



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE MEDICINA
POSTGRADO DE SALUD OCUPACIONAL**



**EXPOSICIÓN LABORAL A FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN
LA DIVISIÓN DE ARTES GRAFICAS DE UNA INDUSTRIA DEL PAPEL EN
ARAGUA-VENEZUELA 2011**

Autora
Ilse Rodriguez
C.I: 10.456.825

La Morita, Mayo de 2012



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE MEDICINA
POSTGRADO DE SALUD OCUPACIONAL**



**EXPOSICIÓN LABORAL A FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN
LA DIVISIÓN DE ARTES GRAFICAS DE UNA INDUSTRIA DEL PAPEL EN
ARAGUA-VENEZUELA 2011**

Trabajo de Grado presentado para optar al título
De Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral

Tutora: Msc. María del Carmen Martínez

Autora:
Ilse Rodríguez
C.I: 10.456.825

La Morita, Mayo de 2012



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE MEDICINA
POSTGRADO DE SALUD OCUPACIONAL**



APROBACIÓN DEL TUTOR

Por medio de la presente se hace constar que el Trabajo de Grado titulado **EXPOSICIÓN LABORAL A FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LA DIVISIÓN DE ARTES GRAFICAS DE UNA INDUSTRIA DEL PAPEL EN ARAGUA-VENEZUELA 2011**, presentado por la participante Ilse María Rodríguez, titular de la cedula de identidad numero V- 10.456.825; cumple con los requisitos de forma y fondo para optar al título de de Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral.

Msc . María del Carmen Martínez

Tutora Académico



VEREDICTO DEL JURADO EVALUADOR Y APROBACIÓN

Nosotros miembros del jurado evaluador de trabajo de grado, titulado: EXPOSICIÓN LABORAL A FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LA DIVISIÓN DE ARTES GRAFICAS DE UNA INDUSTRIA DEL PAPEL EN ARAGUA-VENEZUELA 2011, presentado por la estudiante Ilse María Rodríguez Molina, titular de la Cédula de Identidad Numero V-10456825, como requisito para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral, en virtud del cual hacemos constar hoy _____ a las _____ - realizó el examen oral de defensa del trabajo de grado de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Universidad.

Este jurado emite el siguiente veredicto:

El trabajo de grado expuesto obtuvo una calificación de _____ puntos.

Con la observación de _____

Dando fe de ello levantamos el acta en La Morita a los _____ días del mes de _____ del año _____.-

Firmas del Jurado Evaluador:

_____ **Jurado**

_____ **Jurado**

_____ **Jurado**

ÍNDICE GENERAL

Portada	1
Contra Portada	2
Constancia de Aprobación del Tutor	3
Veredicto del Jurado Evaluador	4
Índice General	5
Lista de Cuadros	6
Lista de Gráficos	7
Resumen	8
CAPITULO I	12
Introducción	12
Planteamiento del Problema y Justificación	18
Objetivos de la investigación	18
Objetivo General	18
Objetivos Específicos	18
CAPÍTULO II	19
Marco teórico referencial	19
Antecedentes de la investigación	19
Bases Teóricas	22
Definición de términos	22
Bases legales	26
CAPITULO III	29
Metodología de la investigación	29
Población y muestra	29
Técnica y procedimiento	29
Técnica de análisis de datos	30
CAPITULO IV	32
Resultados	32
Discusión	40
Conclusiones	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
Anexos	46
Cuestionario	47

INTRODUCCIÓN

En toda empresa existe la presencia de un conjunto de riesgos que pueden afectar la salud de los trabajadores. Por lo general las gestiones de seguridad y salud laboral se han concentrado a identificar y evaluar aquellos factores de riesgo tradicionalmente conocidos, estudiados y evaluados con suficiente experticia que data de muchos años de investigaciones a nivel mundial y que apoyan los métodos objetivos de evaluación de riesgos, físicos, químicos, mecánicos, disergonomicos, biológicos. No obstante, los riesgos psicosociales poco han sido abordados o sencillamente pasan por desapercibidos en dichos sistemas. La realidad es otra hoy día, se hace necesario incluirlos en el conjunto de riesgos que se abordan en las empresas motivado a que representan parte de los factores que afectan la salud y que pueden ser determinantes de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Para llevar a cabo una gestión preventiva coherente, particularmente en Venezuela, el contenido de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), obliga a los empleadores a constituir el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se define a esta figura, como un equipo multidisciplinario que debe responder desde la prevención a los procesos peligrosos y riesgos laborales existentes en el centro de trabajo. Adicionalmente incorpora otras figuras como lo son los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud Laboral donde cada uno de éstos ejerce atribuciones y facultades que permiten garantizar la labor preventiva en los centros de trabajo.

El presente trabajo de investigación identificó la exposición laboral a Factores de Riesgo Psicosociales en la División de Artes Graficas de una industria del papel ubicada en Maracay Estado Aragua a propósito de identificar los factores de riesgo y su magnitud. Para poder llegar al objetivo del presente trabajo de investigación se siguió una metodología vinculada al tipo de estudio donde la investigadora llevo a cabo una investigación científica la cual contó con:

Capítulo I. El problema: Se formuló la problemática, el objetivo tanto general como los específicos, y se estableció la importancia o justificación de la misma.

Capítulo II. Marco Teórico: Consistió en el sustento conceptual de la investigación, en el cual se indagó en diferentes trabajos de grado que eran similares al presente, de elaboraron las bases teóricas, se estableció la fundamentación legal.

Capítulo III. Marco Metodológico: Se encuentran plasmados el diseño, tipo de investigación, población y muestra utilizada, la técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento, forma de analizar e interpretar los datos recolectados.

Capítulo IV. Resultados: Dentro de este capítulo se hayan los resultados arrojados por el cuestionario aplicado, la discusión y conclusiones.

Finalmente se encuentran las referencias bibliográficas consultadas y los anexos

LISTA DE TABLAS

Tabla N° 1: Control de tiempos a disposición por departamento.
División de Artes Gráficas. Industria del Papel. Aragua -
Venezuela 2011

LISTA DE CUADROS

- Cuadro N° 1: Distribución de los factores que investigan la Estima como Riesgo Psicosocial. División de Artes Graficas. Industria del Papel. Aragua - Venezuela 2011
- Cuadro N° 2: Resultados de la exposición Inseguridad sobre el futuro. División de Artes Graficas. Industria del Papel en Aragua - Venezuela 2011

LISTA DE GRAFICOS

- Grafico N° 1.** Resultados de la Evaluación de Riesgos Psicosociales. División de Artes Gráficas. Industria del Papel en Aragua - Venezuela 2011.
- Grafico N° 2.** Exigencias Psicológicas. División de Artes Gráficas de una Industria del Papel - Estado Aragua 2011.
- Grafico N° 3.** Exigencias Psicológicas cognitivas por departamento. División de Artes Gráficas de una Industria del Papel - Estado Aragua 2011.
- Grafico N° 4.** Exigencias Psicológicas Emocionales por departamento. División de Artes Gráficas de una Industria del Papel - Estado Aragua 2011.
- Grafico N° 5.** Control del trabajo. División de Artes Graficas. Industria del Papel. Aragua - Venezuela 2011.
- Grafico N° 6.** Factores de Riesgo de la Dimensión de Apoyo Social y Calidad de liderazgo. División de Artes Graficas. Industria del Papel. Aragua - Venezuela 2011.
- Grafico N° 7.** Estima por departamento. División de Artes Gráficas. Industria del Papel. Aragua-Venezuela 2011.
- Grafico N° 8.** Doble Presencia por sexo. División de Artes Graficas de una Industria del Papel. Aragua-Venezuela 2011.

