción y docencia, así como los locales y áreas en los cuales el riesgo biológico está presente. Este concepto es extensible a las instalaciones alimenticias.

Barreras de contención: Todo lo que se interpone en la propagación de los materiales potencialmente peligrosos; pueden ser primarias (EPP, gabinetes de seguridad biológica, etc.) y secundarias (sistema de tratamiento de desechos y otros).

Prácticas Microbiológicas Adecuadas (PMA)

Los errores humanos y las técnicas incorrectas contrarrestan la eficacia de las medidas y de los equipos que se utilizan para proteger al personal de las instalaciones con AB.

Según las tendencias actuales, el director es el máximo responsable de la Gestión de la Calidad y de la Gestión de la Seguridad Biológica (SB) de su instalación, ya sea ésta de servicio o de producción, y, por tanto, debe exigir documentar los procedimientos de Calidad y de SB en los Procedimientos Normativos de Operación (PNO) y en el Manual de Calidad. En la mayoría de las instalaciones reconocidas internacionalmente, las Prácticas Microbiológicas Adecuadas (PMA) se elevan a la categoría de reglamento pero en todas las instalaciones que manipulan aves, debiera designarse un especialista responsabilizado con la inspección de la SB, para que contribuya a la preparación de dicho Reglamento y a la elaboración de materiales docentes para la capacitación del personal de su centro en las PMA.

La protección frente a la exposición a agentes biológicos se basa en el principio de lograr la “contención” de los agentes biológicos, o sea, crear barreras físicas que impidan su diseminación.

Se tuvieron en cuenta para hacer el análisis de riesgos biológicos las siguientes Normas y Resoluciones:

CITMA. 1999. Decreto-ley No. 190 “De la seguridad biológica”.

CITMA. 1999. Resolución No. 42 “Lista oficial de agentes biológicos que afectan al hombre, los animales y las plantas”.

CITMA. 2000. Resolución No. 8 “Reglamento general de seguridad biológica para las instalaciones en las que se manipulan agentes biológicos y sus productos, organismos y fragmentos de estos con información genética”.

CITMA. 2000 Resolución No. 76 “Reglamento para el otorgamiento de las autorizaciones de seguridad biológica”.

CITMA. 2002. Resolución No. 103 “Reglamento para el establecimiento de los requisitos y procedimientos de seguridad biológica en las instalaciones en las que se hace uso de agentes biológicos y sus productos, organismos y fragmentos de estos con información genética”.

MTSS. 2002. Resolución 31. Sobre la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo en el trabajo.

NC 19-01-01: 79. SNPHT. Factores de producción peligrosos y nocivos. Requisitos generales de seguridad y clasificación.

NC 19-01-15: 82. SNPHT. Seguridad biológica. Requisitos generales. Constituye un documento base para la elaboración de normas específicas sobre este tema.

NC 19-04-04: 86. SNPHT. Ropa especial de trabajo. Clasificación. Requisitos generales.

En la empresa está elaborado un manual para la gestión del riesgo biológico, según lo dispuesto en la NC 18000:2005 y las normas mencionadas anteriormente, el cual contiene:

El grupo de riesgo biológico:

- Identificación y evaluación de los factores de riesgos biológicos por cada fase del proceso (**Anexo 30**).

- Las enfermedades que pueden contraer los trabajadores en el manejo de las aves.
- Procedimiento para el manejo de los residuos, los cuales en el proceso de producción de la empresa se clasifican en líquidos y sólidos.
- Periodicidad de los chequeos médicos.

Se aplica una lista de chequeo de conjunto con el especialista en seguridad y salud de la empresa para comprobar si el procedimiento descrito sobre gestión del riesgo biológico se está implementando y conocer que debilidades están presentes en esta gestión, esta lista es dada por el Instituto de Estudios del Trabajo (IET) en Cuba (2007), la misma sólo se debe aplicar cuando la naturaleza del trabajo implique la manipulación de agentes biológicos o el contacto con personas, animales, vegetales y sus productos que “estén” o puedan estar infectados, estas condiciones están presentes en el proceso de producción estudiado. **(Ver anexo 31).**

Se conoció el funcionamiento del proceso de producción de carnes y aves de la empresa, concentrado en tres fases Inicio, Desarrollo y Ponedora a partir de investigaciones hechas anteriormente a este trabajo. **(Ver Anexo 32).**

Los resultados obtenidos al aplicar dicha lista se pueden observar a continuación:

De los treinta y dos (32) aspectos evaluados al aplicar la lista de control se identificó uno (1) como debilidad, el cual está relacionado con los equipos de protección personal (EPP) específicos, indispensables para el trabajo, los cuales no son usados por los trabajadores.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el análisis anteriormente expuesto se llega a la conclusión que la empresa debe incluir en su plan de acción en materia de seguridad biológica, acciones encaminadas a controlar esta debilidad antes mencionada, relacionadas con la información, capacitación y supervisión por parte de los superiores que indiquen el uso adecuado de los medios de protección individual para lo cual se puede utilizar el procedimiento de observaciones planeadas de trabajo. **(Ver anexo 33).**

Para aplicar el procedimiento expuesto anteriormente se pueden utilizar como criterios, los elementos a tener en cuenta en las medidas de protección y control contra los riesgos biológicos en general están centradas, fundamentalmente, en:

- Programas de control.
- Control médico.

- Uso de equipos de protección personal (EPP) y colectiva.
- Instrucciones y reglas de seguridad.
- Medidas higiénico-sanitarias.
- Prácticas microbiológicas adecuadas.

En la empresa no se ha manifestado enfermedad alguna relacionada con el riesgo biológico.

3.2 Estudio de factores de riesgos psicosociales en la UEB Mártires Panamá.

Aplicación del cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales a nivel empresarial.

Para darle cumplimiento a lo establecido en esta etapa se aplica la encuesta dada por Lahera, Matilde [2000] la cual fue referenciada en el Capítulo.2, los objetivos a cumplir son los siguientes:

Objetivo general: Evaluación del estado general de la Empresa Avícola de Cienfuegos en relación a los factores de riesgo psicosocial. Se realiza en la UEB Mártires Panamá la aplicación de una encuesta de esta índole, puesto que el análisis preliminar de satisfacción laboral realizado en la presente investigación detectó niveles de insatisfacción de esta UEB con resultados por encima de 50%.

Objetivos específicos:

1. Identificar situaciones de riesgo en cuatro variables establecidas en la encuesta de identificación de factores psicosociales:
 - a) Participación, Implicación, Responsabilidad.
 - b) Formación, Información, Comunicación.
 - c) Gestión de tiempo.
 - d) Cohesión de grupo.

Aportar una serie de primeras medidas preventivas, supeditadas a una evaluación posterior más exhaustiva teniendo en cuenta criterios de especialistas de las ciencias sociales y médicas.

Se tuvo en cuenta para la aplicación de la encuesta el número de trabajadores de esa área, la cantidad de trabajadores aparece en tablas mencionadas a continuación, la determinación del número de trabajadores que fueron objeto de la aplicación de la encuesta es obtenido al aplicar el 30% de la cantidad total de estos, este porcentaje es tomado del criterio de la autora mencionada anteriormente.

Tabla 3.1 Cantidad de trabajadores a encuestar. Fuente: Elaboración propia.

| Cantidad de trabajadores | Cantidad de trabajadores a encuestar |
|--------------------------|--------------------------------------|
| 61 | 17 |

Para el procesamiento de la encuesta (**ver Anexo 34**) se considera la moda como indicador a tener en cuenta para aplicar el paso de evaluación propuesto en el método, el cual consta de otorgar a cada variable un número de puntos en función de la respuesta dada por los trabajadores encuestados(modas), luego de ello se procede a realizar una suma algebraica en cada variable establecida en el modelo propuesto por la bibliografía escogida, seguidamente se conoce el estado de cada de una de ellas, lo que permite identificar qué variables constituyen factores de riesgos en estado inadecuado y muy inadecuado. El resultado de estos pasos puede verse en el **Anexo 35**

En la **Tabla 3.2** que aparece a continuación se exponen el resultado de las variables estudiadas en esta entidad.

Tabla 3.2 Resultado de las variables estudiadas. Fuente: Elaboración propia.

| VARIABLES EVALUADA | EVALUACIÓN DEL ESTADO |
|---|-----------------------|
| Participación, Implicación, Responsabilidad | Adecuado |
| Formación, Información, Comunicación | Adecuado |
| Gestión de Tiempo | Muy adecuado |
| Cohesión de Grupo | Muy adecuado |

Del estudio de los factores de riesgos psicosociales de la UEB Mártires Panamá se puede concluir que no existen variables psicosociales evaluadas en estado inadecuado o muy inadecuado, por lo que en esta UEB, no hay presencia de efectos negativos relacionados con estos factores, téngase en cuenta que este instrumento de evaluación realiza preguntas exhaustivas sobre las variables mencionadas en la tabla anterior y luego

por el método de evaluación se llegan a obtener estos resultados, partir de la revisión de la documentación en esta UEB, se realiza un análisis de la fluctuación laboral en la UEB, y se identifica que los trabajadores tienen una estabilidad en la misma, como promedio llevan más 15 de años laborando en ella y en el caso del índice de ausentismo tampoco existen problemas, estos dos indicadores según el análisis bibliográfico, denotan la presencia de problemas relacionados con el tema psicosocial y en esta UEB los resultados de los mismos son casi nulos, lo que corrobora la conclusión a la que se arribó anteriormente.

Estudio de estresores y su impacto o consecuencia en la salud de los trabajadores de la UEB Panamá.

Antes de comenzar a abordar los resultados de la aplicación de esta fase es oportuno hacer énfasis en explicar el por qué se realiza la misma, en los estudios bibliográficos realizados en la presente investigación uno de los criterios con el que coincidió la autora del presente trabajo es el dado por (Soler Sánchez, 2008) que plantea que los factores psicosociales constituyen una serie de estresores laborales que influyen en la salud de los individuos. Técnicamente, los componentes principales del estrés se suelen dividir en estresores (stressor) para señalar los distintos estímulos que provocan tensión y malestar, afrontamiento referido a la forma que adoptamos para enfrentarnos a las situaciones; moderador como aquellas variables, que distinguen diferentes características de personalidad o situaciones externas, que influyen incrementando o disminuyendo los efectos del estrés; y consecuencias para señalar los diferentes efectos negativos que el estrés provoca sobre la salud. La exposición de los trabajadores a los estresores laborales está estrechamente relacionada con el deterioro de su salud. Las consecuencias negativas del estrés sobre la persona pueden ser agrupadas en varias categorías: enfermedades y patologías físicas, problemas psicosomáticos, alteraciones psicológicas y comporta-mentales y problemas.

Dentro del primer grupo de problemas, los cardiovasculares son seguramente los más conocidos. Distintas variables del puesto de trabajo (demandas altas y poca autonomía) provocan emociones negativas que junto a las características personales (por ejemplo, patrón de conducta tipo A) parecen asociadas al riesgo de enfermedad cardiovascular. Le siguen algunos tipos de úlceras, principalmente las de duodeno, y otras alteraciones gastrointestinales, así como el descenso en la resistencia ante enfermedades infecciosas. También se hace responsable a los procesos de estrés del

desarrollo de una gran variedad de problemas psicosomáticos como las palpitaciones, los dolores de espalda y algunos dolores de cabeza (por ejemplo, las migrañas y los producidos por la contracción sostenida de los músculos de la cabeza y cuello).

Las alteraciones psicológicas más comunes relacionadas con el estrés son la ansiedad, el descenso de la autoestima, el incremento de la irritabilidad, la falta de motivación y la depresión. Entre los problemas comporta -mentales se destacan las alteraciones en los hábitos alimenticios y de sueño, alcoholismo, drogadicción y tabaquismo. Dentro de las consecuencias que podríamos denominar de carácter organizativo destacarían la disminución del rendimiento, el incremento de la accidentalidad, la rotación y el absentismo.

El mundo entero se ve afectado por este gran problema que afecta hoy en día a la gran mayoría de los trabajadores por eso se decide llevar a cabo un estudio de estresores y de los impactos o consecuencias que han tenido estos en la salud de los trabajadores de la UEB Panamá.

Para llevar a cabo esta fase, se aplica la encuesta dada por Berrocal, Carmen y Vázquez Molina [1995], el procesamiento se realizó por el paquete de programas estadísticos SPSS V.15.0 puede verse en el **Anexo 36**. Esta encuesta es aplicada a la totalidad de los trabajadores de La UEB Panamá. Debe destacarse que esta encuesta analiza los factores estresores, las manifestaciones orgánicas y la vulnerabilidad de los encuestados, en ese mismo orden se exponen los resultados del análisis seguidamente.

Análisis de Estresores

- a) En este análisis se estudian cuatro factores:
- b) Factores relacionados con el trabajo
- c) Factores relacionados con la familia
- d) Factores relacionados con las finanzas
- e) Factores relacionados con las relaciones sociales

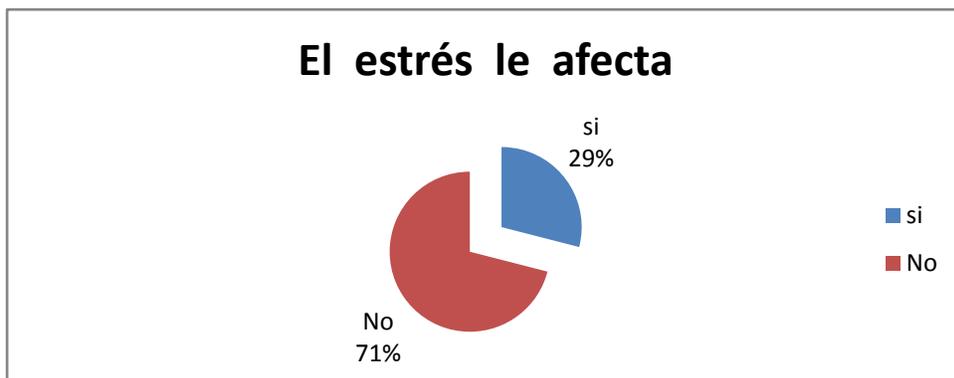


Figura 3.1: Porcentaje de trabajadores que plantean que el estrés le afecta su salud. Fuente: Elaboración propia.

En la UEB Panamá la salud de los trabajadores está afectada con el estrés al 29% mientras que el 71 % no están afectados.

Factores del trabajo que le han estresado

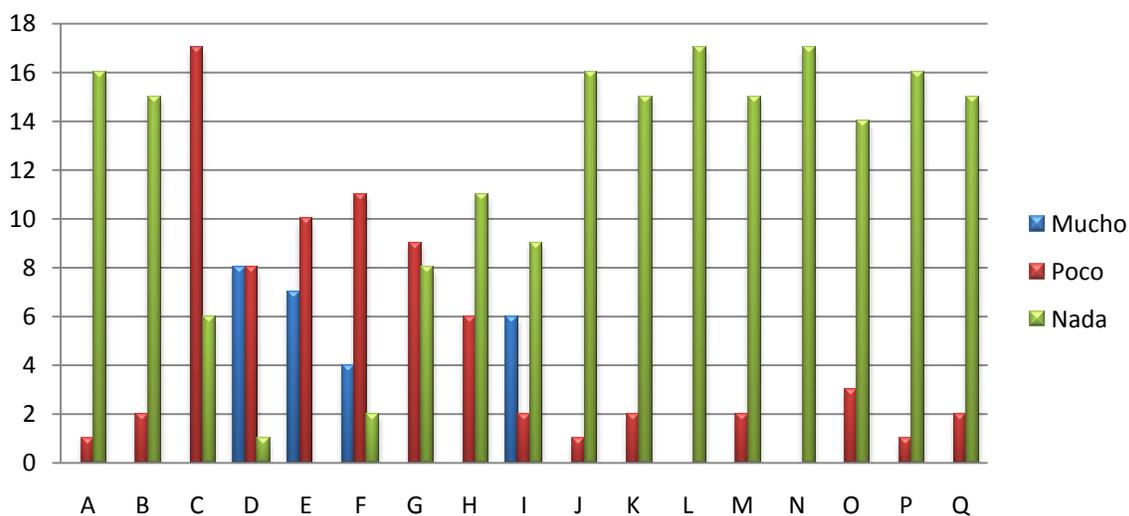


Figura 3.2: Factores del trabajo que han provocado estrés. Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

A Conflictos con los superiores

J Poca motivación en el trabajo

- | | |
|--------------------------------------|--|
| B Conflictos con los subalternos | K Poca posibilidad de ascenso |
| C Conflictos con otros compañeros | L Bajos salarios |
| D Carga excesiva de trabajo | M Pocos incentivos |
| E Trabajo rutinario | N Falta de comunicación de la jefatura |
| F Sobrecarga de trabajo | O Falta de comunicación en general |
| G Falta de claridad en las funciones | P Falta de organización en el trabajo |
| H Trabajo riesgoso | Q Mucha improvisación |
| I Carga con mucha responsabilidad | |

Tabla No 3.3: Factores del trabajo que le han provocado estrés a los trabajadores.

| Trabajadores afectados en la categorías de mucho y poco | % |
|---|------|
| Carga excesiva de trabajo | 94.2 |
| Trabajo rutinario | 100 |
| Sobrecarga de trabajo | 71.2 |

En la figura 3.2 se observa que en la UEB Mártires Panamá los factores que afectan a los trabajadores por estrés, están dados en las categorías de mucho y poco, mostrándose los porcentajes en la tabla 3.3. Véase que no se observan problemas relacionados con la falta de comunicación, organización del trabajo, improvisación y responsabilidad, esto corrobora lo identificado en el estudio de factores psicosociales realizado anteriormente, pues son cuestiones que fueron sometidas a análisis en este paso desarrollado en la investigación, obteniéndose resultados similares. Sí se identificaron problemas con la carga

excesiva de trabajo y la rutina del mismo para lo cual se propondrán acciones en el programa de medidas a ser elaborado en esta investigación.



Figura 3.3: Frecuencia con que los factores del trabajo le estresan.

Factores relacionados con la finanza que le estresan

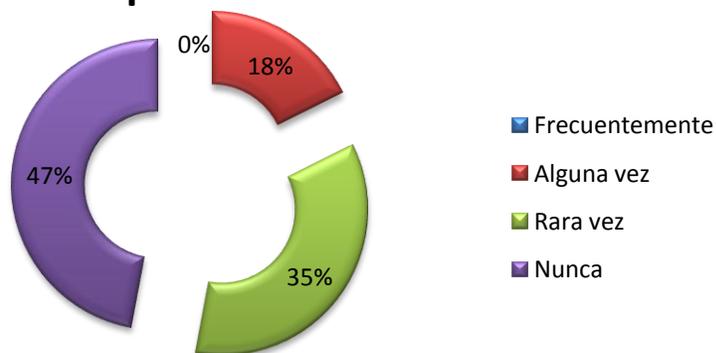


Figura 3.4 Factores relacionados con las finanzas. Fuente: Elaboración propia.

Factores relacionados con la familia que le estresan

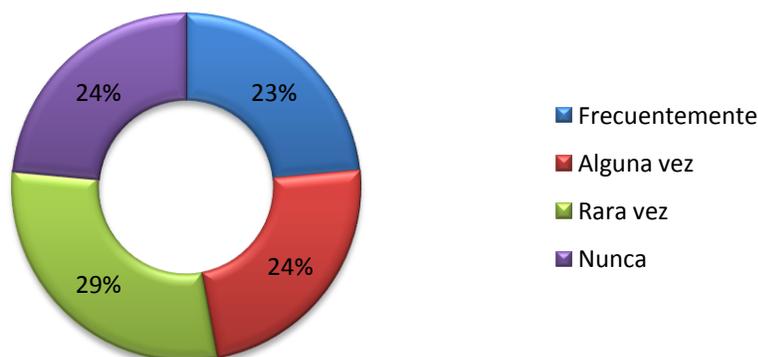


Figura 3.5: Factores relacionados con la familia. Fuente: Elaboración propia

.Del estudio de los gráficos anteriores se confirma lo planteado en el análisis de riesgos psicosociales, pues los mayores porcentajes al responder a la pregunta de si los factores relacionados con el trabajo le estresan, los más elevados están dados en la categoría de algunas veces y los menores en la categoría de frecuentemente, sucede de manera similar en los factores relacionados con las finanzas (Ver figura 3.3 y 3.4), en cambio al analizar los factores relacionados con la familia se obtienen porcentajes similares para cada categoría evaluada, la categoría con mayor porcentaje obtenido es la relacionada con rara vez (ver figura 3.5).

Análisis de Manifestaciones Orgánicas

En este aspecto se analizan las posibles afecciones a los sistemas:

Sistema osteomuscular

Sistema endocrino

Sistema nervioso

Sistema emocional

Sistema digestivo

Sistema cognoscitivo

Sistema osteomuscular

En la tabla No 3.4 pueden verse las manifestaciones orgánicas de este sistema que de forma más reiterada presentan los trabajadores, estando representadas gráficamente en la Figura 3.6

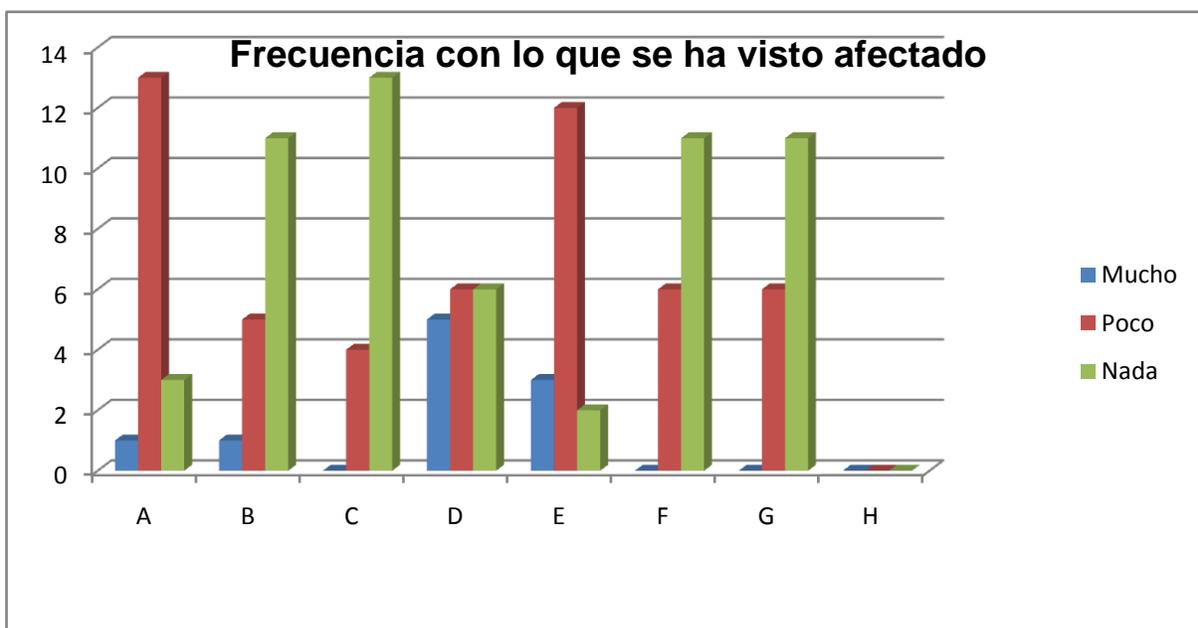


Figura 3.6: La frecuencia con que se ve afectado el sistema osteomuscular.

Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

- A Dolor de espalda
- B Contracción muscular general
- C Dolores de nuca
- D Dolores de piernas y brazos
- E Dolores de cintura
- F Dolores articulares

- G Dolores de ojos
- H Otros

Tabla 3. 4 Porcentaje de trabajadores con afecciones del sistema osteomuscular.

| Trabajadores afectados en las categorías de mucho y poco del Sistema Osteomuscular. | % |
|---|------|
| Dolores de espalda | 82.4 |
| Dolor de piernas y brazos | 82.2 |
| Dolores de cintura | 64.7 |

La tabla anterior muestra las principales afecciones en el sistema osteomuscular obtenidas en el procesamiento de la encuesta. Véase que implican la necesidad de realizar estudios de carga postural.

Sistema endocrino

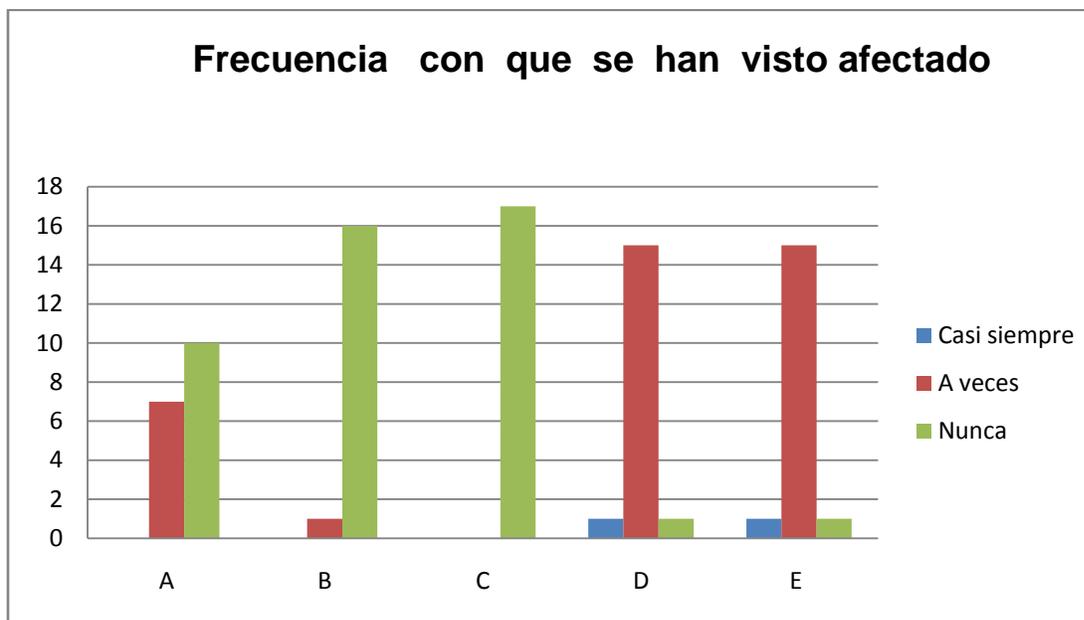


Figura 3.7: La frecuencia con que afecta el estrés el sistema endocrino

Fuente: Elaboracion propia.

Leyenda:

- A Dificultades menstruales
- B Infertilidad
- C Diabetes
- D Sed
- E Fatiga

Tabla 3.5: Porcentaje de trabajadores con afecciones en el sistema endocrino. Fuente: Elaboracion propia.

| Trabajadores afectados en la categorías de casi siempre y a veces | % |
|---|------|
| Sed | 94.1 |
| Fatiga | 94.1 |

Sistema nervioso

En la Tabla No 3.6 pueden verse las manifestaciones orgánicas del sistema nervioso que más afectan a los trabajadores, se catalogaron de casi siempre y a veces, se pueden apreciar los resultados gráficamente en la Figura 3.8

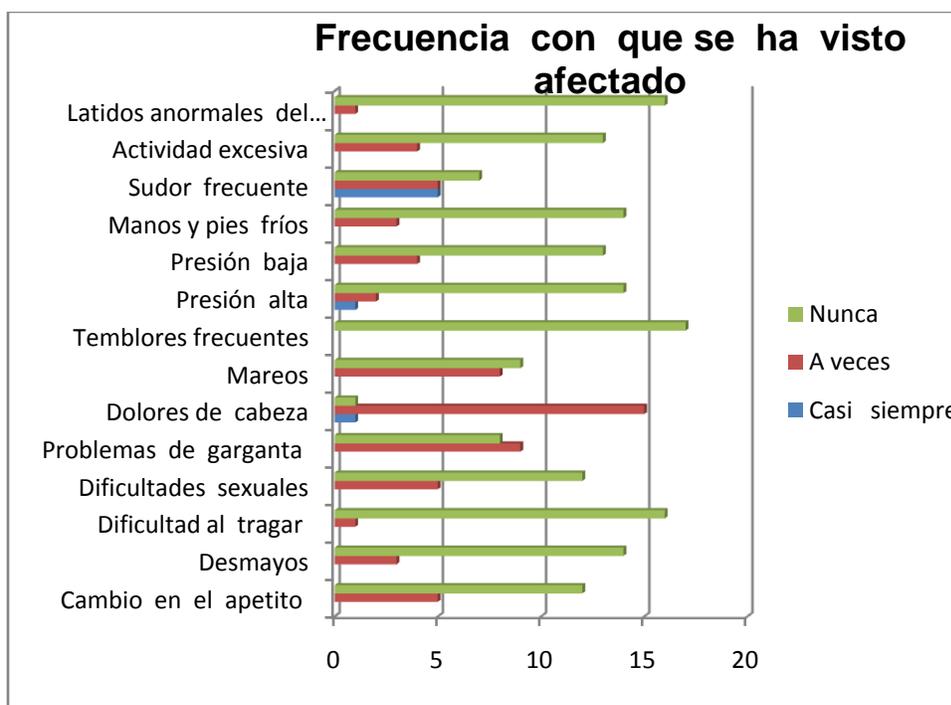


Figura 3.8: La frecuencia con que se afecta el sistema nervioso. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.6: Trabajadores afectados en las categorías de casi siempre y a veces

| Trabajadores afectados en la categorías de casi siempre y a veces | % |
|---|------|
| Problemas de garganta | 52,9 |
| Dolores de cabeza | 94,1 |
| Sudor frecuente | 51,8 |

Sistema emocional

En la tabla 3.7 pueden verse las manifestaciones orgánicas del sistema emocional que más se acentúan en los trabajadores, representadas gráficamente en las Figura 3.9.

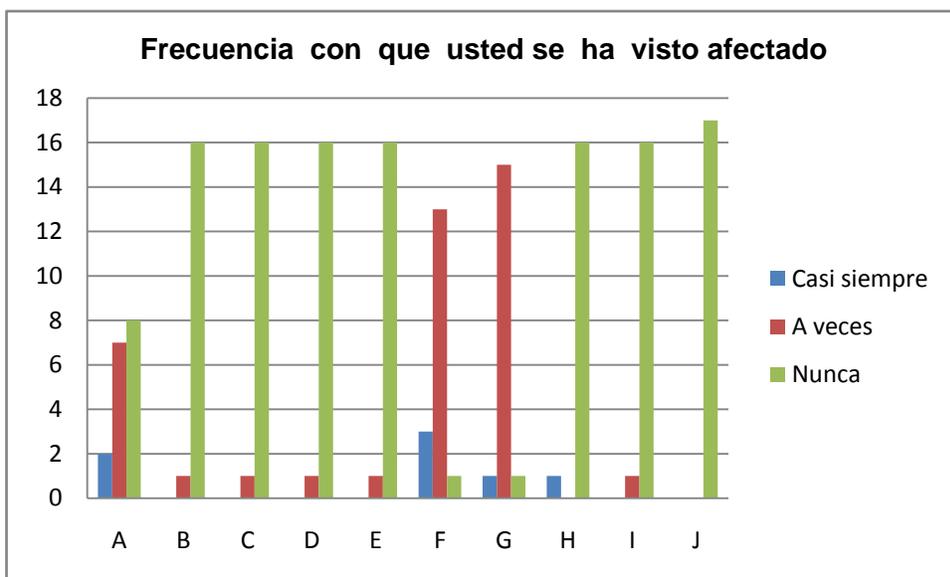


Figura 3.9: Porcentajes elevados del sistema emocional.

Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

A Ansiedad

- B Frustración
- C Depresión
- D Agresividad
- E Irritabilidad
- F Trastornos de sueño (somnolencia, pesadillas)
- G Cansancio
- H Llanto fácil
- I Sensación de soledad
- J Pensamiento obsesivo

Tabla 3.7: Porcentaje de trabajadores con afecciones en el sistema emocional.
Fuente:Elaboración propia.

| Trabajadores afectados en las categorías de casi siempre y a veces | % |
|---|----------|
| Ansiedad | 53 |
| Cansancio | 94,1 |

En la tabla anterior se indican porcentajes altos de cansancio, corroborando lo identificado en otros sistemas analizados donde se identifican resultados insatisfactorios con dolores musculares y carga excesiva de trabajo.

Sistema digestivo

En la tabla 3.8 pueden verse las manifestaciones orgánicas del sistema digestivo que más se presentan en los trabajadores, representadas gráficamente en las Figura 3.10

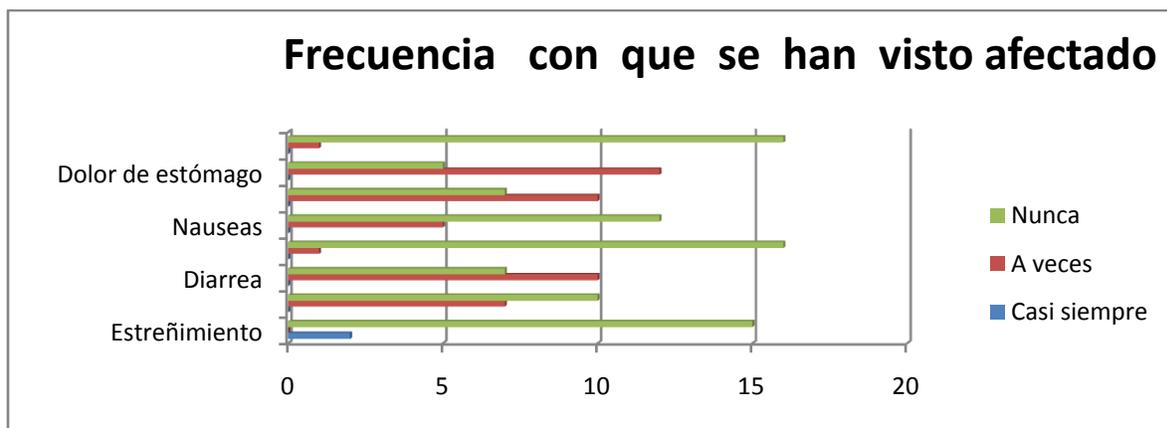


Figura 3.10: La frecuencia con afecta el estrés el Sistema digestivo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.8 Porcentaje de trabajadores con afecciones del sistema digestivo. Fuente: Elaboración propia.

| Trabajadores afectados en la categorías de casi siempre y a veces | % |
|---|------|
| Diarrea | 58.8 |
| Gases | 58.8 |
| Dolor de estómago | 70.6 |

Sistema cognoscitivo

Las manifestaciones orgánicas del Sistema Cognoscitivo que más se acentúan en los trabajadores, representadas gráficamente en la Figura 3.11

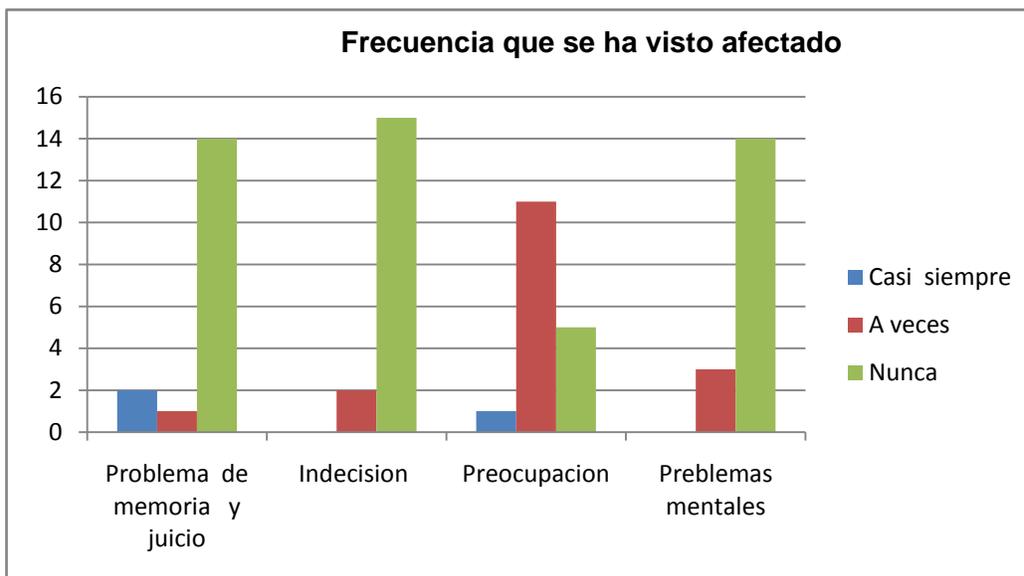


Figura 3.11: La frecuencia con que afecta el estrés el Sistema Cognoscitivo.

Fuente: Elaboración propia.

Los factores mentales han incidido fundamentalmente en la categoría de casi siempre y a veces, en el aspecto relacionado con la preocupación en de un 70.6%. Lo cual se puede ver en la figura 3.11

Al preguntar que si las enfermedades identificadas anteriormente están asociadas con el estrés, el 100% plantea que no, esto implica la necesidad de realizar otros estudios de tipo médico que diagnostiquen el por qué de estos síntomas.

Del análisis de las manifestaciones orgánicas en los seis sistemas mencionados, se comprobó que existen afecciones en todos ellos, constatado por la frecuencia con que se ven afectados los trabajadores, aunque los síntomas de dolencias son pocos.

Análisis de la Vulnerabilidad ante el estrés

En este aspecto se mide:

Nivel de estrés

Razones para el incremento del nivel de estrés

Capacitación para controlar el estrés

Capacidad para enfrentar el estrés

En estos aspectos se obtienen los mayores porcentajes en las categorías de bajo y moderado (Ver figura 3.12). En la pregunta relacionada con que si existen razones para que aumente el nivel de estrés en los próximos 6 meses, el 100% plantea no tener ninguna (Ver figura 3.13), esto corrobora lo analizado en el desarrollo de este capítulo, que el trabajo no constiuye una fuente de tensión en la UEB Mártires Panamá. A la interrogante sobre si ha recibido capacitación para enfrentar el estrés, sólo 1 respondió afirmativamente, mientras que la mayoría contestó negativamente. (Ver Figura 3.14).

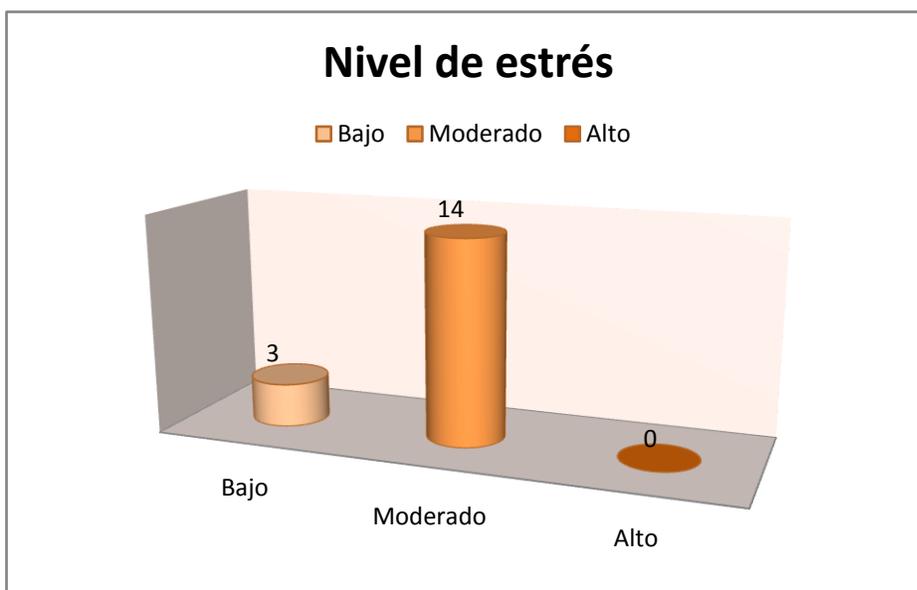


Figura 3.12: Calificación del nivel de estrés. Fuente: Elaboración propia.