Ministerio para el Poder Popular de Educación Superior
Universidad de Carabobo – Aragua- Venezuela
Facultad de Ciencias de la Salud
Post- Grado de Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral
La Morita

**EXPOSICIÓN LABORAL A FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN
LA DIVISIÓN DE ARTES GRAFICAS DE UNA INDUSTRIA DEL PAPEL EN
ARAGUA-VENEZUELA 2011**

Autora: Ilse Rodríguez
Tutora: Msc. María del Carmen Martínez

RESUMEN

En las últimas décadas se han producido cambios económicos y sociales debidos a la globalización afectando la salud de los trabajadores. Es necesario evaluar y controlar los procesos peligrosos incluyendo los factores derivados de la organización. Se valoró la exposición a factores de riesgo Psicosociales identificándolos y midiendo su magnitud. Estudio observacional descriptivo de campo. Población integrada por trabajadores activos de la división. Muestra censal. Se utilizo el Cuestionario Copenhagen COPSOQ-ISTAS 21 versión media. El análisis de los datos se realizó a través de la versión 1.5 del Software del método. Media de edad 35 años; 64,2% son hombres, 35,8% mujeres. El 70,5% de antigüedad menor a 10 años, 42,3 inferior a 5. El 87,74% personal de operaciones el resto de administración, ventas y almacén. La demanda y control en el trabajo resultaron dentro de los valores normales sin embargo, las exigencias psicológicas cognitivas, emocionales y el control de los tiempos arrojaron situación desfavorable para la salud. Apoyo social y calidad de liderazgo resultaron con riesgo psicosocial en la previsibilidad, calidad de liderazgo propiamente y conflicto de rol. Las compensaciones en el trabajo afectan al 80% del personal administrativo y 52% al operativo y la doble presencia afecta al 81% a las mujeres y 59% a los hombres. Conclusiones: Hay exposición a factores de riesgo psicosociales. Se requiere una intervención en la planificación y organización del trabajo contando con el staff directivo y gerencial del centro de trabajo, sus trabajadores y el apoyo de un psicólogo ocupacional.

Palabras clave: Factores Psicosociales, riesgos psicosociales, factores de riesgo psicosociales.

Ministry of People's Power for Higher Education
University of Carabobo – Aragua- Venezuela
Faculty of Health Sciences
Specialty Occupational Health and Workplace Hygiene
La Morita

**OCCUPATIONAL EXPOSURE TO PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN
THE GRAPHIC ARTS DIVISION, A PAPER INDUSTRY IN ARAGUA,
VENEZUELA 2011.**

Author: Ilse Rodríguez
Tutor: Msc. María del Carmen Martínez
December 2011

In recent decades there have been economic and social changes due to globalization affecting the health of workers. It is necessary to evaluate and control hazardous processes including factors arising from the organization. We evaluated exposure to psychosocial risk factors identifying and measuring its magnitude. It was a descriptive observational study field. Population composed of active workers in the division. Sample census. Copenhagen questionnaire was used COPSOQ-half ISTAS 21 version. The data analysis was performed using version 1.5 of the software of the method. Mean age 35 years, 64.2% male, 35.8% female. 70.5% of less than 10 years old, 42.3 below 5. 87.74% other operations personnel management, sales and warehouse. The demand and job control were within normal values but psychological demands cognitive, emotional control and threw times unfavorable to health. Social support and quality of leadership were at risk psychosocial predictability, quality leadership and role conflict itself. Compensation at work affect 80% of administrative and 52% to operating and double presence affects 81% of women and 59% men. Conclusions: Exposure to psychosocial risk factors. Intervention is required in the planning and organization of work counting the executive and managerial staff in the workplace, employees and the support of an occupational psychologist.

Key words: Psychosocial factors, psychosocial risks, psychosocial risk factors.

CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema y Justificación

La definición ofrecida por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1946) establece que la salud es el “estado completo de bienestar físico, psíquico y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” por tanto al incluir el componente psíquico admite la posibilidad de que las patologías que pueda sufrir una persona puedan ser de índole psicológica y no solamente daños físicos o la ausencia de la enfermedad.

Según Martín Daza y Pérez Bilbao (1997) los factores psicosociales son “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 de afectar tanto el bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo”. Por otra se definen los factores de riesgo psicosociales como “las interacciones entre el trabajo y el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de organización y capacidades del trabajador, necesidades, cultura, consideraciones personales fuera del trabajo que a través de las percepciones y experiencias pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. Los factores psicosociales estresantes que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos físicos y ciertos aspectos de organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. Todos estos factores interactúan y repercuten sobre el clima psicosocial de la empresa y sobre la salud física y mental de los trabajadores. (Comité Mixto OIT/OMS, 1984).

En los años 70's Robert Karasek hipotetizó que no sólo las demandas psicológicas que el trabajo impone definen la experiencia del estrés o enfermedad,

sino también es fundamental el grado de control que los trabajadores tienen en su tarea, lo que funciona como un mecanismo moderador de tales demandas. Observó que los efectos del trabajo, tanto en la salud como en el comportamiento, parecían ser resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las características estructurales del trabajo relacionadas con la posibilidad de tomar decisiones y usar las propias capacidades. Esto le llevó a proponer un modelo bidimensional que integrase estos dos tipos de conclusiones, y que fuese utilizable para un amplio tipo de efectos psicosociales de las condiciones de trabajo. (NTP 603, INSHT). Es en 1996 cuando Johannes Siegrist centra su modelo en el rol e importancia del trabajo remunerado, la amplia gama de estrés y carga en el trabajo por el esfuerzo físico y psicológico así como varios tipos de recompensa tales como estima, seguridad laboral, salario, promociones dentro del trabajo. (Canepa et al, 2008). En un estudio realizado por Ansoleaga, E. y Toro, J. (2010), en una empresa minera de Chile, se tomaron al azar 303 trabajadores para examinar la asociación entre factores psicosociales del trabajo y el riesgo de sufrir sintomatología depresiva, encontrándose que los sujetos que presentan bajo soporte social de superiores tienen 79% más de riesgo de presentar sintomatología depresiva que quienes tienen alto soporte social de sus superiores, no se encontró diferencia significativa en cuanto al apoyo social entre pares. Así mismo, quienes reportan desbalance esfuerzo recompensa tienen 78% más de riesgo de sufrir sintomatología depresiva que quienes tienen un buen balance esfuerzo recompensa.

Por su parte, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) define factores psicosociales a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas

popularmente como estrés y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración. Los factores psicosociales representan la exposición o sea, lo que habrá que identificar, localizar y medir en la evaluación de riesgos, la organización del trabajo el origen de ésta, es decir sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones y el estrés el precursor o antecesor del efecto (enfermedad o trastorno de salud) que se pretende y se debe evitar. (CoPsoQ-istas21, 2010)

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En cumplimiento de este deber, el empleador deberá garantizar practicas seguras no solo en los aspectos que se miden objetivamente como son los riesgos, físicos, químicos, biológicos entre otros, sino también los psicosociales cuya medición es subjetiva ya que parte de la autopercepción del colectivo, por lo tanto, desde una visión integral, los factores de riesgos psicosociales cobran cada día una especial relevancia hasta el punto de que en determinadas profesiones pueden llegar a constituir el principal riesgo potencial que debe ser conocido, evaluado y en su caso controlado. (Álvarez, 2009).

Para llevar a cabo una gestión preventiva coherente en Venezuela, la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), obliga a los empleadores a constituir el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se define a esta figura, como un equipo multidisciplinario que debe responder desde la prevención a los procesos peligrosos y riesgos laborales existentes en el centro de trabajo. Adicionalmente, para control de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, determina las figuras de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud Laboral donde cada uno de éstos ejerce atribuciones y facultades que permiten garantizar la labor preventiva en los centros de trabajo.

La empresa donde se realizó el presente estudio, para el año 2009, diseñó e implementó el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo previa identificación de

los procesos peligrosos y riesgos laborales en los términos que establece la normativa legal vigente. No obstante, los factores psicosociales no fueron abordados mediante métodos científicos que permitieran evaluar y describir la situación para el momento desde ese punto de vista psicosocial. Mientras tanto, surge una solicitud de parte de los Delegados de Prevención para que la empresa contrate para el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo a un psicólogo industrial con el propósito de completar el equipo multidisciplinario y atender los riesgos psicosociales que puedan existir en el centro de trabajo. Consideran los delegados de prevención que hay situaciones la salud de los trabajadores que se originan por la presencia de riesgos psicosociales los cuales se deben controlar.

Ahora bien, previo a la decisión de la Gerencia de Recursos Humanos, se plantean las siguientes interrogantes:

1. ¿Hay en el centro de trabajo sujeto a al estudio, exposición laboral a factores de riesgo psicosociales?
2. ¿Cuáles son los riesgos psicosociales presentes en el centro de trabajo?
3. ¿Cuál es la magnitud de la exposición a dichos riesgos?

La LOPCYMAT prevé en su articulado, la obligación por parte del empleador de crear condiciones de trabajo que preserven la salud de los trabajadores obligando a la adecuación de los métodos de trabajo así como las máquinas, herramientas y útiles utilizados en el proceso de trabajo a las características psicológicas, cognitivas, culturales de los trabajadores, a la organización del trabajo de acuerdo a los avances tecnológicos a fin de que sea desarrollado en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores, sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas y finalmente establece, abstenerse de cualquier conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras. Es importante

destacar también, que el empleador deberá evaluar y controlar todas aquellas condiciones que puedan afectar la salud de los trabajadores estableciendo como prioridad el control en la fuente. De tal manera que hay argumentos legales suficientes para identificar, evaluar y controlar los riesgos psicosociales en los centros de trabajo de nuestro país ya que pudieran afectar la salud y la seguridad de los trabajadores.