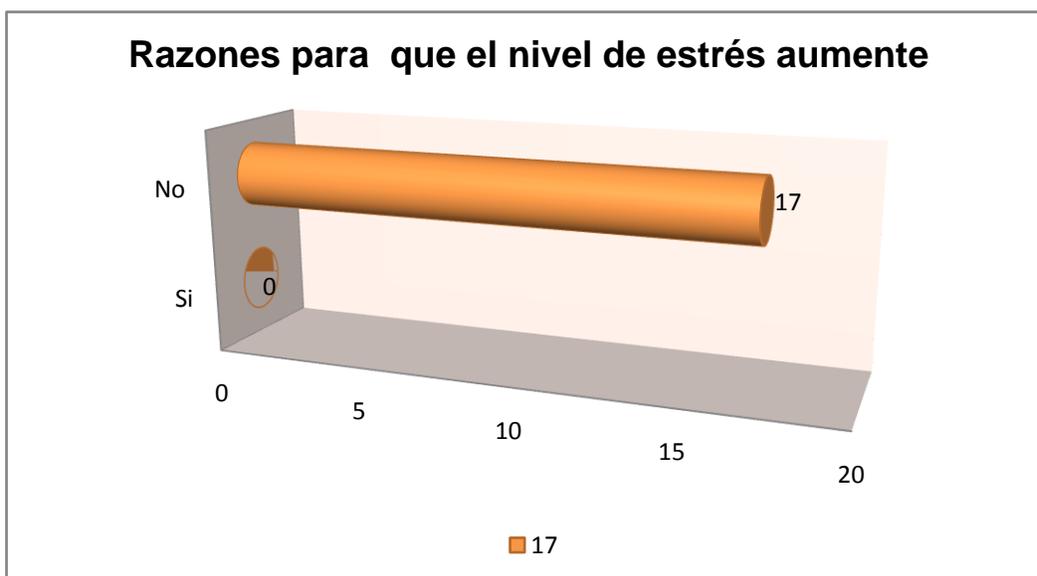


Figura 3.13: Razones que inciden en el aumento del estrés. Fuente: Elaboración propia.



Figura 3.13: La capacitación que recibe para controlar el estrés. Fuente: Elaboración propia.

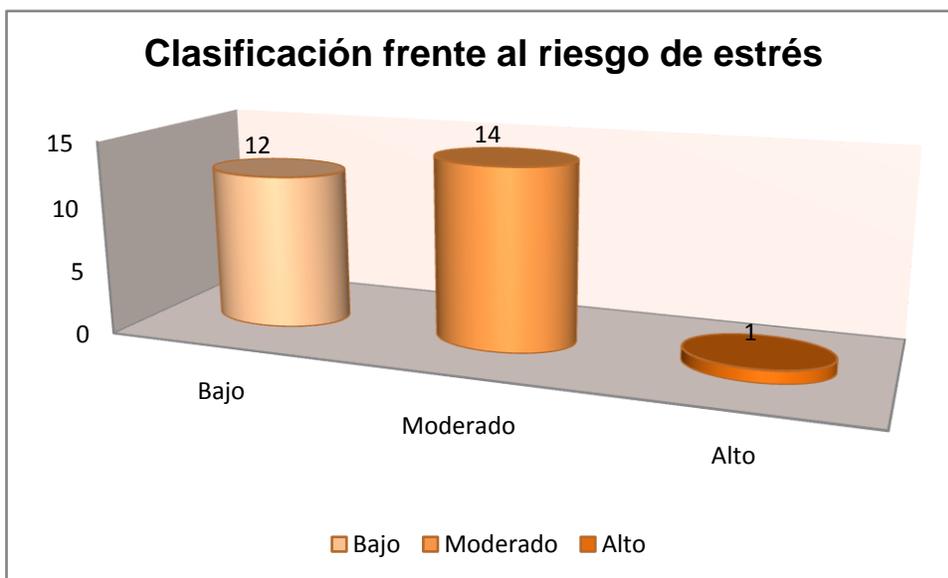


Figura No 3.14: La calificación de la capacidad frente al estrés. Fuente : Elaboración propia.

Con los cuatro factores de vulnerabilidad con que se trabajó todos denotaron presencia de problemas, siendo éstos:

Nivel de estrés

Razones para el incremento del nivel de estrés

Capacitación para controlar el estrés

Capacidad para enfrentar el estrés

VIII. Elaboración de un programa de intervención.

En el **Anexo 37** se exponen las medidas que deben tomarse en consideración por la Dirección de la Empresa y de la UEB Mártires Panamá, las que están en función del presente estudio realizado sobre los estresores.

Para el caso de las manifestaciones orgánicas las propuestas a realizar en esta investigación están relacionadas con el sistema osteomuscular, debido a que para el resto de los sistemas se hace necesario contar con estudios propios de las ciencias médicas y psicológicas, debiendo establecerse un cronograma por parte de la Dirección de Recursos Humanos que establezca fechas, trabajadores a examinar y las especialidades que están implicadas, debiendo establecer acuerdos con las instituciones de salud de la provincia de Cienfuegos.

IX. Seguimiento y control del programa.

Esta fase debe ser llevada a cabo por los especialistas de Seguridad y Salud de la Organización, debido a que se refiere fundamentalmente a que luego de ser implantadas las intervenciones propuestas en el presente trabajo, se deben utilizar indicadores que propicien conocer hasta qué punto dichas acciones han mejorado las situaciones identificadas como nocivas para la salud de los trabajadores implicados.

Conclusiones parciales:

1. Se aplica en la UEB Mártires Panamá un instrumento de identificación y evaluación de factores de Riesgos Psicosociales tomado de la bibliografía consultada en la presente investigación, que permitió identificar que las cuatro variables establecidas en el mismo están evaluadas de adecuadas y muy adecuadas, llegándose a la conclusión que no están presentes en la UEB efectos negativos relativos a estos factores de riesgos.
2. Se realizó un estudio de identificación de estresores, manifestaciones orgánicas y de vulnerabilidad a los trabajadores de la UEB Mártires Panamá, identificándose que en estos tres aspectos existen problemas, existiendo pocas afecciones en la salud de los trabajadores, y no existencia de problemas con las afecciones identificadas y su relación con el estrés.
3. Se le propone a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa Avícola Cienfuegos un conjunto de acciones relacionadas con las deficiencias encontradas en el presente trabajo, que implican realizar estudios propios de la disciplina Estudio del Trabajo y otras que están referidas a estudios médicos y psicológico que ayuden a valorar la situación del los trabajadores que laboran en la UEB realizados desde el punto de vista de estas ciencias.

*Conclusiones
Generales*



Conclusiones generales

1. Existen un conjunto de investigaciones que anteceden al presente trabajo donde se exponen criterios que posibilitan el diagnóstico y mejora del Proceso de Prevención de Riesgos Laborales, a tono con las normativas y retos actuales de la seguridad y salud los cuales serán tenidos en cuenta para la propuesta del procedimiento a elaborar en el presente trabajo.
2. Se analizan criterios que permiten identificar que el factor de riesgo potencial que más incide en las empresas avícolas es el relacionado con el de tipo biológico, lo cual posibilitó analizar aspectos relacionados con conceptos, evaluación y control de factores de riesgos de esta índole.
3. Se identificó una lista de chequeo dada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social en Cuba, la que permite estudiar el factor riesgo biológico, y aunque no es posible valorarlo sí se pueden detectar y disminuir las contaminaciones debido a estos riesgos, según los criterios de autores estudiados en el presente investigación.
4. Se escogió una metodología de valoración de los factores de riesgos psicosociales, donde se estudian cuatro variables que afectan la salud de los trabajadores desde el punto de vista psicosocial, destacándose de esta forma, las situaciones desfavorables o muy insatisfactorias, así como posibles acciones de mejoras relativas a esta temática.
5. De investigaciones anteriores se aplicaron herramientas de diagnóstico al proceso de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa Avícola Cienfuegos que permitieron identificar un conjunto de debilidades referidas a la temática preventiva, las cuales son estudiadas en el presente trabajo.
6. Se aplica en la UEB Panamá un instrumento de identificación y evaluación de factores de Riesgos Psicosociales tomado de la bibliografía consultada en la presente investigación, que permitió identificar que las cuatro variables establecidas en el mismo están evaluadas de adecuadas y muy adecuadas, llegándose a la conclusión que no están presentes en la UEB efectos negativos relativos a estos factores de riesgos.
7. Se realizó un estudio de identificación de estresores, manifestaciones orgánicas y de vulnerabilidad a los trabajadores de la UEB Mártires Panamá, identificándose que en estos tres aspectos existen problemas, existiendo pocas afecciones en la salud de los

trabajadores, y no existencia de problemas con las afecciones identificadas y su relación con el estrés.

8. Se le propone a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa Avícola Cienfuegos un conjunto de acciones relacionadas con las deficiencias encontradas en el presente trabajo que implican realizar estudios propios de la disciplina Estudio del Trabajo y otras están referidas a estudios médicos y psicológico que ayuden a valorar la situación del los trabajadores que laboran en la UEB realizados desde el punto de vista de estas ciencias.

Recomendaciones



Recomendaciones

1. Continuar aplicando el procedimiento de estudio de factores de riesgos psicosociales en el resto de las unidades que conforman la Empresa Avícola Cienfuegos, con el objetivo de conocer que elementos relacionados con la organización del trabajo están afectando a los empleados de la institución.
2. Aplicar las medidas propuestas en la presente investigación, las cuales están relacionadas con el estado de salud de los trabajadores de la UEB Mártires Panamá, pertenecientes a la empresa estudiada.
3. A partir del estudio de estresores, manifestaciones orgánicas y vulnerabilidad se detectaron un conjunto de afecciones en la salud de los trabajadores, debiendo establecerse análisis médicos y psicológicos para determinar hasta qué punto esas afecciones han sido provocadas por las características del trabajo a realizar.

Bibliografia



Bibliografía.

- Alhama Belamaric, Rafael. (n.d.). Las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT). Factores para su potenciación. Retrieved December 8, 2010, from <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh1/nfororgt.htm>.
- Alhama Belamaric, Rafael. (n.d.). Las nuevas formas de organización del trabajo. Factores para la potenciación del trabajo. Retrieved December 8, 2010, from http://www.wikilearning.com/monografia/las_nuevas_formas_de_organizacion_del_trabajo-factores_para_la_potenciacion_del_trabajo/11632-1.
- Álvarez Fernández, Carlos Javier. (n.d.). Modelos de organización del trabajo. Retrieved December 8, 2010, from <http://www.elergonomista.com/dom02.html>.
- Ashman ,Latoya. (2007). Estudio de factores de riesgos psicosociales de la Facultad Ciencias Economicas y Empresariales de la Universidad de Cienfuegos. CIENFUEGOS "CARLOS RAFAEL RODRÍGUEZ".
- Aspecto humano en la organización del trabajo. (n.d.). . Retrieved December 8, 2010, from <http://apuntes.rincondelvago.com/aspecto-humano-en-la-organizacion-del-trabajo.html>.
- Berrocal, C., & Vásquez, M. (1995). Encuesta de estresores.
- Cabrera, Juan Carlos. (n.d.). Seguridad y Salud en el trabajo, la obligación de las empresas. Retrieved December 14, 2010, from file:///G:/W%20de%20Pp/Columnista-Invitado_001.aspx.htm.
- Cabrera, Juan Carlos. (n.d.). Seguridad y Salud en el trabajo, la obligación de las empresas. Retrieved December 14, 2010, from file:///G:/W%20de%20Pp/Columnista-Invitado_001.aspx.htm.
- Características De La Seguridad Y Salud Ocupacional Ensayos y Documentos. (n.d.). . Retrieved from <http://www.buenastareas.com/temas/caracteristicas-de-la-seguridad-y-salud-ocupacional/0>.
- ¿Cómo Evaluar los Riesgos Psicosociales en la Empresa? Metodologías, Oportunidades y Tendencias. (n.d.). . Retrieved December 16, 2010, from <http://www.acosomoral.org/pdf/sevilla06/0303.pdf>.
- Cuáles son los nuevos modelos de organización del trabajo en las empresas del Ibex, artículo de Expansión. (n.d.). . Retrieved December 8, 2010, from

<http://news.university.ie.edu/2009/05/cuales-son-los-nuevos-modelos-de-organizacion-del-trabajo-en-las-empresas-del-ibex-articulo-de-expansion.html>.

Curso Gratis Online - Máster en Gestión Integral: Calidad, Medioambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo. Título Propio de la Universidad de las Islas Baleares - ASIMAG. (n.d.). . Retrieved December 14, 2010, from file:///G:/alpha%20trab/master-universitario-en-gestion-integral-calidad-medioambiente-y-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html.

Curso Gratis Online - Máster en Gestión Integral: Calidad, Medioambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo. Título Propio de la Universidad de las Islas Baleares - ASIMAG. (n.d.). . Retrieved December 14, 2010, from file:///G:/alpha%20trab/master-universitario-en-gestion-integral-calidad-medioambiente-y-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html.

De Pablo, Antonio. (n.d.). Nuevas formas de organización del trabajo: una realidad variada y selectiva. Retrieved December 8, 2010, from <http://www.ucm.es/BUCM/cee/doc/03010062.htm>.

Definicion organizacion internacional del trabajo. (n.d.). . Retrieved December 8, 2010, from <http://es.answers.yahoo.com/question/index?gid=20080614044229AALV6fH>.

Derechos y organización del trabajo. (n.d.). . Retrieved December 8, 2010, from http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/index_es.htm.

Diez ,Milagros. (n.d.). Los riesgos psicosociales en el trabajo - La Insignia. Retrieved December 16, 2010, from http://www.lainsignia.org/2005/agosto/econ_003.htm.

Espinosa Infante, Elvia, & Pérez Calderón, Rebeca. (n.d.). Calidad total. Una alternativa de organización del trabajo en México. Retrieved December 8, 2010, from <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num5/doc05.htm>.

Etapas de organización del trabajo. (n.d.). . Retrieved December 8, 2010, from http://sistemas.itlp.edu.mx/tutoriales/procesoadmvo/tema3_3.htm.

EvaluaciodeFactoersdeRiesgoNOBSA.pdf (Objeto application/pdf). (n.d.). . Retrieved December 16, 2010, from http://www.laseguridad.ws/consejo/consejo/html/memorias/Memorias_Complementarias_Congreso_39/archivos/trabajos/seguridad/EvaluaciodeFactoersdeRiesgoNOBSA.pdf.

- EvaluaciodeFactoersdeRiesgoNOBSA.pdf (Objeto application/pdf). (n.d.). . Retrieved December 16, 2010, from http://www.laseguridad.ws/consejo/consejo/html/memorias/Memorias_Complemetarias_Congreso_39/archivos/trabajos/seguridad/EvaluaciodeFactoersdeRiesgoNOBSA.pdf.
- Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales. (n.d.). . Retrieved December 16, 2010, from http://www.ujaen.es/serv/serobras/SPRL/ERGONOMIA/PSICOSOCIOLOGIA/ficha_general_riesgos_psicosociales.pdf.
- Factores de riesgo laboral psicosociales. (n.d.). . Retrieved December 16, 2010, from <http://www.monografias.com/trabajos16/riesgo-psicosocial/riesgo-psicosocial.shtml>.
- Factores_psicosociales_de_riesgo_laboral.pdf (Objeto application/pdf). (n.d.). . Retrieved December 16, 2010, from http://www.maximizar.com.co/pdf/FACTORES_PSICOSOCIALES_DE_RIESGO_LABORAL.pdf.
- La Organización del trabajo en la empresa ante las nuevas exigencias del mercado. (n.d.). . Retrieved December 8, 2010, from <http://www.cpi.upv.es/noticias-y-eventos/noticias-y-eventos-circulo-empresarial/i/1215/182/la-organizacion-del-trabajo-en-la-empresa-ante-las-nuevas-exigencias-del-mercado>.
- La organización: conceptos, principios y la división del trabajo. (n.d.). . Retrieved December 8, 2010, from <http://www.monografias.com/trabajos56/conceptos-organizacion/conceptos-organizacion.shtml>.
- La organización del trabajo y los salarios. El perfeccionamiento empresarial. El ahorro y la eficiencia económica. (n.d.). . Retrieved December 8, 2010, from <http://edicionesanteriores.trabajadores.cu/xix%20congreso%20de%20la%20ctc/DOSSIER/resoluciones/perfeccionamiento.htm>.
- Lahera, M. (2000). Cuestionario de evaluacion de factores de riesgos psicosociales.
- Las agencias de información. La organización del trabajo. (n.d.). . Retrieved December 8, 2010, from <http://recursos.cnice.mec.es/media/prensa/bloque7/pag6.html>.
- Leon Bennett, Kevin. (2005, July). Estudio de Riesgos Psicosociales en el Instituto Provincial de Estudios Laborales. CIENFUEGOS "CARLOS RAFAEL RODRÍGUEZ".

- Lolo, Romasn. (n.d.). Sistema Integrado de Gestión Ambiental-Salud y Seguridad Ocupacional - Monografias.com. Retrieved December 14, 2010, from file:///G:/W%20de%20Pp/sisteint.shtml.
- Lorenzo, Natalia. (n.d.). Evolución histórica de la organización del trabajo. Retrieved December 8, 2010, from <http://www.mailxmail.com/curso-recursos-humanos-empresa/evolucion-historica-organizacion-trabajo>.
- Mansilla Izquierdo, Fernando. (n.d.). Concepto de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Retrieved December 16, 2010, from http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_2.shtml.
- Manual para la aplicación del método istas 21. (n.d.). . Retrieved December 16, 2010, from <http://www.ccooasturias.es/saludlaboral/dat/31.pdf>.
- Marí i Domènec, Gabriel. (n.d.). La toma de decisiones y la organización del trabajo en la empresa: reflexiones en torno a ellas. Retrieved December 8, 2010, from <http://www.eltallerdigital.com/informacion.jsp?idArticulo=11>.
- México - DIF | Infancia y Adolescencia. (n.d.). . Retrieved December 16, 2010, from <http://dif.sip.gob.mx/infanciaadolescencia/?contenido=227>.
- Navaro Melia, Jose Lluís. (n.d.). ISTAS: Riesgos psicosociales. Retrieved December 16, 2010, from <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3185>.
- NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social. (n.d.). . Retrieved December 15, 2010, from file:///G:/christy/Nueva%20carpeta%20(2)/ntp_603.pdf.
- Organización Científica del Trabajo. Frederick Taylor. (n.d.). . Retrieved December 8, 2010, from <http://www.elprisma.com/apuntes/curso.asp?id=13>.
- Organización del trabajo y negociación colectiva. (n.d.). . Retrieved December 8, 2010, from http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sind_for/godio/index.htm.
- Organización del trabajo. Evolución histórica. (n.d.). . Retrieved December 8, 2010, from <http://www.mailxmail.com/curso-empresa-recursos-humanos-organigrama/organizacion-trabajo-evolucion-historica>.
- Organización formal e informal. (n.d.). . Retrieved December 8, 2010, from http://sistemas.itlp.edu.mx/tutoriales/procesoadmvo/tema3_2.htm.

Paredes Olvera, Ada Maribel. (n.d.). Terminología Y Concepto De Organización Del Trabajo. Retrieved December 8, 2010, from

<http://www.buenastareas.com/ensayos/Terminologia-Y-Concepto-De-Organizacion-Del/92239.html>.

Prevención de Riesgos Laborales OHSAS 18001. (n.d.). . Retrieved from

<http://www.cursosfemxa.es/gestion-de-la-prevencion-de-riesgos-laborales-ohsas-18001/>.

ProcedEvalRiesgosPsico.pdf (Objeto application/pdf). (n.d.). . Retrieved December 16, 2010, from <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/76DF548D-769E-4DBF-A18E-8419F3A9A5FB/145962/ProcedEvalRiesgosPsico.pdf>.

Procesos de trabajo, organización del trabajo y

condiciones y medio ambiente de trabajo. (n.d.). . Retrieved December 8, 2010, from <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/59/caphumano.htm>.

Queipo, Beatriz, & Useche, María Cristina. (n.d.). Estrategias en la organización del trabajo en empresas de telecomunicaciones en el estado de Zulia 1997-2004 - Dialnet. Retrieved December 8, 2010, from

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2953842>.

Revista Lideres.ec - Seguridad y Salud en el trabajo, la obligación de las empresas.

(n.d.). . Retrieved December 14, 2010, from file:///G:/W%20de%20Pp/Columnista-Invitado_001.aspx.htm.

Riesgo Psicosocial | RHT Consultoría en Recursos Humanos. (n.d.). . Retrieved

December 16, 2010, from <http://www.rhtconsultores.net/riesgo-psicosocial>.

Riesgo psicosociale. (n.d.). . Retrieved December 16, 2010, from

http://www.google.com/images?hl=es&q=riesgo+psicosociale&um=1&ie=UTF-8&source=univ&ei=2RkJTd2DFMX_lgfJm-GTAQ&sa=X&oi=image_result_group&ct=title&resnum=4&ved=0CDwQsAQwAw&biw=986&bih=554.

Riesgos psicosociales. (n.d.). . Retrieved December 16, 2010, from

http://es.wikipedia.org/wiki/Riesgos_psicosociales.

Riesgos psicosociales laborales: en el puento de mira. (n.d.). . Retrieved December 16, 2010, from zotero://attachment/1/.

- Riesgos psicosociales. Guía para la prevención. (n.d.). . Retrieved December 16, 2010, from http://www.ila.org.pe/publicaciones/docs/guia_riesgos_psicosociales.pdf.
- Riesgos psicosociales.pdf (Objeto application/pdf). (n.d.). . Retrieved December 16, 2010, from <http://aragon.ugt.org/slaboral/riesgos%20psicosociales.pdf>.
- Saludas Trigo, José Luis. (n.d.). Organización científica del trabajo. Retrieved December 8, 2010, from <http://www.mailxmail.com/curso-revolucion-industrial-sus-consecuencias-3-3/organizacion-cientifica-trabajo>.
- Santiago Escárez ,San Martín. (2010). Gestión de la Seguridad.com - Inicio. *Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Retrieved December 14, 2010, from file:///G:/alpha%20trab/Gesti%C3%B3n%20de%20la%20Seguridad%20.com%20-%20Inicio.htm.
- Santiago Escárez San Martín. (2007). Seguridad y Salud en el Trabajo. Retrieved from <http://www.gestiondelaseguridad.com/>.
- Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional. (n.d.). . Retrieved from http://www.goldfields.com.pe/seguridad_salud/Procedimientos_Administracion_Sistema/SSO-P%2002.02%20Gesti%C3%B3n%20de%20Cambio.pdf.
- Sistema Integrado de Gestión Ambiental-Salud y Seguridad Ocupacional. (n.d.). .
- Sistema Integrado de Gestión Ambiental-Salud y Seguridad Ocupacional. (n.d.). . Retrieved December 14, 2010, from file:///G:/W%20de%20Pp/sisteint.shtml.
- Sistema Integrado de Gestión Ambiental-Salud y Seguridad Ocupacional. (n.d.). .
- Sistema Integrado de Gestión Ambiental-Salud y Seguridad Ocupacional. (n.d.). . Retrieved December 14, 2010, from file:///G:/W%20de%20Pp/sisteint.shtml.
- Soler Sanchez,maria Isabel. (2008). La evaluacion de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector hortofruticola: el cuestionario FAPSIHOS. De murcia departamento de psiquiatria y psicologia social.
- Thompson, Ivan. (n.d.). Definición de Organización. Retrieved December 8, 2010, from <http://www.promonegocios.net/empresa/definicion-organizacion.html>.
- Tor,Dr.Dámaso. (2001, July 23). Sistema Integrado de Gestión Ambiental-Salud y Seguridad Ocupacional. Retrieved from <http://www.monografias.com/trabajos12/sisteint/sisteint2.shtml>.

Vallejo Gonzalez, Jose Luis. (n.d.). Factores de riesgo psicosociales (Primera Parte). Retrieved December 16, 2010, from <http://www.ergocupacional.com/4910/39203.html>.

Velasquez Fernández, Manuel, M. V. (n.d.). La respuesta jurídico-legal ante los riesgos psico-sociales en el trabajo: criterios de actuación. Retrieved December 16, 2010, from <http://www.areasrh.com/salud%20laboral/psicosociales1.htm>.

Villalva ,Juana. (n.d.). Tipos de riesgos - Monografias.com. Retrieved December 16, 2010, from <http://www.monografias.com/trabajos35/tipos-riesgos/tipos-riesgos.shtml>.

Retrieved December 8, 2010, from <http://www.eumed.net/tesis/2007/merzr/7.htm>

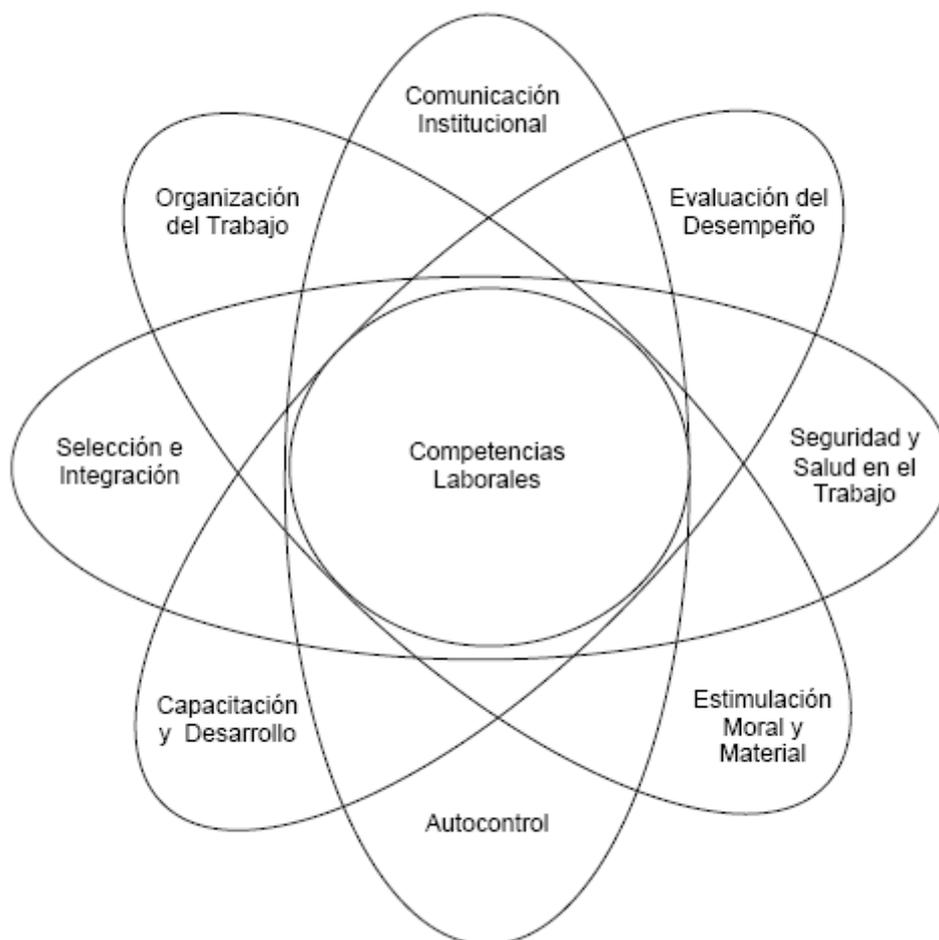
Anexos

Anexos

Anexo 1

Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano-Requisitos.

Fuente: NC 3001:2007.



Anexo 2

Conceptos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, dados por diferentes autores.

Fuente: Elaboración Propia.

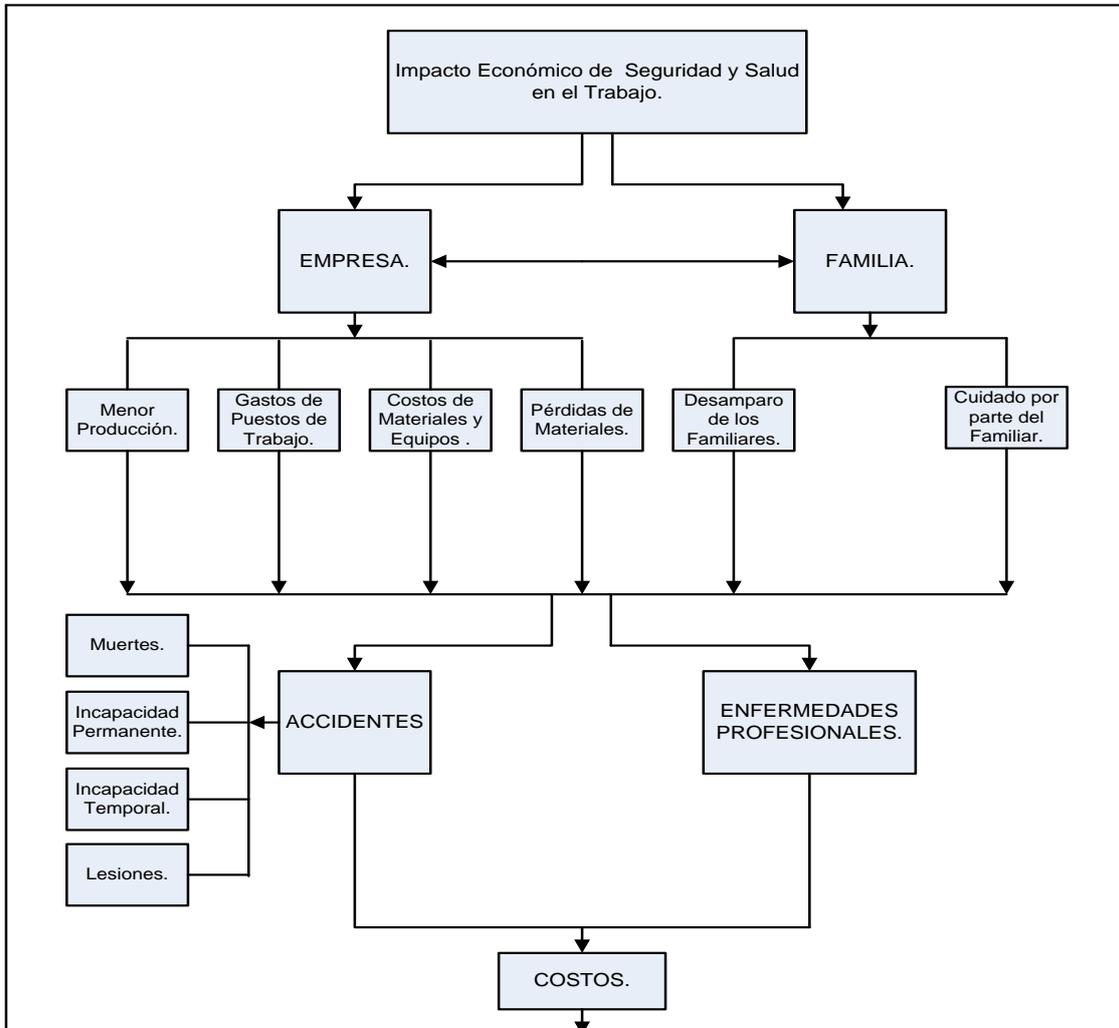
| AUTOR | CONCEPTO |
|---|---|
| Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995). | Disciplina que estudia las condiciones materiales que ponen en peligro la integridad física de los trabajadores provocando accidentes. |
| Instituto Navarro de Salud Laboral (2001). | Es todo lo que se haga para eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo. |
| (NC 18000: 2004) | Actividad orientada a crear condiciones, capacidades y cultura para que el trabajador y su organización puedan desarrollar la actividad laboral eficientemente, evitando sucesos que puedan originar daños derivados del trabajo. |
| (Camargo, 2006). | Conjunto de elementos y condiciones que buscan garantizar un trabajo seguro y confortable para el trabajador. |

| | |
|---------------------------------|---|
| <p>(Morejón Revilla, 2007).</p> | <p>Actividad orientada a crear las condiciones para que el trabajador pueda desarrollar su labor eficientemente y sin riesgos, evitando sucesos que afecten su salud e integridad, el patrimonio de la entidad y el medio ambiente, debe integrarse a la actividad empresarial como sistema, a partir de su importancia para el logro de los objetivos estratégicos de la organización y el incremento de la calidad de vida de los trabajadores.</p> |
| <p>Resolución 39 / 2007.</p> | <p>Actividad para alcanzar el bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores y proteger el patrimonio de la entidad y el medio ambiente, al eliminar, controlar o reducir al mínimo los riesgos. Se auxilia de las ciencias y de distintas disciplinas como la seguridad, la higiene, la medicina del trabajo y la ergonomía.</p> |
| <p>(Gaceta Oficial, 2007).</p> | <p>Es la prevención de los riesgos que pueden afectar a las personas, las instalaciones y el ambiente, incluyendo también los daños que inciden en la calidad de los productos y servicios, la competitividad y la eficiencia económica.</p> |
| <p>(Padilla, 2008).</p> | <p>Es el sistema de medidas legislativas, técnicas, socio- económicas, organizativas e higiénico-sanitarias; dirigidas a crear condiciones de trabajo que garanticen la seguridad, la salud y capacidad laboral de los trabajadores.</p> |

Anexo 3

Impacto Económico de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fuente: González, González (2009)



Costo de mano de obra.

- Tiempo perdido por el accidentado directa.
- Tiempo perdido por otros trabajadores.
- Horas extras trabajadas para recuperar la producción.
- Tiempo dedicado al accidentado por el jefe.
- Salario del remplazante para sustituir al accidentado (si es un nuevo contrato)

Costos de materiales de producción.

- Daños causados a la maquinaria y herramientas.
- Daños causados a materiales, productos y materias primas.
- Disminución de la producción o pérdida de rendimiento por desocupación de la maquina.

Costos generales.

- Tiempo dedicado al accidente por el personal técnico.
- Tiempo dedicado al accidente por el personal de Recursos Humanos.
- Tiempo dedicado al accidentado por el técnico de Seguridad del Trabajo.
- Gastos de traslado del accidentado hacia el centro de atención hospitalaria.
- Costos fijos imputables al tiempo perdido y /o a la paralización del proceso productivo.
- Costos generados por un proceso judicial (multas, sanciones, recargos).

Anexo 4

Conceptos sobre el término Riesgo, dados por diferentes autores.

Fuente: Elaboración Propia.

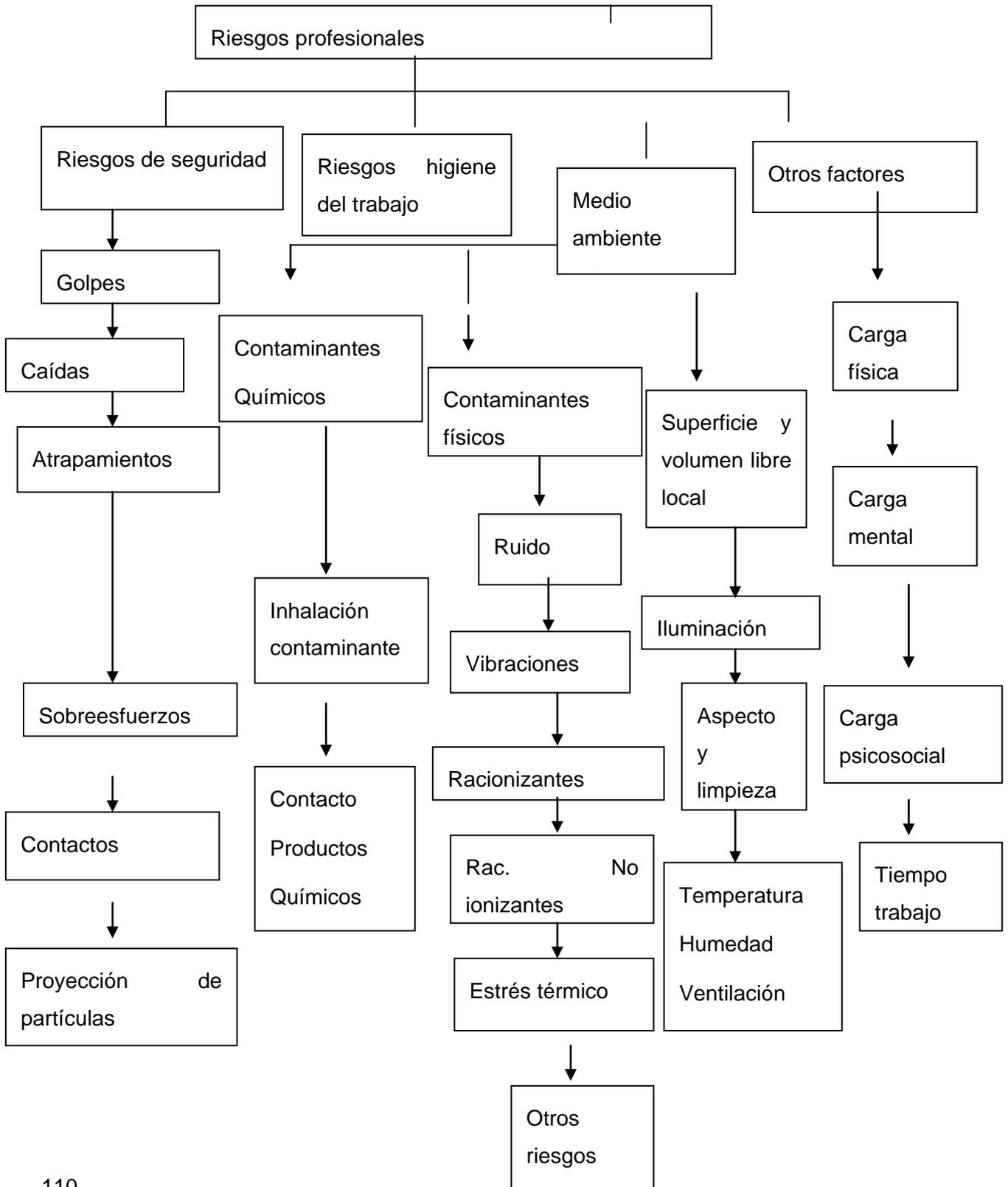
| AUTOR | CONCEPTO |
|--|--|
| (Aguirre, 1986). | Posibilidad presente de la ocurrencia de un hecho infausto. |
| (Domínguez, 1993). | Es la posibilidad de que ocurra un daño a la salud de las personas causado a través de accidentes, enfermedades, incendios o averías. |
| Documento divulgativo Evaluación de riesgos laborales, INST. Y norma UNE 81902 – 1996 EX). | Es la combinación de la frecuencia o probabilidad y de las consecuencias que puedan derivarse de la materialización de un peligro. |
| (Norma OHSAS 18001:1999) | Combinación de la probabilidad y consecuencias de que ocurra un específico suceso peligroso. |
| (Sevilla, 2002). | Es la posibilidad de ocurrencia de eventos indeseados como consecuencia de condiciones potencialmente peligrosas creadas por las personas y por diferentes factores u objetos. |
| (Perdomo, 2002). | Expresa la posibilidad de pérdida de la vida o daño a la persona o propiedad. |
| (Cirujano, 2002). | Es la probabilidad de que la capacidad para ocasionar daños se actualice en las condiciones de utilización o de exposición, así como la posible importancia de los daños. |

| | |
|--------------------------------|---|
| <p>(Lavell, 2002).</p> | <p>Es la probabilidad que se presente un nivel de consecuencias económicas iniciales o ambientales en un sitio en particular y durante un período de tiempo definido, se obtiene de relacionar las amenazas con la vulnerabilidad de los elementos expuestos.</p> |
| <p>(Romero Fernández,2006)</p> | <p>Es la posibilidad de que un trabajador o instalación sufra determinado daño derivado del trabajo.</p> |
| <p>Resolución 39/2007.</p> | <p>Una combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso con la gravedad de las consecuencias que pueda causar el evento.</p> |

Anexo 5

Clasificación de los Riesgos Laborales.

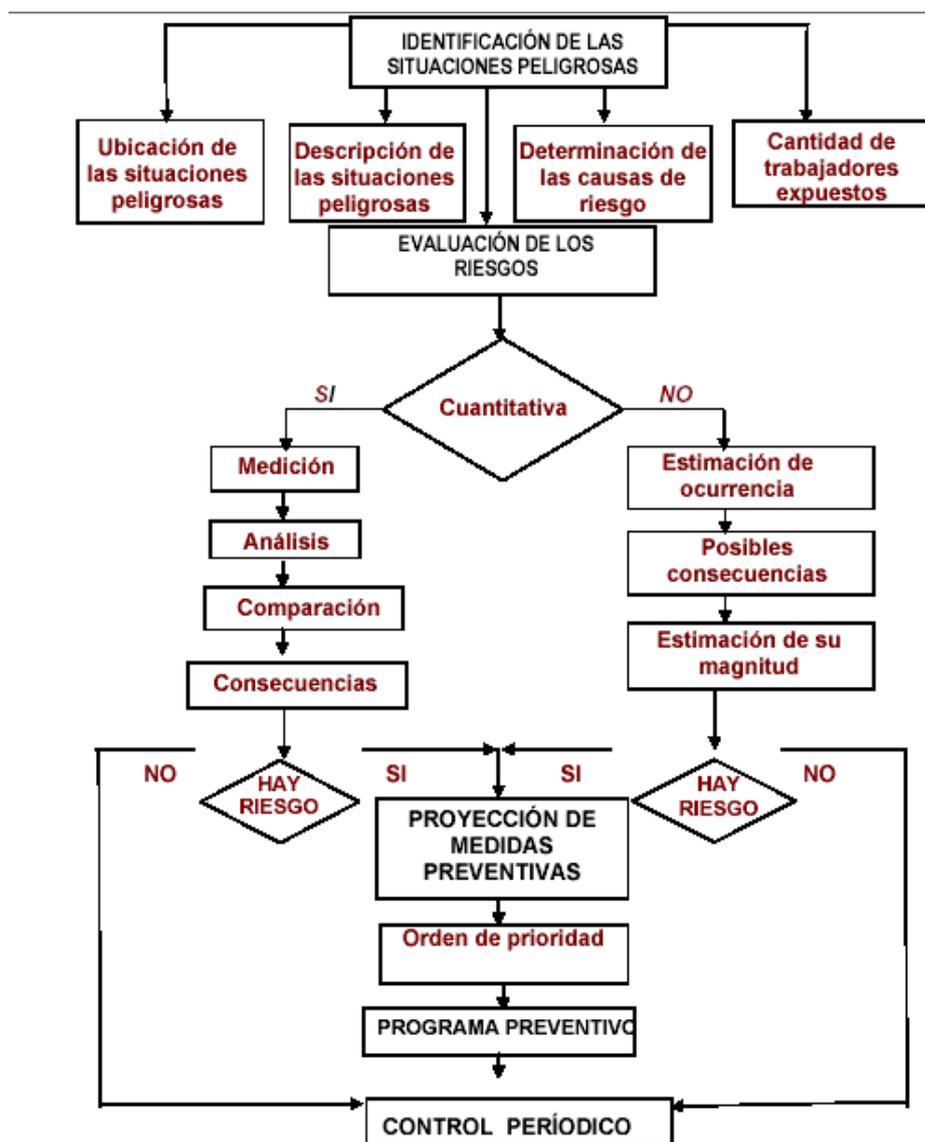
Fuente: Cortés, Díaz (2002).



Anexo 6

Procedimiento para la identificación, evaluación y control de riesgos.

Fuente: Rodríguez, González (2007).



. Anexo 7

Método de la Observación

Métodos que se utilizan para la Identificación de Situaciones Peligrosas.

Fuente: (Rodríguez González, 2007).

Este es el método más sencillo y a la vez más importante y general en la identificación de situaciones peligrosas. Es sencillo porque puede ser utilizado por cualquier persona que realice la identificación aunque no haya recibido un entrenamiento previo y es el más importante porque cuando es empleado por un técnico de experiencia conduce a los mejores resultados en el más breve tiempo.

El método de la observación, aunque es complementario de todos los demás métodos, constituye también por sí mismo un método independiente. Este método es muy efectivo cuando lo emplean los jefes directos que pueden observar el trabajo en todo su proceso. Las observaciones deben cubrir el uso de las herramientas, los materiales y los equipos, así como los métodos de trabajo inseguros o actos que indican una carencia de plan o un error al no considerar todas las circunstancias que rodean al trabajador en su sistema de trabajo.

Método de las listas de chequeos.

Una lista de chequeo es un conjunto de proposiciones o preguntas que permiten identificar los peligros y las situaciones peligrosas en una entidad.

Las proposiciones o preguntas se confeccionan a partir de la legislación vigente (normas, resoluciones, entre otras.), la consulta de libros de texto y revistas especializadas o en el propio manual de instrucciones del fabricante.

Mapa de Riesgos.

El mapa de riesgos o Topograma, es un método sencillo y en ocasiones muy eficaz para identificar riesgos. Este método consiste en señalar, mediante símbolos, letras y colores; los riesgos presentes en un área determinada e incluso, se puede emplear para puestos de trabajo específicos donde prevalecen altos riesgos.

El mapa nos indica los lugares donde hay que extremar las medidas preventivas y de control de riesgos, la divulgación, la señalización y la instrucción de los trabajadores. El mapa se puede confeccionar para un riesgo específico o para más de uno, depende de los intereses de cada área o lugar. A veces, la agrupación de muchos riesgos resulta complicada y no efectiva. Para confeccionar un mapa de riesgos lo primero es hay que

determinar es cuál o cuáles riesgos se van a ubicar en el mapa. Una vez determinados, se confecciona el mapa. El mapa de riesgos no tiene un comportamiento permanente en el tiempo, pues está sujeto a modificaciones según las variaciones de las condiciones de trabajo.

Encuestas.

La aplicación de encuestas correctamente diseñadas permite obtener información sobre las situaciones peligrosas y los riesgos de muchas personas. Deben aplicarse a trabajadores, directivos con amplio conocimiento de la actividad que se realiza en el puesto de trabajo, en el proceso, en el área o en la empresa, según sea la amplitud que abarque esta.

Su calidad está determinada por el conocimiento que posean los que la confeccionan, aunque siempre debe dejarse la posibilidad al encuestado de incluir algún riesgo que considere importante y no aparezca en la encuesta.

Técnica de Incidentes Críticos.

Se considera como incidente aquellos eventos dentro del ambiente de trabajo que tienen el potencial de provocar importantes efectos positivos o negativos en los objetivos del sistema. Son críticos aquellos que sus efectos resulten negativos y en otras condiciones pueden constituirse en accidentes.

Los incidentes críticos constituyen una fuente importante de identificación de situaciones peligrosas.

Análisis de la Seguridad basado en el Diagrama de Análisis del Proceso. (OTIDA).

El OTIDA son las siglas por las que se conoce el diagrama de flujo o cursograma analítico o diagrama de análisis de proceso.

Un diagrama de procesos muestra una secuencia de todas las operaciones de un taller o en máquinas, las inspecciones, márgenes de tiempo y materiales que se deben utilizar en un proceso de fabricación o administrativo, desde la llegada de la materia prima hasta el empaque o arreglo final del producto terminado.

La técnica de análisis de seguridad a través del OTIDA consiste en considerar una por una las actividades que conforman parte del diagrama de procesos e identificar en cada una de ellas las situaciones peligrosas que pueden existir.

Esta técnica puede combinarse con algunas de las anteriores.

Técnica de Trabajo en Grupo.

Consiste en crear grupos integrados por trabajadores de experiencia, jefes directos, especialistas con conocimiento de los puestos del trabajo y los procesos así como aplicar técnicas como la tormenta de ideas, los grupos nominales.

Los resultados alcanzados en la aplicación de trabajo en equipo en los procesos de diagnóstico son satisfactorios.

Anexo 8

Técnicas de Evaluación de Riesgos en el Trabajo.

Fuente: (González, González, 2009).

Análisis Cualitativos:

Listas de chequeo del proceso: Se utilizan para Identificar riesgos simples y asegurar cumplimiento con normativa y Standard. Es de fácil utilización y puede ser utilizada en cualquier etapa de la planta, particularmente útil para la aplicación por ingenieros no expertos, si bien, la preparación del checklist deberá realizarla un ingeniero experto familiarizado con el funcionamiento de la planta y sea conocedor de los procedimientos. Es uno de los métodos de evaluación de riesgos más rápidos y baratos.

Análisis estadístico: Los índices de accidentes son utilizados como indicadores de la evaluación temporal de la seguridad en una empresa. Una disminución en la accidentalidad en la empresa se refleja en una evolución positiva de los índices. Por ello es normal la utilización de estos parámetros como elementos a tener en cuenta en la evaluación del éxito de la gestión. La OIT recomendó en 1962 el empleo de unos índices que son prácticamente de utilización universal, como medidores de accidentalidad.

Análisis preliminar de riesgos: El principal objetivo de un Análisis Preliminar de Riesgo (PHA) es identificar riesgos en las etapas iniciales del diseño de la planta e incluso es útil para determinar el lugar óptimo para el emplazamiento. Por tanto puede ser muy útil para el ahorro del tiempo / coste si se identifican en este momento los riesgos importantes en la planta futura. El PHA se centra en los materiales peligrosos y en los elementos importantes desde que se dispone de muy pocos detalles de la futura planta. A grandes rasgos es una revisión de dónde puede liberarse energía incontroladamente. Es por tanto una lista de riesgos relacionados con: materias primas, productos intermedios y finales (reactividades), equipos de planta, operaciones, equipos de seguridad etc. Como resultado se obtienen recomendaciones para reducir o eliminar riesgos en las posteriores fases del diseño de la planta.

Análisis what if?: El análisis "qué ocurriría si" consiste en determinar las consecuencias no deseadas originadas por un evento. Este tipo de análisis no está tan estructurado como análisis HAZOP o FMECA. Es un método del que no existe tanta información como el resto (es más artesanal) sin embargo los especialistas avezados en la aplicación de esta técnica consideran que es una herramienta fácil de emplear y menos tediosa que las

otras. El método puede aplicarse para examinar posibles desviaciones en el diseño, construcción, operación o modificaciones de la planta. Es importante destacar que suele ser un método potente únicamente si el equipo humano asignado es experimentado. El método utiliza la siguiente expresión: ¿Qué ocurriría si, por ejemplo, se cierra manualmente la válvula A en vez de la B que sería la correcta?

Análisis HAZOP o AFO: Consiste en revisar la planta en una serie de reuniones durante las cuales un equipo multidisciplinar realiza un “brainstorming”, bajo un método, sobre el diseño de la planta; con el objeto de identificar los riesgos asociados con la operación del sistema e investigar las posibles desviaciones de la operación normal de la planta, así como sus consecuencias. Puede usarse en plantas en operación, durante el proyecto cuando ya se tiene el proyecto definitivo y en fases de arranque. Es especialmente útil para identificar los riesgos para cambios propuestos en una instalación. El tiempo y costos invertidos dependen del tamaño de la planta a analizar y el número de áreas de investigación. No es efectivo a nivel costo / tiempo si el personal no tiene conocimiento de la metodología y del proceso.

Análisis de seguridad basado en OTIDA: En este método debe elaborarse primeramente el OTIDA para posteriormente analizar los riesgos potenciales en el proceso, utilizando la observación directa y recoger la información en un modelo.

Análisis de la seguridad del trabajo: También llamado “Análisis de Riesgos”, es el estudio en el cual se identifican los riesgos asociados a cada etapa de la ejecución de un trabajo, que puedan potencialmente provocar un accidente, tiene como finalidad realizar una identificación de los agentes de riesgo a los cuales están expuestos los trabajadores en la ejecución de sus tareas rutinarias dentro de la empresa. Para la identificación de estos riesgos, se requiere realizar un análisis de las tareas a través de una adecuada metodología (AST) que hará más seguras las tareas, no solo en beneficio de la empresa, sino también del personal mismo. La confección de un AST debe seguir los siguientes pasos:

- 1º Seleccionar el Trabajo a estudiar.
- 2º Dividir el trabajo en etapas sucesivas.
- 3º Identificar los riesgos y accidentes potenciales asociados a cada etapa del trabajo.
- 4º Determinar las medidas preventivas correspondientes.

Identificación y control de riesgos a través del trabajo en grupo (T G): Conformar al o los grupos, utilizando técnicas de solución de problemas en grupos (tormenta de ideas, reducción de listados, votación ponderada). Las etapas deben dividirse en:

Identificación de los riesgos.

Análisis y priorización.

Búsqueda de soluciones y selección.

Implementación de efectividad.

Inspección de seguridad: Técnica analítica que consiste en el análisis detallado de las condiciones de seguridad (máquinas, instalaciones, herramientas) a fin de descubrir las situaciones de riesgo que se derivan de ellas (condiciones peligrosas o prácticas inseguras) con el fin de adoptar las medidas adecuadas para su control, evitando el accidente (prevención) o reduciendo los daños materiales o personales derivados del mismo (protección).

Modernamente se utilizan otros términos para designar esta técnica, tales como estudios de seguridad, auditorías de seguridad, análisis de seguridad, estudios de evaluación de riesgo, etc. Cualquiera que sean las circunstancias resulta indispensable a fin de obtener el máximo rendimiento de la inspección de seguridad, que las personas encargadas de su realización establezcan un plan de actuación previo para el desarrollo de la misma.

Análisis preliminar del riesgo: Como su nombre lo indica, se considera la primera etapa en la evaluación de los riesgos. Comienza a partir de considerar la posibilidad de un accidente, entonces se identifica el sistema donde esto pudiera ocurrir, los eventos que posibilitarían su aparición y los componentes que estén relacionados con ello. Es un método primario de identificación, rápido, solo detecta causas inmediatas y debe complementarse con otros métodos.

Modelo de diagnóstico de excelencia en prevención de riesgos laborales: El modelo TH&SM se fundamenta en los tres elementos básicos de la prevención de la salud en la empresa: los aspectos técnicos, la gestión de la prevención y la cultura preventiva de la organización. Cuando en una organización confluyen los tres aspectos adecuadamente y se cumplen todos los criterios que cada uno de ellos requiere, se alcanza la excelencia preventiva.

Para alcanzar este objetivo, la organización cuenta con tres agentes básicos, la dirección, los trabajadores y los técnicos de prevención, actuando todos ellos como facilitadores en

el conjunto total de la acción preventiva. Sin embargo, cada uno de ellos juega un papel básico en determinados aspectos.

El modelo establece una serie de criterios que van a dar la forma del triángulo y la distancia de los vértices con respecto al origen. Utilizándose para la medición distintas herramientas, basándose en el criterio evaluado.

Criterio técnico: inspección.

Criterio de Gestión: auditoria.

Criterio de Cultura: observación.

De esta forma, con las sucesivas evaluaciones, la empresa no sólo conoce los puntos fuertes y débiles dentro de cada agente, sino que además conoce qué agente debe priorizar para mantener la equilateralidad del triángulo, en consecuencia la uniformidad de acción de los tres agentes. Una vez realizada la evaluación, para cada uno de los aspectos, se tendrá un valor dado. Para elegir la priorización de las actuaciones la organización seleccionará un elemento de actuación en aquel aspecto que tiene la puntuación más baja. Posteriormente se supondrá el valor que tendría dicho aspecto una vez solucionado el problema sobre el que se ha elegido actuar, obteniéndose una nueva relación entre los tres aspectos, eligiendo la siguiente actuación dentro del aspecto que siga valorado. Este proceso se repetirá hasta transformar el triángulo de riesgo preventivo en equilátero.

Es importante destacar que los tres aspectos sobre los que actúa el modelo, requieren actuaciones relacionadas con tres tipos diferentes de gestión empresarial:

Aspectos técnicos: Dirección por instrucciones (Dpl).

Aspectos de gestión: Dirección por objetivos (DpO).

Aspectos culturales: Dirección por valores (DpV).

Cuantitativos:

Análisis de modos de fallo, efectos y criticidad (FMECA): El análisis FMECA es una tabulación de los equipos de la planta / sistema, sus modos de fallo, efecto que acompaña a cada modo de fallo y un ranking de criticidad de todos los modos de fallo. El modo de fallo es una descripción de como falla el equipo. El efecto del modo de fallo es la respuesta del sistema o el accidente resultante de fallo. El análisis FMECA normalmente no examina el posible error humano del operador, sin embargo los efectos de una operación incorrecta son habitualmente descritos como un modo de fallo del equipo. El

análisis FMECA no es efectivo para identificar combinaciones de fallos que den lugar al accidente. Puede ser utilizado para identificar medidas de protección adicionales que puedan ser incorporadas al diseño, es válido para evaluar cambios de equipos resultantes de modificaciones en campo o para identificar la existencia de simples fallos que puedan generar accidentes. Es fundamental el perfecto conocimiento del sistema para poder evaluar la evolución del mismo tras el fallo.

Análisis de árbol de causas: El "árbol causal" es una técnica que permite, a partir de un accidente real ya sucedido, investigar sobre las circunstancias desencadenantes que han confluído en el mismo a fin de determinar sus causas primarias. Como cada accidente es único, el árbol causal también reproducirá con fidelidad tan solo lo que sucedió y no lo que pudiera haber acontecido adicionalmente.

Análisis de árbol de fallos (FTA: fault tree analysis): Tiene como objetivo reproducir todas las vías posibles que puedan conducir a un acontecimiento final antes de que éste suceda. Ante un determinado y posible accidente (normalmente grave) que puede ser generado por una multiplicidad de causas y circunstancias adversas, trata de conocer todas las posibles vías desencadenantes, identificando los fallos básicos y originarios. La probabilidad de materialización de tales fallos también deberá ser averiguada, para poder estimar cuál es la del acontecimiento final en cuestión. Se debe de tener una descripción del sistema y conocimiento de fallo y efectos. Esta información puede obtenerse con un análisis HAZOP o FMECA previos. Es una técnica inductiva de tipo cualitativo y cuantitativo, más compleja que la anterior, debido a que incorpora el análisis probabilística. Se puede utilizar tanto en la etapa de diseño como en operación.

Análisis de árbol de sucesos: Es una técnica de algún modo complementaria al "árbol de fallos y errores". Esta técnica del árbol de sucesos, desarrolla un diagrama gráfico secuencial a partir de sucesos "iniciadores" o desencadenantes, de significativa incidencia e indeseados, para averiguar todo lo que puede acontecer y, en especial, comprobar si las medidas preventivas existentes o previstas son suficientes para limitar o minimizar los efectos negativos. Evidentemente tal suficiencia vendrá determinada por el correcto análisis probabilística que esta técnica también acomete. El proceso de desarrollo general de los árboles de sucesos consta de las siguientes etapas:

Etapa previa, familiarización con la planta.

Identificación de sucesos iniciales de interés.

Definición de circunstancias adversas y funciones de seguridad previstas para el control de sucesos.

Construcción de los árboles de sucesos con inclusión de todas las posibles respuestas del sistema.

Clasificación de las respuestas indeseadas en categorías de similares consecuencias.

Estimación de la probabilidad de cada secuencia del árbol de sucesos.

Cuantificación de las respuestas indeseadas.

Verificación de todas las respuestas del sistema.

Análisis de Fiabilidad Humana (FHA): es una evaluación sistemática de todos los factores que influyen en las actuaciones de los trabajadores de la planta. Por tanto es un análisis minucioso de tareas. Es un método que consiste en describir las características del entorno requeridas para realizarla adecuadamente. Ésta técnica identifica los potenciales fallos humanos y las causas que pueden desencadenar el accidente. El resultado de su aplicación es un listado cualitativo de posibles sucesos no deseado originados por el fallo humano y una serie de recomendaciones para modificar la calificación, condiciones ambientales, preparación, para mejorar la capacidad de actuación del operador. Se puede utilizar en fase de diseño, en construcción y en operación.

Anexo 9

Métodos Generales de Evaluación de Riesgos.

Fuente: Rodríguez, González (2007).

Método de Alders Wallberg.

Este método, relaciona la magnitud del riesgo R con la posibilidad de que ocurra el accidente (P) y la posible consecuencia (C).

$$R = C \times P$$

Los valores de C se expresan en días de incapacidad.

Los valores de C y P aparecen en las tablas siguientes.

| POSIBILIDAD DE OCURRENCIA (C) | P |
|---|-----|
| El peligro totalmente eliminado. | 0 |
| Muy improbable (menos de una vez en diez años). | 0,1 |
| Improbable (una vez en diez años). | 1 |
| Poco probable (una vez en tres años). | 3 |
| Moderadamente probable (una vez en una año). | 10 |
| Probable (una vez en un mes). | 30 |
| DIAS DE INCAPACIDAD | C |
| Mínima. | 0,5 |
| Muy pequeña (uno a dos días de incapacidad). | 1 |
| Pequeña (tres a siete días de incapacidad). | 5 |
| Mediana (ocho a veintinueve días de incapacidad). | 15 |
| Seria (treinta a doscientos noventa y nueve días de incapacidad). | 70 |
| Muy seria (más de trescientos días de incapacidad). | 500 |

Método de William T. Fine.

Este método evalúa los riesgos a partir del grado de peligrosidad (GP). El GP resulta de multiplicar las posibles consecuencias de un accidente debido a la situación peligrosa (C) por la frecuencia con que se presenta la situación peligrosa (E) por la posibilidad de que ocurra el accidente (P). La ecuación se expresa como sigue:

$$GP = C \times E \times P$$

Los valores de C, E y P aparecen en la tabla siguiente.

| CONSECUENCIAS (C) | FRECUENCIA (E) | POSIBILIDAD DE OCURRENCIA (P) |
|---|--|--|
| Heridas leves, sin baja, contusiones, golpes, pequeños daños (C=1). | Remotamente posible, no se sabe se haya presentado la situación de riesgo (E=0,5). | Nunca ha sucedido en muchos años pero puede suceder (P=0,5). |
| Lesiones con baja pero no graves. Daños materiales hasta de 1000,00 dólares (C = 5). | Raramente se presenta, pero se presenta (E=1). | Remotamente posible pero se sabe que ha ocurrido (P= 1). |
| Lesiones graves con baja, amputación, incapacidad permanente. Daños materiales entre 1000,00 y 100 000,00 dólares (C=15). | Ocasionalmente se presenta (E=3). | Coincidencia rara pero posible (P=3) |
| Muerte. Daños materiales entre 100 000,00 y 500 000,00 dólares (C = 25). | Frecuentemente se presenta (E=6). | Completamente posible(P = 6). |

| | | |
|---|--|---|
| Varias muertes. Daños materiales superiores a 500 000, 00 dólares (C = 50). | Continuamente o muchas veces al día (E= 10). | Muy probable dada la situación de riesgo (P= 10). |
|---|--|---|

Los valores recomendados de GP y las acciones a tomar son los siguientes:

| VALORES DE GP | ACCIONES A TOMAR |
|---------------|--|
| GP >= 200 | Se requiere corrección urgente. La actividad debe ser detenida hasta disminuir el riesgo |
| 200 > GP ≥ 85 | Actuación urgente. Requiere atención lo antes posible. |
| 85 > GP | El riesgo debe ser eliminado sin demora pero la situación no es de emergencia. |

Fuente: (Rodríguez González, 2007).

Método de Richard Pickers.

Este método evalúa los riesgos a partir de la magnitud del riesgo (R).

El valor de R resulta de multiplicar las posibles consecuencias de un accidente debido a la situación peligrosa (C) por la frecuencia con que se presenta la situación peligrosa (E) por

la posibilidad de que ocurra el accidente (P). La ecuación se expresa como sigue: $R = C \times E \times P$

Los valores de C, E y P aparece en la tabla siguiente:

| CONSECUENCIAS (C) | FRECUENCIA (E) | POSIBILIDAD DE OCURRENCIA(P) |
|---|------------------------------|--------------------------------|
| Aceptable. Lesión sin importancia o daños materiales mayores a 100,00 dólares(C = 1). | No se puede presentar (E=0). | Virtualmente imposible (P=0,1) |

| | | |
|--|--|------------------------------------|
| Importante. Lesión con incapacidad y/o daños mayores a 1000,00 dólares(C=3). | Se presenta muy raramente (E=0,5). | Puede ocurrir pero rara vez (P=1). |
| Seria. Lesiones serias con incapacidad o daños mayores de 10 000,00dólares(C=7). | Poco usual que se presente (E=1). | Poco usual que ocurra (P=3) |
| Muy seria. Lesiones con heridos graves y algunas muertes o daños mayores a100 000,00 dólares (C=20) | Se presenta en ocasiones (E=3). | Muy posible que ocurra (P=6). |
| Desastre. Lesiones con heridos muy graves y algunas muertes o daños mayores de 1 millón de dólares (C=40). | Se presenta frecuentemente (diaria) (E=6). | Ocurre frecuentemente (P=10). |
| Catástrofe. Lesiones, con heridos y muchas muertes. Daños mayores de 10 millones de dólares (C=100). | Está presente continuamente (E = 10). | (P>10). |

Los valores recomendados de R y las medidas a tomar son:

| | | |
|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| $R > 400$ | Muy alto. | Paralizar la operación |
| $200 \leq R \leq 400$ | Alto. | Corrección inmediata. |
| $200 > R > 70$ | Importante | Se precisa corrección. |
| $70 = R \geq 20$ | De alguna importancia | Mantener alerta. |
| $R < 20$ | Aceptable | No hay preocupación. |

Método general de Evaluación de Riesgos. (Resolución 31/2002).

Fuente: Rodríguez, González et al (2007).

Este método permite evaluar los riesgos al combinar las posibles consecuencias de un accidente debido a la situación peligrosa, con las posibilidades de que ocurra el accidente, éste no utiliza valores estimados numéricos.

En este caso no aparece directamente el factor frecuencia (E), por lo que debe incluirse conceptualmente a la hora de estimar la posibilidad de ocurrencia del accidente.

Las posibles consecuencias, debido a la presencia de la situación peligrosa, se clasifican en tres niveles, que son los siguientes:

| | |
|--------|---|
| Baja: | Lesiones sin baja laboral o discomfort (Ejemplos: cortes y magulladuras pequeñas, irritación de ojos, dolor de cabeza, etc.) |
| Media: | Lesiones con baja laboral sin secuelas o patologías que no comprometen la vida (Ejemplos: Laceraciones, quemaduras, conmociones, torceduras importantes, fracturas menores, sordera, dermatitis, asma, trastornos músculo-esqueléticos, enfermedades que conducen a una incapacidad menor, etc.). |
| Alta: | Lesiones que provocan secuelas invalidantes o patologías que pueden acotar la vida o provocar la muerte (Ejemplos: Amputaciones, fracturas mayores, lesiones múltiples, lesiones fatales y enfermedades crónicas, etc.). |

Las posibilidades de que ocurran los accidentes se clasifican en tres niveles que son los siguientes:

Baja: Rara vez puede ocurrir el accidente.

Media: En algunas ocasiones puede ocurrir el accidente.

Alta: Siempre o casi siempre puede ocurrir el accidente.

El valor del riesgo se estima a partir de las posibles consecuencias y de la posibilidad de que ocurra el accidente por medio de la tabla siguiente:

| ESTIMACION DEL VALOR DEL RIESGO | | CONSECUENCIAS | | |
|---------------------------------|-------|----------------|-----------|----------|
| | | BAJA | MEDIA | ALTA |
| POSIBILIDAD | BAJA | Insignificante | Tolerable | Moderado |
| | MEDIA | Tolerable | Moderado | Alto |
| | ALTA | Moderado | Alto | Muy alto |

Los valores de riesgo y las acciones a tomar aparecen en la tabla siguiente:

| VALOR DEL RIESGO | ACCION A TOMAR |
|------------------|---|
| INSIGNIFICANTE | <p>No se requiere acción específica</p> <p>No se necesita mejorar la acción preventiva, sin embargo, se deben considerar soluciones rentables o mejoras que no impliquen una carga económica importante.</p> |
| TOLERABLE | <p>Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.</p> <p>Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben planificarse para su implantación en un plazo determinado.</p> |
| MODERADO | <p>Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior, para establecer con más precisión la posibilidad de accidente, como base para determinar la necesidad de mejorar las medidas de control.</p> |
| ALTO | <p>No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo.</p> |

| | |
|----------|---|
| | Cuando el riesgo esté asociado a un trabajo que se está realizando, debe resolverse el problema en un tiempo menor al empleado para los riesgos moderados. |
| MUY ALTO | No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo. |

Método Simplificado de Evaluación de Riesgos de Accidentes.

Esta metodología permite cuantificar la magnitud de los riesgos existentes y, en consecuencia, jerarquizar racionalmente su prioridad de corrección. Para ello se parte de la detección de las deficiencias existentes en los lugares de trabajo para, a continuación, estimar la probabilidad de que ocurra un accidente y, teniendo en cuenta la magnitud esperada de las consecuencias, evaluar el riesgo asociado a cada una de dichas deficiencias.

Esta emplea "niveles" en una escala de cuatro posibilidades, donde se habla de "nivel de riesgo", "nivel de probabilidad" y "nivel de consecuencias". Existe un compromiso entre el número de niveles elegidos, el grado de especificación y la utilidad del método. Si se opta por pocos niveles no se puede llegar a discernir entre diferentes situaciones. Por otro lado, una clasificación amplia de niveles hace difícil ubicar una situación en uno u otro nivel, sobre todo cuando los criterios de clasificación están basados en aspectos cualitativos.

En esta metodología se considera, según lo ya expuesto, que el nivel de probabilidad es función del nivel de deficiencia y de la frecuencia o nivel de exposición a la misma.

El nivel de riesgo (NR) será por su parte función del nivel de probabilidad (NP) y del nivel de consecuencias (NC) y puede expresarse como:

$$NR = NP \times NC$$

El nivel de riesgo se determina en la tabla que se muestra a continuación:

NR = NP x NC

| | | Nivel de probabilidad (NP) | | | |
|-----------------------------|-----|----------------------------|-------------------------|---------------|-------------------------|
| | | 40-24 | 20-10 | 8-6 | 4-2 |
| Nivel de consecuencias (NC) | 100 | I 4000-2400 | I 2000-1200 | I 800-600 | II 400-200 |
| | 60 | I 2400-1440 | I 1200-600 | II 480-360 | II 240 III 120 |
| | 25 | I 1000-600 | II 500-250 | II 200-150 | III 100-50 |
| | 10 | II 400-240 | II 200 III 100 | III 80-60 | III 40 IV 20 |

Determinación del nivel de riesgo y de intervención.

El nivel de riesgo viene determinado por el producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencias. La siguiente tabla establece la agrupación de los niveles de riesgo que originan los niveles de intervención y su significado.

| Nivel de intervención | NR | Significado |
|-----------------------|----------|--|
| I | 4000-600 | Situación crítica. Corrección urgente. |
| II | 500-150 | Corregir y adoptar medidas de control. |
| III | 120-40 | Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad. |
| IV | 20 | No intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique. |

Es conveniente, una vez que tenemos una valoración del riesgo, contrastar estos resultados con datos históricos de otros estudios realizados. Además de conocer la precisión de los valores obtenidos podremos ver la evolución de los mismos y si las medidas correctoras, desde que se aplicaron, han resultado adecuadas. **Fuente: Pareja, Malagón (2000).**

Método de Identificación y Evaluación de Riesgos

A continuación se presenta una metodología que se adapta de mejor forma a todas las organizaciones. Se debe comenzar por definir el alcance en el estudio de la organización y dividir inicialmente la organización en procesos y subprocesos, esta división se la puede unificar con la Matriz de responsabilidades y luego de definida esta Matriz, los funcionarios responsables de identificar los riesgos deben previamente analizar el historial del sitio con el objetivo de establecer si el sitio está libre o no de peligros debido a actividades del pasado.

Una vez que se ha conformado los grupos de trabajo se debe levantar un inventario de equipos en el área donde va a realizar la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos.

El levantamiento de los peligros y evaluación de los riesgos se apoya en otras actividades como:

Inspecciones periódicas a los puestos de trabajo, según lo establecido en el tema de Planificación de Evaluación de Riesgos de Seguridad y

Salud Ocupacional.

Entrevistas informales con el personal para conocer no solo la relación

hombre-máquina sino para establecer una coordinación entre las diferentes secciones de la planta.

Análisis de registros de accidentalidad y ausentismo, para establecer áreas críticas en cuanto a Seguridad y Salud Ocupacional.

Revisión de Tareas críticas y Riesgos de Salud Ocupacional.

La valoración de los factores de riesgos es un paso intermedio entre el diagnóstico de los riesgos y la implementación de las medidas correctivas. Para dicha valoración aplicamos el concepto de grado de peligrosidad ($G.P. = C \times E \times P$) el cual se define por la multiplicación de tres factores básicos que son: Consecuencia (C), Exposición (E) y Probabilidad (P).

Luego de haber evaluado todos los riesgos se puede establecer las prioridades de acuerdo con los valores de grado de peligrosidad obtenidos, así:

| Grado de Peligrosidad | Interpretación | Prioridad |
|------------------------------|-----------------------|------------------|
| 0 - 100 | Probable | B |
| 101 - 200 | Importante | 1 B |
| 201 - 400 | Alto | A |
| 401 - 1000 | Muy Alto | 1 A |

De acuerdo con los valores obtenidos, se pueden establecer las siguientes prioridades:

Prioridad 1A.- Trabajos que se deben realizar inmediatamente para controlar riesgos que pueden ocasionar accidentes con pérdidas cuantiosas no controladas y lesiones graves a una o varias personas.

Prioridad A.- Trabajos que se deben realizar lo más pronto posible a fin de subsanar fallas que pueden ocasionar accidentes con pérdidas cuantiosas no controladas y lesiones serias a una o varias personas por más de una jornada.

Prioridad 1 B.- Trabajos que se realizan a corto plazo para subsanar fallas que pueden ocasionar accidentes con pérdidas controladas o lesiones leves.

Prioridad B.- Trabajos que se deben realizar a un mediano plazo para subsanar fallas que pueden ocasionar accidentes con pérdidas controladas sin lesiones leves. **Fuente: Costain, Chang (2005).**

Anexo 10

Definición de los diferentes tipos de riesgos

Fuentes: Rodríguez, González et al (2007).

Riesgos físicos: Estos riesgos provienen de formas de energía, generadas por fuentes concretas, que pueden afectar a la salud de los trabajadores expuestos a ella. Dentro de los riesgos físicos a los que se exponen los trabajadores de nuestra industria puedo mencionarles: Ruido: Todos sabemos cuánto ruido pueden producir las aves, con graves consecuencias para los trabajadores, como estrés y pérdidas en la audición. Riesgos eléctricos: Ya sea por malas instalaciones o como descargas electrostáticas.

Temperaturas extremas: Frío o Calor.

Otras son: Radiaciones, iluminación inadecuada, humedad.

Riesgo ergonómico(RE): la ergonomía tiene como propósito fundamental procurar que el diseño del puesto de trabajo, la organización de la tarea, la disposición de los elementos de trabajo y la capacitación del trabajador estén de acuerdo con este concepto de bienestar, que supone un bien intrínseco para el trabajador y que además proporciona beneficios económicos para la empresa.

Como R.E en las empresas avícolas tenemos: Sobreesfuerzos físicos (halar, empujar, cargar), posturas inadecuadas, trabajos prolongados de pie, trabajos prolongados con inclinación del tronco, diseño deficiente del sitio o puesto de trabajo.

Riesgos psicosociales: Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Además de lo anterior, inciden en las condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias. Estos riesgos generados en el trabajo tienen su manifestación a través de patologías orgánicas, sicosomáticas y emocionales. Se pueden prevenir mediante medidas dirigidas hacia el personal, ambiente y forma de trabajo.

En la industria avícola se pueden encontrar: jornada laboral con monotonía, largas jornadas laborales, entre otros.

Riesgo biológico: este es causado por presencia de un organismo, microorganismo, o la sustancia derivada de estos, que se convierte en amenaza a la salud humana. Podríamos Esta claro que, dentro de los riesgos ocupacionales que poseemos en la industria avícola, el riesgo biológico es uno de los más grandes.

Incluir en este: exposición e interacción con bacterias, virus, parásitos, toxinas, plumas, manipulación de residuos animales y sus fluidos, basuras y desperdicios.

Riesgos por factores mecánicos: Estos riesgos se refieren a todos aquellos objetos, máquinas, equipos y herramientas, que por sus condiciones de funcionamiento tienen la capacidad potencial de entrar en contacto con los trabajadores, provocando daños o lesiones, como contusiones, heridas, traumas, amputaciones.

Riesgos locativos: Las características de diseño, construcción, mantenimiento y deterioro de las instalaciones locativas pueden ocasionar lesiones a los trabajadores o incomodidades para desarrollar el trabajo o daños a los materiales de la empresa. Entre éstos figuran:

- Pisos, escaleras, barandas, plataformas y andamios defectuosos.
- Muros, puertas y ventanas defectuosas.
- Techos defectuosos.
- Superficie del piso deslizante.
- Falta de orden y aseo
- Señalización y demarcación deficiente, inexistente o inadecuada.
- Trabajo en el campo abierto

Riesgos químicos: Son los riesgos que abarcan todos aquellos elementos y sustancias que al entrar en contacto con el organismo por cualquier vía de ingreso pueden provocar intoxicación. Las sustancias de los factores de riesgo químico se clasifican según su estado físico y los efectos que causen en el organismo. Estos son: gases y vapores, aerosoles, partículas sólidas (polvos, humos, fibras), partículas líquidas (nieblas, rocíos), líquidos y sólidos.