Los planes de educación que ha adelantado el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), además de la cantidad de información con la que se cuenta en plataformas Web por una parte, y por la otra el propio interés de formarse por parte de los Delegados de Prevención de la empresa ha hecho que las solicitudes y exigencias respecto a la seguridad y salud tengan basamentos diferentes con mas de solidez conceptual y teórica que en el pasado. Esto significa que ya poco se observan trabajadores que desconocen las leyes y reglamentos por ende sus derechos. Esto hace que las empresas deban motivar muy bien sus respuestas y decisiones acerca de implementación o no de medidas preventivas solicitadas por éstos.

En este orden de ideas para la empresa, será de gran utilidad contar con esta investigación ya que permitirá identificar la exposición laboral a factores de riesgo psicosociales y así poder decidir acerca de la incorporación o no de un Psicólogo Industrial en el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por otra parte, se contará con bases sólidas para argumentar las inversiones ante la Dirección General de la empresa en caso de requerirlas y en caso contrario, se tendrán argumentos técnicos y científicos para la negativa ante la solicitud de los Delegados de Prevención.

1.2 Justificación:

El presente estudio contribuirá para tomar la decisión en la empresa sobre la contratación o no de un Psicólogo para el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo solicitud realizada por los Delegados de Prevención. Ante tal petición, la Gerencia de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de justificar ante la Dirección, las inversiones que realice y ante los Delegados, motivar las negativas de sus solicitudes de ser el caso.

Adicionalmente apoyara en la planificación de medidas de control respecto a los factores de riesgos psicosociales que resulten con magnitudes de exposición elevadas y así poder priorizar en los planes de intervención de la empresa.

1.3 Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Valorar la exposición laboral a factores de riesgo psicosociales en una industria del papel ubicada Maracay Estado Aragua en el año 2011.

Objetivos Específicos

1. Identificar los riesgos psicosociales.
2. Medir la magnitud de exposición de los Riesgos Psicosociales presentes en el centro de trabajo.

CAPÍTULO II

2. MARCO REFERENCIAL

Toda investigación, requiere la revisión de documentación inherente al tema tratado, con la finalidad de orientar al lector en la teoría que enmarca el problema. Según Sabino (2008):

El marco teórico también llamado marco referencial o marco conceptual tiene como propósito precisamente dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar el problema. El punto de partida para construir un marco referencial lo constituye nuestro conocimiento previo de los fenómenos que abordamos, así como las enseñanzas que extraigamos de todo el trabajo de revisión bibliográfica. (p43)

2.1 Antecedentes de la Investigación

Según Tamayo y Tamayo, M. (2006):

En los antecedentes se trata de hacer una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados sobre el problema formulado con el fin de determinar el enfoque metodológico de la misma investigación. El antecedente puede indicar conclusiones existentes entorno al problema planteado (p.98).

Por consiguiente, de acuerdo con lo descrito anteriormente la investigadora hizo referencia a otras investigaciones en las cuales se desarrolla una metodología relacionada con el tema; entre las investigaciones que sirvieron de ayuda para la elaboración del presente trabajo se encuentran:

Leka, S. y Griffith, A. (2004), en la serie Protección de la Salud de los Trabajadores N° 3 de la OMS, expresan que el tipo de trabajo que produce más estrés es aquel en que las exigencias y presiones superan los conocimientos y capacidades del trabajador, hay pocas oportunidades de tomar decisiones y ejercer control así como el apoyo que recibe de los demás.

Rodriguez (2009) desarrollo un trabajo de Investigacion denominado: “Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos?” cuyo objetivo fue determinar los factores psicosociales de riesgo a los cuales se exponen los trabajadores del área administrativa de una empresa del sector químico, a fin de conocer la problemática y plantear alternativas en beneficio de la salud de los trabajadores. El diseño de la Investigación fue de diseño descriptivo transversal. El método de muestreo utilizado fue No Probabilístico y estuvo basado plenamente en el juicio del investigador. Se analizó a todos los trabajadores del Departamento de Finanzas de la empresa, durante el último trimestre del año 2008 utilizando la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, que es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) ISTAS 21. En los resultados de las seis dimensiones estudiadas, la que representó una situación desfavorable para los trabajadores fue la estima, la inseguridad en el trabajo y las exigencias psicológicas por lo que se concluyo que los factores psicosociales no son nada nuevo; por el contrario, han existido paralelamente con el trabajo y sus cambios en el tiempo, pero debe reconocerse que ha sido más recientemente cuando han adquirido una mayor relevancia.

En un estudio denominado El Estrés en una sociedad instalada en el cambio, realizado por Artazcoz, L. et al (2006), se describieron los modelos explicativos del estrés laboral, algunos estresores extra-laborales y su influencia en la salud. Para ello se utilizaron publicaciones científicas, informes y estadísticas oficiales de la última década. Uno de esos modelos es el de esfuerzo recompensa de Siegrist, el cual especifica que el esfuerzo en el trabajo es parte de un contrato basado en la reciprocidad social donde las recompensas se proporcionan en términos de reconocimiento, salario y oportunidades de desarrollo profesional y que la asimetría en los contratos donde el esfuerzo es superior a las compensaciones, puede hacerse más frecuentes en un contexto de una economía globalizada.

Leibovich de F. N. et al (2006) realizaron una investigación en Argentina sobre el malestar por inestabilidad laboral y su relación con tensión y recursos personales. Se planteó como hipótesis central, que el malestar debido a la inestabilidad laboral es un fuerte predictor de la tensión psicológica que manifiesta el trabajador. En una muestra de 90 trabajadores con relación de dependencia se aplicaron entre otros, el Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL-R) en su versión reducida y la Autopercepción de la inestabilidad laboral. Los resultados confirmaron la hipótesis central del estudio: la inestabilidad laboral y el malestar generado por este estresor son importantes predictores de la tensión psicológica experimentada por los trabajadores. Los trabajadores sometidos al estresor inestabilidad laboral poseen más probabilidad de experimentar altos niveles de tensión. El margen de autonomía de los trabajadores sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y descanso puede contribuir a la integración de las necesidades del trabajo y la vida privada.

Cladellas, R. (2008) en un estudio descriptivo transversal denominado “La ausencia de gestión de tiempo como factor de riesgos psicosocial en el trabajo”, tomó una muestra de 142 sujetos de distintos departamentos de una empresa de servicios informáticos en Barcelona-España. Se planteó comprobar la incidencia que tiene la gestión del tiempo de trabajo en la salud, el estrés y la satisfacción laboral en los empleados utilizando la Evaluación de Riesgos Psicosociales CoPsoQ-ISTAS21 seleccionando solo 9 dimensiones que tenían relación con la gestión de tiempo, satisfacción, la salud y estrés. Los resultados mostraron que entre el 30% y 40% de los trabajadores de la empresa consideran tener poca o nula posibilidad de gestión de su propio tiempo de trabajo. Los departamentos mas afectados fueron soporte e implantación confirmándose además que los trabajadores de estos departamentos fueron los que se mostraron menos satisfechos con su trabajo, peor estado de salud general y mental, además de mayores síntomas somáticos y cognitivos del estrés. La doble presencia otro factor de riesgo psicosocial que no puede dejarse de lado.

Cruz, A. et al, (2001) en un estudio epidemiológico cuali-cuantitativo, se planteó analizar la relación entre el trabajo asalariado y el trabajo doméstico así como el uso del tiempo libre en una muestra de 377 trabajadores de una industria farmacéutica Mexicana. Encontró que las labores que comúnmente se realizan en el hogar muestran fuerte asociación con padecimientos presentándose de manera más dramática en las trabajadoras, es decir que a pesar de la creciente participación de los hombres en las tareas del hogar y atención hacia los hijos, ésta sigue siendo minoritaria y en actividades específicas. Por otra parte, las trabajadoras que reciben una remuneración deben enfrentarse a dos visiones tradicionales, por una parte a la que considera el trabajo remunerado como esencialmente masculino y por otra a la que presupone que las necesidades familiares deben ser cubiertas por ellas, pero además enfrentan dos realidades, la necesidad de aportar ingresos para mejorar la vida familiar y el deseo de realizarse en sentido individual, en el ámbito de lo público, que es en donde se generan los reconocimientos sociales. (Garduño, M. 2001).

2.2. Bases Teóricas

Uno de los elementos más importantes para fundamentar la presente investigación son las bases teóricas vinculadas a los conceptos, definiciones, teorías y demás aspectos que le permitirán al investigador comparar con el conocimiento científico del tema, una vez que se obtengan los resultados. A continuación se especifica:

2.2.1. Definición de términos:

Evaluación de riesgos psicosociales: es 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, conduce a una gestión eficaz de las personas de la organización, en el sentido de una mejor adecuación de la tarea a desempeñar, el entorno, la empresa,

y se traduce en la eficacia de la organización: mejor rendimiento, menor ausentismo y mayor satisfacción. En la medida en que los factores psicosociales pueden adoptar valores o configuraciones adversas o desfavorables y pueden afectar negativamente tanto al bienestar, la salud o la seguridad de los trabajadores como al desarrollo del trabajo, los factores psicosociales pueden considerarse riesgos psicosociales.

Riesgos Psicosociales: La Organización Internacional del Trabajo (OIT), los describe en términos de una interacción entre: los contenidos, la organización, la dirección del trabajo, las condiciones laborales y el entorno organizacional por un lado, y las competencias y necesidades de los trabajadores por el otro. Dicha interacción puede constituir un riesgo para la salud de los trabajadores a través de sus experiencias y percepciones (O.I.T, 1986).

Salud: Es el estado completo de bienestar físico, psíquico y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. (OMS 1946).

Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo: Se define a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo como la estructura organizacional de los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que tiene como objetivos la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos a la vida, a la salud e integridad personal de las trabajadoras y los trabajadores. (LOPCYMAT, 2005)

El método de evaluación de riesgos psicosociales con ISTAS 21 está basado en la Teoría General de Estrés, que integra los modelos conceptuales “demanda-control-apoyo social” de Karasek, Theorell y Johnson y “esfuerzo-compensaciones” de Siegrist y que aportan el marco conceptual más consolidado sobre la relación entre factores psicosociales laborales y salud. El método está concebido para evaluar cualquier tipo de empleo y en cualquier sector de actividad económica y puede ser

utilizado para evaluar todos los puestos de trabajo de una misma organización ya sea de la administración pública o empresa privada. Por otra parte focaliza la identificación de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden ser nocivas para la salud y no de las características individuales o de personalidad. El método está centrado en la participación de los diferentes actores sociales tales como trabajadores(as) y sus representantes así como directivos(as), con el apoyo de los técnicos de prevención que para nuestro caso son los integrantes del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, todos ellos integrantes de un Grupo de Trabajo (GT) vigente a lo largo de todo el proceso: desde la preparación y obtención de datos, posterior propuesta, implementación y evaluación de medidas preventivas.

Este método permite estimar la magnitud de los riesgos a través de puntuaciones así como el porcentaje de trabajadores(as) expuestos(as). El cuestionario está validado, es decir, se ha comprobado que mide efectivamente lo que dice medir; y es fiable, es decir, se ha comprobado que todas las medidas que produce son repetibles. “Triangula” los resultados, es decir, éstos requieren una interpretación discutida y acordada en el seno del GT, lo que constituye la mayor garantía de objetividad y facilita que las medidas preventivas propuestas sean factibles y oportunas.

Hay una serie de dimensiones que deben abordarse en una evaluación de riesgos psicosociales. Particularmente con ISTAS 21 se abordan las exigencias psicológicas en el trabajo, la doble presencia, el control sobre el trabajo, el apoyo social y calidad de liderazgo y compensaciones en el trabajo.

Según el modelo esfuerzo-recompensa, la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa un riesgo para la salud. Por compensaciones del trabajo, Siegrist entiende el control de estatus, la estima y el salario. La estima, incluye el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo, mientras que la estabilidad laboral forma parte del control de estatus. Sin

embargo, la investigación ha demostrado que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo fundamentales más allá de la estabilidad del empleo es también de gran importancia para la salud.

Otros aspectos que influye en la salud psicosocial son las desigualdades sociales en la exposición a factores de riesgo psicosociales principalmente en base a la clase social y al género, habiéndose documentado profusamente que los trabajadores que realizan tareas de ejecución tienen exposiciones psicosociales más desfavorables para la salud que quienes realizan tareas de diseño o de planificación, y las mujeres peores condiciones que las de sus compañeros varones de la misma clase social. Las principales desigualdades en las empresas se expresan atendiendo a las exposiciones psicosociales por puesto de trabajo y sexo.

2.3 Bases Legales

Las Bases Legales son el respaldo legal que permite sancionar ante las autoridades competentes el no cumplimiento de las normas establecidas por la sociedad. Entre las relacionadas con esta investigación que se desarrolla, está como la más relevante:

Según la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en el Artículo 56, Numeral 4 sobre los deberes de los empleadores y las empleadoras se establece que se debe “...informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales...” El Numeral 5, del mismo artículo establece que el empleador deberá abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la

degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor. En el Numeral 10 se obliga al empleador a tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.

Así mismo, en el Artículo 60 sobre la relación persona, sistema de trabajo y máquina se establece que “el empleador o empleadora, deberá adecuar los métodos de trabajo así como las máquinas, herramientas y útiles utilizados en el proceso de trabajo a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores y trabajadoras. En tal sentido, deberá realizar los estudios pertinentes e implantar los cambios requeridos tanto en los puestos de trabajo existentes como al momento de introducir nuevas maquinarias, tecnologías o métodos de organización del trabajo a fin de lograr que la concepción del puesto de trabajo permita el desarrollo de una relación armoniosa entre el trabajador o la trabajadora y su entorno laboral.”

Cuando el cuerpo normativo define accidente de trabajo en su artículo 69, determina que accidente de trabajo es la lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidos en las mismas circunstancias. Y cuando define Enfermedad Ocupacional, artículo 70 especifica que se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por

una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o a evaluación de riesgos psicosociales no es secundaria ni subsidiaria de la evaluación de otros riesgos presentes en la empresa. (LOPCYMAT, 2005)

De tal manera que en una evaluación de riesgos deberá incluirse tanto los riesgos tradicionalmente considerados, como los riesgos psicosociales, teniendo en cuenta el carácter particular de éstos y la confidencialidad que merecen en su tratamiento. El carácter de la evaluación, debe considerar el elemento preventivo y el de cumplir con las leyes. Así mismo, los resultados de las evaluaciones conllevaran al diseño e implementación de planes de intervención contentivos de las medidas de control priorizando en el origen de las condiciones adversas a la salud de los trabajadores.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

La investigación científica requiere que los hechos estudiados y sus relaciones con los resultados obtenidos por una parte y las evidencias significativas por la otra, cuenten con fiabilidad, objetividad y validez interna. En este sentido se hace necesario ordenar el procedimiento metodológico otorgándole la secuencia lógica.

3.1 Tipo de Investigación:

El presente estudio está enmarcado en una investigación de tipo observacional descriptiva de campo por tratarse del estudio de las variables limitándose a la simple identificación, valoración y medición de la situación estudiada en un momento determinado.

3.2 Población y Muestra

La población estuvo constituida por 93 trabajadores que para Noviembre 2011 estaban activos en el Centro de Trabajo donde funciona la División de Artes Graficas de la Empresa.

La muestra fue de tipo censal integrada por los trabajadores activos que aceptaron participar. Se contó con una tasa de participación de 87,09 % sobre la plantilla del centro de trabajo.

3.3 Técnicas para la Recolección de la Información:

En cuanto a las técnicas y procedimientos de recolección de información se respetaron las condiciones establecidas por Copenhague (COPSOQ) adaptado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS 21 en su versión media. Previo a la aplicación del cuestionario, se realizó una reunión con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y la

Gerencia de Recursos Humanos, a fin de suscribir el Acuerdo de Implementación del método dando así la garantía de finalidad preventiva, participación, anonimato, confidencialidad y no modificación exigida.

Una vez suscrito el acuerdo, se procedió a adaptar el cuestionario en lo que se refiere a departamentos, rangos de edad, de antigüedad, horarios, turnos y tipo de puesto siguiendo las indicaciones del sistema. Posteriormente se reunieron entre 25 y 30 trabajadores en el salón de adiestramiento de la empresa en donde se impartió una charla de inducción acerca de la metodología de evaluación de riesgos psicosociales a utilizar y los fines de dicho estudio. Seguidamente se entregó el cuestionario otorgándose 45 minutos para responder.