Anexo 11

Características de los diferentes agentes biológicos

Fuente: Rodríguez, González et al (2007).

| | |
|------------------|--|
| <p>Virus</p> | <p>son las de formas más simple de la vida ,están constituidos únicamente por material genético: ADN-acido desoxirribonucleico-o ARN-Acido ribonucleico y una cápside o cubierta proteica</p> <p>Son parásitos obligados, es decir, precisan de n huéspedes para poder producirse.</p> <p>La infección la llevan a cabo inyectando su material genético en las células de los huéspedes. Una vez en su interior ,se sirven de maquinaria biológica de este para producir copias de si mismos hasta lograr su total recomposición y en un numero tal que rompen las membranas celulares y pasan así a infectar nuevas células</p> <p>Muchas de las enfermedades asociadas a los virus presentan síntomas bien definidos, por lo que la existencia de una enfermedad es la demostración de que el virus estuvo presente.</p> <p>No se conoce el número de partículas necesarias para causar una infección en un individuo susceptible, aunque algunas evidencias sugieren que un único virus es capaz de iniciar la infección. Por el momento no existen pruebas de que la exposición a virus pueda causar intoxicaciones o sensibilizaciones.</p> <p>El hecho de que los virus sean parásitos obligados (necesitan de un ser vivo para su desarrollo) y, por lo tanto, sean las personas las que actúan como amplificadores y diseminadores (el habla, los estornudos o la tos), hace innecesaria la evaluación del ambiente control. Factores tales como el aumento de la ocupación o una escasa renovación del aire pueden contribuir al aumento de la tasa de contagio</p> |
| <p>Bacterias</p> | <p>Son organismos más complejos que los virus y ,a diferencia de ellos, son capaces de vivir en un medio adecuado, sin la necesidad de un huésped para completar su desarrollo .De todos modos un buen numero de ellos son patógenos para el hombre.</p> |

| | |
|-------------|--|
| Endotoxinas | <p>Son componentes lipopolisacáridos de las membranas externas de las bacterias Gram. Negativas. Son compuestos altamente tóxicos causantes de fiebre y malestar, alteraciones en el número de leucocitos, alteraciones respiratorias.</p> |
| Protozoos | <p>Son organismos unicelulares y algunos de ellos parásitos de vertebrados. Su ciclo vital es complejo ,necesitan en algunos casos varios huéspedes para completar su desarrollo. La transmisión de un huésped a otro la realizan habitualmente insectos.</p> <p>El tamaño de estos organismos hace que su presencia en los bioaresoles sea menos frecuente ya que tienden a sedimentar rápidamente. Si existieran evidencias de que algún tipo de problema se puede relacionar con organismos patógenos de este grupo , se deberían analizar sus reservorios humidificadores , aguas estancadas, para poder determinar el origen de los problemas y eliminar los focos de contaminación</p> |
| Hongos | <p>Son de formas complejas de vida que presenta una estructura vegetativa denominada micelio, formada por hifas estructuras filiformes por las que circula el citoplasma plurinucleado. Tal estructura surge de la germinación de sus células reproductoras o esporas.</p> <p>Su hábitat natural es el suelo, pero algunos componentes de este grupo son parásitos , tanto de hombres y animales ,como de vegetales.</p> |
| Nicotoxinas | <p>Durante los procesos de destrucción de la materia orgánica, utilizada como fuente de energía por los hongos ,se producen metabolitos secundarios ;algunos de ellos son tóxicos para las bacterias antibióticos; mientras que otros, para los animales y los seres humanos micotoxinas: tricótesenos y aflatoxinas</p> |
| Helmintos | <p>Son organismos pluricelulares con ciclos vitales complejos y con diversas fases en su desarrollo.</p> |

| | |
|-------------------|--|
| | <p>Así, es frecuente que completen cada una de sus fases de desarrollo (huevo-larva-adulto) en diferentes huéspedes (animales/hombre), y que la transmisión de un huésped a otro sea realizada por diferentes vectores (agua/alimentos/insectos/roedores...).</p> |
| <p>Artrópodos</p> | <p>Son organismos pluricelulares con ciclos vitales complejos y con diversas fases en su desarrollo, (huevo-larva-adulto) fases que pueden ser completadas en diversos huéspedes siendo transmitidas de unos a otros por varios vectores.</p> <p>Algunas especies de artrópodos son endoparásitos, es decir, atraviesan la superficie del cuerpo.</p> <p>Otras especies no penetran en el organismo sino que viven temporalmente sobre él, pudiendo causar el efecto adverso para la salud al inocular en el huésped toxinas que producen diversas modificaciones patológicas.</p> |

Anexo12

Clasificación de los agentes biológicos en función del riesgo de infección

Fuente: Rodríguez, González et al (2007).

| Categoría | Definición | Ejemplos |
|-----------|---|---|
| Grupo 1 | Agente biológico que resulta poco probable que cause enfermedad en el hombre | La clasificación comunitaria no incluye los agentes biológicos del grupo 1, el hecho de que un agente biológico no esté clasificado en los grupos de riesgos de 2 a 4 de esta clasificación no significa que estén implícitamente clasificado en el grupo 1 |
| Grupo 2 | Agente patógena que pueda causar una enfermedad en el hombre y suponer un peligro para los trabajadores , es poco probable que se propague a la colectividad existen ,generalmente ,profilaxis o tratamientos eficaces. | Bacterias: Mycobacterium Virus: De la gripe Hongos: penicillium sp |
| Grupo 3 | Agente patógeno que pueda causar una enfermedad en el hombre y represente un serio peligro para los trabajadores, hay el riesgo de que se | Bacterias: Myobacterium Tuberculosis. Virus: de la Hepatitis B Hongos :Histoplasma capsulatum |

| | | |
|---------|---|---|
| | <p>propague a la colectividad, pero existen,</p> <p>generalmente, profilaxis o tratamientos eficaces.</p> | |
| Grupo 4 | <p>Agente patógeno que cause una enfermedad grave en el hombre y suponga un serio peligro para los trabajadores, existen muchas posibilidades de que se propague a la colectividad, no hay, generalmente, profilaxis o tratamientos eficaces.</p> | <p>Bacterias: No hay ninguna clasificada en este grupo.</p> <p>Virus: Virus de Ebola</p> <p>Hongos: no hay ninguno clasificado en este grupo.</p> |

Clasificación de los agentes biológicos en función del riesgo de infección

Anexo 13

Disposición final de los desechos o residuos biológicos

Rodríguez, González et al(2007) muestra la forma de eliminación de los desechos según el grupo que pertenece :

Grupo I: residuo asimilable a urbano __residuo _reciclable (restos de comidas, residuo de material sobrantes o de un solo uso ,envases).

Grupo II. Residuo sanitarios no específicos (material manchado con sangre y material de cura no infecciosos, material médico usado) etc.

Grupo III: residuo sanitario biológico de riesgo (material punzante y cortante ,paciente afectado por alguna enfermedades infecciosas defínala en la tabla 1 ,residuo del laboratorio).

Grupo IV: En todo residuo generado como consecuencia de la actividad desarrollada como fármacos antineoplásicos se utiliza el contenedor azul _proceso de incineración .

Eliminación de los desechos del grupo III

Fuente: (Rodríguez González, 2007

| | |
|-----------------------------------|---|
| Infecciones | Eliminación de los residuos contaminados con: |
| Fiebres hemorrágicas víricas | Todos |
| Fiebre de Congo-Crimea | Todos |
| Complejo encefalítico transmitido | Todos |
| Fiebre Argentina | Todos |
| Fiebre Boliviana | Todos |
| Fiebre de IASA | Todos |
| Fiebre Q | Secreciones respiratorias |
| Tuberculosis Activa | Secreciones respiratorias |

| | |
|----------------|---------------------------|
| Rabia | Secreciones respiratorias |
| Difteria | Secreciones respiratorias |
| Brucelosis | Pus |
| Cólera | Heces |
| P. Bubónica | Pus |
| P. Neumonitica | Secreciones |

Anexo 14

Comparación de las estrategias psicosociales de la gestión tradicional y la gestión avanzada. Fuente de elaboración: Villabos, F (2000)

| Estrategia Psicosocial de la gestión tradicional | Estrategia Psicosocial de la gestión de avanzada |
|---|---|
| Se soporta en la política de dominancia y el uso extensivo de la tecnología y el capital | La organización se apoya en el trabajador como su ventaja competitiva |
| Los intereses del capital están por encima de los del trabajador. | Los intereses de la calidad y el mejoramiento se aplican tanto al producto como al talento humano como condiciones para satisfacer al cliente y a la comunidad. |
| La participación del trabajador en la mejora de su tarea y en la planeación de la gestión es casi nula. | El empleado participa en los procesos de mejora y en la planeación de su trabajo. |
| El trabajador no goza de los beneficios de la producción rentable. | El empleado se beneficia de las ganancias y las pérdidas de la organización. |
| La duración de su vinculación con la organización está exclusivamente condicionada a los resultados económicos. | El trabajador desea permanecer en la empresa porque encuentra sentido al ofrecer su creatividad e iniciativa. |
| La empresa no necesita la flexibilidad ni la innovación, por ello no necesita de la iniciativa de sus trabajadores. | La organización fomenta la creatividad y el aprovechamiento de la experiencia de sus trabajadores. |
| La producción en serie reemplaza al trabajador por la tecnología. | La innovación en los productos garantiza la permanencia de las personas. |

| | |
|---|--|
| Estrategia Psicosocial de la gestión tradicional | Estrategia Psicosocial de la gestión de avanzada |
| Las capacidades humanas no se desarrollan porque se requieren muy poco. | El desarrollo de la organización se logra gracias a las capacidades de su gente. |
| La organización determina los resultados que deben lograr los trabajadores. | Se estimula el compromiso, el involucramiento y la participación para definir los resultados conjuntos. |
| Los comportamientos que se esperan del trabajo se reflejan en obediencia y aceptación pasiva de la situación. | Se logran y se refuerzan los comportamientos que reflejan creatividad, iniciativa, innovación, perfeccionamiento, cooperación y servicio. |
| La estrategia psicosocial se basa en el uso de la recompensa (salario) y la sanción (despido). | La estrategia psicosocial se basa en el desarrollo, conservación del talento humano y la confianza, pero exige compromiso, honestidad y aporte del trabajador. |



Anexo 15
Definiciones del Término de factor de riesgo psicosocial
Fuente: Elaboración Propia

| <u>Autor</u> | <u>Definiciones</u> |
|----------------------------|--|
| Comité Mixto OIT-OMS ,1984 | Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo |
| OIT (1986) | "las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia". |
| Cox y Griffiths (1996), | “Aquellos aspectos del diseño del trabajo, de la organización, de la dirección y sus contextos sociales y organizacionales que tienen el potencial de causar daño psicológico o físico”. |



| | |
|---|--|
| <p>Villalobos, G. 1999</p> | <p>Los factores de riesgo psicosocial deben ser entendidos como toda condición que experimenta <u>el hombre</u> en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con <u>el trabajo</u> o con el entorno.</p> |
| <p>Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, OSHA, 2000</p> | <p>Por “factor de riesgo” de origen psicosocial se entiende todo “aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”.</p> |
| <p>Lahera y Góngora (2002)</p> | <p>Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que poseen capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud física, psíquica o social del trabajador.</p> |
| <p>Solanas, José [2005]</p> | <p>De su investigación esta de acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [2000] el concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud</p> |



| | |
|------------------------------------|--|
| | (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador. |
| Orell, José y Sainz, Daniel [2006] | Los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos. Cuando se hacen presentes los factores organizacionales negativos pueden generar altos niveles de estrés que llevan a la enfermedad de los trabajadores. Las personas afectadas pueden presentar manifestaciones psíquicas como fatiga mental, ansiedad, depresión y/o alteraciones fisiológicas de diferentes sistemas, fatiga física, o cuadros de somatización. |
| Orell, José y Sainz, Daniel [2006] | También dicen que cuando se habla de los riesgos psicosociales también se abordan temas como el estrés o la violencia laboral, y dentro de esta el acoso moral o mobbing, que cada vez, están siendo más conocidos y con un trato fuera del ámbito de las relaciones laborales. El estrés se consideraba que era un problema exclusivamente personal y la violencia sólo requería una acción policial o judicial. |
| Vallago Gonzales José Luis, 2006 | Aquellas características de las condiciones de trabajo, sobre todo de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicosociales y fisiológicas ,a las que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición , la organización del trabajo de origen de esta, y el estrés el precursor del efecto(enfermedad o trastorno de salud que puede producir) |
| Instituto Nacional | Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionada con la organización del |



| | |
|--|---|
| <p>de Seguridad e Higiene del Trabajo. España, (2006).</p> | <p>trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con la capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador.</p> |
| <p>Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. España, (2006).</p> | <p>Toda manifestación de peligro que, para la salud del trabajador, tiene la interacción de la actividad del trabajador con su organización laboral y entorno social, engloba una pluralidad de situaciones que amenazan la salud psíquica de los trabajadores</p> |
| <p>(Serrano, 2007</p> | <p>Aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés</p> |
| <p>Sáenz, Neus, Serrano, Clara y Lluís, Salvador [2007]</p> | <p>Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobretodo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición (o los factores de riesgo), la organización del trabajo el origen de ésta, y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse y que debemos prevenir).</p> |
| <p>Rodríguez, Miguel [2007]</p> | <p>Tomado de la Organización Internacional del Trabajo, que define Riesgos Psicosociales como: “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, y las condiciones de su organización por una parte, y por</p> |



| | |
|------------------------|---|
| | otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y experiencias todo lo cual, a través de percepciones y experiencias que pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”. |
| Lopez, Angel[2007] | “Comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.). |



Anexo 16
Clasificación de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
Fuente:(Cuenca, 1996)

| CATEGORIAS | FACTORES PSICOSOCIALES |
|--|---|
| Organización del tiempo de trabajo | Horario del trabajo Turnicidad Nocturnidad |
| Tareas | Ritmo de trabajo Conflicto y Ambigüedad de rol Monotonía Repetitividad Autonomía Carga mental Cualificación profesional |
| Estructura de la organización del trabajo. | Comunicación Estilo de dirección Participación Otros elementos organizativos |



Anexo 17

Clasificación de los Factores de Riesgos Psicosociales

Fuente: elaboración Propia)

| <u>Factor</u> | <u>Autor</u> | <u>Definiciones</u> |
|------------------------------|-------------------------------------|--|
| Autonomía temporal | Daza, Félix y Bilbao, Jesús [1997]) | Este factor se refiere a La discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso. Se pregunta al trabajador sobre la elección del ritmo o de la cadencia de trabajo y de la libertad que tiene para alternarlos si lo desea, así como respecto a su capacidad para distribuir sus descansos. |
| Contenido del trabajo | Daza , Félix y Bilbao ,Jesús (1997) | Con el término "contenido del trabajo" se hace referencia al grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico del mismo. Las preguntas referentes a este factor pretenden ver en qué |



| | | |
|---|--|--|
| | | <p>medida el trabajo está compuesto por tareas variadas y con sentido, implica la utilización de diversas capacidades del trabajador, está constituido por tareas monótonas o repetitivas o en qué medida es un trabajo que resulte importante, motivador o rutinario.</p> |
| <p>Supervisión-participación</p> | <p>Daza , Feliz y Bilbao ,Jesús (1997)</p> | <p>Este factor define el grado de autonomía decisional: el grado de la distribución del poder de decisión, respecto a distintos aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo, entre el trabajador y la dirección. Este factor se evalúa a partir de la valoración que el trabajador otorga al control ejercido por la dirección y el grado de participación efectiva respecto a distintos aspectos del trabajo así como por la valoración que el trabajador realiza de distintos medios de participación.</p> |
| <p>Definición de rol</p> | <p>Daza , Félix y Bilbao ,Jesús (1997)</p> | <p>Este factor considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador y es evaluado a partir de dos cuestiones:La ambigüedad de rol. Se produce ésta cuando se da al trabajador una inadecuada información sobre su rol laboral u organizacional. La conflictividad de rol. Existe conflictividad entre roles cuando existen demandas de trabajo conflictivas</p> |



| | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|---|
| | | o que el trabajador no desea cumplir. Pueden darse conflictos entre las demandas de la organización y los valores y creencias propias, conflictos entre obligaciones de distinta gente y conflictos entre tareas muy numerosas o muy difíciles. |
| Interés por el trabajador | Daza , Félix y Bilbao , Jesús (1997) | Este factor hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o bien si la consideración que tiene del trabajador es de carácter instrumental y a corto plazo. La preocupación personal y a largo plazo tiende a manifestarse en varios aspectos: asegurando estabilidad en el empleo, considerando la evolución de la carrera profesional de los trabajadores, facilitando información de los aspectos que le puedan concernir y facilitando formación a los trabajadores. Por ello, se evalúan aspectos relativos a la promoción, formación, información y estabilidad en el empleo. |
| Relaciones personales | Daza , Félix y Bilbao , Jesús (1997) | Este factor mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores y es evaluado a través de tres conceptos. Se indaga hasta qué punto es posible la comunicación con otros trabajadores: se hace referencia a la calidad de las |



| | | |
|---|------------------------------------|---|
| | | relaciones que el trabajador tiene con los distintos colectivos con los que puede tener contacto y se valoran las relaciones que se dan generalmente en el grupo de trabajo. |
| Exigencias o Demandas Psicológicas | Orell, José y Sainz , Daniel(2006) | <ul style="list-style-type: none"> · Mi empleo requiere trabajar muy deprisa. · Tengo que trabajar mucho. · No se me exige trabajar demasiado. · Tengo tiempo suficiente para conseguir terminar mi trabajo. · En mi trabajo me piden a menudo que haga cosas incompatibles. · Mi trabajo requiere que me concentre durante mucho rato en lo que hago. · Me interrumpen el trabajo a menudo por lo que tengo que volver a ponerme en él más tarde. · Tengo que trabajar contrarreloj. · A menudo mi trabajo se retrasa porque debo esperar el de otras personas o departamentos. |
| Control | | <p>Posibilidad de desarrollo de habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> · Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas. · En mi trabajo tengo que hacer muchas tareas repetitivas. |



| | | |
|----------------------------|---|---|
| | <p>Orell, José y Sainz , Daniel(2006)</p> | <ul style="list-style-type: none"> · Mi trabajo requiere que sea creativo. · Mi trabajo requiere un alto nivel de capacitación. · En mi trabajo llego a hacer una gran cantidad de cosas diferentes. · En el puesto que ocupo tengo la oportunidad de trabajar en lo que mejor sé hacer. <p>Autonomía sobre el contenido del trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> · Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mi cuenta. · Tengo muy poco margen de libertad para decidir cómo hago mi trabajo. · Tengo mucha influencia sobre lo que pasa en mi trabajo. <p>Control vertical: participación</p> <ul style="list-style-type: none"> · Tengo influencia significativa sobre las decisiones que se toman en mi servicio. · En mi servicio las decisiones se toman entre todos. · Tengo por lo menos alguna oportunidad de que se tengan en cuenta mis ideas sobre la empresa. |
| <p>Apoyo Social</p> | | <p>De los compañeros</p> |



| | | |
|--|------------------------------------|--|
| | Orell, José y Sainz , Daniel(2006) | <ul style="list-style-type: none">· Mis compañeros de trabajo son competentes.· Mis compañeros de trabajo son hostiles o conflictivos conmigo.· Mis compañeros de trabajo tienen un interés personal en mi.· Mis compañeros de trabajo son agradables.· Mis compañeros de trabajo ayudan a sacar el trabajo adelante.· Mis compañeros de trabajo fomentan el trabajo en equipo. <p>De los superiores</p> <ul style="list-style-type: none">· A mi jefe le preocupa el bienestar de los que trabajan con él.· Mi jefe presta atención a lo que le digo.· Mi jefe es hostil o conflictivo conmigo.· Mi jefe ayuda a sacar el trabajo adelante.· Mi jefe consigue que la gente trabaje en equipo. |
|--|------------------------------------|--|

Anexo 18

Efectos y consecuencias del estrés ocupacional

Fuente: (Camacaro ,1997)

| Efectos | Consecuencias |
|----------------------------|---|
| Efectos subjetivos: | Ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión fatiga, frustración culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, baja autoestima, amenaza, tensión, nerviosismo y soledad |
| Efectos conductuales : | Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques 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 : | Incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental |
| Efectos fisiológicos: | Aumento de las catecolamina y corticoide en sangre y orina, aumento de la glucosa en sangre, aumento de la frecuencia cardiaca y de la tensión arterial, reseca de las mucosas, sudoración, disnea, entumecimiento y escozor de las extremidades. |
| Efectos organizacionales : | Ausentismo, relaciones laborales pobre y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación de personal, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo |

Anexo 19

Los principales trastornos

Fuente: Domínguez, Ambrós (2008)

| | |
|--------------------------------------|--|
| Trastornos Cardiovasculares | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hipertensión Esencial ▪ Enfermedad Coronaria ▪ Taquicardia ▪ Arritmias cardíacas episódicas ▪ Enfermedad de Raynaud ▪ Cefaleas Migrañosas |
| Trastornos Respiratorios | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Asma Bronquial. ▪ Síndrome de Hiperventilación ▪ Alteraciones Respiratorias ▪ Alergias |
| Trastornos Gastrointestinales | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Úlcera péptica ▪ Dispepsia funcional ▪ Síndrome de colon irritable ▪ Colitis Ulcerosa |
| Trastornos Musculares | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tics, Temblores y contracturas. ▪ Alteración de reflejos musculares. ▪ Lumbalgias ▪ Cefaleas tensionales |
| Trastornos Dermatológicos | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prurito ▪ Eccema ▪ Acné ▪ Psoriasis |
| Trastornos Sexuales | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hipertiroidismo ▪ Hipotiroidismo ▪ Síndrome de Cushing |

Anexo 20

Definiciones del Término de satisfacción laboral

(Fuente: Elaboración Propia)

| <u>Autor</u> | <u>Definiciones</u> |
|---|--|
| Blum (1976) (cit. por Loitegui 1990: 45) | Satisfacción laboral: Es el resultado de las varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo, y los factores relacionados con él, y hacia la vida en general. |
| Weinert, (1985: 298) | “En este caso las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo)” |
| Loitegui (1990: 83) | La satisfacción laboral es un constructo pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto cuanto de las características y especificidades del trabajo que realiza. Además, el concepto de satisfacción en el trabajo está integrado por un conjunto de satisfacciones específicas, o aspectos parciales, que determinan la satisfacción general. Así entendida, <i>la satisfacción laboral</i> es una reacción afectiva general de una persona en relación con todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral; es una función de todas las facetas |

| | |
|--|--|
| | <p>parciales de la satisfacción. Este modelo de satisfacción implica un modelo compensatorio, de forma que un nivel elevado de satisfacción, en un determinado aspecto, puede compensar, o incluso suplir, otras deficiencias y carencias que en otras facetas laborales puedan producirse.</p> |
| <p>Loitegui, (1990: 168)</p> | <p>La satisfacción laboral depende de la interacción entre dos clases de variable:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ De los resultados que consigue el trabajador mediante la realización del propio trabajo. ○ De cómo se perciben y vivencias dichos resultados en función de la características y peculiaridades de la personalidad del trabajador. |
| <p>Robbins, Weinert (1996)</p> | <p>Se centra básicamente en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”.</p> |
| <p>Kreitner y Kinicki (1997: 171)</p> | <p>La satisfacción laboral “es una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo”. Esta definición no recoge una conceptualización uniforme y estática, ya que la propia satisfacción laboral puede proyectarse desde un aspecto determinado, produciendo satisfacción en áreas concretas de ese trabajo e insatisfacción en otras facetas que este mismo trabajo exija para su desempeño.</p> |
| | <p>Define la satisfacción laboral como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el</p> |

| | |
|--|---|
| <p>S. Robbins, 1998</p> | <p>trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”.</p> |
| <p>Javier Ardouin, Claudio Bustos, Rosa Gayó y Mauricio Jarpa (2000).</p> | <p>La satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. Es decir, satisfacción, es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos.</p> |

Anexo 21

Definiciones de pequeñas metodologías de evaluación

Fuente : Elaboración Propia

| <u>Métodos de evaluación de factores de riesgo psicosociales</u> | <u>Definiciones</u> |
|---|--|
| <p>Método de evaluación de factores psicosociales del INSHT: (FPSICO).</p> | <p>Está basado en la aplicación de unos cuestionarios, cuyo objetivo es identificar los factores psicosociales sobre los que actuar para mejorar las condiciones de trabajo de un colectivo de trabajadores. Se obtienen evaluaciones grupales de trabajadores en situaciones homogéneas. Dispone de aplicación informática.</p> |
| <p>Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral.</p> | <p>Obtiene una valoración grupal de trabajadores en condiciones de trabajo homogéneas. Dispone de aplicación informática.</p> |
| <p>Listas de control de la Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de vida y trabajo.</p> | <p>Listas de elección múltiple con las que se pueden detectar riesgos psicosociales. Constituyen una ayuda útil para formase una idea de la situación propia y de los demás trabajadores.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Manual para la prevención de riesgos Ergonómicos y psicosociales en pymes.</p> | <p>Elaborado por el INSHT y el IBV (Instituto Biomecánico de Valencia). Proporciona a las personas designadas para las actividades preventivas de la empresa unos procedimientos para la identificación y evaluación de este tipo de riesgo.</p> |
| <p>Método ISTAS 21</p> | <p>Este método está basado en el cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ); evalúa 21 aspectos diferentes. Los resultados de la evaluación permiten saber en qué aspectos concretos hay que intervenir y donde es urgente la evaluación. Señala donde están los problemas y qué magnitud tienen. Ofrece tres niveles de aplicación: versión corta, media y larga.</p> |
| <p>Batería FACTORES PSICOSOCIALES DE SALUD LABORAL.</p> | <p>Diagnostica las organizaciones para prevenir patologías de carácter psicosocial. Psicología de la Seguridad, Universidad de Valencia. (No acceso público).</p> |
| <p>PREVENLAB</p> | <p>Universidad de Valencia. Método para identificar y diagnosticar riesgos psicosociales, analizándolos en función de las distintas unidades y estructuras de la empresa.</p> |
| <p>Cuestionario RED-WONT</p> | <p>Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universidad Jaume I. No sólo evalúa lo negativo, sino también lo positivo, para dar a conocer a las organizaciones lo que ya funciona correctamente. (Acceso público restringido).</p> |

A continuación se presentan las metodologías de evaluación de las condiciones de trabajo: Métodos generales en los que en algunos se encuentra muy explícito los factores de riesgos psicosociales como por ejemplo el método (LEST) Mientras que en otros como en el método (ANACT) mencionan este aspecto, pero no tan detalladamente como en el método expuesto anteriormente.

| <u>Métodos generales de evaluación de evaluación de riesgos laborales</u> | <u>Características Generales</u> |
|---|--|
| <p style="text-align: center;">Método (LEST)</p> <p style="text-align: center;">Fuente: LABORATOIRE DE ÉCONOMIE ET SOCIOLOGIE DU TRAVAIL (1978)</p> | <p>El método LEST consiste básicamente en una guía de observación de uso relativamente simple y rápido, que permite recoger algunos datos de manera tan objetiva como sea posible sobre los diversos elementos de las condiciones de un puesto de trabajo, para establecer un diagnóstico. Este método analiza factores como: El entorno físico, La carga física, La carga mental, El tiempo de trabajo además de los muy mencionados aspectos psicosociales. Sus objetivos son: Describir las condiciones de trabajo de manera tan objetiva como sea posible para tener una visión de conjunto del puesto de trabajo. Servir de base a la discusión entre directivos de empresa, representantes de los trabajadores y técnicos, para definir un programa de mejora de las condiciones de trabajo.</p> |
| <p>Método perfil del puesto(RENAULT)</p> <p>Fuente: RÉGIE NATIONALE DES USINES RENAULT (1979)</p> | <p>Este método pretende optimizar el puesto, permite comparar diversas soluciones y elegir una de ellas, permite mejorar los puestos priorizando sus aspectos más inadecuados y por último permite actuar sobre la concepción de las instalaciones y del producto. En concreto, los objetivos prioritarios del método RENAULT son los</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>siguientes: mejorar la seguridad y el entorno, disminuir la carga de trabajo física y nerviosa, reducir la presión de trabajo repetitivo o en cadena y crear una proporción creciente de puestos de trabajo de contenido elevado. Este método analiza factores como: La seguridad, El entorno físico, La carga física, La carga mental, La autonomía, Las relaciones, La repetitividad y El contenido del trabajo.</p> |
| <p>Método(FAGOR) Fuente: FAGOR, 1987</p> | <p>Este método es un buen ejemplo de cómo adaptar las aportaciones de otros métodos o técnicas a unas necesidades específicas en un contexto espaciotemporal determinado. Este método analiza factores como: El ambiente físico y La organización.</p> |
| <p>Método(EWA) Fuente: FINNISH INSTITUTE OF OCCUPATIONAL HEALTH, 1989</p> | <p>El método EWA es un instrumento que permite tener una visión de cuál es la situación de un puesto de trabajo. En concreto su objetivo es diseñar puestos de trabajo y tareas seguros, saludables y productivos; para ello se basa en: la fisiología de trabajo, la biomecánica ocupacional, la psicología de la información, la higiene industrial y el modelo sociotécnico de la organización de trabajo. Este método incluye un análisis global de la situación a través de una encuesta que analiza variables como: Contenido del trabajo, Puesto de trabajo, Entorno del puesto, Distribución del trabajo, Ejecución de las tareas, Individuo y grupo, Evaluación- promoción del</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>personal Relaciones sociales y El estilo de mando.</p> |
| <p>Método (ANACT) Fuente: AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL(1984)</p> | <p>Este método de análisis permite reunir en etapas sucesivas las informaciones necesarias para el diagnóstico. Las informaciones que se han de recoger son de naturaleza diversa; algunas son datos objetivos, otras se refieren a opiniones; en ocasiones estas fuentes son dispares lo que obliga a su confrontación. En algunos casos se requiere la intervención de un experto. Éste es uno de los únicos métodos en que primero se realiza un análisis global, de toda la empresa, y entonces se pasa al análisis de un puesto de trabajo concreto. Este método analiza factores como: Puesto de trabajo, Actividad física general, Levantamiento de cargas, Postura de trabajo y movimientos, Riesgo de accidente, Contenido del trabajo, Autonomía, Comunicación del trabajo y contactos personales, Toma de decisiones, Repetitividad del trabajo, Atención, Iluminación, Ambiente térmico y Ruido.</p> |

Anexo 22

Otros métodos para evaluar los Riesgos Psicosociales

Fases de Evaluación de Riesgos Psicosociales dada por El Instituto Navarro de Salud Laboral (2005):

- 1) Toma de contacto con la empresa.
- 2) Recogida de información relevante.
- 3) Estudio de la población o selección de una muestra.
- 4) Métodos de evaluación.
 - Inventario de métodos de evaluación de riesgos psicosociales.
 - Aspectos a considerar.
- 5) Análisis de datos.
- 6) Elaboración de informe y presentación de resultados.
- 7) Asesoramiento para la Planificación y Seguimiento de las medidas correctoras.

Procedimiento para la evaluación de los riesgos psicosociales en la universidad .(Sevilla 2006)

Específicamente se aplica en la Universidad de Sevilla en España (2006).

Inicio del procedimiento de evaluación

En esta fase se decide cuando comenzar el estudio y quiénes son los encargados de llevar el mismo.

Características del procedimiento

El procedimiento se basa en entrevistas personales estructuradas o encuestas, tomando como criterios de evaluación los contemplados en las Normas Técnicas de Prevención emitidas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Además, se utiliza otros cuestionarios validados internacionalmente.

Primera fase de la evaluación

Esta fase de la evaluación consta de dos partes: Una de recopilación de datos sobre la situación y otra de elaboración y análisis de dichos datos.

La recopilación de datos sobre la situación planteada se lleva a cabo a través de los

Siguientes medios:

- La realización de encuestas, entrevistas personales, grupos de discusión y escalas.
- La cumplimentación de los diferentes cuestionarios por parte del trabajador afectado.

Luego se realiza el resumen global de esta etapa y se emite un informe.

El informe se comunica de forma inmediata a los afectados.

Se consultan otras tesis de grado que han desarrollado investigaciones en el tema tales como Benef (2005), (Ruíz Álvarez 2006) y (Ashman 2008) no identificándose en la búsqueda bibliografía de otras investigaciones que traten el tema.

El instrumento propuesto por (Lahera Martín 2002), el cual es mencionado a continuación se utilizará en la presente investigación pues permite llegar a un primer acercamiento del estado

general en que se encuentra la empresa desde el punto de vista psicosocial, donde aquellas áreas en las que existan deficiencias serán el punto de arranque para la evaluación de este tipo de riesgo en especial de esta manera se persigue el objetivo de estudiar cuatro variables relacionadas con el entorno laboral, que afectan a la salud del trabajador y al desarrollo de la tarea a realizar, estas variables son:

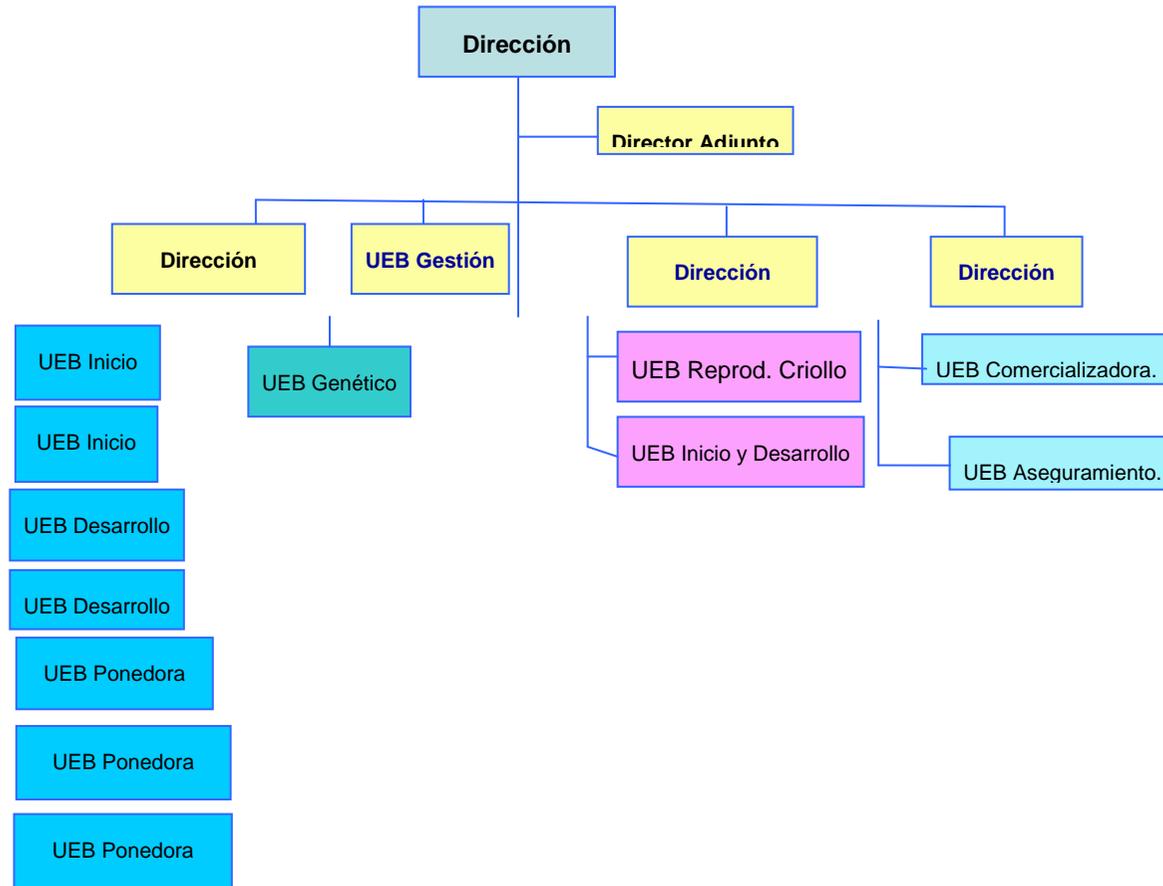
- Participación, Implicación, Responsabilidad.
- Formación, Información, Comunicación.
- Gestión de tiempo.
- Cohesión de grupo.



Anexo 23

Organigrama de la Empresa Avícola Cienfuegos.

Fuente: (Documentos de la Empresa).





Anexo 24
Encuesta de Satisfacción Laboral.
Fuente:(Meliá y Peiró, 1998).

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

| Insatisfecho | | | Indiferente | Satisfecho | | |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Muy | Bastante | Algo | | Algo | Bastante | Muy |
| 1. <input type="checkbox"/> | 2. <input type="checkbox"/> | 3. <input type="checkbox"/> | 4. <input type="checkbox"/> | 5. <input type="checkbox"/> | 6. <input type="checkbox"/> | 7. <input type="checkbox"/> |

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos *no corresponde exactamente* a las

Características de su puesto de trabajo. En ese caso, enténdalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

En otros casos la característica que se le propone puede estar *ausente en su trabajo, aunque muy bien podría estar presente en un puesto de trabajo como el suyo*. Califique entonces el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce su ausencia. Por ejemplo, si un aspecto que le propusiéramos fuera "residencias de verano", y en su empresa no le ofrecen tal cosa, califique entonces la satisfacción o insatisfacción que le produce no poder disponer de este servicio.

Un tercer caso se le puede presentar cuando la característica que le proponemos *no está presente, ni pueda estar presente en su trabajo*. Son características que no tienen relación alguna, ni pueden darse en su caso concreto. Entonces escoja la alternativa, "4 Indiferente". Tal caso podría darse por ejemplo, si le propusiéramos para calificar "remuneración por kilometraje": y su trabajo además de estar situado en su misma población, fuera completamente sedentario sin exigir jamás desplazamiento alguno.

En todos los demás casos posibles escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas de respuesta y márquela con una cruz.



| | | Insatisfecho | | | Indiferente | Satisfecho | | |
|---|---|--------------|----------|------|-------------|------------|----------|-----|
| | | Muy | Bastante | Algo | | Algo | Bastante | Muy |
| 1 | <i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.</i> | | | | | | | |
| 2 | <i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i> | | | | | | | |
| 3 | <i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.</i> | | | | | | | |
| 4 | <i>El salario que usted recibe.</i> | | | | | | | |
| 5 | <i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i> | | | | | | | |
| 6 | <i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i> | | | | | | | |
| 7 | <i>El entorno físico y el</i> | | | | | | | |



| | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <i>espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i> | | | | | | | |
| 8 | <i>La iluminación de su lugar de trabajo.</i> | | | | | | | |
| 9 | <i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i> | | | | | | | |
| 10 | <i>La temperatura de su local de trabajo.</i> | | | | | | | |
| 11 | <i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</i> | | | | | | | |
| 12 | <i>Las oportunidades de promoción que tiene.</i> | | | | | | | |
| 13 | <i>Las relaciones personales con sus superiores.</i> | | | | | | | |
| 14 | <i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i> | | | | | | | |
| 15 | <i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i> | | | | | | | |
| 16 | <i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i> | | | | | | | |
| 17 | <i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i> | | | | | | | |
| 18 | <i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i> | | | | | | | |
| 19 | <i>La capacidad para decidir autónomamente</i> | | | | | | | |



| | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <i>aspectos relativos a su trabajo.</i> | | | | | | | |
| 20 | <i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</i> | | | | | | | |
| 21 | <i>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</i> | | | | | | | |
| 22 | <i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i> | | | | | | | |
| 23 | <i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i> | | | | | | | |
| 24 | <i>Servicios médicos que ofrece la empresa.</i> | | | | | | | |
| 25 | <i>La forma en que la empresa cumple con las disposiciones y leyes de seguridad.</i> | | | | | | | |
| 26 | <i>La forma en que se realiza la capacitación en materia de seguridad.</i> | | | | | | | |
| 27 | <i>Su participación en la elaboración de los objetivos y políticas de la empresa.</i> | | | | | | | |

Autora: Christelle Telus





Anexo 25

Tabla de frecuencia para Satisfacción Laboral

Fuente de elaboración: (Trabajo de Diploma Ingeniería Industrial Yoeslín Carreras Martínez 2010).

Tabla de frecuencia para UEB Las Delicias.
Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid algo insatisfecho | 2 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| algo satisfecho | 21 | 75,0 | 75,0 | 82,1 |
| bastante satisfecho | 5 | 17,9 | 17,9 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted se destaca

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid algo insatisfecho | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| algo satisfecho | 11 | 39,3 | 39,3 | 42,9 |
| bastante satisfecho | 16 | 57,1 | 57,1 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid algo insatisfecho | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |



Autora: Christelle Telus

| | | | | |
|---------------------|----|-------|-------|-------|
| algo satisfecho | 16 | 57,1 | 57,1 | 60,7 |
| bastante satisfecho | 11 | 39,3 | 39,3 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

El salario que usted recibe

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 8 | 28,6 | 28,6 | 28,6 |
| algo insatisfecho | 6 | 21,4 | 21,4 | 50,0 |
| algo satisfecho | 13 | 46,4 | 46,4 | 96,4 |
| bastante satisfecho | 1 | 3,6 | 3,6 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 5 | 17,9 | 17,9 | 17,9 |
| bastante insatisfecho | 2 | 7,1 | 7,1 | 25,0 |
| algo insatisfecho | 6 | 21,4 | 21,4 | 46,4 |
| algo satisfecho | 13 | 46,4 | 46,4 | 92,9 |
| bastante satisfecho | 2 | 7,1 | 7,1 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo



| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 5 | 17,9 | 17,9 | 17,9 |
| bastante insatisfecho | 1 | 3,6 | 3,6 | 21,4 |
| algo satisfecho | 5 | 17,9 | 17,9 | 39,3 |
| bastante satisfecho | 17 | 60,7 | 60,7 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

La iluminación de lugar de trabajo

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 4 | 14,3 | 14,3 | 14,3 |
| bastante insatisfecho | 4 | 14,3 | 14,3 | 28,6 |
| algo insatisfecho | 4 | 14,3 | 14,3 | 42,9 |
| algo satisfecho | 8 | 28,6 | 28,6 | 71,4 |
| bastante satisfecho | 8 | 28,6 | 28,6 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

La ventilación de su lugar de trabajo

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid bastante insatisfecho | 2 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| algo satisfecho | 17 | 60,7 | 60,7 | 67,9 |
| bastante satisfecho | 9 | 32,1 | 32,1 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

La temperatura de su lugar de trabajo



| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 2 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| algo satisfecho | 20 | 71,4 | 71,4 | 78,6 |
| bastante satisfecho | 5 | 17,9 | 17,9 | 96,4 |
| muy satisfecho | 1 | 3,6 | 3,6 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid algo insatisfecho | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| algo satisfecho | 11 | 39,3 | 39,3 | 42,9 |
| bastante satisfecho | 14 | 50,0 | 50,0 | 92,9 |
| muy satisfecho | 2 | 7,1 | 7,1 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

La oportunidad de promoción que tiene

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 2 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| bastante insatisfecho | 1 | 3,6 | 3,6 | 10,7 |
| algo insatisfecho | 1 | 3,6 | 3,6 | 14,3 |
| algo satisfecho | 17 | 60,7 | 60,7 | 75,0 |
| bastante satisfecho | 7 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Las relaciones personales con sus superiores



| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 2 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| bastante insatisfecho | 1 | 3,6 | 3,6 | 10,7 |
| algo insatisfecho | 1 | 3,6 | 3,6 | 14,3 |
| algo satisfecho | 4 | 14,3 | 14,3 | 28,6 |
| bastante satisfecho | 15 | 53,6 | 53,6 | 82,1 |
| muy satisfecho | 5 | 17,9 | 17,9 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

La supervisión que ejercen sobre usted

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 3 | 10,7 | 10,7 | 10,7 |
| algo insatisfecho | 1 | 3,6 | 3,6 | 14,3 |
| algo satisfecho | 11 | 39,3 | 39,3 | 53,6 |
| bastante satisfecho | 11 | 39,3 | 39,3 | 92,9 |
| muy satisfecho | 2 | 7,1 | 7,1 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

La proximidad y frecuencia con que es supervisado

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid bastante insatisfecho | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| algo satisfecho | 9 | 32,1 | 32,1 | 35,7 |
| bastante satisfecho | 16 | 57,1 | 57,1 | 92,9 |
| muy satisfecho | 2 | 7,1 | 7,1 | 100,0 |



Autora: Christelle Telus

| | | | |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 |
|-------|----|-------|-------|

La forma en que sus superiores juzgan su tarea

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 4 | 14,3 | 14,3 | 14,3 |
| bastante insatisfecho | 9 | 32,1 | 32,1 | 46,4 |
| algo satisfecho | 6 | 21,4 | 21,4 | 67,9 |
| bastante satisfecho | 7 | 25,0 | 25,0 | 92,9 |
| muy satisfecho | 2 | 7,1 | 7,1 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 2 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| algo insatisfecho | 2 | 7,1 | 7,1 | 14,3 |
| algo satisfecho | 11 | 39,3 | 39,3 | 53,6 |
| bastante satisfecho | 9 | 32,1 | 32,1 | 85,7 |
| muy satisfecho | 4 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

El apoyo que recibe de sus superiores

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 2 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| algo insatisfecho | 1 | 3,6 | 3,6 | 10,7 |
| algo satisfecho | 18 | 64,3 | 64,3 | 75,0 |



| | | | | |
|---------------------|----|-------|-------|-------|
| bastante satisfecho | 4 | 14,3 | 14,3 | 89,3 |
| muy satisfecho | 3 | 10,7 | 10,7 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| bastante insatisfecho | 3 | 10,7 | 10,7 | 14,3 |
| algo insatisfecho | 6 | 21,4 | 21,4 | 35,7 |
| algo satisfecho | 15 | 53,6 | 53,6 | 89,3 |
| muy satisfecho | 3 | 10,7 | 10,7 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Su participación en las decisiones de su departamento o sección

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 3 | 10,7 | 10,7 | 10,7 |
| bastante insatisfecho | 6 | 21,4 | 21,4 | 32,1 |
| algo insatisfecho | 6 | 21,4 | 21,4 | 53,6 |
| algo satisfecho | 8 | 28,6 | 28,6 | 82,1 |
| bastante satisfecho | 3 | 10,7 | 10,7 | 92,9 |
| muy satisfecho | 2 | 7,1 | 7,1 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
|--|-----------|---------|---------------|--------------------|



| | | | | | |
|-------|-----------------------|----|-------|-------|-------|
| Valid | Muy insatisfecho | 3 | 10,7 | 10,7 | 10,7 |
| | bastante insatisfecho | 6 | 21,4 | 21,4 | 32,1 |
| | algo insatisfecho | 3 | 10,7 | 10,7 | 42,9 |
| | algo satisfecho | 9 | 32,1 | 32,1 | 75,0 |
| | bastante satisfecho | 5 | 17,9 | 17,9 | 92,9 |
| | muy satisfecho | 2 | 7,1 | 7,1 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | bastante insatisfecho | 2 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| | algo satisfecho | 19 | 67,9 | 67,9 | 75,0 |
| | bastante satisfecho | 5 | 17,9 | 17,9 | 92,9 |
| | muy satisfecho | 2 | 7,1 | 7,1 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

La forma en que se da la negociación en la empresa sobre aspectos laborales

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Muy insatisfecho | 2 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| | algo insatisfecho | 1 | 3,6 | 3,6 | 10,7 |
| | algo satisfecho | 17 | 60,7 | 60,7 | 71,4 |
| | bastante satisfecho | 8 | 28,6 | 28,6 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

El entorno físico y el espacio del que dispone en su área de trabajo



| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid bastante insatisfecho | 2 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| algo insatisfecho | 3 | 10,7 | 10,7 | 17,9 |
| algo satisfecho | 22 | 78,6 | 78,6 | 96,4 |
| bastante satisfecho | 1 | 3,6 | 3,6 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Servicios médicos que ofrece la empresa.

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid bastante insatisfecho | 6 | 21,4 | 21,4 | 21,4 |
| algo insatisfecho | 14 | 50,0 | 50,0 | 71,4 |
| algo satisfecho | 7 | 25,0 | 25,0 | 96,4 |
| muy satisfecho | 1 | 3,6 | 3,6 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

La forma en que la empresa cumple con las disposiciones y leyes de seguridad.

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid algo insatisfecho | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| algo satisfecho | 16 | 57,1 | 57,1 | 60,7 |
| bastante satisfecho | 8 | 28,6 | 28,6 | 89,3 |
| muy satisfecho | 3 | 10,7 | 10,7 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

La forma en que se realiza la capacitación en materia de seguridad.



| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 2 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| bastante insatisfecho | 1 | 3,6 | 3,6 | 10,7 |
| algo satisfecho | 8 | 28,6 | 28,6 | 39,3 |
| bastante satisfecho | 8 | 28,6 | 28,6 | 67,9 |
| muy satisfecho | 9 | 32,1 | 32,1 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Su participación en la elaboración de los objetivos y políticas de la empresa.

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 6 | 21,4 | 21,4 | 21,4 |
| bastante insatisfecho | 8 | 28,6 | 28,6 | 50,0 |
| algo insatisfecho | 10 | 35,7 | 35,7 | 85,7 |
| algo satisfecho | 4 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Tabla de frecuencia para UEB Panamá

Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid algo insatisfecho | 4 | 6,2 | 6,2 | 6,2 |
| algo satisfecho | 36 | 55,4 | 55,4 | 61,5 |
| bastante satisfecho | 25 | 38,5 | 38,5 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted se destaca



| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid algo insatisfecho | 3 | 4,6 | 4,6 | 4,6 |
| algo satisfecho | 21 | 32,3 | 32,3 | 36,9 |
| bastante satisfecho | 40 | 61,5 | 61,5 | 98,5 |
| muy satisfecho | 1 | 1,5 | 1,5 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid algo insatisfecho | 2 | 3,1 | 3,1 | 3,1 |
| algo satisfecho | 31 | 47,7 | 47,7 | 50,8 |
| bastante satisfecho | 23 | 35,4 | 35,4 | 86,2 |
| muy satisfecho | 9 | 13,8 | 13,8 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

El salario que usted recibe

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 16 | 24,6 | 24,6 | 24,6 |
| bastante insatisfecho | 9 | 13,8 | 13,8 | 38,5 |
| algo insatisfecho | 12 | 18,5 | 18,5 | 56,9 |
| algo satisfecho | 24 | 36,9 | 36,9 | 93,8 |
| bastante satisfecho | 3 | 4,6 | 4,6 | 98,5 |
| muy satisfecho | 1 | 1,5 | 1,5 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.



| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 10 | 15,4 | 15,4 | 15,4 |
| bastante insatisfecho | 5 | 7,7 | 7,7 | 23,1 |
| algo insatisfecho | 19 | 29,2 | 29,2 | 52,3 |
| algo satisfecho | 25 | 38,5 | 38,5 | 90,8 |
| bastante satisfecho | 6 | 9,2 | 9,2 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 10 | 15,4 | 15,4 | 15,4 |
| bastante insatisfecho | 2 | 3,1 | 3,1 | 18,5 |
| algo insatisfecho | 5 | 7,7 | 7,7 | 26,2 |
| algo satisfecho | 15 | 23,1 | 23,1 | 49,2 |
| bastante satisfecho | 32 | 49,2 | 49,2 | 98,5 |
| muy satisfecho | 1 | 1,5 | 1,5 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

La iluminación de lugar de trabajo

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 9 | 13,8 | 13,8 | 13,8 |
| bastante insatisfecho | 7 | 10,8 | 10,8 | 24,6 |
| algo insatisfecho | 7 | 10,8 | 10,8 | 35,4 |
| algo satisfecho | 18 | 27,7 | 27,7 | 63,1 |
| bastante satisfecho | 24 | 36,9 | 36,9 | 100,0 |



| | | | |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 |
|-------|----|-------|-------|

La ventilación de su lugar de trabajo

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 6 | 9,2 | 9,2 | 9,2 |
| bastante insatisfecho | 3 | 4,6 | 4,6 | 13,8 |
| algo satisfecho | 28 | 43,1 | 43,1 | 56,9 |
| bastante satisfecho | 25 | 38,5 | 38,5 | 95,4 |
| muy satisfecho | 3 | 4,6 | 4,6 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

La temperatura de su lugar de trabajo

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 8 | 12,3 | 12,3 | 12,3 |
| algo insatisfecho | 9 | 13,8 | 13,8 | 26,2 |
| algo satisfecho | 37 | 56,9 | 56,9 | 83,1 |
| bastante satisfecho | 7 | 10,8 | 10,8 | 93,8 |
| muy satisfecho | 4 | 6,2 | 6,2 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid algo insatisfecho | 2 | 3,1 | 3,1 | 3,1 |
| algo satisfecho | 30 | 46,2 | 46,2 | 49,2 |
| bastante satisfecho | 28 | 43,1 | 43,1 | 92,3 |



| | | | | |
|----------------|----|-------|-------|-------|
| muy satisfecho | 5 | 7,7 | 7,7 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

La oportunidad de promoción que tiene

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 4 | 6,2 | 6,2 | 6,2 |
| bastante insatisfecho | 3 | 4,6 | 4,6 | 10,8 |
| algo insatisfecho | 11 | 16,9 | 16,9 | 27,7 |
| algo satisfecho | 31 | 47,7 | 47,7 | 75,4 |
| bastante satisfecho | 16 | 24,6 | 24,6 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

Las relaciones personales con sus superiores

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 4 | 6,2 | 6,2 | 6,2 |
| bastante insatisfecho | 2 | 3,1 | 3,1 | 9,2 |
| algo insatisfecho | 2 | 3,1 | 3,1 | 12,3 |
| algo satisfecho | 11 | 16,9 | 16,9 | 29,2 |
| bastante satisfecho | 36 | 55,4 | 55,4 | 84,6 |
| muy satisfecho | 10 | 15,4 | 15,4 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

La supervisión que ejercen sobre usted



| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 7 | 10,8 | 10,8 | 10,8 |
| algo insatisfecho | 3 | 4,6 | 4,6 | 15,4 |
| algo satisfecho | 18 | 27,7 | 27,7 | 43,1 |
| bastante satisfecho | 33 | 50,8 | 50,8 | 93,8 |
| muy satisfecho | 4 | 6,2 | 6,2 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

La proximidad y frecuencia con que es supervisado

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid bastante insatisfecho | 3 | 4,6 | 4,6 | 4,6 |
| algo insatisfecho | 1 | 1,5 | 1,5 | 6,2 |
| algo satisfecho | 14 | 21,5 | 21,5 | 27,7 |
| bastante satisfecho | 43 | 66,2 | 66,2 | 93,8 |
| muy satisfecho | 4 | 6,2 | 6,2 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

La forma en que sus superiores juzgan su tarea

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 7 | 10,8 | 10,8 | 10,8 |
| bastante insatisfecho | 13 | 20,0 | 20,0 | 30,8 |
| algo insatisfecho | 1 | 1,5 | 1,5 | 32,3 |
| algo satisfecho | 14 | 21,5 | 21,5 | 53,8 |
| bastante satisfecho | 25 | 38,5 | 38,5 | 92,3 |
| muy satisfecho | 5 | 7,7 | 7,7 | 100,0 |



| | | | |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 |
|-------|----|-------|-------|

La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 4 | 6,2 | 6,2 | 6,2 |
| bastante insatisfecho | 10 | 15,4 | 15,4 | 21,5 |
| algo insatisfecho | 4 | 6,2 | 6,2 | 27,7 |
| algo satisfecho | 16 | 24,6 | 24,6 | 52,3 |
| bastante satisfecho | 23 | 35,4 | 35,4 | 87,7 |
| muy satisfecho | 8 | 12,3 | 12,3 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

El apoyo que recibe de sus superiores

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 5 | 7,7 | 7,7 | 7,7 |
| bastante insatisfecho | 1 | 1,5 | 1,5 | 9,2 |
| algo insatisfecho | 8 | 12,3 | 12,3 | 21,5 |
| algo satisfecho | 32 | 49,2 | 49,2 | 70,8 |
| bastante satisfecho | 12 | 18,5 | 18,5 | 89,2 |
| muy satisfecho | 7 | 10,8 | 10,8 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 3 | 4,6 | 4,6 | 4,6 |



| | | | | |
|-----------------------|----|-------|-------|-------|
| bastante insatisfecho | 6 | 9,2 | 9,2 | 13,8 |
| algo insatisfecho | 12 | 18,5 | 18,5 | 32,3 |
| algo satisfecho | 34 | 52,3 | 52,3 | 84,6 |
| bastante satisfecho | 5 | 7,7 | 7,7 | 92,3 |
| muy satisfecho | 5 | 7,7 | 7,7 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

Su participación en las decisiones de su departamento o sección

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 5 | 7,7 | 7,7 | 7,7 |
| bastante insatisfecho | 12 | 18,5 | 18,5 | 26,2 |
| algo insatisfecho | 14 | 21,5 | 21,5 | 47,7 |
| algo satisfecho | 21 | 32,3 | 32,3 | 80,0 |
| bastante satisfecho | 9 | 13,8 | 13,8 | 93,8 |
| muy satisfecho | 4 | 6,2 | 6,2 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 5 | 7,7 | 7,7 | 7,7 |
| bastante insatisfecho | 17 | 26,2 | 26,2 | 33,8 |
| algo insatisfecho | 10 | 15,4 | 15,4 | 49,2 |
| algo satisfecho | 18 | 27,7 | 27,7 | 76,9 |
| bastante satisfecho | 11 | 16,9 | 16,9 | 93,8 |
| muy satisfecho | 4 | 6,2 | 6,2 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |



El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid bastante insatisfecho | 12 | 18,5 | 18,5 | 18,5 |
| algo satisfecho | 34 | 52,3 | 52,3 | 70,8 |
| bastante satisfecho | 14 | 21,5 | 21,5 | 92,3 |
| muy satisfecho | 5 | 7,7 | 7,7 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

La forma en que se da la negociación en la empresa sobre aspectos laborales

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 4 | 6,2 | 6,2 | 6,2 |
| bastante insatisfecho | 4 | 6,2 | 6,2 | 12,3 |
| algo insatisfecho | 7 | 10,8 | 10,8 | 23,1 |
| algo satisfecho | 33 | 50,8 | 50,8 | 73,8 |
| bastante satisfecho | 15 | 23,1 | 23,1 | 96,9 |
| muy satisfecho | 2 | 3,1 | 3,1 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

El entorno físico y el espacio del que dispone en su área de trabajo

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid bastante insatisfecho | 4 | 6,2 | 6,2 | 6,2 |
| algo insatisfecho | 4 | 6,2 | 6,2 | 12,3 |
| algo satisfecho | 39 | 60,0 | 60,0 | 72,3 |
| bastante satisfecho | 18 | 27,7 | 27,7 | 100,0 |



| | | | |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 |
|-------|----|-------|-------|

Servicios médicos que ofrece la empresa.

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 4 | 6,2 | 6,2 | 6,2 |
| bastante insatisfecho | 12 | 18,5 | 18,5 | 24,6 |
| algo insatisfecho | 25 | 38,5 | 38,5 | 63,1 |
| algo satisfecho | 19 | 29,2 | 29,2 | 92,3 |
| bastante satisfecho | 4 | 6,2 | 6,2 | 98,5 |
| muy satisfecho | 1 | 1,5 | 1,5 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

La forma en que la empresa cumple con las disposiciones y leyes de seguridad.

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid algo insatisfecho | 2 | 3,1 | 3,1 | 3,1 |
| algo satisfecho | 32 | 49,2 | 49,2 | 52,3 |
| bastante satisfecho | 25 | 38,5 | 38,5 | 90,8 |
| muy satisfecho | 6 | 9,2 | 9,2 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

La forma en que se realiza la capacitación en materia de seguridad.

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 4 | 6,2 | 6,2 | 6,2 |
| bastante insatisfecho | 2 | 3,1 | 3,1 | 9,2 |
| algo satisfecho | 14 | 21,5 | 21,5 | 30,8 |



| | | | | |
|---------------------|----|-------|-------|-------|
| bastante satisfecho | 26 | 40,0 | 40,0 | 70,8 |
| muy satisfecho | 19 | 29,2 | 29,2 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

Su participación en la elaboración de los objetivos y políticas de la empresa.

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 14 | 21,5 | 21,5 | 21,5 |
| bastante insatisfecho | 16 | 24,6 | 24,6 | 46,2 |
| algo insatisfecho | 21 | 32,3 | 32,3 | 78,5 |
| algo satisfecho | 12 | 18,5 | 18,5 | 96,9 |
| bastante satisfecho | 2 | 3,1 | 3,1 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

Tabla de frecuencia para UEB Aseguramiento(Taller)

Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid algo insatisfecho | 3 | 5,8 | 5,8 | 5,8 |
| algo satisfecho | 39 | 75,0 | 75,0 | 80,8 |
| bastante satisfecho | 10 | 19,2 | 19,2 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted se destaca



| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid algo insatisfecho | 2 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| algo satisfecho | 18 | 34,6 | 34,6 | 38,5 |
| bastante satisfecho | 32 | 61,5 | 61,5 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid algo insatisfecho | 2 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| algo satisfecho | 29 | 55,8 | 55,8 | 59,6 |
| bastante satisfecho | 21 | 40,4 | 40,4 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

El salario que usted recibe

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 18 | 34,6 | 34,6 | 34,6 |
| algo insatisfecho | 11 | 21,2 | 21,2 | 55,8 |
| algo satisfecho | 21 | 40,4 | 40,4 | 96,2 |
| bastante satisfecho | 2 | 3,8 | 3,8 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 9 | 17,3 | 17,3 | 17,3 |



| | | | | |
|-----------------------|----|-------|-------|-------|
| bastante insatisfecho | 4 | 7,7 | 7,7 | 25,0 |
| algo insatisfecho | 11 | 21,2 | 21,2 | 46,2 |
| algo satisfecho | 24 | 46,2 | 46,2 | 92,3 |
| bastante satisfecho | 4 | 7,7 | 7,7 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 8 | 15,4 | 15,4 | 15,4 |
| bastante insatisfecho | 2 | 3,8 | 3,8 | 19,2 |
| algo satisfecho | 9 | 17,3 | 17,3 | 36,5 |
| bastante satisfecho | 33 | 63,5 | 63,5 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

La iluminación de lugar de trabajo

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 8 | 15,4 | 15,4 | 15,4 |
| bastante insatisfecho | 6 | 11,5 | 11,5 | 26,9 |
| algo insatisfecho | 6 | 11,5 | 11,5 | 38,5 |
| algo satisfecho | 15 | 28,8 | 28,8 | 67,3 |
| bastante satisfecho | 17 | 32,7 | 32,7 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

La ventilación de su lugar de trabajo



| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 2 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| bastante insatisfecho | 3 | 5,8 | 5,8 | 9,6 |
| algo satisfecho | 31 | 59,6 | 59,6 | 69,2 |
| bastante satisfecho | 16 | 30,8 | 30,8 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

La temperatura de su lugar de trabajo

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 5 | 9,6 | 9,6 | 9,6 |
| algo satisfecho | 37 | 71,2 | 71,2 | 80,8 |
| bastante satisfecho | 8 | 15,4 | 15,4 | 96,2 |
| muy satisfecho | 2 | 3,8 | 3,8 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid algo insatisfecho | 2 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| algo satisfecho | 20 | 38,5 | 38,5 | 42,3 |
| bastante satisfecho | 27 | 51,9 | 51,9 | 94,2 |
| muy satisfecho | 3 | 5,8 | 5,8 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

La oportunidad de promoción que tiene



| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 3 | 5,8 | 5,8 | 5,8 |
| bastante insatisfecho | 2 | 3,8 | 3,8 | 9,6 |
| algo insatisfecho | 2 | 3,8 | 3,8 | 13,5 |
| algo satisfecho | 32 | 61,5 | 61,5 | 75,0 |
| bastante satisfecho | 13 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Las relaciones personales con sus superiores

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 3 | 5,8 | 5,8 | 5,8 |
| bastante insatisfecho | 2 | 3,8 | 3,8 | 9,6 |
| algo insatisfecho | 2 | 3,8 | 3,8 | 13,5 |
| algo satisfecho | 7 | 13,5 | 13,5 | 26,9 |
| bastante satisfecho | 30 | 57,7 | 57,7 | 84,6 |
| muy satisfecho | 8 | 15,4 | 15,4 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

La supervisión que ejercen sobre usted

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 5 | 9,6 | 9,6 | 9,6 |
| algo insatisfecho | 2 | 3,8 | 3,8 | 13,5 |
| algo satisfecho | 20 | 38,5 | 38,5 | 51,9 |
| bastante satisfecho | 22 | 42,3 | 42,3 | 94,2 |
| muy satisfecho | 3 | 5,8 | 5,8 | 100,0 |



| | | | |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 |
|-------|----|-------|-------|

La proximidad y frecuencia con que es supervisado

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid bastante insatisfecho | 2 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| algo satisfecho | 16 | 30,8 | 30,8 | 34,6 |
| bastante satisfecho | 31 | 59,6 | 59,6 | 94,2 |
| muy satisfecho | 3 | 5,8 | 5,8 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

La forma en que sus superiores juzgan su tarea

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 6 | 11,5 | 11,5 | 11,5 |
| bastante insatisfecho | 16 | 30,8 | 30,8 | 42,3 |
| algo satisfecho | 12 | 23,1 | 23,1 | 65,4 |
| bastante satisfecho | 15 | 28,8 | 28,8 | 94,2 |
| muy satisfecho | 3 | 5,8 | 5,8 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 3 | 5,8 | 5,8 | 5,8 |
| algo insatisfecho | 4 | 7,7 | 7,7 | 13,5 |
| algo satisfecho | 21 | 40,4 | 40,4 | 53,8 |
| bastante satisfecho | 16 | 30,8 | 30,8 | 84,6 |



| | | | | |
|----------------|----|-------|-------|-------|
| muy satisfecho | 8 | 15,4 | 15,4 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

El apoyo que recibe de sus superiores

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 4 | 7,7 | 7,7 | 7,7 |
| algo insatisfecho | 3 | 5,8 | 5,8 | 13,5 |
| algo satisfecho | 31 | 59,6 | 59,6 | 73,1 |
| bastante satisfecho | 8 | 15,4 | 15,4 | 88,5 |
| muy satisfecho | 6 | 11,5 | 11,5 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 2 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| bastante insatisfecho | 5 | 9,6 | 9,6 | 13,5 |
| algo insatisfecho | 13 | 25,0 | 25,0 | 38,5 |
| algo satisfecho | 25 | 48,1 | 48,1 | 86,5 |
| bastante satisfecho | 2 | 3,8 | 3,8 | 90,4 |
| muy satisfecho | 5 | 9,6 | 9,6 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Su participación en las decisiones de su departamento o sección

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 5 | 9,6 | 9,6 | 9,6 |



| | | | | |
|-----------------------|----|-------|-------|-------|
| bastante insatisfecho | 10 | 19,2 | 19,2 | 28,8 |
| algo insatisfecho | 15 | 28,8 | 28,8 | 57,7 |
| algo satisfecho | 13 | 25,0 | 25,0 | 82,7 |
| bastante satisfecho | 6 | 11,5 | 11,5 | 94,2 |
| muy satisfecho | 3 | 5,8 | 5,8 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 5 | 9,6 | 9,6 | 9,6 |
| bastante insatisfecho | 10 | 19,2 | 19,2 | 28,8 |
| algo insatisfecho | 7 | 13,5 | 13,5 | 42,3 |
| algo satisfecho | 16 | 30,8 | 30,8 | 73,1 |
| bastante satisfecho | 11 | 21,2 | 21,2 | 94,2 |
| muy satisfecho | 3 | 5,8 | 5,8 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid bastante insatisfecho | 3 | 5,8 | 5,8 | 5,8 |
| algo satisfecho | 36 | 69,2 | 69,2 | 75,0 |
| bastante satisfecho | 10 | 19,2 | 19,2 | 94,2 |
| muy satisfecho | 3 | 5,8 | 5,8 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |



La forma en que se da la negociación en la empresa sobre aspectos laborales

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 3 | 5,8 | 5,8 | 5,8 |
| algo insatisfecho | 2 | 3,8 | 3,8 | 9,6 |
| algo satisfecho | 34 | 65,4 | 65,4 | 75,0 |
| bastante satisfecho | 13 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

El entorno físico y el espacio del que dispone en su área de trabajo

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid bastante insatisfecho | 3 | 5,8 | 5,8 | 5,8 |
| algo insatisfecho | 5 | 9,6 | 9,6 | 15,4 |
| algo satisfecho | 39 | 75,0 | 75,0 | 90,4 |
| bastante satisfecho | 5 | 9,6 | 9,6 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Servicios médicos que ofrece la empresa.

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| bastante insatisfecho | 13 | 25,0 | 25,0 | 26,9 |
| algo insatisfecho | 24 | 46,2 | 46,2 | 73,1 |
| algo satisfecho | 12 | 23,1 | 23,1 | 96,2 |
| muy satisfecho | 2 | 3,8 | 3,8 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

La forma en que la empresa cumple con las disposiciones y leyes de seguridad.



| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid algo insatisfecho | 2 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| algo satisfecho | 29 | 55,8 | 55,8 | 59,6 |
| bastante satisfecho | 14 | 26,9 | 26,9 | 86,5 |
| muy satisfecho | 7 | 13,5 | 13,5 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

La forma en que se realiza la capacitación en materia de seguridad.

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 3 | 5,8 | 5,8 | 5,8 |
| bastante insatisfecho | 2 | 3,8 | 3,8 | 9,6 |
| algo satisfecho | 15 | 28,8 | 28,8 | 38,5 |
| bastante satisfecho | 15 | 28,8 | 28,8 | 67,3 |
| muy satisfecho | 17 | 32,7 | 32,7 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Su participación en la elaboración de los objetivos y políticas de la empresa.

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Muy insatisfecho | 10 | 19,2 | 19,2 | 19,2 |
| bastante insatisfecho | 15 | 28,8 | 28,8 | 48,1 |
| algo insatisfecho | 19 | 36,5 | 36,5 | 84,6 |
| algo satisfecho | 8 | 15,4 | 15,4 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |



Anexo 26
Cuestionario de evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales dado por
Lahera, Matilde [2000].

FACTORES PSICOSOCIALES.
IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO

Este cuestionario pretende obtener una visión global de su organización respecto a los factores de riesgo de tipo psicosocial.

A continuación le presentamos una serie de preguntas con varias alternativas de respuesta. Desde un punto de vista general, elija la opción que más se acerque a su empresa.

Le informamos de que cualquier dato que usted aporte en el cuestionario será tratado de manera CONFIDENCIAL.

En cada pregunta le ofrecemos un apartado denominado OBSERVACIONES, utilícelo siempre que desee hacer alguna aclaración o puntualización al respecto, cuando necesite explicar alguna de sus opciones o cuando la alternativa escogida no englobe a la totalidad de las personas que forman parte de su empresa.



Autora: Christelle Telus

En cada pregunta le ofrecemos un apartado denominado OBSERVACIONES, utilícelo siempre que desee hacer alguna aclaración o puntualización al respecto, cuando necesite explicar alguna de sus opciones o cuando la alternativa escogida no englobe a la totalidad de las personas que forman parte de su empresa.

Ante cualquier duda que le surja durante la ejecución de la encuesta, no dude en pedir cualquier aclaración o información adicional.

Muchas gracias por su colaboración.

DATOS RELATIVOS A LA EMPRESA

Actividad a la que se dedica

Sector al que pertenece

Certificación en calidad

Jornada laboral **1 turno** **2 turnos** **3 turnos** **otros turnos**

Plantilla

Número de Delegados de Prevención



Pregunta 1

¿El trabajador tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?

- A. No.
- B. Sí, ocasionalmente.
- C. Sí, cuando la tarea se lo permite.
- D. Sí, es la práctica habitual.

A B C D

OBSERVACIONES

Pregunta 2

¿Existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por los trabajadores?

- A. No, no existe.
- B. Sí, aunque en la práctica no se utiliza.
- C. Sí, se utiliza ocasionalmente.
- D. Sí, se utiliza habitualmente.

Pregunta 4

¿El trabajador dispone de la información y de los medios necesarios (equipo, herramientas, etc.) para realizar su tarea?

- A. No.
- B. Sí, algunas veces.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, siempre.

A B C D

OBSERVACIONES

Pregunta 5

Ante la incorporación de nuevos trabajadores, ¿se les informa de los riesgos generales y específicos del puesto?

- A. No.
- B. Sí, oralmente.

Pregunta 7

Las situaciones de conflictividad entre trabajadores, ¿se intentan solucionar de manera abierta y clara?

- A. No.
- B. Sí, por medio de la intervención del mando.
- C. Sí, entre todos los afectados.
- D. Sí, mediante otros procedimientos.

A B C D

OBSERVACIONES

Pregunta 8

¿Pueden los trabajadores elegir sus días de vacaciones?

- A. No, la empresa cierra por vacaciones en periodos fijos.
- B. No, la empresa distribuye periodos



A B C D

OBSERVACIONES _____

Pregunta 3

¿El trabajador tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?

- A. No.
- B. Sí, ocasionalmente.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, puede adelantar trabajo para luego tener más tiempo de descanso.

A B C D

OBSERVACIONES _____

- C. Sí, por escrito.
- D. Sí, por escrito y oralmente.

A B C D

OBSERVACIONES _____

Pregunta 6

Cuando el trabajador necesita ayuda y/o tiene cualquier duda acude a:

- A. Un compañero de otro puesto.
- B. Una persona asignada. (mantenimiento, refuerzo...)
- C. Un encargado y/o jefe superior.
- D. No tiene esa opción por cualquier motivo.

A B C D

OBSERVACIONES _____

vacacionales, sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores.

C. Sí, la empresa concede o no a demanda del trabajador.

D. Sí, los trabajadores se organizan entre ellos, teniendo en cuenta la continuidad de la actividad.

A B C D

OBSERVACIONES _____

Pregunta 9

¿El trabajador interviene y/o corrige los incidentes en su puesto de trabajo (equipo, máquina, etc.)?

- A. No, es función del mando superior o persona encargada.
- B. Sí, sólo incidentes menores.
- C. Sí, cualquier incidente.

A B C

OBSERVACIONES _____



Pregunta 10

¿El trabajador tiene posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico y/o mental) requerido por la actividad?

- A. No, por la continuidad del proceso.
- B. No, por otras causas.
- C. Si, las establecidas.
- D. Si, según necesidades.

A B C D

OBSERVACIONES

Pregunta 13

La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es:

- A. Únicamente marca los objetivos individuales a alcanzar por el trabajador.
- B. Colabora con el trabajador en la consecución de fines.
- C. Fomenta la consecución de objetivos en equipo.

A B C

OBSERVACIONES

Pregunta 16

¿Se facilitan las instrucciones precisas a los trabajadores sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?

- A. No.
- B. Sí, de forma oral.
- C. Sí, de forma escrita (instrucciones).
- D. Sí, de forma oral y escrita.

A B C D

OBSERVACIONES



Pregunta 11

¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los trabajadores?

- A. No.
- B. Charlas, asambleas.
- C. Comunicados escritos.
- D. Sí, medios orales y escritos.

A B C D

OBSERVACIONES

Pregunta 12

En términos generales, ¿el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas?

- A. No.
- B. Sí, a veces.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, siempre.

A B C D

OBSERVACIONES

Pregunta 14

¿Se recuperan los retrasos?

- A. No.
- B. Sí, durante las pausas.
- C. Sí, incrementando el ritmo de trabajo.
- D. Sí, alargando la jornada.

A B C D

OBSERVACIONES

Pregunta 15

¿Cuál es el criterio de retribución al trabajador?

- A. Salario por hora (fijo).
- B. Salario más prima colectiva.
- C. Salario más prima individual.

A B C

OBSERVACIONES

Pregunta 17

¿El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?

- A. No, por la ubicación del trabajador.
- B. No, por el ruido.
- C. No, por otros motivos.
- D. Sí, algunas palabras.
- E. Sí, conversaciones más largas.

A B C D E

OBSERVACIONES

Pregunta 18

¿Han recibido los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones?

- A. No
- B. Sí, aunque no ha habido cambios significativos en el estilo de mando.
- C. Sí, algunos mandos han modificado sus estilos significativamente.
- D. Sí, la mayoría ha modificado su estilo de mando.

A B C D

OBSERVACIONES



Pregunta 19

¿Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo?

- A. No.
- B. Sí, cuando la tarea se lo permite.
- C. Sí, en función del tiempo disponible.
- D. Sí, siempre se hace en equipo.

A B C D

OBSERVACIONES

Pregunta 20

¿El trabajador controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos o defectos?

- A. No.
- B. Sí, ocasionalmente.

Pregunta 22

¿El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto?

- A. No, por el proceso productivo.
- B. No, por otros motivos.
- C. Sí, con un sustituto.
- D. Sí, sin que nadie le sustituya.

A B C D

OBSERVACIONES

Pregunta 23

¿Existe, en general, un buen clima en el lugar de trabajo?

- A. No.
- B. Sí, a veces.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, siempre.

Pregunta 25

¿El trabajador tiene la opción de cambiar de puesto y/o de tarea a lo largo de su jornada laboral?

- A. No.
- B. Se cambia de manera excepcional.
- C. Sí, se rota entre compañeros de forma habitual.
- D. Sí, se cambia según lo considera el trabajador.

A B C D

OBSERVACIONES

Pregunta 26

Ante la incorporación de nuevas tecnologías, nueva maquinaria y/o nuevos métodos de trabajo ¿se



- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, cualquier error.

A B C D

OBSERVACIONES _____

Pregunta 21

¿Se organizan, de forma espontánea, eventos en los que participa la mayoría de la plantilla?
A. No.
B. Sí, una o dos veces al año.
C. Sí, varias veces al año, según surja el motivo.

A B C

OBSERVACIONES _____

A B C D

OBSERVACIONES _____

Pregunta 24

¿El trabajador recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo?
A. Se le informa de la tarea a desempeñar (cantidad y calidad).
B. Se le informa de los resultados alcanzados con relación a los objetivos que tiene asignados.
C. Se le informa de los objetivos alcanzados por la empresa.
D. Se le anima a participar en el establecimiento de metas.

A B C D

OBSERVACIONES _____

instruye al trabajador para adaptarlo a esas nuevas situaciones?

- A. No.
- B. Sí, oralmente.
- C. Sí, por escrito.
- D. Sí, oralmente y por escrito.

A B C D

OBSERVACIONES _____

Pregunta 27

¿Qué tipo de relaciones son las habituales en la empresa?
A. Relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas.
B. Relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración.
C. Relaciones sólo de colaboración para el trabajo.
D. Ni relaciones personales, ni colaboración para el trabajo.

A B C D

OBSERVACIONES _____



Autora: Christelle Telus

Pregunta 28

De los problemas que existen en un departamento, sección... ¿está siendo culpada alguna persona en concreto?

- A. Sí.
- B. No.

A B

OBSERVACIONES

Pregunta 29

¿Han aumentado las bajas de origen psicológico de larga duración en la plantilla?

- A. Sí.
- B. No.

A B

OBSERVACIONES

Pregunta 30

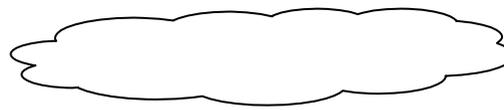
¿Hay alguna persona que está siendo aislada, ignorada o excluida del grupo en virtud de características físicas o personales?

- A. Sí.
- B. No.

A B

OBSERVACIONES

¿Incluiría usted otros temas que no han sido tratados en esta ficha de evaluación de factores psicosociales? Por ejemplo, ¿cuáles?



Autora: Christelle Telus

Anexo 27

Cuestionario de Identificación de Estresores y Manifestaciones Orgánicas [Fuente: Carmen, Berrocal y Molina, Vásquez (1995)].