El cuestionario evaluó las 5 dimensiones a través de 38 planteamientos bajo cuatro (04) formas de presentación de los factores: tipo afirmación y tipo pregunta, para los cuales hubo cinco (05) opciones de respuesta: siempre, muchas veces, algunas veces, sólo alguna vez o nunca. Una escala cualitativa de tipo ordinal donde los sujetos seleccionan un número que caracterice su percepción respecto a la pregunta o planteamiento y finalmente, planteamientos que describieron variables cualitativas dicotómicas y politómicas.

Las dimensiones estudiadas fueron:

1. Exigencias psicológicas en el trabajo. Tienen una doble vertiente, la cuantitativa y el tipo de tarea. Desde el punto de vista cuantitativo se refieren al volumen de trabajo y tiempo para hacerlo. Desde la tarea implica exposiciones relacionadas con la maquinaria, herramientas, ideas y símbolos o con y para personas. Esta relacionado con el conocimiento que requiere la tarea y su contenido, nivel de complejidad. Para que sean positivas se debe considerar las oportunidades formación. Así se definen las exigencia cognitivas y emocionales. Hay otras exigencias relacionadas con las exigencias psicológicas de esconder emociones manteniendo una

aparición neutral independientemente del comportamiento de los usuarios o clientes. También tiene que ver con la relación con los superiores y compañeros de trabajo.

2. Control sobre el trabajo. En esta dimensión el eje central es el nivel de influencia o autonomía y desarrollo de habilidades que el trabajador pueda ejercer en sus tareas en cuanto al orden, cantidad, métodos entre otros elementos que le permitan tener control de las demandas laborales. También incluye las posibilidades de desarrollo que la empresa ofrece en la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencias de los trabajadores. Tiene que ver sobre todo con los niveles de complejidad y variedad de las tareas siendo el trabajo monótono y repetitivo nocivo para la salud. En cuanto al control de los tiempos identifica el margen de autonomía para controlar pausas, vacaciones, ausencias de corta duración.

3. Apoyo social y calidad de liderazgo. Tiene que ver con las relaciones entre las personas en el trabajo. Las posibilidades de relacionarse desde el punto de vista de que sin la relación no hay posibilidades para la ayuda. El apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones entre superiores y compañeros. Evalúa las posibilidades reales que se tienen en el trabajo para relacionarse con los compañeros, el apoyo social de estos. De igual manera el apoyo social de los supervisores cuando se necesita para realizar bien el trabajo; tiene que ver con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de las funciones, la formación y tiempo para ello. Por otra parte evalúa la calidad de liderazgo o calidad en la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos.

4. Compensaciones en el trabajo. Según el modelo “esfuerzo-recompensa” la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo lo cual representa un riesgo para la salud. La estima se refiere al respeto, al reconocimiento y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo. La inseguridad sobre el futuro que se refiere a la preocupación por el futuro

en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo. Tiene que ver por una parte con la estabilidad en el empleo y las posibilidades de empleo en el mercado laboral.

5. Doble presencia. Se refiere a la necesidad de responder a las demandas del trabajo remunerado y el trabajo domestico familiar el cual puede aumentar las horas de trabajo y contemplar doble exposición. Por otra parte compaginar ambos trabajo plantea un conflicto de tiempos ya que ambos forman parte de la misma realidad social especialmente para las mujeres y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momento que es necesario responder a las demandas de ambos espacios. Son altas las exigencias cuando lo laboral interfiere en las tareas familiares. Tiene que ver con las prolongaciones de jornadas, modificaciones de los turnos, días de trabajo y el nivel de autonomía por ejemplo con los horarios laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social

3.4 Técnica de Análisis de Datos:

El análisis de los datos se hizo a través del sistema informático del método. La información obtenida fue procesada utilizando el software CoPsoQ-ISTAS 21 (Versión 1.5), ordenada en cuadros y gráficos y analizada estadísticamente con medidas de tendencia central y proporciones.

Las variables sociodemográficas estudiadas fueron: edad, sexo, antigüedad, departamento, cargo y tipo de contratación. Para el análisis de los resultados de las dimensiones estudiadas se categoriza la exposición en: mas favorable, (expresada cualitativamente en color verde); intermedia (color amarillo); y más desfavorable para la salud (color rojo). Para aquellas dimensiones que resultaron en un tercil muy cercano, igual o superior a 50% en situación más desfavorable para la salud, se consideró para el análisis una situación generalizada.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS

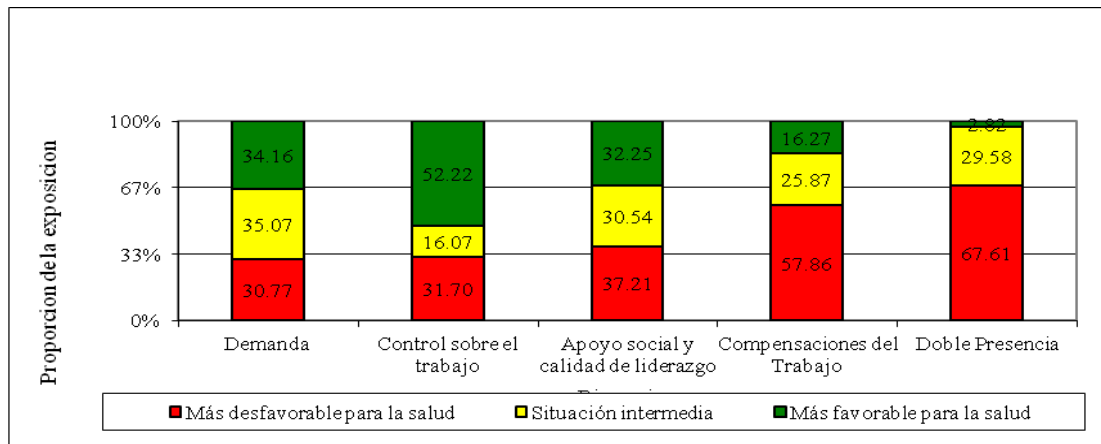
Las características sociodemográficas de la población estudiada fueron: Edad; el 84% esta comprendida entre 21 y 50 años, predominando el grupo etáreo entre 31 y 40 años de edad con un 34,6%. Solo el 2,5% es menor de 20 años. El 64,2% corresponden a sexo masculino y 35,8% sexo femenino. El 70,5% de la población tiene menos de 10 años de antigüedad donde el 42,3% no alcanza 5 años. El 29,5 % tiene más de 10 años de antigüedad. El 87,7% trabaja en áreas operativas: Planificación, Impresión, Producción, Acabado y Calidad. En Administración y Ventas 6,2% y en Almacenes y Despacho la misma proporción (6,2%). Un 79 % es personal de la nomina diaria y 21% empleados. El 24,7% de la muestra tienen contrato temporal y el resto (75,3%) contrato fijo.

En relación a la identificación y la magnitud de la exposición a los riesgos psicosociales en el proceso de trabajo estudiado de acuerdo al modelo demanda control, recompensa y apoyo social, se obtiene que la demanda psicológica es creciente sin embargo existe control del trabajo, y son las dimensiones de apoyo social, compensaciones del trabajo y doble presencia las que están generando riesgo a la salud de los trabajadores. (Ver Grafico 1).

Se encontró que la Demanda Psicológica en el Trabajo tiene una situación desfavorable para la salud en un 30,7% y un 35,1% en situación intermedia que sumada a la situación desfavorable resulta en un 65,8% por lo que se realizó un mayor análisis para explicar dicha situación. (Ver Gráfico 1). En este sentido se encontró que dentro de las Demandas Psicológicas, las Exigencias Cognitivas y Emocionales son las que están generando riesgo, con escasa situación favorable para la salud que no supera el 14,49% y 23,53% respectivamente, (Ver Gráfico N° 2). Al analizar la forma en que se presentan estas dos sub-dimensiones en el centro de trabajo, se encontró que las Exigencias Psicológicas Cognitivas están afectando a todos los departamentos según se expresa en el grafico N° 3. Fue en Planificación, impresión, producción, acabado y calidad donde se encontró escasamente un

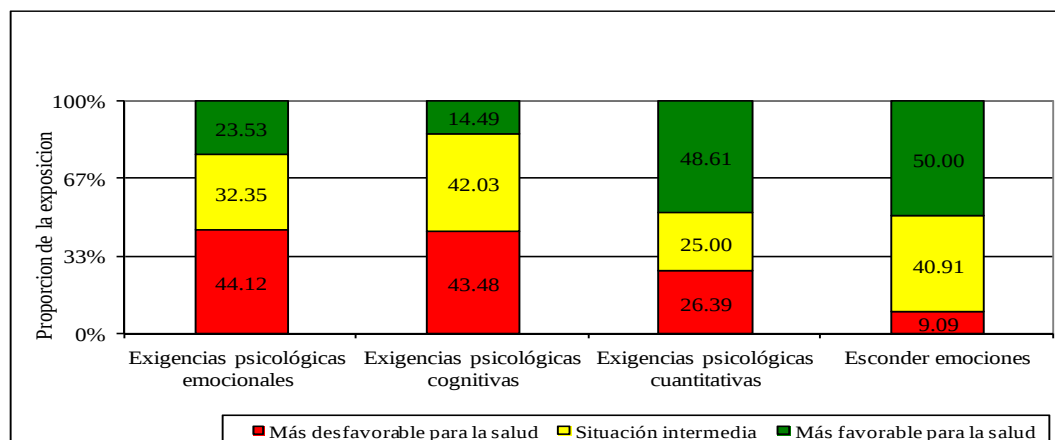
17% de situación favorable para la salud, lo que quiere decir que existe riesgo psicosocial en todos los departamentos del centro de trabajo.