Instrucciones

Lea cuidadosamente cada pregunta y complete los espacios o marque “X” según sea el caso. Por favor no deje ninguna pregunta sin contestar.

INFORMACION GENERAL

Parte I: Variedades sociodemográficas

1. Su sexo es:

Femenino Masculino

2. Su edad se encuentra entre los siguientes rangos:

0<20 años.

20<40 años.

40<60 años.

3. Su ocupación es: (indique la que concuerda con sus funciones):

4. Su estado civil es:

Casado (a) Soltero (a) Divorciado (a) Viudo (a) Unión
libre



ESTRESORES

Parte II: Trabajo

5. ¿Tiene una idea general de lo que es el estrés?

Si

No

Si contesta negativamente pase a la pregunta 7

6. ¿Considera que el estrés le afecta en la actualidad?

Si

No

¿Por qué? _____

7. Marque con "X" según corresponda, los factores del trabajo que le han estresado en el presente año.

| | Mucho | Poco | Nada |
|--------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Conflictos con superiores | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Conflictos con subalternos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Conflictos con otros compañeros | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Carga excesiva de trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Trabajo rutinario | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Sobrecarga de trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Falta de claridad en la funciones | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Trabajo riesgoso | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



-
- | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 9. Carga con mucha responsabilidad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Poca motivación en el trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Poca posibilidad de ascenso | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Bajos salarios | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. Pocos incentivos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. Falta de comunicación de la jefatura | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. Falta de comunicación en general | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. Falta de organización en el trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Mucha improvisación | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. Otros: Especifique | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
-
-

8. Los factores que se relacionan con el trabajo le estresan:

- Siempre Frecuentemente Algunas veces
 Rara vez Nunca

Parte III: Familia

9. Los factores que se relacionan con la familia le estresan:



- Siempre Frecuentemente Algunas veces
 Rara vez Nunca

Parte IV: Finanzas

10. Los factores que se relacionan con las finanzas le estresan:

- Siempre Frecuentemente Algunas veces
 Rara vez Nunca

Parte IV: Relaciones Sociales

11. Marque con "X" los factores de las relaciones sociales que le han estresado en el presente año:

| | Mucho | Poco | Nada |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Usted como líder | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Pertenencia a grupos sociales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Relaciones amistosas y sociales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Competencia | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Sentimientos de superioridad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Sentimientos de inferioridad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Le cuesta relacionarse con los demás | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Otras dificultades. Especifique: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



12. Los factores que se asocian con las relaciona sociales que usted mantiene le estresan:

- Siempre Frecuentemente Algunas veces
 Rara vez Nunca

Parte V: Estudio

13. ¿Estudia usted actualmente?

- Si No

14. Los factores que se relacionan con su estudio le estresan:

- Siempre Frecuentemente Algunas veces
 Rara vez Nunca

MANIFESTACIONES ORGANICAS

Parte VI: Sistema Osteomuscular

15. Marque con una "X" la frecuencia con que usted se ha visto afectado en el presente año, por las siguientes manifestaciones:

- | | Mucho | Poco | Nada |
|---------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Dolores de espalda | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Contracción muscular general | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



-
- | | | | |
|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 3. Dolores de nuca | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Dolores de piernas y brazos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Dolores de cintura | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Dolores articulares | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Dolores de ojos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Otros. Especifique: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
-
-

Parte VII: Sistema Endocrino

16. Marque con una "X" la frecuencia con que se ha visto afectado en el presente año, por las siguientes manifestaciones:

- | | Casi siempre | A veces | Nunca |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Dificultades menstruales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Infertilidad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Diabetes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Sed | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Fatiga | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



Parte VIII: Sistema Nervioso

17. Marque con una “X” la frecuencia con que usted se ha visto afectado en el presente año, por las siguientes manifestaciones:

| | Casi siempre | A veces | Nunca |
|--------------------------|---------------------|----------------|--------------|
| 1. Cambios en el apetito | () | () | () |
| 2. Desmayos | () | () | () |
| 3. Dificultad al tragar | () | () | () |
| 4. Dificultades sexuales | () | () | () |
| 5. Problemas de garganta | () | () | () |
| 6. Dolores de cabeza | () | () | () |
| 7. Mareos | () | () | () |
| 8. Temblores frecuentes | () | () | () |
| 9. Presión alta | () | () | () |
| 10. Presión baja | () | () | () |
| 11. Manos y pies fríos | () | () | () |
| 12. Sudor frecuente | () | () | () |
| 13. Actividad excesiva | () | () | () |



14. Latidos anormales del corazón () () ()

Parte IX: Sistema Emocional

18. Marque con una "X" la frecuencia con que usted se ha visto afectado en el presente año, por las siguientes manifestaciones:

| | Casi siempre | A veces | Nunca |
|--|---------------------|----------------|--------------|
| 1. Ansiedad | () | () | () |
| 2. Frustración | () | () | () |
| 3. Depresión | () | () | () |
| 4. Agresividad | () | () | () |
| 5. Irritabilidad | () | () | () |
| 6. Trastornos de sueño (somnolencia, pesadillas) | () | () | () |
| 7. Cansancio | () | () | () |
| 8. Llanto fácil | () | () | () |
| 9. Sensación de soledad | () | () | () |
| 10. Pensamiento obsesivo | () | () | () |

Parte X: Sistema Digestivo

19. Marque con una "X" la frecuencia con que usted se ha visto afectado en el presente año, por las siguientes manifestaciones:

| | Casi siempre | A veces | Nunca |
|-------------------------|---------------------|----------------|--------------|
| 1. Estreñimiento | () | () | () |
| 2. Problemas digestivos | () | () | () |



- | | | | |
|----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 3. Diarrea | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Paladar amargo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Nauseas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Gases | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Dolor de estómago | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Gastritis | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Parte XI: Sistema Cognoscitivo

20. Marque con una "X" la frecuencia con que usted se ha visto afectado en el presente año, por las siguientes manifestaciones:

- | | Casi siempre | A veces | Nunca |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Problemas de memoria y juicio | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Indecisión | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Preocupación | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Problemas mentales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

21. ¿Padece usted de alguna enfermedad principal?

- Si No

Menciónela:

22. ¿Considera que se relaciona esa enfermedad con el nivel de estrés que usted tiene en la actualidad?



Si

No

VULNERABILIDAD

Parte XII: Individuo

23. Marque con una "X" la frecuencia aproximada con que usted dedica tiempo para recrearse:

- 1. Cada semana
- 2. Cada 15 días
- 3. Cada 22 días
- 4. Cada 30 días
- 5. Más de cada 30 días

24. Tiene usted el hábito de:

- | | Si | No |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1. Tomar bebidas alcohólicas con frecuencia | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Fumar diariamente | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Consumir más de 2 tazas de café por día | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Comer con mucha sal | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Comer con mucha azúcar | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Comer muchas harinas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Comer con mucha grasa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



25. ¿Cómo calificar su nivel de estrés actual?

1. Bajo

2. Moderado

3. Alto

26. ¿Considera que existen razones en los próximos 6 meses para que ese nivel de estrés aumente?

Si No

27. ¿Ha recibido capacitación para controlar el estrés?

Si No

28. ¿Cómo calificaría su capacidad para hacer frente al riesgo del estrés?

1. Bajo

2. Moderado

3. Alto

MUCHAS GRACIAS



Anexo 28
Evaluación y estado actual de la organización.

| PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD | | | FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN | | | GESTIÓN DEL TIEMPO | | | COHESIÓN DE GRUPO | | |
|--|--------|-------|---|--------|-------|---------------------------|-----------|-------|--------------------------|--------|-------|
| PREG. | OPCIÓN | VALOR | PREG. | OPCIÓN | VALOR | PREG. | OPCIÓN | VALOR | PREG. | OPCIÓN | VALOR |
| 1 | A | 5 | 4 | A | 5 | 3 | A | 5 | 6 | A | 0 |
| | B | 3 | | B | 3 | | B | 3 | | B | 1 |
| | C | 3 | | C | 1 | | C | 1 | | C | 3 |
| | D | 0 | | D | 0 | | D | 0 | | D | 5 |
| 2 | A | 5 | 5 | A | 5 | 8 | A | 3 | 7 | A | 5 |
| | B | 5 | | B | 3 | | B | 4 | | B | 3 |
| | C | 3 | | C | 3 | | C | 1 | | C | 0 |
| | D | 0 | | D | 0 | | D | 0 | | D | 0 |
| 9 | A | 5 | 11 | A | 5 | 10 | A | 5 | 12 | A | 5 |
| | B | 3 | | B | 3 | | B | 5 | | B | 3 |
| | C | 0 | | C | 3 | | C | 2 | | C | 1 |
| 13 | A | 5 | | D | 0 | | D | 0 | | D | 0 |
| | B | 2 | 16 | A | 5 | 14 | A | 0 | 21 | A | 4 |
| | C | 0 | | B | 3 | | B | 5 | | B | 2 |
| 18 | A | 5 | | C | 3 | | C | 5 | | C | 0 |
| | B | 5 | D | 0 | A | 5 | 23 | A | 5 | | |
| | C | 3 | 17 | A | 5 | 15 | | A | 0 | B | 3 |



| | | | | | | | | | | | |
|-------------------|---|---|-------------------|---|---|---------------------------|-------------------|---|-----------|---|---|
| | D | 0 | | B | 5 | | B | 0 | | C | 1 |
| 19 | A | 5 | | C | 5 | | D | 5 | | D | 0 |
| | B | 3 | | D | 2 | 22 | A | 5 | 27 | A | 0 |
| | C | 3 | | E | 0 | | B | 5 | | B | 3 |
| | D | 0 | 24 | A | 5 | | C | 3 | | C | 3 |
| 20 | A | 5 | | B | 2 | | D | 0 | | D | 5 |
| | B | 3 | | C | 2 | Puntuación | Puntuación | | | | |
| | C | 1 | | D | 0 | <hr/> | | | | | |
| | D | 0 | 26 | A | 5 | MOBBING | | | | | |
| 25 | A | 5 | | B | 3 | PREG. OPCIÓN VALOR | | | | | |
| | B | 3 | | C | 3 | 28 | A | 1 | | | |
| | C | 1 | | D | 0 | | B | 0 | | | |
| | D | 0 | | | | 29 | A | 1 | | | |
| Puntuación | | | Puntuación | | | | B | 0 | | | |
| <hr/> | | | | | | 30 | A | 1 | | | |
| | | | | | | | B | 0 | | | |
| | | | | | | Puntuación | | | | | |
| <hr/> | | | | | | | | | | | |

| PREG. | OPCIÓN | VALOR |
|-------------------|--------|-------|
| 28 | A | 1 |
| | B | 0 |
| 29 | A | 1 |
| | B | 0 |
| 30 | A | 1 |
| | B | 0 |
| Puntuación | | |

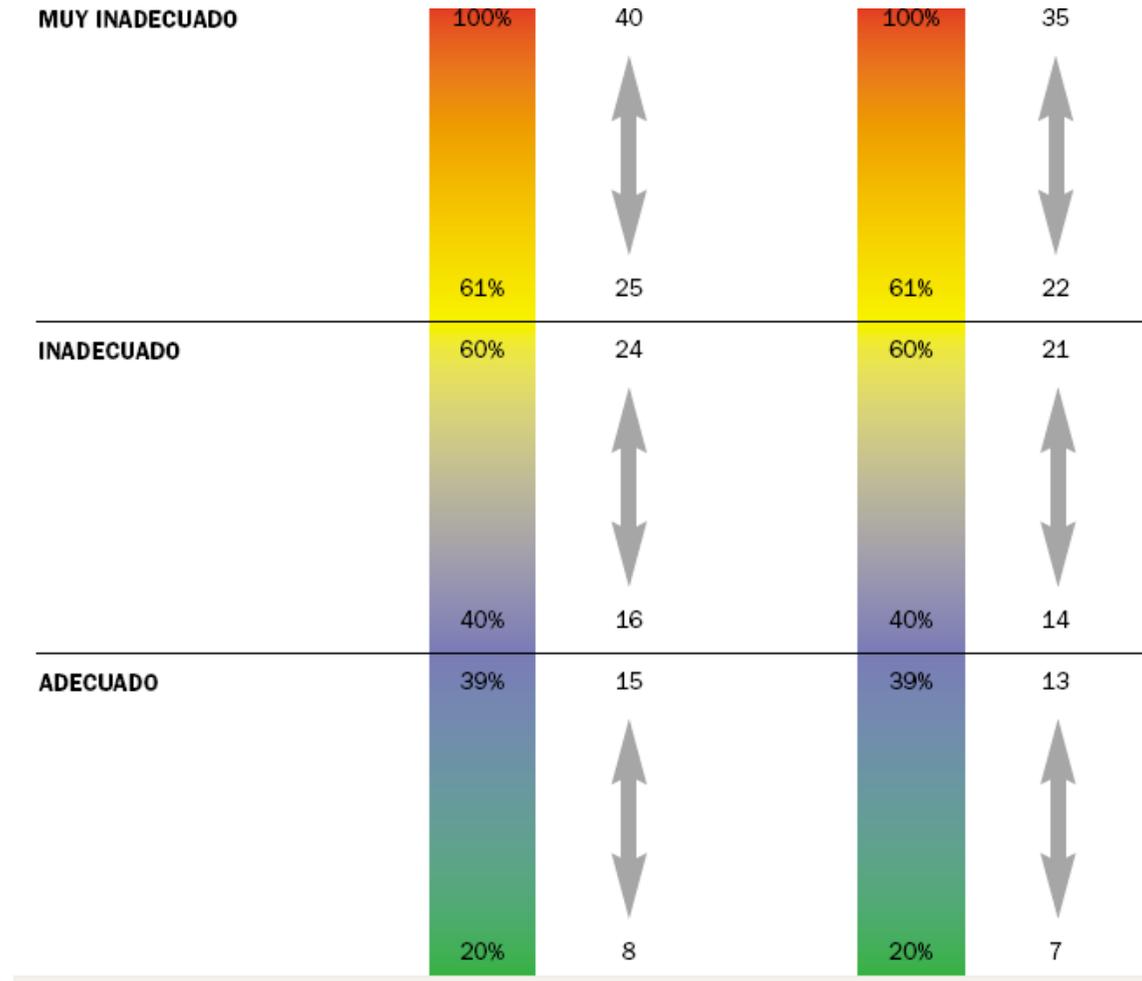
Autora: Christelle Telus

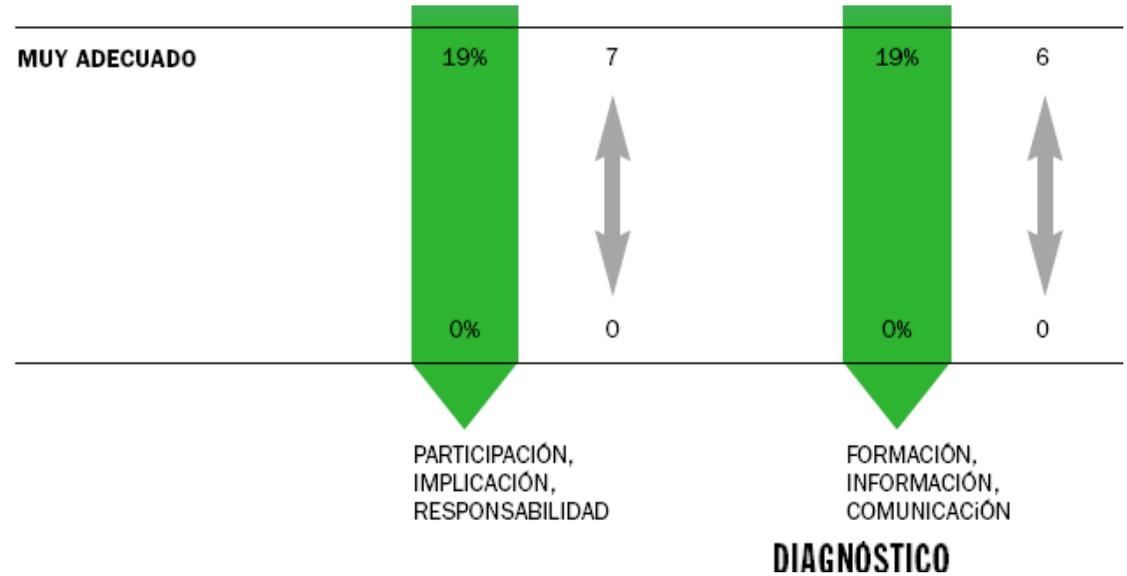
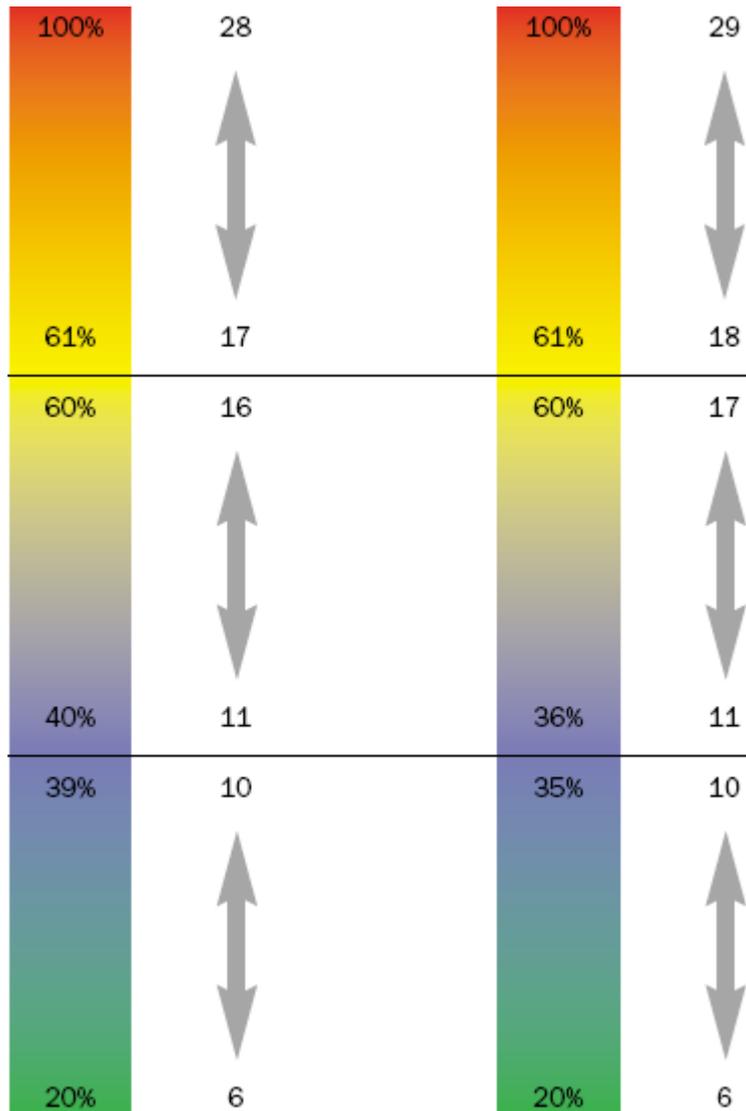


Anexo 29

Diagnostico que expone en qué medida se encuentra la empresa y lo que se debe hacer para resolver los problemas detectados en el estudio y las recomendaciones.

Estado





MUY INADECUADO

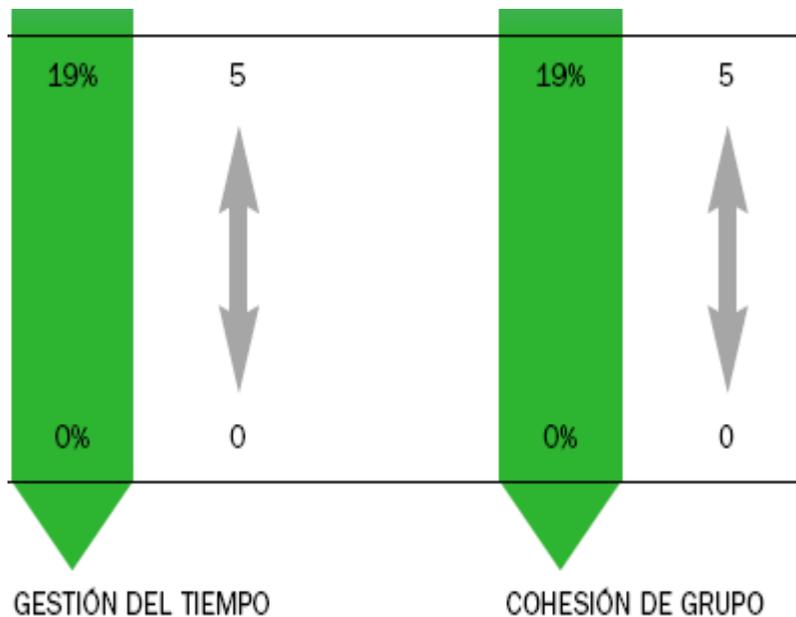
Existen puntos críticos que deben ser atendidos de manera urgente. Se recomienda realizar una evaluación exhaustiva que sea punto de arranque a cambios organizacionales.

INADECUADO

Existen una serie de problemas que están dificultando un adecuado desarrollo de la organización desde el punto de vista psicosocial. Sería necesario una evaluación de mayor profundidad que permita identificar los puntos críticos y aportar las medidas correctoras para mejorar la situación.

ADECUADO

Indica una situación favorable desde el punto de vista psicosocial. Se recomienda investigar puntos de mejora que lleven a una situación de mayor adecuación.



MUY ADECUADO

Sugiere que existen una serie de condiciones muy favorables en la empresa en cuanto a factores de riesgo psicosocial. Se recomienda seguir trabajando en esa dirección y realizar evaluaciones periódicas para garantizar la continuidad de esta situación.

RECOMENDACIONES

Tras la aplicación del cuestionario pueden aparecer aspectos susceptibles de ser mejorados. A continuación le ofrecemos una serie de recomendaciones que pueden servir como guía general sobre los aspectos importantes a mejorar en cada factor. Estas sugerencias o indicadores de mejora no tienen únicamente que ponerse en práctica ante situaciones muy inadecuadas, sino que también han de tenerse en cuenta en las situaciones de adecuación. Siempre partiendo desde una visión más amplia y global de cada factor.

Estas recomendaciones pretenden ser orientativas, no deben ser entendidas como universalmente válidas y de aplicación unívoca, y su implantación dentro de la empresa estará vinculada a las características específicas de cada organización. Estas recomendaciones no deben

1. PARTICIPACIÓN- IMPLICACIÓN-RESPONSABILIDAD

La mejora de esta variable supone un incremento del grado de libertad e independencia que tienen los trabajadores para controlar y organizar su propio trabajo y para determinar los métodos a utilizar. Un trabajo que posibilite la toma de decisiones por parte de las personas que intervienen en él, será saludable, y esto repercutirá en una mayor eficacia y eficiencia de los trabajadores, un menor número de accidentes y errores y un aumento de la calidad en todos los niveles.

Le sugerimos:

- Fomentar la participación de los trabajadores en las distintas áreas que integran el trabajo, desde la propia organización, distribución y planificación de las tareas a realizar,

- Evitar una supervisión excesiva por parte de los sistemas de control (de trabajo, tiempo, horarios...). Eliminar los sistemas de control inoperante que generan una ausencia total de control.

- Flexibilizar progresivamente aquellos estilos de mando que puedan parecer autoritarios, promoviendo la delegación en los trabajadores y la responsabilidad individual. Ello supondrá fomentar la implicación de los distintos agentes de la empresa.

- Sensibilizar a todas las personas acerca del significado y la importancia de las tareas que realizan.

- Proporcionar al trabajador, en la medida de lo posible, un mayor control sobre su tarea (capacidad de decisión sobre ritmo, organización,



suponer, en ningún caso, la omisión de las condiciones mínimas de seguridad y salud para el trabajador.

El camino desde la recomendación genérica a la aplicación práctica no puede hacerse sino desde el conocimiento concreto, sobre el terreno, de la realidad directa y cotidiana del ámbito sobre el que se quiera intervenir. Para ello es preciso ayudarse, no sólo de la puntuación global de cada factor, sino de la información que nos puede proporcionar el análisis, pregunta a pregunta, de todos los ítems de que consta cada factor.

hasta aspectos como pueden ser la distribución del espacio o del mobiliario, por ejemplo.

- Definir, comunicar y clarificar el nivel de participación que se otorga a los distintos componentes de la organización; cuando éste se limita a la emisión de opiniones y/o cuando se dispone también de capacidad decisoria.

- Analizar si los medios actuales con los que cuenta su organización para canalizar la participación de los distintos agentes son adecuados, ágiles y eficaces. Analizar qué aspectos pueden mejorarse. Y, si fuese preciso, crear nuevos canales de participación.

- Adecuar los distintos niveles de participación (buzones, paneles, reuniones, escritos, trato directo...) al objeto y al contenido de los aspectos sobre los que se regula la participación. Si no existen tales medios, considere la posibilidad de crearlos, teniendo en cuenta que el mero hecho de crearlos no va a

etc.).

- La supervisión adecuada debe estar orientada a ser una ayuda al trabajador de forma que potencie su crecimiento en el trabajo, desarrolle sus capacidades y no sea vivida como una intrusión y control excesivos.

- Otras



2. FORMACIÓN- INFORMACIÓN-COMUNICACIÓN

El desarrollo de este factor incrementa el grado de interés personal que la organización demuestra por los trabajadores, a la vez que se facilita el flujo de informaciones necesarias para el correcto desarrollo de las distintas tareas. Es necesario que dentro de la organización las funciones y/o atribuciones de cada persona estén bien definidas, con el fin de garantizar la adaptación óptima entre los puestos de trabajo y las personas que los ocupan.

Le proponemos:

3. GESTIÓN DEL TIEMPO

La mejora de este factor lleva asociado el incremento del nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales.

Le aconsejamos:

- Adecuar el volumen de trabajo a realizar al tiempo necesario para su correcta ejecución.
- Evitar al trabajador sensaciones de urgencia y apremio de tiempo.

4. COHESIÓN DE GRUPO

El desarrollo de las relaciones entre los miembros de la empresa influye en el mantenimiento del grupo, haciendo que sus miembros participen más en las actividades del grupo e incrementando la conformidad a la mayoría.

Le recomendamos:

- Prestar especial atención al apoyo social que los subordinados reciben por parte de sus superiores (reconocimiento del trabajo, asistencia técnica y material, relaciones personales no sólo formales, sensibilidad a problemáticas personales, etc.).



- Proporcionar a los trabajadores una información clara y precisa de lo que deben hacer.
 - Comunicar a los trabajadores sus funciones, competencias, atribuciones, los métodos que deben seguir, así como los objetivos de cantidad y calidad, el tiempo asignado, su responsabilidad y su autonomía.
 - Perfeccionar los medios de información a los trabajadores (más ágiles, más claros...) para evitar sesgos o distorsiones.
 - Establecer los planes formativos conforme a las necesidades de la organización y de los trabajadores.
 - Fomentar una sensibilización a la formación continuada en los trabajadores (en todos los niveles jerárquicos y no jerárquicos).
 - Favorecer el manejo de habilidades cognitivas, la oportunidad de nuevos aprendizajes a través del trabajo que permitan aumentar las competencias del trabajador.
 - Otras
- Procurar que la tarea permita al trabajador unos márgenes de tiempo que le permitan tener una cierta autonomía acerca de su tiempo.
 - Aportar un conocimiento claro de los objetivos a alcanzar y un sistema de autorregistro de los ya logrados en cada momento. Esto permite al trabajador establecer su ritmo de trabajo y ser capaz de introducir variaciones en el mismo.
 - Prestar atención a aquellos puestos en que, por razones de la tarea, exista un riesgo elevado de no disponer de autonomía temporal (ritmo impuesto por una máquina, trabajo en cadena...).
 - Averiguar las causas por las que los tiempos asignados para la realización de las tareas son escasos e introducir los cambios oportunos para obtener un ajuste adecuado.
 - Establecer sistemas que permitan al trabajador conocer las cotas de rendimiento, el trabajo pendiente y el tiempo disponible para realizarlo.
 - Otras
- Favorecer el contacto entre trabajadores atendiendo a la organización de los espacios y lugares de trabajo.
 - Atender a los distintos niveles de relación que existen en la organización: verticales (trabajadores respecto a superiores jerárquicos), horizontales (entre compañeros) y con público/clientes.
 - Conceder importancia al apoyo social (apoyo afectivo, instrumental, de ayuda etc., que se dan entre sí las personas) en el diseño de la organización. Está comprobado que es un importante reductor del estrés percibido por las personas.
 - Aportar pautas claras de resolución de conflictos entre trabajadores (tanto personales como laborales). El enquistamiento de estos conflictos conlleva, a medio y largo plazo, tensiones en el grupo, afectando al rendimiento y cohesión del mismo.
 - Otras



Anexo 30
Identificación y evaluación de riesgos biológicos. Fuente: Empresa Avícola Cienfuegos.
IDENTIFICACION Y EVALUACION DE RIESGOS BIOLÓGICOS

PROCESO TECNOLÓGICO: LINEA LIGERA.

| No | Factor de riesgo | Riesgo (INICIO) | Evaluación | Prioridad |
|----|---|--|--|-----------|
| 1. | Cerca perimetral | Entrada y propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Importante (Prob: media) (Consec: alta) | I |
| 2. | Filtro Sanitario | | | |
| 3. | Radio de Protección Sanitaria (RPS) | | | |
| 4. | Dispositivos de desinfección para vehículos | | | |
| 5. | Vivienda particular ubicada en el interior de la UEB "Las Delicias" | | | |
| 6. | Calidad del agua | Entrada y propagación de enfermedades gastrointestinales en la población animal y al hombre. | Tolerable (Prob: baja) (Consec: media) | II |
| 7. | Calidad del alimento animal | Entrada y propagación de enfermedades gastrointestinales en la población animal. | Importante (Prob: media) (Consec: alta) | I |
| 8. | Desechos sólidos de crianza (DSC) | Contraer enfermedades micóticas (respiratorias y gastrointestinales) por parte del trabajador. | Importante (Prob: alta) (Consec: media) | I |



| No | Factor de riesgo | Riesgo (DESARROLLO) | Evaluación | Prioridad |
|----|--|--|--|-----------|
| 1. | Cerca perimetral. En UEB "Caoba Inicio". | Entrada y propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Importante (Prob: media) (Consec: alta) | I |
| 2. | Filtro Sanitario. En UEB "Caoba Inicio" | | | |
| 3. | Radio de Protección Sanitaria (RPS). • En UEB "Caoba Inicio" con 3 viviendas dentro. • "Sta. Elena" con 6 en el perímetro. | | | |
| 4. | Dispositivos de desinfección para vehículos | | | |
| 5. | Calidad del agua | Entrada y propagación de enfermedades gastrointestinales en la población animal y al hombre. | Tolerable (Prob: baja) (Consec: media) | II |
| 6. | Calidad del alimento animal | Entrada y propagación de enfermedades gastrointestinales en la población animal. | Importante (Prob: media) (Consec: alta) | I |
| 7. | Desechos sólidos de crianza | Contraer enfermedades micóticas (respiratorias y gastrointestinales) por parte del trabajador. | Importante (Prob: alta) (Consec: media) | I |

| No | Factor de riesgo | Riesgo (PONEDORAS) | Evaluación | Prioridad |
|----|------------------|---|-------------------|-----------|
| 1. | Cerca perimetral | Entrada y propagación de agentes biológicos | Importante | I |



| | | | | |
|----|---|--|--|-----------|
| 2. | Filtro Sanitario | causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | (Prob: media) (Consec: alta) | |
| 3. | Radio de Protección Sanitaria (RPS). | | | |
| 4. | Dispositivos de desinfección para vehículos | | | |
| 5. | Calidad del agua | Entrada y propagación de enfermedades gastrointestinales en la población animal y al hombre. | Tolerable (Prob: baja) (Consec: media) | II |
| 6. | Calidad del alimento animal | Entrada y propagación de enfermedades gastrointestinales en la población animal. | Importante (Prob: media) (Consec: alta) | I |
| 7. | Desechos sólidos de crianza | Contraer enfermedades micóticas (respiratorias y gastrointestinales) por parte del trabajador. | Importante (Prob: alta) (Consec: media) | I |
| 8. | Vivienda particular ubicada en el interior de la UEB "Viet Nam" | Entrada y propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Importante (Prob: media) (Consec: alta) | I |
| 9. | Malla antipájaro | Entrada y propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Severo (Prob: alta) (Consec: alta) | I |

PROCESO TECNOLÓGICO: SEMIRÚSTICO.

| No | Factor de riesgo | Riesgo (REPRODUCTOR) | Evaluación | Prioridad |
|----|---------------------|--|--|-----------|
| 1. | Cerca perimetral. | Entrada y propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Importante (Prob: media) (Consec: alta) | I |
| 2. | Radio de Protección | | | |



| | | | | |
|----|--|--|--|----|
| | Sanitaria (RPS). (vivienda a menos de 1 m de distancia) | | | |
| 3. | Dispositivos de desinfección para vehículos. | | | |
| 4. | Malla antipájaro. | Entrada y propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Severo (Prob: alta) (Consec: alta) | I |
| 5. | Calidad del agua. | Entrada y propagación de enfermedades gastrointestinales en la población animal y al hombre. | Tolerable (Prob: baja) (Consec: media) | II |
| 6. | Calidad del alimento animal. | Entrada y propagación de enfermedades gastrointestinales en la población animal. | Importante (Prob: media) (Consec: alta) | I |
| 7. | Desechos sólidos de crianza | Contraer enfermedades micóticas (respiratorias y gastrointestinales) por parte del trabajador. | Importante (Prob: alta) (Consec: media) | I |

| No | Factor de riesgo | Riesgo (PLANTA DE INCUBACION) | Evaluación | Prioridad |
|----|--------------------------------------|--|--|-----------|
| 1. | Radio de Protección Sanitaria (RPS). | Entrada y propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Importante (Prob: media) (Consec: alta) | I |
| 2. | Malla antipájaro. | Entrada y propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Severo (Prob: alta) (Consec: alta) | I |
| 3. | Calidad del agua. | Entrada y propagación de enfermedades gastrointestinales en la población animal y al hombre. | Tolerable (Prob: baja) (Consec: media) | II |



| No | Factor de riesgo | Riesgo (INICIO SEMIRUSTICO) | Evaluación | Prioridad |
|----|--|--|--|-----------|
| 1. | Cerca perimetral. | Entrada y propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Importante (Prob: media) (Consec: alta) | I |
| 2. | Filtro Sanitario. | | | |
| 3. | Radio de Protección Sanitaria (RPS). Enero-2 :Vivienda Ubicada en el perímetro. | | | |
| 4. | Dispositivos de desinfección para vehículos | | | |
| 5. | Calidad del agua | Entrada y propagación de enfermedades gastrointestinales en la población animal y al hombre. | Tolerable (Prob: baja) (Consec: media) | II |
| 6. | Calidad del alimento animal. | Entrada y propagación de enfermedades gastrointestinales en la población animal. | Importante (Prob: media) (Consec: alta) | I |
| 7. | Desechos sólidos de crianza. | Contraer enfermedades micóticas (respiratorias y gastrointestinales) por parte del trabajador. | Importante (Prob: alta) (Consec: media) | I |
| 8. | Coto de Caza Yarigua. | Entrada y propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Severo (Prob: alta) (Consec: alta) | I |

| No | Factor de riesgo | Riesgo (VENTA) | Evaluación | Prioridad |
|----|------------------|--|---------------|-----------|
| 1. | Ave clínicamente | Propagación de agentes biológicos causales | Severo | I |



| | | | | |
|--|-------|---|--------------------------------|--|
| | sana. | de las enfermedades en la población animal y al hombre. | (Prob: alta) (Consec: alta) | |
|--|-------|---|--------------------------------|--|

PROCESO TECNOLÓGICO: REPRODUCTOR PESADO GENÉTICO.

| No | Factor de riesgo | Riesgo (REPRODUCTOR GENÉTICO) | Evaluación | Prioridad |
|----|--|--|--|-----------|
| 1. | Cerca perimetral. | Entrada y propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Importante (Prob: media) (Consec: alta) | I |
| 2. | Radio de Protección Sanitaria (RPS). 2 viviendas en el interior de la UEB | Entrada y propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Severo (Prob: alta) (Consec: alta) | I |
| 3. | Calidad del agua | Entrada y propagación de enfermedades gastrointestinales en la población animal y al hombre. | Tolerable (Prob: baja) (Consec: media) | II |
| 4. | Calidad del alimento animal. | Entrada y propagación de enfermedades gastrointestinales en la población animal. | Importante (Prob: media) (Consec: alta) | I |
| 5. | Dispositivos de desinfección para vehículos. | Entrada y propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Importante (Prob: media) (Consec: alta) | I |
| 6. | Desechos sólidos de crianza | Contraer enfermedades micóticas (respiratorias y gastrointestinales) por parte del trabajador. | Importante (Prob: alta) (Consec: media) | I |
| 7. | Corredor aéreo | Entrada y propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población | Severo (Prob: alta) | I |



| | | | | |
|----|-------------------|--|---|---|
| | | animal y al hombre. | (Consec: alta) | |
| 8. | Malla antipájaro. | Entrada y propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Severo (Prob: alta) (Consec: alta) | I |

| No | Factor de riesgo | Riesgo (PLANTA DE INCUBACION) | Evaluación | Prioridad |
|----|------------------|--|---|-----------|
| 1. | Malla antipájaro | Entrada y propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Severo (Prob: alta) (Consec: alta) | I |
| 2. | Calidad del agua | Entrada y propagación de enfermedades gastrointestinales en la población animal y al hombre. | Tolerable (Prob: baja) (Consec: media) | II |

| No | Factor de riesgo | Riesgo (VENTA) | Evaluación | Prioridad |
|----|------------------------|--|--|-----------|
| 1. | Ave clínicamente sana. | Propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Severo (Prob: alta) (Consec: alta) | I |
| 2. | Huevo (venta) | Propagación de enfermedades gastrointestinales en el hombre. | Tolerable (Prob: baja) (Consec: alta) | II |

PROCESO TECNOLOGICO: UEB AGROPECUARIA. Enero 3.

| No | Factor de riesgo | UEB AGROPECUARIA | Evaluación | Prioridad |
|----|-------------------|--|--|-----------|
| 1. | Cerca perimetral. | Entrada y propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Importante (Prob: media) (Consec: alta) | I |



| | | | | |
|----|--|--|--|----|
| 2. | Radio de Protección Sanitaria (RPS). 1 vivienda en el perímetro de la UEB | Entrada y propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Severo (Prob: alta) (Consec: alta) | I |
| 3. | Calidad del agua | Entrada y propagación de enfermedades gastrointestinales en la población animal y al hombre. | Tolerable (Prob: baja) (Consec: media) | II |
| 4. | Calidad del alimento animal. | Entrada y propagación de enfermedades gastrointestinales en la población animal. | Importante (Prob: media) (Consec: alta) | I |
| 5. | Dispositivos de desinfección para vehículos. | Entrada y propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Importante (Prob: media) (Consec: alta) | I |
| 6. | Desechos sólidos de crianza | Contraer enfermedades micóticas (respiratorias y gastrointestinales) por parte del trabajador. | Importante (Prob: alta) (Consec: media) | I |
| 7. | Ave clínicamente sana. | Propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Severo (Prob: alta) (Consec: alta) | I |
| 8. | Huevo (venta) | Propagación de enfermedades gastrointestinales en el hombre. | Tolerable (Prob: baja) (Consec: alta) | II |

| No | Factor de riesgo | Riesgo (VENTA) | Evaluación | Prioridad |
|----|------------------------|--|---|-----------|
| 1. | Ave clínicamente sana. | Propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Severo (Prob: alta) (Consec: alta) | I |



| | | | | |
|----|---------------|--|---|----|
| 2. | Huevo (venta) | Propagación de enfermedades gastrointestinales en el hombre. | Tolerable (Prob: baja (Consec: alta) | II |
|----|---------------|--|---|----|

PROCESO TECNOLÓGICO: UEB AGROPECUARIA. (Enero 3, Yaguaramas y además los autoconsumo de Juragua, Álvaro Barba y Delicias)

| No | Factor de riesgo | Riesgo (CONVENIO PORCINO Y AUTOCONSUMO) | Evaluación | Prioridad |
|----|---|--|--|-----------|
| 1. | Masa porcina | Propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Severo (Prob: alta) (Consec: alta) | I |
| 2. | Cerca perimetral. (Juragua, Delicias, Álvaro Barba) | Entrada y propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Importante (Prob: media) (Consec: alta) | I |
| 3. | Calidad del agua | Entrada y propagación de enfermedades gastrointestinales en la población animal y al hombre. | Tolerable (Prob: baja) (Consec: media) | II |
| 4. | Calidad del alimento animal. | Entrada y propagación de enfermedades gastrointestinales en la población animal. | Importante (Prob: media) (Consec: alta) | I |
| 5. | Dispositivos de desinfección (Juragua, Delicias, Álvaro Barba) | Entrada y propagación de agentes biológicos causales de las enfermedades en la población animal y al hombre. | Importante (Prob: media) (Consec: alta) | I |
| 6. | Residuales de crianza (Residuales líquidos y Desechos sólidos) | Contraer enfermedades parasitarias y bacterianas (Leptospirosis) por parte del trabajador. | Importante (Prob: alta) (Consec: media) | I |



Anexo 31

Lista de control para la valoración de los factores de riesgos

1.0 La salud está preservada (no hay riesgo de daño a la salud), debido a:

En caso que sea necesario valore el criterio en una escala de 1 a 5, donde 1 indica una valoración mínima y 5 una valoración máxima.