Grafico 1. Resultados de la Evaluación de Riesgos Psicosociales. División de Artes Gráficas. Industria del Papel en Aragua - Venezuela 2011.



Fuente: Cuestionario ISTAS 21 versión 1.5

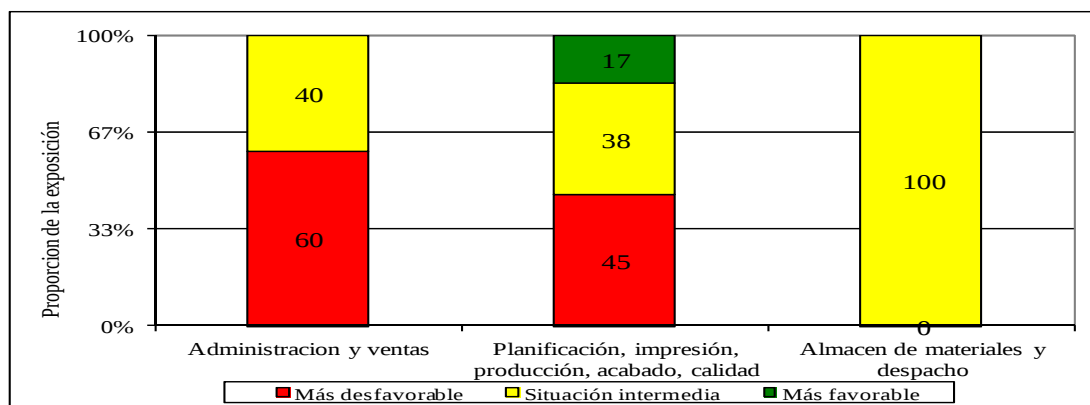
Grafico N° 2. Exigencias Psicológicas. División de Artes Gráficas de una Industria del Papel - Estado Aragua 2011



Fuente: Cuestionario ISTAS 21 versión 1.5

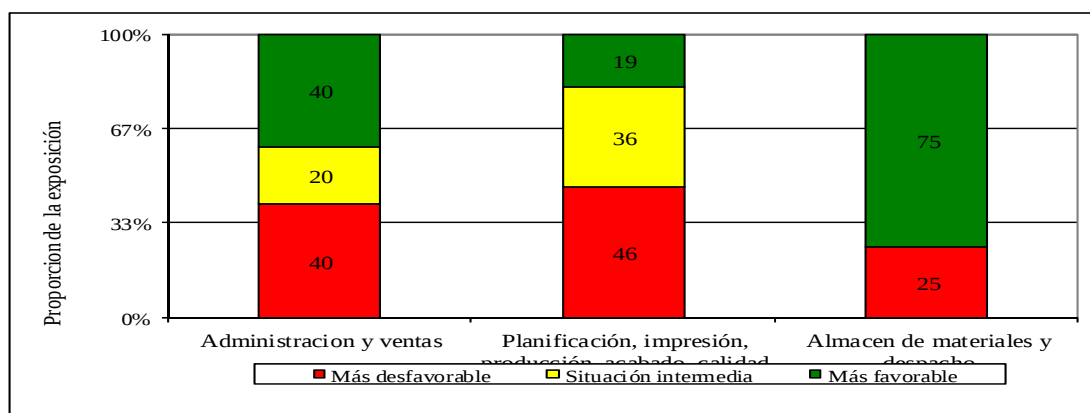
En cuanto a las Exigencias Psicológicas Emocionales, se pudo observar tal como lo ilustra el Grafico N° 4, que en los departamentos de Planificación, impresión, producción, acabado y calidad hay una situación desfavorable para la salud (46%) que aunada a la situación intermedia en 36%, arroja una afectación del 82 % de la muestra. En el departamento de administración y ventas resultó una situación favorable para la salud de un 40%, no obstante la situación desfavorable fue también de un 40% con una situación intermedia de 20% que sumados representan el 60% de riesgo psicosocial.

Grafico N° 3. Exigencias Psicológicas cognitivas por departamento. División de Artes
Gráficas de una Industria del Papel - Estado Aragua 2011



Fuente: Cuestionario ISTAS 21 versión 1.5

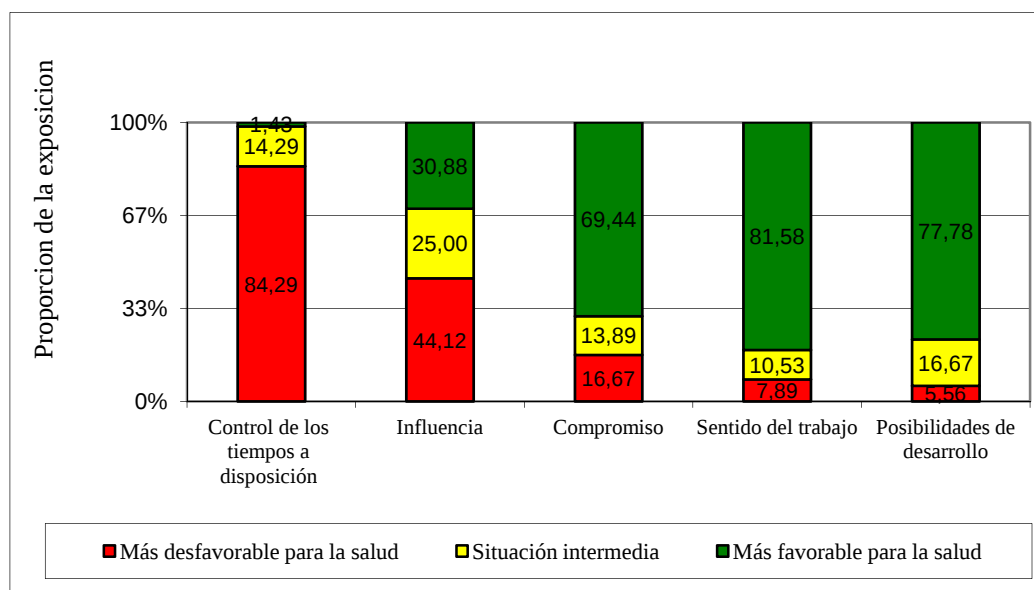
Grafico N° 4. Exigencias Psicológicas Emocionales por departamento. División de Artes Gráficas de una Industria del Papel - Estado Aragua 2011



Fuente: Cuestionario ISTAS 21 versión 1.5

El Control del Trabajo expresó trabajo activo de acuerdo a la definición del modelo de Robert Karasek (NTP 603), Ver Gráfico N° 1. Sin embargo, realizando un análisis más profundo en las sub-dimensiones, se encontró una grave situación en el Control de los Tiempos ya que el riesgo psicosocial resulto en un 84,29% de la muestra. (Gráfico N° 5). Por otra parte, la Influencia obtuvo resultados desfavorables para la salud en un 44,12%, con una situación intermedia de 25% que sumados resultan en un 69,12%. El Compromiso, las Posibilidades de Desarrollo y el Sentido de Trabajo fueron sub-dimensiones que dentro del control del trabajo, arrojaron resultados muy positivos (Grafico N° 5) y que de alguna manera equilibran el resultado general de la dimensión según Grafico N° 1. Es importante destacar que el control de los tiempos es un riesgo psicosocial presente en todos los departamentos del centro de trabajo ya que la situación desfavorable es generalizada tal como se puede observar en la Tabla N° 1.