1.1 - La existencia, eficiencia, idoneidad, buen estado técnico de medios de trabajo y/o medios de protección colectiva necesarios para el desarrollo de la actividad y/o para garantizar requisitos de seguridad biológica (específicos del puesto, área o planta).

Sí () No (x) N.A. () P.E. () Observaciones:

1.2 - La idoneidad y ubicación adecuada de los locales de trabajo, así como, existen zonas de trabajo diferenciadas que reúnen los requisitos recomendables para manipular los distintos agentes biológicos.

Sí () No (x) N.A. () P.E. () Observaciones:

1.3 - Existen y son suficientes las medidas de protección y/o medios necesarios para contrarrestar los efectos de riesgo biológico en caso de averías o accidentes (roturas de frascos, cortadas, salpicaduras, inhalación de aerosoles, pinchazos, etc.).

Sí (x) No () N.A. () P.E. () Observaciones:

1.4 - Se evita la posibilidad de que debido a las operaciones que se realizan, los trabajadores puedan sufrir cortes, pinchazos, arañazos, mordeduras o picaduras.

Sí () No (x) N.A. () P.E. () Observaciones:



2.0 Igualmente, se preserva la salud de los trabajadores, debido a:

2.1 - Los trabajadores conocen el grado de peligrosidad de los contaminantes biológicos que “están” o “pueden estar” presentes en el lugar de trabajo.

Sí () No () N.A. () P.E. () Observaciones:

2.2 - Se conocen y/o se cumplen por el trabajador las prácticas microbiológicas adecuadas (PMA) relacionadas con la actividad que realiza.

Sí () No () N.A. () P.E. () Observaciones:

2.3 - Se garantiza la aplicación de un sistema adecuado para la atención a la salud del trabajador (chequeos médicos preempleo y periódicos, selección rigurosa de los trabajadores, vacunación, etc.).

Sí () No () N.A. () P.E. () Observaciones:

2.4 - Se garantiza adecuadamente la aplicación de mecanismos de acción contra los microorganismos (descontaminación) para la protección del personal y/o eliminación de la posibilidad de contaminación del medio ambiente exterior. Sí () No () N.A. () P.E. () Observaciones:

2.5 - Se conocen y/o se cumplen por el trabajador las reglas de seguridad para la conducción, manipulación, ejecución o captura de animales que puedan provocar accidentes. Sí () No () N.A. () P.E. () Observaciones:

2.6 - Todos los trabajadores expuestos reciben formación adecuada a sus responsabilidades, que les permita desarrollar sus tareas y prevenir riesgos profesionales. Sí () No () N.A. () P.E. () Observaciones:



- 3.0 En cuanto a los equipos de protección personal (EPP) específicos, indispensables para el trabajo:
- 3.1 - Existen en las cantidades necesarias. Sí () No (x) N.A. () P.E. () Observaciones:
- 3.2 - Son los idóneos. Sí () No (x) N.A. () P.E. () Observaciones:
- 3.3 - Están en buen estado técnico. Sí () No (x) N.A. () P.E. () Observaciones:
- 3.4 - Los trabajadores siempre los usan. Sí () No (x) N.A. () P.E. () Observaciones:
- 3.5 - Los trabajadores conocen las características de las prendas y EPP, en aquellas operaciones que las requieran. Sí (x) No () N.A. () P.E. () Observaciones:
- 4.0 En el caso específico de áreas o instalaciones clasificadas como de niveles de seguridad biológica 1, 2, 3 ó 4, como mínimo, se cumple que:
- 4.1 - Existe un responsable o investigador principal (IP). Sí (x) No () N.A. () P.E. () Observaciones:
- 4.2 - El acceso al área esté limitado o restringido a discreción del IP. Sí (x) No () N.A. () P.E. () Observaciones:
- 4.3 - Se garantice y exija la instrucción del personal directo e indirecto en las PMA, tanto en el entrenamiento de prácticas asépticas como en el conocimiento de los riesgos biológicos de los organismos empleados. Sí (x) No () N.A. () P.E. () Observaciones:
- 4.4 - Se exige rigurosamente el uso de las PMA, correspondientes al nivel de seguridad biológica del área. Sí (x) No () N.A. () P.E. () Observaciones:
- 4.5 - Existe un Plan de Emergencias que haga frente a accidentes mayores en los que están implicados los agentes biológicos y éste es del conocimiento de todo el personal. Sí (x) No () N.A. () P.E. () Observaciones:
- 4.6 - Si existe población colindante a la entidad, dicha población está informada de a qué agentes biológicos está expuesta y de cómo debe actuar en caso de que ocurra un accidente biológico. Sí (x) No () N.A. () P.E. () Observaciones:



Autora: Christelle Telus

4.7 - Está definido un protocolo de primeros auxilios y disponen de medios para llevarlo a cabo. Sí (x) No () N.A. () P.E. ()

Observaciones:

4.8 - Si se trabaja en algún caso con patógeno conocido que posea una vacuna efectiva, todo el personal del área esté vacunado; o de lo contrario, un monitoreo serológico es implementado. Sí (x) No () N.A. () P.E. () Observaciones:

4.9 - Los trabajadores expuestos a estos riesgos, o los animales, reciben vacunación específica. Sí (x) No () N.A. () P.E. ()

Observaciones:

4.10 - No se come, bebe, fume o apliquen cosméticos en el área. Sí () No (x) N.A. () P.E. () Observaciones:

4.11 - Está establecido y se cumple un programa de gestión de todos los residuos generados en el lugar de trabajo y todos los desechos líquidos y sólidos se descontaminen antes de evacuarlos. Sí (x) No () N.A. () P.E. () Observaciones:

4.12 - Las superficies de trabajo se descontaminen una vez por día o ante un derrame de viables. Sí (x) No () N.A. () P.E. ()

Observaciones:

4.13 - Está establecido y se cumple un programa para la limpieza, desinfección, y la desinsectación de los locales. Sí (x) No () N.A. ()

P.E. () Observaciones:

4.14 - Existan aparatos de pipeteo mecánico (prohibido los bucales). Sí () No () N.A. (x) P.E. () Observaciones:

4.15 - Se laven las manos, tanto después de manipular con organismos como antes de salir del laboratorio. Sí (x) No () N.A. () P.E. ()

Observaciones:

4.16 - Los procedimientos garanticen al mínimo la creación de aerosoles y eviten o reduzcan sensiblemente la liberación de agentes biológicos en el lugar de trabajo. Sí (x) No () N.A. () P.E. () Observaciones:

4.17 - Existen suficientes instalaciones sanitarias (lavamanos, duchas, cuartos de cambio de ropa), así como de batas, guantes y uniformes, y de áreas de descanso (comedor, zona de fumadores). Sí (x) No () N.A. () P.E. () Observaciones:



Anexo 32. Ficha de proceso. Etapa Inicio.

Fuente: (Madruga, Torreira, 2009).

1. Nombre del proceso:

Realización del Producto. Etapa Inicio

2. Responsable del proceso:

Jefe Técnico de la UEB de Inicio

3. Objetivos:

Producir y comercializar pollitas de la línea ligera, Campero, Criollo, Guineo en la etapa de inicio, con alta calidad.

4. Recursos necesarios:

Materiales

- Instalaciones adecuadas
- Pienso
- Carbón
- Medicamentos
- Equipos Inicio-Crianza
- Calzado y ropa adecuados

Humanos

- Criadores de aves



Autora: Christelle Telus

Técnicos

- Calentadores
- Trabajadores de apoyo a los servicios

5. Documentación de referencia:

- Instructivo Técnico Ponedoras y sus Reemplazos. MINAGRIC.

Unión de Empresas Combinado Avícola Nacional. Instituto de Investigaciones Avícolas. Abril del 2003

- Tabla para la alimentación de los inicios- reemplazo de ponedoras.
- Tabla de horario de iluminación nocturna para los inicios.
- NRAG 421 - 81 Pollitos Recién Nacidos.

6. Entradas:

- Pollitas procedentes de la Planta de Incubación
- Certificado Zoo-Veterinario
- Factura

7. Descripción del proceso:

(Ver el Diagrama de Flujo adjunto)

8. Salidas

- Pollitas destinadas a las UEB de Desarrollo-Reemplazo
- Certificado de concordancia de calidad
- Factura

9. Medición y control del proceso



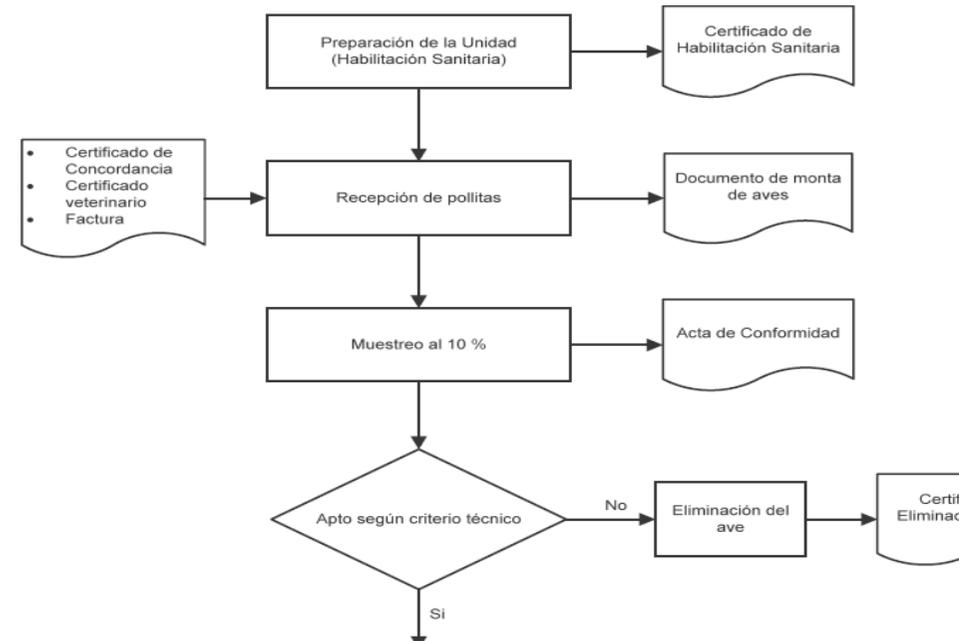
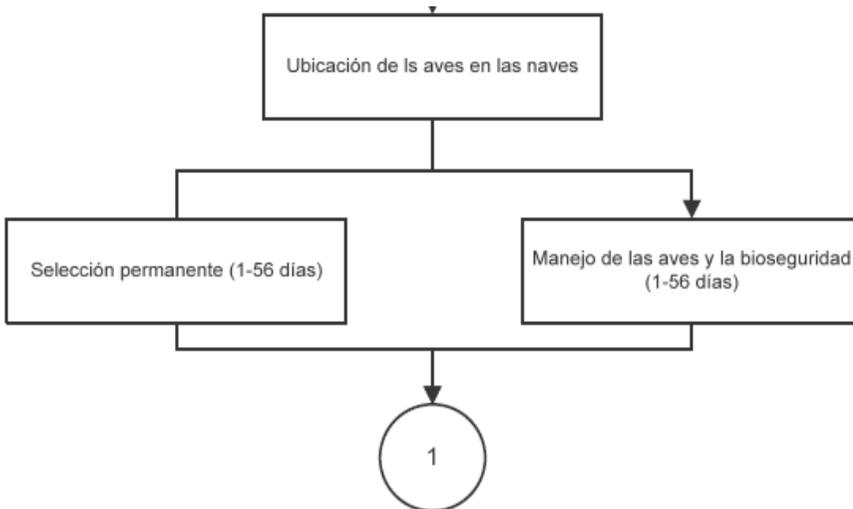
Autora: Christelle Telus

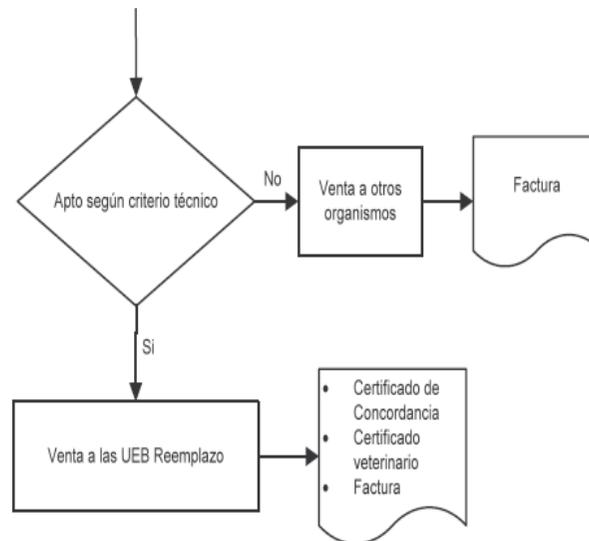
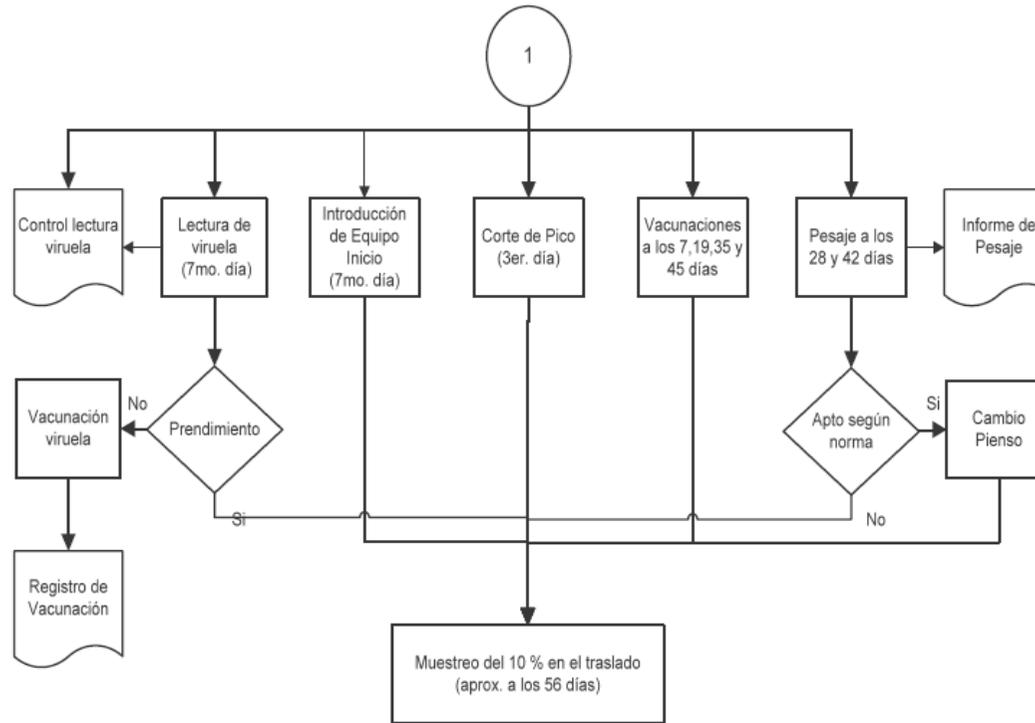
A continuación se relacionan los indicadores que permitan la valoración de la eficacia y/o eficiencia del proceso, así como los criterios de medida o metas asociados.

| Indicador | Meta |
|---|-------------|
| Viabilidad = $(\text{aves finales} / \text{aves inicio}) \times 100$ | $\geq 75\%$ |
| Mortalidad = $(\text{aves muertas} / \text{aves inicio}) \times 100$ | $<$ |
| % del peso = $(\text{peso promedio real} / \text{peso establecido standard}) \times 100$ | $> 80\%$ |
| Homogeneidad de la muestra = $\text{aves en el intervalo } \pm 10\% / \text{total aves}$ | $\geq 80\%$ |
| Índice de consumo = $\text{consumo total alimentos en kg} / \text{total aves trasladadas (sobre la base de 83\% viabilidad)}$ | 2,400 kg |
| Conversión alimenticia = $\text{consumo total pienso} / \text{peso prom.} \times \text{cantidad aves traslado}$ | 1.45 kg |



Anexo No32. (Continuación).
Diagrama de Flujo. Etapa inicio.





Autora: Christelle Telus



Anexo No.32. (Continuación).

Diagrama SIPOC. Línea Ligera Etapa Inicio.



Línea ligera – Proceso Inicio (0 - 63 días)

Objetivo: Producir las pollitas de inicio con los índices biproductivos requeridos.

| PROVEEDORES | ENTRADAS | PROCESO | SALIDAS | REQUERIMIENTOS | CLIENTES |
|--|--|----------------------------|--|--|---|
| Plantas incubadoras (Uecan) - Villa Clara - Genética Habana - Genética Matanzas - Genética Pinar del Río | Facturas → Conduces Transferencias | I n i c i o | Pollitas de 63 días de 1 ^{ra} calidad → | Características Morfológicas Peso > 730 g L/Tarso > 88 mm → | - Proceso de desarrollo |
| MINAGRI Fabrica de piensos | → Pienso Inicio → Pienso Crecimiento | | Pollitas de 35 días → | Error de sexado < 1 % → | - Proceso de Acopio, Distribución y Comercialización |
| Empresa Acueducto y Alcantarillado | → Agua | | Pollitas 2 ^{da} → | No cumplen carac morfológicas Peso < 730gr L/Tarzo < 88 mm → | - Venta a Entidades Minoristas |
| Empresa Eléctrica Celso Steckerman | → Electricidad Tecnología → Jaulas, bebederos | | Salidas Amb → | Residuales sólidos NC- 27/1999 Agua potable NC 93-02/85 → Seg Biológica NC 19-01-15/82 | - Venta a Organismos Estatales - Organopónicos - Granjas de Agricultura Alternativa |



Anexo No.32 (Continuación)

Ficha de proceso. Etapa Desarrollo.

1. Nombre del proceso:

Realización del Producto. Etapa Desarrollo

2. Responsable del proceso:

Jefe Técnico de la UEB de Desarrollo

3. Objetivos:

Producir y comercializar aves de reemplazo para la línea ligera, campero, criollo, guineo con alta calidad.

4. Recursos necesarios:

Materiales

- Instalaciones adecuadas
- Pienso
- Medicamentos
- Equipos
- Calzado y ropa adecuados
- Criadores de aves
- Técnicos
- Trabajadores de apoyo a los servicios

5. Documentación de referencia:

- Instructivo Técnico Ponedoras y sus Reemplazos. MINAGRIC.
Unión de Empresas Combinado Avícola Nacional. Instituto de



Autora: Christelle Telus

Investigaciones Avícolas. Abril del 2003

· NRAG 420-82 Reemplazo de ponedoras

6. Entradas:

- Aves procedentes de las UEB de Inicio
- Certificado de Concordancia
- Certificado Veterinario de Traslado
- Factura

7. Descripción del proceso:

(Ver el Diagrama de Flujo adjunto)

8. Salidas

- Aves destinadas a las UEB Ponedoras
- Certificado de concordancia de calidad
- Factura

9. Medición y control del proceso

A continuación se relacionan los indicadores que permitan la valoración de la eficacia y/o eficiencia del proceso, así como los criterios de medida o metas asociados.

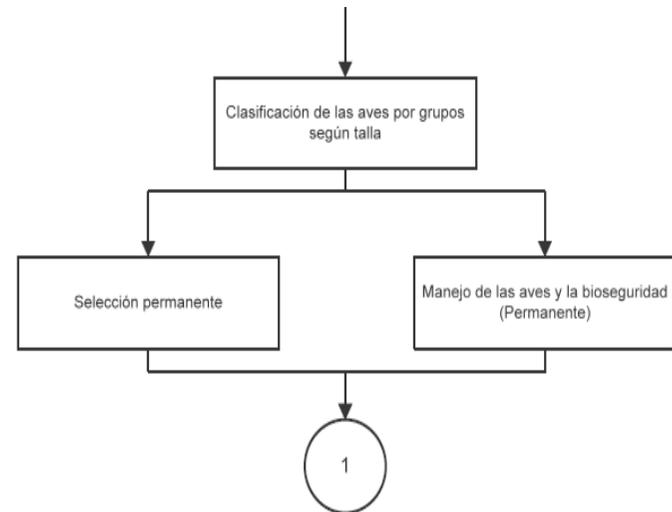
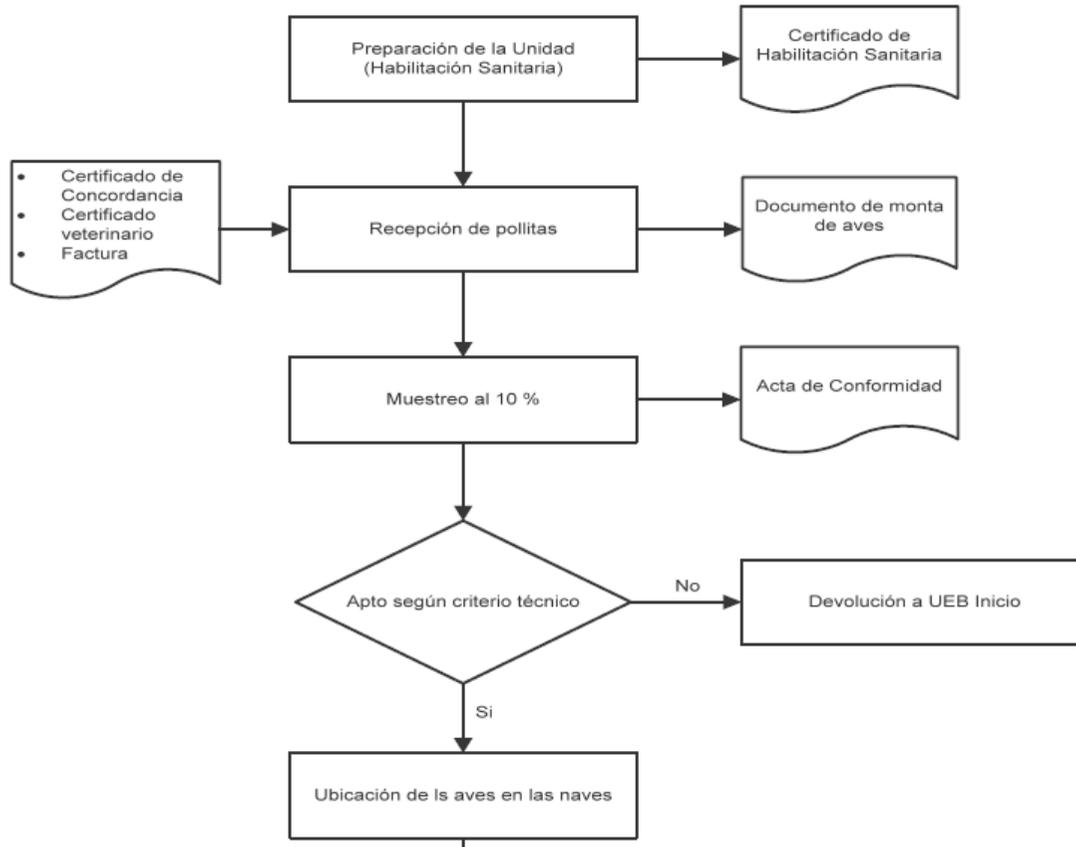


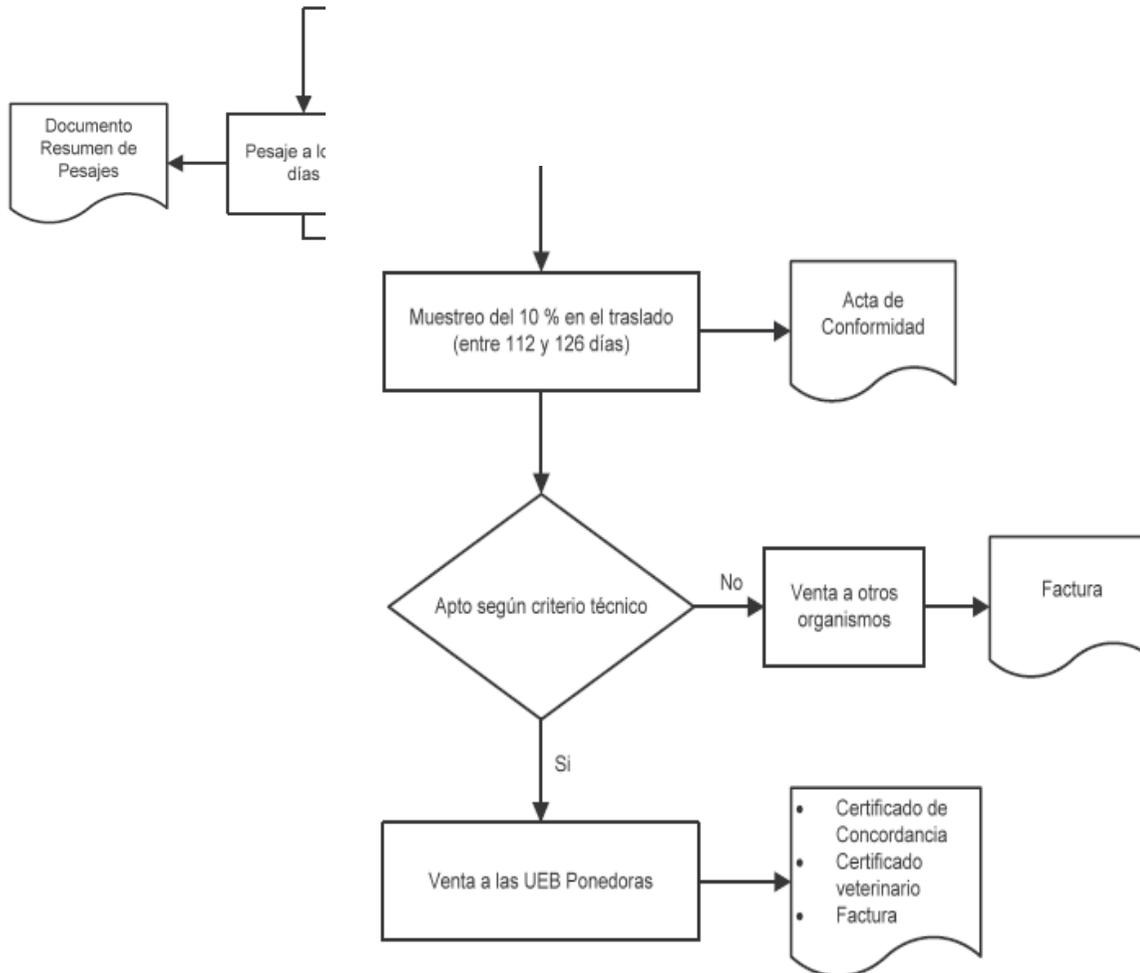
| Indicador | Meta |
|---|-------------|
| Viabilidad = $(\text{aves entregadas a ponedoras} / \text{aves recibidas de inicio}) \times 100$ | $\geq 75\%$ |
| Peso vivo = $(\text{peso promedio real en g} / \text{peso standard}) \times 100$ | $> 90\%$ |
| tarso = $(\text{tarso promedio real en mm} / \text{tarso establecido standard}) \times 100$ | $> 95\%$ |
| Uniformidad = aves en el intervalo $\pm 10\%$ / total aves | $\geq 80\%$ |
| Índice de consumo = consumo total pienso en kg / total aves trasladadas (sobre la base de 83% viabilidad) | 4,75 kg |
| Conversión alimenticia = consumo total pienso / peso prom. x cantidad aves traslado | 1.45 kg |



Anexo No.32 (Continuación)

Diagrama de Flujo. Etapa Desarrollo.





Autora: Christelle Telus





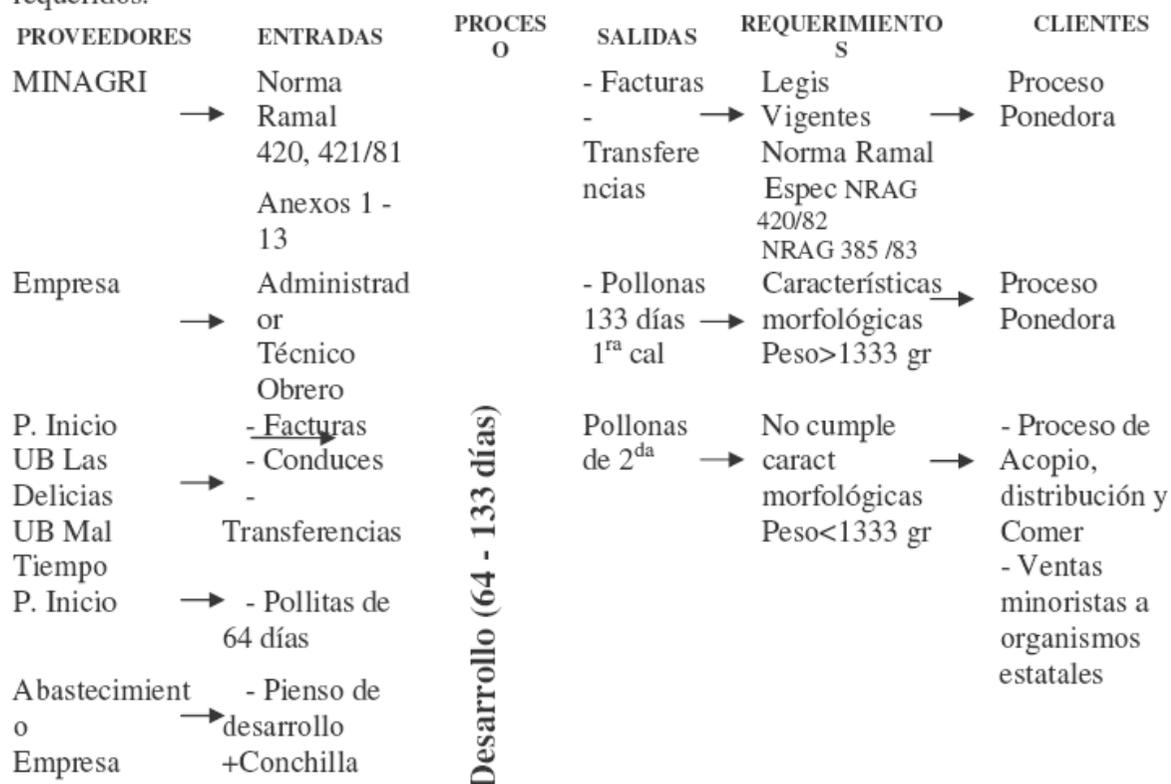
Anexo No. 32

Diagrama SIPOC. Etapa Desarrollo.

Fuente: (Madruga, Torreira, 2009)

Línea ligera – Etapa Desarrollo (64 - 133 días)

Objetivo: Producir y comercializar aves de reemplazo logrando los indicadores bioproductivos requeridos.





Empresa Acued y Alcantarillado Empresa Eléctrica Celso Steckerman

→ - Carbonato de calcio
→ Agua

→ Electricidad

→ Tecnología

Proceso |

- Desechos → Según NC Residuales sólidos → - Organopónicos

→ Agua potable → - Granjas de Agricultura Alternativa

NC 27/1999
NC 93-02/85
Seg Biológica
NC 19-01-15/82



**Anexo No 32. (Continuación).
Ficha de proceso. Etapa Ponedora.**

1. Nombre del proceso:

Realización del Producto. Etapa Ponedora

2. Responsable del proceso:

Jefe Técnico de la UEB de Ponedoras

3. Objetivos:

Producir y comercializar huevos en las UEB de Ponedoras de la EAC, con alta calidad.

4. Recursos necesarios:

Materiales

· Instalaciones adecuadas

· Pienso

· Medicamentos

· Equipos

· Calzado y ropa adecuados

· Criadores de aves

· Técnicos

· Trabajadores de apoyo a los servicios

5. Documentación de referencia:

· Instructivo Técnico Ponedoras y sus Reemplazos. Tecnología



de Crianza y Regulaciones.

Sanitarias Generales. IIA ASN/2003.

- Circular No. 1/99. Tratamiento para aves desmineralizadas del IIA.
- NRAG 385-83 Huevo Fresco de Gallina Consumo Interno.

Especificaciones de Calidad.

6. Entradas:

- Aves procedentes de las UEB de Desarrollo
- Certificado de Concordancia
- Certificado Veterinario de Traslado
- Factura

7. Descripción del proceso:

(Ver el Diagrama de Flujo adjunto)

8. Salidas

- Huevos destinados a la UEB Acopio, Distribución y Comercialización.
- Gallinas que culminaron el ciclo productivo.
- Otros derivados.
- Certificado de concordancia de calidad
- Factura, conduce, transferencia.

9. Medición y control del proceso

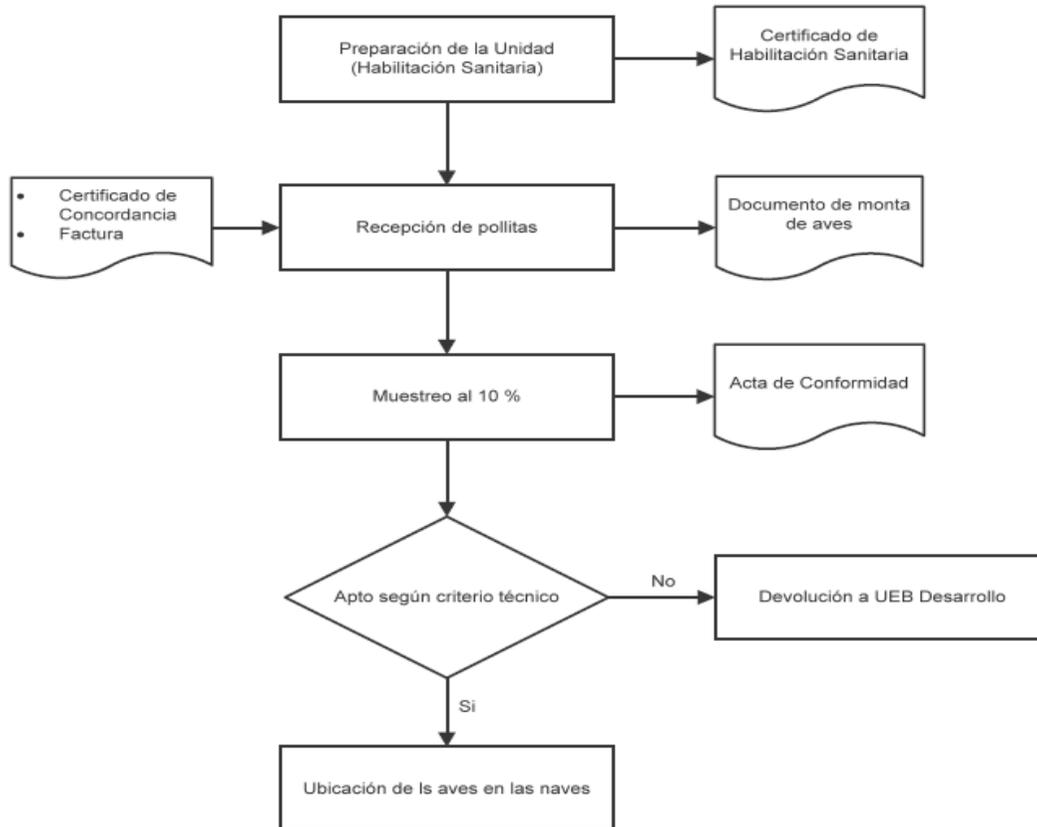


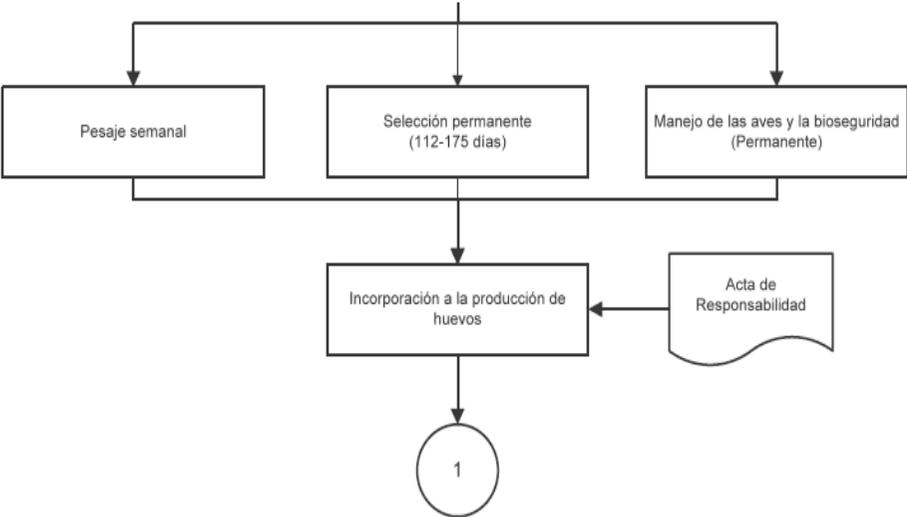
A continuación se relacionan los indicadores que permitan la valoración de la eficacia y/o eficiencia del proceso, así como los criterios de medida o metas asociados.

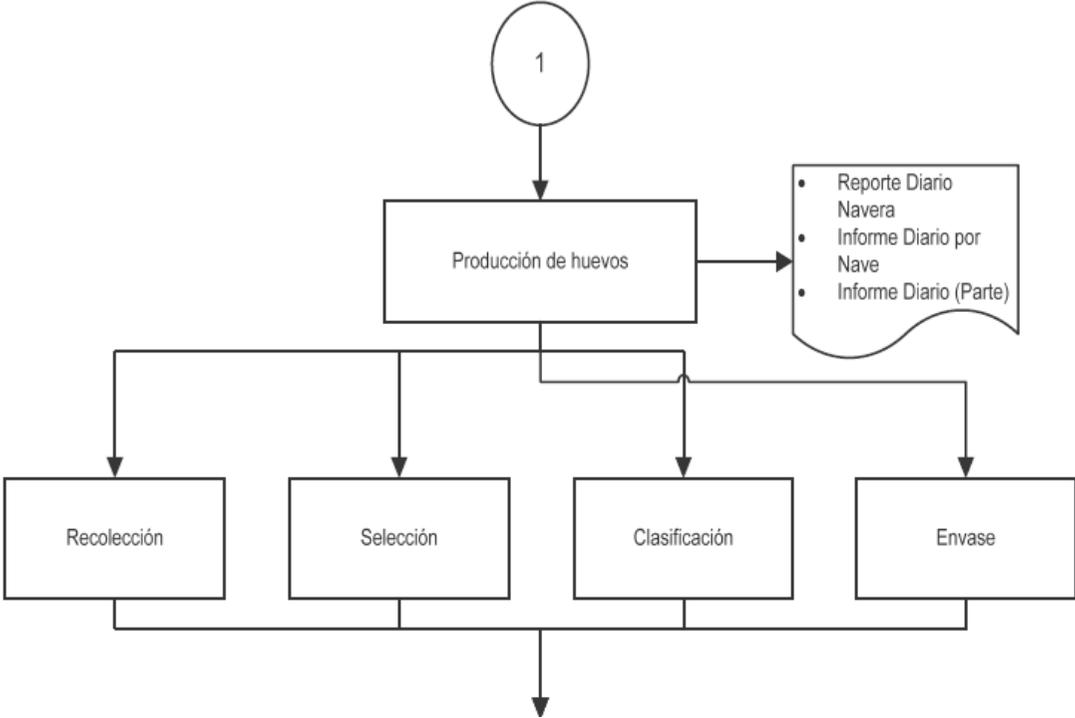
| Indicador | Meta |
|--|-------------|
| Viabilidad = $(\text{aves finales} / \text{aves recibidas}) \times 100$ | $\geq 75\%$ |
| Huevos por ave = $\text{total de huevos} / \text{cantidad de ponedoras}$ | ≥ 270 |
| Peso promedio por huevo = $\text{peso total huevos en kg} / \text{total huevos}$ | |
| Consumo por ave = $\text{consumo total pienso en kg} / \text{cantidad de ponedoras}$ | |
| Conversión = $\text{consumo total pienso en kg} / \text{producción de huevos}$ | |

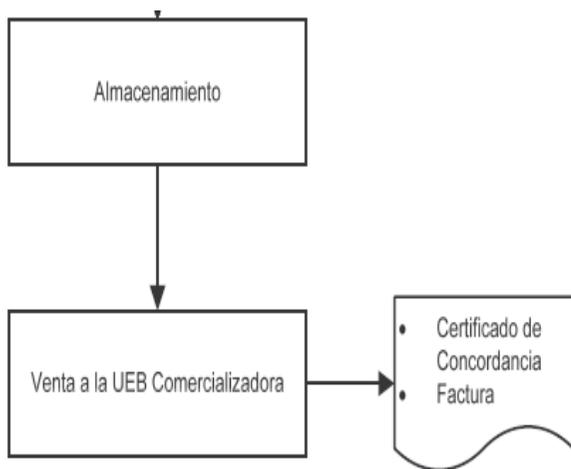


Anexo No 32. (Continuación).
Diagrama de Flujo. Etapa Ponedora.









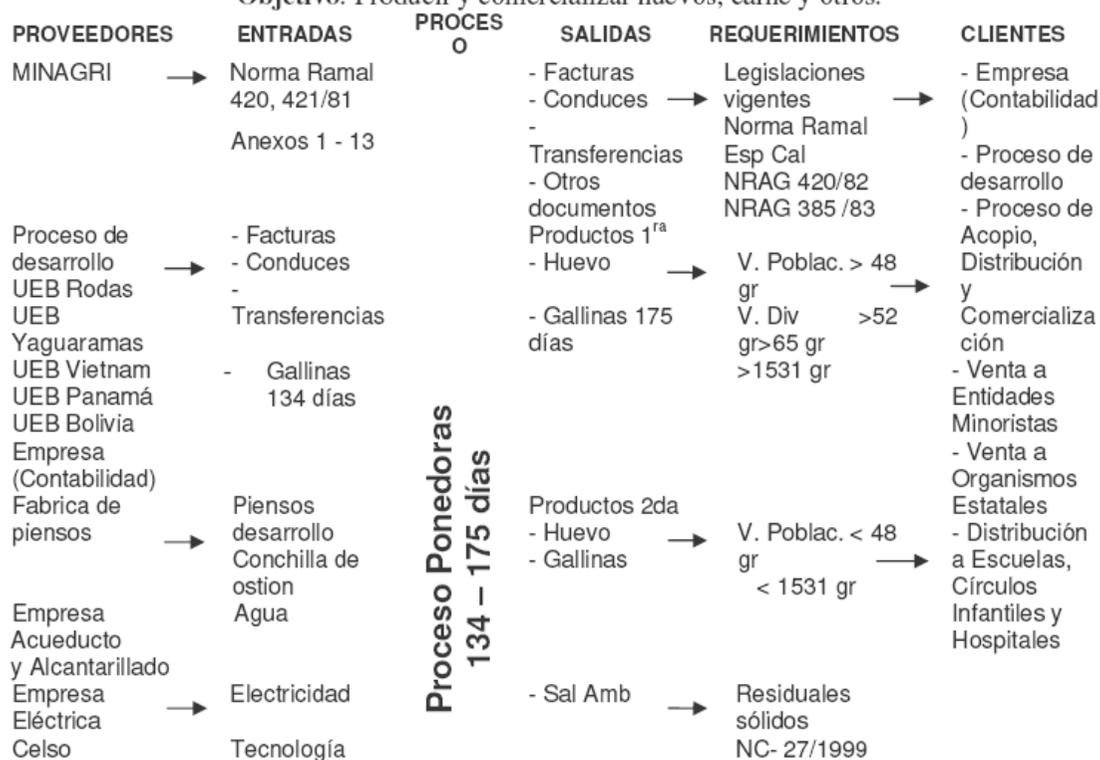
Anexo No 32.

Diagrama SIPOC. Etapa Ponedora.

Fuente: (Madruga, Torreira, 2009).

Línea ligera – Proceso Ponedora (134 - 175 días)

Objetivo: Producir y comercializar huevos, carne y otros.





Anexo 33

Procedimientos de observaciones planeadas de trabajo

Observaciones planeadas de trabajo.

La prevención de riesgos laborales se sustenta sobre tres fases consecutivas de actuación: la identificación, la evaluación y el control. Asegurar un adecuado control de los riesgos laborales requiere desarrollar una serie de cometidos no solo para implementar las medidas preventivas necesarias en los lugares de trabajo, sino también para mantenerlas efectivas en el tiempo. Ello representa establecer sistemas de inspecciones y revisiones para asegurar que las medidas preventivas son las más idóneas en cada momento, contribuyendo además a su optimización.

Las condiciones materiales de seguridad de una instalación tras su diseño e implantación deben ser controladas mediante un adecuado programa de mantenimiento preventivo que contemple las inspecciones de todos los elementos clave en la vida del sistema, verificando su correcto estado y renovándolos en el momento oportuno, antes de que su fiabilidad de respuesta alcance tasas de fallo inaceptables. Hay que tener en cuenta que el propio envejecimiento y desgaste natural, cuando no, unas condiciones de trabajo imprevistas o adversas generan un deterioro continuo de los sistemas productivos requiriéndose de estrictas medidas de control, más cuando pueden producirse daños considerables para las personas, los bienes o el medio ambiente.

Precisamente para controlar con mayor énfasis las actuaciones de los trabajadores en el desempeño de sus funciones y para asegurar que el trabajo se realice de forma segura, de acuerdo a lo establecido, existe otra técnica básica y complementaria que se denomina "Observación del trabajo". Con ésta técnica, a aplicar especialmente por el personal con mando, se pretende favorecer comportamientos seguros con el soporte imprescindible de una formación continuada y de unos procedimientos escritos de trabajo cuando sea necesario. Se debe tener en cuenta que si importante es controlar los aspectos materiales del trabajo, tan necesario o más lo es la actividad humana que se comporta



sujeta a diversidad de variables, de control complejo, pero también con unas extraordinarias posibilidades de aportación y creatividad, base para un trabajo bien hecho. Esta técnica fue desarrollada en el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo de España [1998].

En último término la evaluación tanto, de las actuaciones realizadas como, de las mejoras de ellas derivadas, habrá de permitir incorporar las oportunas correcciones de procedimientos y actuaciones. Por otra parte, el sistema como tal, ha de ser evaluado a fin de optimizar su gestión. La Figura 2.6 explica los pasos a dar en este procedimiento de observaciones planeadas de trabajo y luego se explican de una manera detallada cada uno de ellos.

Diseño del sistema

El sistema de observaciones habría de ser diseñado de forma plenamente integrada al sistema de gestión del proceso productivo, procurando la máxima identificación con otros procedimientos ya existentes que tengan objetivos próximos, por ejemplo los partes de comunicación de averías o los sistemas de registro de inspecciones y revisiones, etc. No se trata tanto de hacer algo totalmente novedoso, sino de aprovechar y rediseñar procedimientos ya existentes, adaptándolos a nuevas utilidades.

Los principios que se consideran básicos para diseñar el sistema:

- Disponer de un formulario-tipo para facilitar la observación.
- Sencillez de cumplimentación teniendo en cuenta que el observador es un mando intermedio no especialista en seguridad.
- Guía de análisis mediante cuestionario de chequeo como recordatorio de los aspectos a considerar en la tarea observada.
- Registro de datos que permitan su procesamiento informático, que llega a ser imprescindible como herramienta de gestión a partir de cierto tamaño de empresa.



En todo caso es recomendable que el sistema diseñado con la participación de quienes tengan que aplicarlo, sea ensayado en algunas áreas de trabajo antes de su implantación generalizada, asegurando que el sistema esté sujeto como es normal a revisiones periódicas.

Preparación

Selección de tareas y personas a observar

Si bien es recomendable que todas las tareas se revisen en algún momento, es necesario establecer prioridades y seleccionar en una primera etapa aquellas que se denominan críticas, que son aquellas en las que una desviación puede ocasionar daños de cierta consideración. Por ello, es importante que previamente al desarrollar el sistema de observaciones, la empresa tenga un claro conocimiento de las áreas y puntos conflictivos de su proceso productivo con una visión nada restrictiva. El estudio histórico de accidentes, fallos, desperfectos, etc. que se han generado en los lugares de trabajo, y el diálogo sobre incidentes no registrados y que los trabajadores y mandos intermedios conocen, puede ayudar en gran medida en esta actividad selectiva.

Por otra parte, la evaluación de riesgos en los puestos de trabajo -obligación del empresario- es determinante, tanto para efectuar la selección de tareas críticas, como para establecer un programa de control de los riesgos, del que las observaciones planeadas han de formar parte.

Las actividades nuevas encierran muchas incógnitas hasta que los trabajadores se familiarizan con las mismas, independientemente de que se haya establecido un método de trabajo que habrá necesariamente que analizar y revisar. Por ello, todo trabajo nuevo debería tener la consideración de "crítico" hasta que se demuestre lo contrario a través de completas observaciones del mismo.

Precisamente las tareas en las que existen procedimientos escritos de trabajo que es de suponer son las que tienen cierta criticidad requieren atención preferente.



Autora: Christelle Telus

Respecto a las personas a observar, aspecto también clave de la observación, cabe indicar la especial atención de los nuevos trabajadores, y de aquellos que hayan estado sujetos a un cambio de puesto de trabajo. También aquellos trabajadores que han tenido actuaciones deficientes o arriesgadas requieren mayor atención.

Por otra parte, aquellos trabajadores que por su profesionalidad gozan de prestigio por la calidad de su trabajo merecen ser también considerados a la hora de priorizar la observación, ya que posiblemente de ellos se obtendrán interesantes aportaciones para mejorar los métodos de trabajo, que es uno de los objetivos importantes de la observación.

Asignación de funciones y responsabilidades

Es necesario que la dirección de la empresa defina claramente el papel que tienen las observaciones en su sistema de gestión, y luego asigne las funciones y responsabilidades de esta actividad.

La observación es una actividad propia como se ha dicho de los mandos inmediatos de los trabajadores y por tanto deben ser ellos los directamente implicados. Ahora bien, en la fase de adiestramiento de los mismos deben actuar conjuntamente los mandos de niveles jerárquicos superiores, de los distintos ámbitos en que se estructura la empresa.

En todo caso es conveniente que con cierta periodicidad se actúe de esta manera ya que favorece un mayor compromiso visual de los directivos y un mejor control de la calidad de la actividad.

Todas las personas que deban efectuar observaciones, además de disponer de los medios y criterios para realizarlas, deberían tener asignados objetivos numéricos, fijando el número mínimo a realizar en períodos de tiempo (meses/año).



Programación de las observaciones

A la hora de programar las observaciones es importante revisar todos los aspectos clave relacionados con las tareas afectadas. Los resultados de las observaciones anteriores, los puntos clave de la tarea, los procedimientos escritos de trabajo cuando existan. Todo ello ayudará enormemente a preparar la actividad a realizar.

La programación anual de observaciones se desarrollará de acuerdo a objetivos establecidos, de tal forma que la mayor parte de puestos de trabajo de la empresa queden afectados por esta actividad preventiva, con la dedicación suficiente.

Realización

Realización de las observaciones

Una práctica aceptable de esta actividad, además de haber cubierto el proceso de formación y adiestramiento en la misma, requiere tomar en consideración una serie de pautas entre las que se destacan las siguientes:

Concentrarse y prepararse para la observación

Esta actividad requiere de un tiempo que no ha de ser simultáneo o compartido con otras actividades. Obviamente la preparación de la actividad por el observador es necesaria.

Eliminar distracciones o interrupciones



La actividad debe ser desarrollada con naturalidad, preferiblemente anunciada a la persona a observar y nunca a escondidas, pero tampoco debe provocar alteración alguna en la tarea observada. Tampoco es recomendable que la actividad observadora sea interrumpida mientras no se complete el tipo de revisión prevista ya sea ésta parcial o completa.

Captar la situación global del trabajo que se realiza

Hay que evitar perderse en detalles sin importancia que pueden dificultar el entendimiento de la globalidad del procedimiento de trabajo y de los aspectos claves del mismo. Cuando sea necesario habrá que repetir la observación para lograr tal objetivo.

Recordar lo visto

La observación requiere de un esfuerzo de atención para retener mentalmente lo que se ve. Si bien el formulario guía debe ser una ayuda, puede convertirse en un elemento limitador si se simultánea la observación con su cumplimentación, ya que podrían eludirse fácilmente aspectos no suficientemente contemplados visualmente. Por ello, es recomendable solo marcar alguna cuestión del formulario, para cumplimentarlo una vez finalizada la observación, incluso en presencia de la persona observada.

Evitar supeditarse a ideas preconcebidas

Las ideas preconcebidas sobre la persona o la tarea pueden constituir una limitación de la propia capacidad observadora. La preparación de la observación y los antecedentes que ésta aporte no debieran interferir en la actitud abierta que requiere toda interpretación objetiva de la realidad.



Adelantarse a la intención de las acciones de las personas observadas, creyendo comprender a nuestra manera la situación y las razones que la provocan puede conducir a errores considerables. De la misma forma hay que evitar lo que se puede denominar el "síndrome de la satisfacción en la búsqueda del fallo", que ciega también la capacidad observadora cuando las personas se atrapan ante la detección de una deficiencia cualquiera que consideran importante, emitiendo juicios de valor, no siendo capaces de proseguir la observación de la globalidad del trabajo con la atención requerida.

Inmediatamente finalizada la observación, debería entablarse el diálogo entre observador y observado, creando un clima de confianza mutua y anteponiendo la voluntad de mejora, en especial de las condiciones de trabajo, frente a la importancia de las deficiencias en si mismas. La búsqueda conjunta de posibles soluciones y una atención cuidada de la opinión del trabajador sobre las causas que generan muchas de las anomalías, contribuirá a una eficaz implementación de las mejoras.

No hay que olvidar el necesario refuerzo de actos destacables de la persona observada, sean éstos realizados en cumplimiento de procedimientos establecidos o a iniciativa propia, más importante aún en esta segunda circunstancia.

Registro de la observación

Es deseable registrar documentalmente de la forma más concisa posible el conjunto de datos e información encaminados a la adopción de mejoras en las prácticas de trabajo, y que a su vez permitan el desarrollo de una serie de acciones de seguimiento y control de la propia actividad preventiva.

El modelo de formulario propuesto "Formulario para el registro de las observaciones planeadas" (ver Anexo 17) permite registrar los siguientes tipos de informaciones:



- Datos de identificación.
- Descripción de la tarea.
- Condiciones de trabajo de la tarea.
- Verificación de estándares asociados a la tarea.
- Actuaciones singulares.
- Mejoras acordadas y control de las mismas.

Evaluación y control del sistema

De acuerdo a los objetivos planteados los mandos directos ejecutarán sus observaciones y cumplimentarán el formulario correspondiente. Una copia del mismo debería ser trasladada al responsable del área para su conocimiento y actuación procedente. En último término, este documento debería ser entregado al Servicio de Seguridad, a fin de efectuar las labores de seguimiento y control de la actividad, con las peculiaridades que cada empresa establezca.

El documento en si mismo dispone de la información necesaria para generar indicadores cuantitativos y cualitativos con los que evaluar la actuación de los observadores y la eficacia del propio sistema. La experiencia demuestra que la implantación del sistema de observaciones planeadas conlleva a una progresiva reducción de deficiencias detectadas en las tareas, a una mayor concienciación sobre la calidad y la seguridad de las mismas y correlativamente a una reducción de accidentes e incidentes.

Formulario para el registro de las observaciones planeadas



Autora: Christelle Telus

PROCESAMIENTO DE ENCUESTA DE FACTORES DE RIESGOS PSICISOCIALES EN LA UEB PANAMÁ

| | Media | Moda |
|--|--------------|-------------|
| ¿El trabajador tiene libertad para decidir como hacer su propio trabajo? | 3,18 | 5 |
| ¿Existe un procedimiento de atención a las posibles surgencias y/o reclamaciones planteadas por los trabajadores? | 1,88 | 5 |
| ¿El trabajador tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo? | 3,94 | 3 |
| ¿El trabajador dispone de la información y de los medios necesarios (equipo, herramientas, etc.) para realizar su tarea? | 2,59 | 3 |
| Ante de la incorporación de nuevos trabajadores, ¿se les informa de los riesgos generales y específicos del puesto? | 3,41 | 5 |
| Cuando el trabajador necesita ayuda y/o tiene cualquier duda acude a | 1,53 | 3 |
| Las situaciones de conflictividad entre trabajadores, ¿se intentan solucionar de manera abierta y clara? | 1,35 | 0 |
| ¿Pueden los trabajadores elegir sus días de vacaciones? | 0,94 | 0 |
| ¿El trabajador interviene y/o corrige los incidentes en su puesto de trabajo (equipo, maquina, etc.)? | 3,88 | 5 |
| ¿El trabajador tiene posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico y/o mental) requerido por la actividad? | 3,24 | 2 |
| ¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los trabajadores? | 1,59 | 3 |
| En términos generales, ¿el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas? | 2,35 | 3 |
| La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es | 3,64 | 5 |
| ¿Se recuperan los retrasos? | 1,18 | 0 |
| ¿Cuál es el criterio de retribución al trabajador? | 0,29 | 0 |
| ¿Se facilitan las instrucciones precisas a los trabajadores sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas? | 2,94 | 3 |
| ¿El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea? | 4,82 | 5 |
| ¿Han recibido los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones? | 3,65 | 5 |
| ¿Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo? | 4,18 | 5 |
| ¿El trabajador controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos o defectos? | 3,59 | 3 |
| ¿Se organizan de forma espontánea, eventos en los que participa la mayoría de la plantilla? | 2,00 | 2 |
| ¿El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto? | 3,41 | 3 |
| ¿Existe, en general, un buen clima en el lugar de trabajo? | 4,12 | 5 |



| | | |
|--|------|----------|
| ¿El trabajador recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo? | 3,65 | 5 |
| ¿El trabajador tiene la opción de cambiar de puesto y/o de tarea a lo largo de su jornada laboral? | 4,65 | 5 |
| Ante la incorporación de nuevas tecnología, nueva maquinaria y/o nuevos método de trabajo ¿se instruye al trabajador para adaptarlo a esas nuevas situaciones? | 3,24 | 3 |
| ¿Qué tipo de relaciones son las habituales en la empresa? | 1,53 | 0 |
| De los problemas que existen en un departamento, sección... ¿está siendo culpada alguna persona en concreto? | 0,29 | 0 |
| ¿Han aumentado las bajas de origen psicológico de larga duración en la plantilla? | 0,24 | 0 |
| ¿Hay alguna persona que está siendo aislado, ignorada o excluida de grupo en virtud de características físicas o personales? | 0,00 | 0 |



Anexo 35.

Evaluación de los Resultados de los Factores de Riesgos Psicosociales - Identificación de Situación de Riesgos.

En la UEB Panamá.

| | | | |
|------------------------|---------------------|---------------------------|--------------------------|
| Participación, | Formación, | | |
| Implicación, | Información, | Gestión del Tiempo | Cohesión de Grupo |
| Responsabilidad | Comunicación | | |

| Preg. | Opción | Valor | Preg. | Opción | Valor | Preg. | Opción | Valor | Preg. | Opción | Valor |
|--|--------|-------|--|--------|-------|--|--------|-------|----------------------|--------|-------|
| 1 | A | 5 | 4 | B | 3 | 3 | B | 3 | 6 | C | 3 |
| 2 | B | 5 | 5 | A | 5 | 8 | D | 0 | 7 | D | 0 |
| 9 | A | 5 | 11 | B | 3 | 10 | C | 2 | 12 | B | 3 |
| 13 | A | 5 | 16 | B | 3 | 14 | A | 0 | 21 | B | 2 |
| 18 | B | 5 | 17 | A | 5 | 15 | A | 0 | 23 | A | 5 |
| 19 | A | 5 | 24 | A | 5 | 22 | C | 3 | 27 | A | 0 |
| 20 | B | 3 | 26 | B | 3 | Puntuación 8 | | | Puntuación 13 | | |
| 25 | A | 5 | | | | <i>Muy adecuado</i> | | | <i>Muy adecuado</i> | | |
| Puntuación 38 <i>Adecuado</i> | | | Puntuación 27 <i>Adecuado</i> | | | <hr style="border: 1px solid black;"/> Mobbing <hr style="border: 1px solid black;"/> | | | | | |

Autora: Christelle Telus



| Preg. | Opción | Valor |
|-------------------|--------|----------|
| 28 | B | 0 |
| 29 | B | 0 |
| 30 | B | 0 |
| Puntuación | | 0 |

Anexo 36

Procesamiento de la Encuesta de Identificación de Estresores y Manifestaciones Orgánicas. Su tabla de Frecuencia.

Su sexo es

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Femenino | 9 | 52,9 | 52,9 | 52,9 |
| Masculino | 8 | 47,1 | 47,1 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Su edad se encuentra entre los siguientes rangos

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 20-40 años | 10 | 58,8 | 58,8 | 58,8 |
| 40-60 años | 7 | 41,2 | 41,2 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Su ocupación es

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Navera | 11 | 64,7 | 64,7 | 64,7 |
| Técnico | 1 | 5,9 | 5,9 | 70,6 |
| Estibador | 4 | 23,5 | 23,5 | 94,1 |
| Jefe de colectivo | 1 | 5,9 | 5,9 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Su estado civil es

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid casado | 15 | 88,2 | 88,2 | 88,2 |
| soltero | 2 | 11,8 | 11,8 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

¿Tiene una idea general de lo que es el estrés?

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sí | 12 | 70,6 | 70,6 | 70,6 |
| No | 5 | 29,4 | 29,4 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

¿Considera que el estrés le afecta en la actualidad?

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sí | 12 | 70,6 | 100,0 | 100,0 |
| Missing 0 | 5 | 29,4 | | |
| Total | 17 | 100,0 | | |



Conflictos con superiores

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Poco | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| | Nada | 16 | 94,1 | 94,1 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Conflictos con subalternos

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Poco | 2 | 11,8 | 11,8 | 11,8 |
| | Nada | 15 | 88,2 | 88,2 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Conflictos con otros compañeros

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Nada | 17 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |



Carga excesiva de trabajo

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Mucho | 8 | 47,1 | 47,1 | 47,1 |
| Poco | 8 | 47,1 | 47,1 | 94,1 |
| Nada | 1 | 5,9 | 5,9 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Trabajo rutinario

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Mucho | 7 | 41,2 | 41,2 | 41,2 |
| Poco | 10 | 58,8 | 58,8 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Sobrecarga de trabajo

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Mucho | 4 | 23,5 | 23,5 | 23,5 |
| Poco | 11 | 64,7 | 64,7 | 88,2 |
| Nada | 2 | 11,8 | 11,8 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Falta de claridad en las funciones

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Poco | 9 | 52,9 | 52,9 | 52,9 |
| | Nada | 8 | 47,1 | 47,1 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Trabajo riesgosos

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Poco | 6 | 35,3 | 35,3 | 35,3 |
| | Nada | 11 | 64,7 | 64,7 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Carga con mucha responsabilidad

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Mucho | 6 | 35,3 | 35,3 | 35,3 |
| | Poco | 2 | 11,8 | 11,8 | 47,1 |
| | Nada | 9 | 52,9 | 52,9 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Poca motivación en el trabajo

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Poco | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| | Nada | 16 | 94,1 | 94,1 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Poca posibilidad de ascenso

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Poco | 2 | 11,8 | 11,8 | 11,8 |
| | Nada | 15 | 88,2 | 88,2 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Bajos salarios

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Nada | 17 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Pocos incentivos

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Poco | 2 | 11,8 | 11,8 | 11,8 |
| | Nada | 15 | 88,2 | 88,2 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Falta de comunicación de la jefatura

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Nada | 17 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Falta de comunicación en general

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Poco | 3 | 17,6 | 17,6 | 17,6 |
| Nada | 14 | 82,4 | 82,4 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Falta de organización en el trabajo

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Poco | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| Nada | 16 | 94,1 | 94,1 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Mucha improvisación

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Poco | 2 | 11,8 | 11,8 | 11,8 |
| | Nada | 15 | 88,2 | 88,2 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Los factores que se relacionan con el trabajo le estresan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Frecuentemente | 5 | 29,4 | 29,4 | 29,4 |
| | Algunas veces | 7 | 41,2 | 41,2 | 70,6 |
| | Rara vez | 2 | 11,8 | 11,8 | 82,4 |
| | Nunca | 3 | 17,6 | 17,6 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Los factores que se relacionan con la familia le estresan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Frecuentemente | 4 | 23,5 | 23,5 | 23,5 |
| | Algunas veces | 4 | 23,5 | 23,5 | 47,1 |
| | Rara vez | 5 | 29,4 | 29,4 | 76,5 |
| | Nunca | 4 | 23,5 | 23,5 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Los factores que se relacionan con las finanzas le estresan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Algunas veces | 3 | 17,6 | 17,6 | 17,6 |
| Rara vez | 6 | 35,3 | 35,3 | 52,9 |
| Nunca | 8 | 47,1 | 47,1 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Usted com o líder

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Nada | 17 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Pertenencia a grupos sociales

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Poco | 5 | 29,4 | 29,4 | 29,4 |
| Nada | 12 | 70,6 | 70,6 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Relaciones amistosas y sociales

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Mucho | 7 | 41,2 | 41,2 | 41,2 |
| | Nada | 10 | 58,8 | 58,8 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Competencia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Mucho | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| | Poco | 1 | 5,9 | 5,9 | 11,8 |
| | Nada | 15 | 88,2 | 88,2 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Sentimientos de superioridad

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Poco | 2 | 11,8 | 11,8 | 11,8 |
| | Nada | 15 | 88,2 | 88,2 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Sentimientos de inferioridad

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Poco | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| | Nada | 16 | 94,1 | 94,1 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Le cuesta relacionarse con los demás

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Nada | 17 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

.os factores que se asocian con las relaciones sociales que usted mantiene le estresan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Frecuentemente | 4 | 23,5 | 23,5 | 23,5 |
| | Algunas veces | 4 | 23,5 | 23,5 | 47,1 |
| | Rara vez | 1 | 5,9 | 5,9 | 52,9 |
| | Nunca | 8 | 47,1 | 47,1 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



¿Estudia actualmente?

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid No | 17 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Los factores que se relacionan con su estudio le estresan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Nunca | 17 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Dolores de espalda

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Mucho | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| Poco | 13 | 76,5 | 76,5 | 82,4 |
| Nada | 3 | 17,6 | 17,6 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Contracción muscular general

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Mucho | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| Poco | 5 | 29,4 | 29,4 | 35,3 |
| Nada | 11 | 64,7 | 64,7 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Dolores de nuca

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Poco | 4 | 23,5 | 23,5 | 23,5 |
| | Nada | 13 | 76,5 | 76,5 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Dolores de piernas y brazos

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Mucho | 5 | 29,4 | 29,4 | 29,4 |
| | Poco | 6 | 35,3 | 35,3 | 64,7 |
| | Nada | 6 | 35,3 | 35,3 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Dolores de cintura

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Mucho | 3 | 17,6 | 17,6 | 17,6 |
| | Poco | 12 | 70,6 | 70,6 | 88,2 |
| | Nada | 2 | 11,8 | 11,8 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Dolores articulares

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Poco | 6 | 35,3 | 35,3 | 35,3 |
| | Nada | 11 | 64,7 | 64,7 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Dolores de ojo

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Poco | 6 | 35,3 | 35,3 | 35,3 |
| | Nada | 11 | 64,7 | 64,7 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Dificultades menstruales

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | A veces | 7 | 41,2 | 41,2 | 41,2 |
| | Nunca | 10 | 58,8 | 58,8 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Infertilidad

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | A veces | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| | Nunca | 16 | 94,1 | 94,1 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Diabetes

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Nunca | 17 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Sed

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Casi siempre | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| | A veces | 15 | 88,2 | 88,2 | 94,1 |
| | Nunca | 1 | 5,9 | 5,9 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Fatiga

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Casi siempre | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| | A veces | 15 | 88,2 | 88,2 | 94,1 |
| | Nunca | 1 | 5,9 | 5,9 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Cambios en el apetito

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | A veces | 5 | 29,4 | 29,4 | 29,4 |
| | Nunca | 12 | 70,6 | 70,6 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Desmayos

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | A veces | 3 | 17,6 | 17,6 | 17,6 |
| | Nunca | 14 | 82,4 | 82,4 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Dificultad al tragar

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid A veces | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| Nunca | 16 | 94,1 | 94,1 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Dificultades sexuales

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid A veces | 5 | 29,4 | 29,4 | 29,4 |
| Nunca | 12 | 70,6 | 70,6 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Dificultades de garganta

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid A veces | 9 | 52,9 | 52,9 | 52,9 |
| Nunca | 8 | 47,1 | 47,1 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Dolores de cabeza

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Casi siempre | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| | A veces | 15 | 88,2 | 88,2 | 94,1 |
| | Nunca | 1 | 5,9 | 5,9 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Mareos

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | A veces | 8 | 47,1 | 47,1 | 47,1 |
| | Nunca | 9 | 52,9 | 52,9 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Temblores frecuentes

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Nunca | 17 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |



Presión alta

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Casi siempre | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| | A veces | 2 | 11,8 | 11,8 | 17,6 |
| | Nunca | 14 | 82,4 | 82,4 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Prtesión baja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | A veces | 4 | 23,5 | 23,5 | 23,5 |
| | Nunca | 13 | 76,5 | 76,5 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Manos y pies frios

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | A veces | 3 | 17,6 | 17,6 | 17,6 |
| | Nunca | 14 | 82,4 | 82,4 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Sudor frecuente

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Casi siempre | 5 | 29,4 | 29,4 | 29,4 |
| | A veces | 5 | 29,4 | 29,4 | 58,8 |
| | Nunca | 7 | 41,2 | 41,2 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Actividad excesiva

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | A veces | 4 | 23,5 | 23,5 | 23,5 |
| | Nunca | 13 | 76,5 | 76,5 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Latidos anormales del corazón

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Casi siempre | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| | Nunca | 16 | 94,1 | 94,1 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Ansiedad

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Casi siempre | 2 | 11,8 | 11,8 | 11,8 |
| | A veces | 7 | 41,2 | 41,2 | 52,9 |
| | Nunca | 8 | 47,1 | 47,1 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Frustración

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | A veces | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| | Nunca | 16 | 94,1 | 94,1 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Depresión

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | A veces | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| | Nunca | 16 | 94,1 | 94,1 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Agresividad

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid A veces | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| Nunca | 16 | 94,1 | 94,1 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Irritabilidad

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid A veces | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| Nunca | 16 | 94,1 | 94,1 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Trastornos de sueño (somnolencia, pesadillas)

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Casi siempre | 3 | 17,6 | 17,6 | 17,6 |
| A veces | 13 | 76,5 | 76,5 | 94,1 |
| Nunca | 1 | 5,9 | 5,9 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Cansancio

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Casi siempre | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| | A veces | 15 | 88,2 | 88,2 | 94,1 |
| | Nunca | 1 | 5,9 | 5,9 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Llanto fácil

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Casi siempre | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| | Nunca | 16 | 94,1 | 94,1 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Sensación de soledad

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | A veces | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| | Nunca | 16 | 94,1 | 94,1 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Pensamiento obsesivo

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Nunca | 17 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Estreñimiento

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Casi siempre | 2 | 11,8 | 11,8 | 11,8 |
| Nunca | 15 | 88,2 | 88,2 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Problemas digestivos

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid A veces | 7 | 41,2 | 41,2 | 41,2 |
| Nunca | 10 | 58,8 | 58,8 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Diarreas

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid A veces | 10 | 58,8 | 58,8 | 58,8 |
| Nunca | 7 | 41,2 | 41,2 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Paladar amargo

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | A veces | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| | Nunca | 16 | 94,1 | 94,1 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Nauseas

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | A veces | 5 | 29,4 | 29,4 | 29,4 |
| | Nunca | 12 | 70,6 | 70,6 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Gases

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | A veces | 10 | 58,8 | 58,8 | 58,8 |
| | Nunca | 7 | 41,2 | 41,2 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Dolor de estómago

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | A veces | 12 | 70,6 | 70,6 | 70,6 |
| | Nunca | 5 | 29,4 | 29,4 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Gastritis

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | A veces | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| | Nunca | 16 | 94,1 | 94,1 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Problemas de memoria y juicio

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Casi siempre | 2 | 11,8 | 11,8 | 11,8 |
| | A veces | 1 | 5,9 | 5,9 | 17,6 |
| | Nunca | 14 | 82,4 | 82,4 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Indecisión

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid A veces | 2 | 11,8 | 11,8 | 11,8 |
| Nunca | 15 | 88,2 | 88,2 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Preocupación

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Casi siempre | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| A veces | 11 | 64,7 | 64,7 | 70,6 |
| Nunca | 5 | 29,4 | 29,4 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Problemas mentales

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid A veces | 3 | 17,6 | 17,6 | 17,6 |
| Nunca | 14 | 82,4 | 82,4 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



¿Padece usted de alguna enfermedad principal?

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sí | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| No | 16 | 94,1 | 94,1 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Considera que se relaciona esa enfermedad con el nivel de estrés que usted tiene en la actualidad?

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid No | 17 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Marque con una "X" la frecuencia aproximada con que usted dedica tiempo para recrearse

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Cada semana | 13 | 76,5 | 76,5 | 76,5 |
| Cada 15 días | 3 | 17,6 | 17,6 | 94,1 |
| Cada 22 días | 1 | 5,9 | 5,9 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Tomar bebidas alcohólicas con frecuencia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sí | 3 | 17,6 | 17,6 | 17,6 |
| No | 14 | 82,4 | 82,4 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Fumar diariamente

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sí | 9 | 52,9 | 52,9 | 52,9 |
| No | 8 | 47,1 | 47,1 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Consumir más de dos tazas de café por día

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sí | 10 | 58,8 | 58,8 | 58,8 |
| No | 7 | 41,2 | 41,2 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



Comer con i

| | Frequency | Percent |
|----------|-----------|---------|
| Valid Sí | 1 | 5,9 |
| No | 16 | 94,1 |
| Total | 17 | 100,0 |

Comer con mucha grasa

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sí | 3 | 17,6 | 17,6 | 17,6 |
| No | 14 | 82,4 | 82,4 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Comer con mucha azúcar

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sí | 2 | 11,8 | 11,8 | 11,8 |
| No | 15 | 88,2 | 88,2 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

Comer muchas harinas

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sí | 2 | 11,8 | 11,8 | 11,8 |
| No | 15 | 88,2 | 88,2 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



¿Cómo calificar su nivel de estrés actual?

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Bajo | 3 | 17,6 | 17,6 | 17,6 |
| | Moderado | 14 | 82,4 | 82,4 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |

¿Considera que existen razones en los próximos seis meses para que ese nivel de estrés aumente?

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | No | 17 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

¿Ha recibido capacitación para controlar el estrés?

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sí | 1 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| | No | 16 | 94,1 | 94,1 | 100,0 |
| | Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



¿Cómo calificaría su capacidad para hacer frente al riesgo del estrés?

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Bajo | 2 | 11,8 | 11,8 | 11,8 |
| Moderado | 14 | 82,4 | 82,4 | 94,1 |
| Alto | 1 | 5,9 | 5,9 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | 100,0 | |



**Anexo 37:
Medida que deben tomarse en consideración**

| Estresor del Trabajo | Propuesta de intervención | La intervención se realizará en: |
|--|--|--|
| <p>Carga excesiva de trabajo. Dolencias en el Sistema Osteomuscular.</p> | <p>Realizar un estudio desde la perspectiva ergonómica que ayude a comprobar lo identificado en el presente trabajo, para lo cual se hace necesario lo siguiente;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el o los puestos de trabajo que están implicados. 2. Identificar el tipo de estudio a realizar(carga física y carga postural) 3. Aplicar cuestionario específico que permita el estudio de este factor de riesgo. 4. Analizar por métodos específicos. 5. Determinar la aptitud del trabajador. 6. Revisar norma de servicio | <p>Obrero Agropecuario(Navera) Estibadores</p> |
| <p>Falta de claridad en las funciones</p> | <p>Aplicar un estudio que permita analizar de los elementos de organización del trabajo el relacionado con división y cooperación del</p> | <p>UEB Panamá</p> |



| | | |
|--|--|------------------------------|
| | <p>trabajo.</p> <p>Reelaborar los perfiles de cargo</p> <p>Estudios de aprovechamiento de la jornada laboral</p> | |
| Trabajo rutinario | Realizar estudios relativos a la monotonía del trabajo a partir de aplicar listas de chequeo que permitan corroborar lo identificado en esta investigación. | Obrero agropecuario (Navera) |
| Programar estudios médicos relativos al resto de los sistemas orgánicos analizados | Establecer convenios con autoridades médicas de la provincia (Policlínico Laboral), para corroborar desde el punto de vista de esta ciencia las dolencias identificadas en este estudio. | UEB Panamá |