Gráfico N° 5. Control del trabajo. División de Artes Graficas. Industria del Papel.
Aragua - Venezuela 2011



Fuente: Cuestionario ISTAS 21 versión 1.5

Tabla N° 1. Distribución del Nivel de riesgo del Control de los Tiempos. División de Artes Gráficas de una Industria del Papel - Estado Aragua 2011.

Departamento	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable	Total
Administración y Ventas	100	0	0	100
Planificación, Impresión, Producción, Acabado, Calidad	84	15	2	100
Almacén de materiales y despacho	75	25	0	100

Fuente: Cuestionario ISTAS 21 versión 1.5

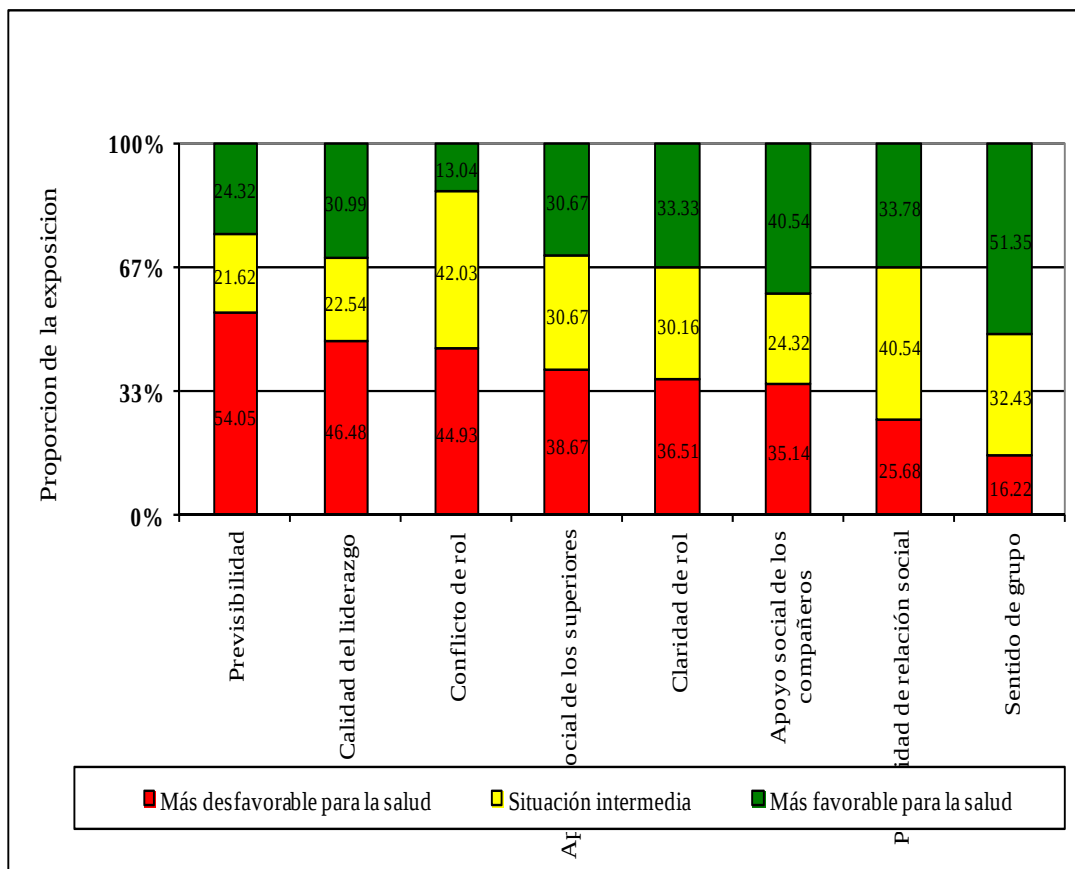
La dimensión de Apoyo Social y Calidad de Liderazgo, a pesar de que no origina riesgo psicosocial en más del 50% de la población, es una dimensión en la que se observan condiciones que están generando situación desfavorable para la salud en el 37,21% de la muestra y una situación intermedia del 30,54%, es decir casi el 70% de la población se presenta vulnerable (Grafico N° 1). Las sub-dimensiones que jugaron un papel importante en esta situación, se vinculan a la previsibilidad (54,05%), calidad de liderazgo (46,48%) y conflicto de rol (44,93%). (Gráfico N° 6). Se puede observar que la situación intermedia del conflicto de rol es de un 42,03% lo que quiere decir que el riesgo psicosocial es mayor que en las otras sub-dimensiones ya que sumado a la situación desfavorable para la salud el resultado es de 86,96% de riesgo psicosocial.

Las Compensaciones en el Trabajo y la Doble Presencia fueron las dimensiones que más presentaron riesgo donde el 50% de la población tiene una situación desfavorable para la salud. (Grafico 1). Las Compensaciones en el Trabajo tienen una situación generalizada desfavorable con una proporción de 57,86% en donde la estima y la inseguridad en el futuro son los factores generadores de riesgo. Revisando detalladamente el contenido del factor estima, (Cuadro N° 1) se observa que la

condición determinante esta en: "Mis superiores me dan reconocimiento que merezco" ya que algunas veces, solo alguna vez y nunca es del 71%.

Gráfico N° 6. Factores de Riesgo de la Dimensión de Apoyo Social y Calidad de liderazgo. División de Artes Graficas. Industria del Papel.

Aragua - Venezuela 2011



Fuente: Cuestionario ISTAS 21 versión 1.5

Cuadro 1. Distribución de los factores que investigan la Estima como Riesgo Psicosocial. División de Artes Graficas. Industria del Papel.

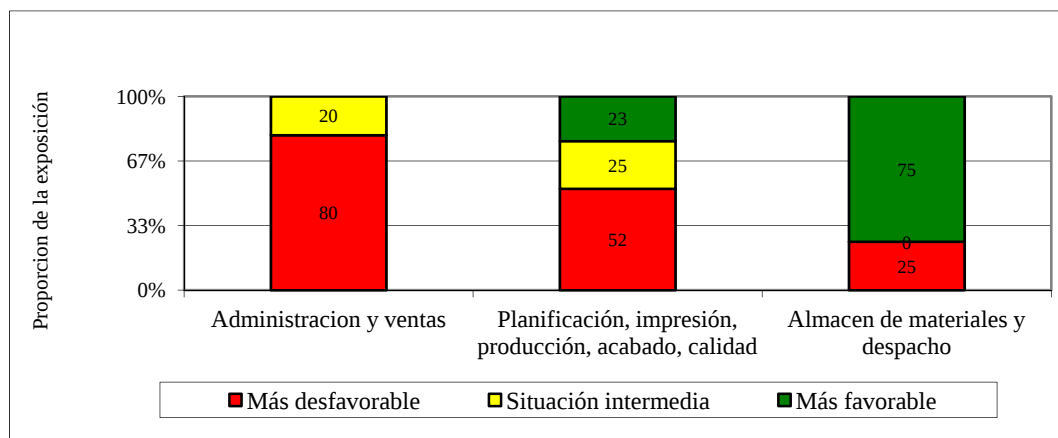
Aragua - Venezuela 2011

Estima	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez + nunca
	%	%	%
38.a) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco...	28,90	26,30	44,70
38.b) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo apoyo necesario...	49,30	28,00	22,70
38.c) En mi trabajo me tratan injustamente...	14,70	18,70	66,70
38.d) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que realizo, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado...	35,10	33-,80	31,20

Fuente: Cuestionario ISTAS 21 versión 1.5

Se observó una diferencia porcentual importante en este factor de riesgo psicosocial en el personal de administración respecto a los demás departamentos. (Gráfico N° 7).

Gráfico N° 7. Estima por departamento. División de Artes Gráficas. Industria del Papel. Aragua-Venezuela 2011.



Fuente: Cuestionario ISTAS 21 versión 1.5

Como se puede observar la situación desfavorable para la salud es de 80% mientras que en los departamentos de planificación, impresión, producción, acabado y calidad resulto en 52% considerándose por consecuencia una situación desfavorable generalizada.

En el caso de la Inseguridad en el Trabajo, las condiciones de “muy preocupado”, “bastante preocupado” y “más o menos preocupado” alcanzan hasta el 78,9% por si le varían el salario, que no lo actualicen, que lo bajen o se introduzcan otras formas de remuneración. Así mismo un 69,30% manifiesta estar bastante preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de quedar desempleado. (Cuadro N° 2). No se observaron diferencias en las variables de antigüedad, departamento, cargo, ni tipo de contrato en esta dimensión. (Datos no mostrados)

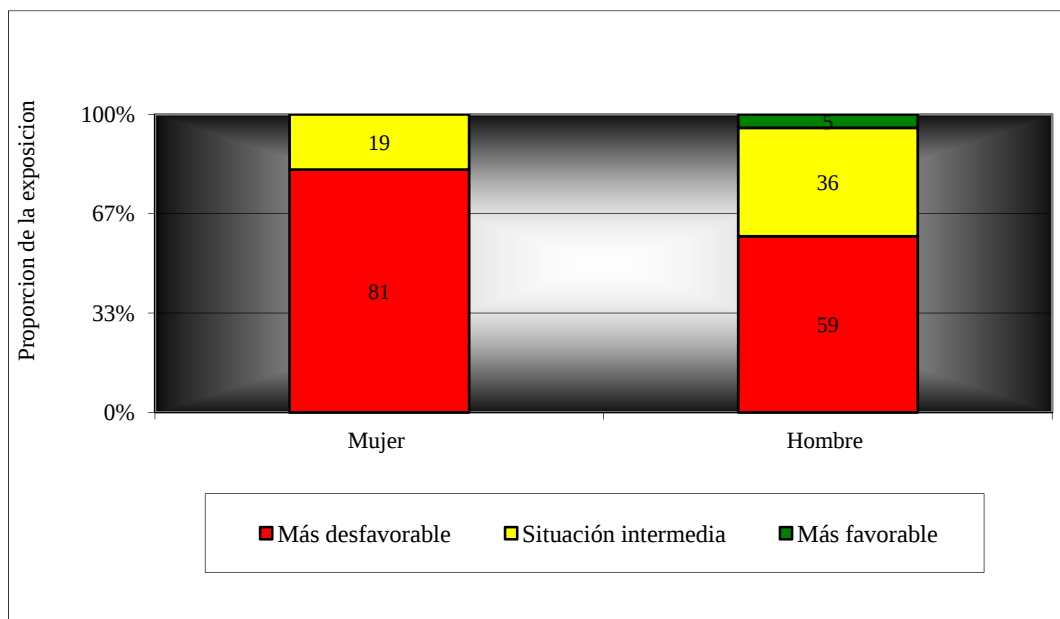
Cuadro 2. Resultados de la exposición Inseguridad sobre el futuro. División de Artes Graficas. Industria del Papel en Aragua - Venezuela 2011

Inseguridad en el Trabajo	Muy preocupado+bastante preocupado	Mas o menos preocupado	Poco preocupado+nada preocupado
	%	%	%
En estos momentos estas preocupado por 32.a) ¿por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de quedarte en paro?	69,30	16,00	14,70
32.b) ¿Por si te cambian de tareas contra de tu voluntad?	50,70	21,30	28,00
32.c) ¿Por si te cambian de horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	38,20	17,10	44,70
38.d) Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies etc.?	78,90	10,50	10,50

Fuente: Cuestionario ISTAS 21 versión 1.5

Cuando se analizó la Doble Presencia, se observó que a pesar de no predominar el sexo femenino (35,8%), la doble presencia está generando situación desfavorable para la salud tanto en los trabajadores como las trabajadoras. Se observa como en más del 50% de ambos sexos existe el riesgo; no obstante las trabajadoras son las más afectadas. (Gráfico N° 8).

Gráfico N° 8. Doble Presencia por sexo. División de Artes Graficas de una Industria del Papel. Aragua-Venezuela 2011



Fuente: Cuestionario ISTAS 21 versión 1.5

5. DISCUSION Y CONCLUSIONES

5.1 Discusión

Los resultados obtenidos permitieron identificar que en la División de Artes Gráficas de la industria del papel en estudio, hay exposición a factores de riesgo psicosociales. Se observó que la demanda resultó en un 30,7% en situación más desfavorable para la salud es decir que aparentemente no generó riesgo psicosocial, el hecho de encontrarse la situación intermedia en un 35,07, hizo que se profundizara el análisis encontrándose que las Exigencias Psicológicas Cognitivas están afectando al personal del área de administración y ventas en un 60% con situación desfavorable para la salud y para el personal de las áreas operativas un 45%. Las Exigencias Psicológicas Emocionales se vieron afectadas principalmente las áreas operativas en un 46% de situación desfavorable para la salud y 36% de situación intermedia. El departamento de administración y ventas no escapo de esta situación ya que el 40% de la muestra resultó en situación desfavorable para la salud. Leka, S y Griffith, A. (2004), alegan que el tipo de trabajo que produce más estrés es aquel en que las exigencias y presiones superan los conocimientos y capacidades del trabajador, hay pocas oportunidades de tomar decisiones y ejercer control así como el apoyo que recibe de los demás. Por su parte, el control de trabajo expresó trabajo activo, sin embargo se observo que el control de los tiempos tiene una situación generalizada desfavorable para la salud de la población estudiada, equivalente a un 84,29%. No se encontraron distinciones entre cargos, departamentos, antigüedad y tipo de contratación. La gestión del tiempo tiene una incidencia directa en la salud, el estrés y la satisfacción laboral. Los trabajadores que tienen menos posibilidades con poca o nula posibilidad de gestionar su propio tiempo de trabajo, son los que se encuentran menos satisfechos, tienen peor estado de salud general y mental, además de mayores síntomas somáticos y cognitivos del estrés. (Cladellas, R., 2008). El Apoyo Social y la Calidad de Liderazgo ejerce un mecanismo moderador (NTP 603, INSHT) por incluir la calidad de la gestión de los equipos humanos a través del líder, la

previsibilidad como la disposición oportuna de información adecuada y suficiente para hacer el trabajo así como la formación como acompañamiento y apoyo para los cambios que se producen en la empresa, la forma en que se presentan los roles, es decir el conocimiento concreto que posee el trabajador sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos y así como las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo desde el punto de vista profesional y ético, entre otros aspectos. (CoPsoQ-ISTAS21, 2010). A pesar de que esta dimensión no resultó en una situación generalizada desfavorable para la salud, el hecho de que la previsibilidad haya alcanzado una proporción de casi 55% en situación desfavorable para la salud, la calidad de liderazgo en 46%% y 45% el conflicto de rol, se evidencia que dicho mecanismo moderador no se visualiza en la población estudiada. El estudio de Ansoleaga, E y Toro, J. (2010) destaca que existen diferencias de riesgo de sufrir sintomatología depresiva entre quienes tienen bajo soporte social en comparación con quienes tienen alto soporte. Los sujetos que presentan bajo soporte social de superiores tienen 79% más de riesgo de presentar sintomatología depresiva que quienes tienen alto soporte social de sus superiores. Uno de las dimensiones con mayor proporción generadora de riesgo psicosocial fue las compensaciones en el trabajo. La estima por su parte, resulto con situación desfavorable para la salud en mayor proporción para trabajadores del área administrativa y ventas (80%). Al igual que el estudio de Artazcoz, L. et al, (2006) se observa una asimetría, donde el esfuerzo es superior a las compensaciones que reciben los trabajadores lo cual es más frecuente en el contexto actual de una economía globalizada. Adicionalmente, la reciprocidad social basada en términos de reconocimiento presentó un desbalance ya que el 71% de los trabajadores opinó que sus superiores no le dan el reconocimiento que merece. Quienes reportan desbalance esfuerzo recompensa tienen 78% más de riesgo de sufrir sintomatología depresiva que quienes tienen un buen balance esfuerzo recompensa. (Ansoleada y Toro, 2010). Así mismo, la inseguridad del futuro alcanzo una proporción equivalente al 78,9% de preocupación por lo difícil que seria encontrar otro empleo en caso de quedar desempleado, por si le cambian las tareas en

contra de su voluntad, por si le cambian los horarios, por si varían el salario, que no lo actualicen, que introduzcan salarios variables o paguen en especie. Esta situación representa un riesgo para la salud de los trabajadores y es una realidad; ya que los factores de riesgo psicosociales están presentes y deben ser atendidos por la organización (Rodríguez, M 2009).

Cabe destacar que la inestabilidad laboral y el malestar generado, son importantes predictores de la tensión psicológica, es decir que los trabajadores sometidos a este factor de riesgo psicosocial tienen mas probabilidad de experimentar altos niveles de tensión. (Leibovich de F., N. et al 2006).

Finalmente aun cuando no predomina el sexo femenino (35,8%), la doble presencia se comportó como un factor de riesgo psicosocial, por lo que las exigencias sincrónicas simultáneas en el ámbito laboral y doméstico, están interfiriendo en las labores familiares de los trabajadores. Se encontró una exposición a este factor en ambos sexos donde la proporción superior se presenta en las mujeres. A pesar de la creciente participación de los hombres en las tareas del hogar y atención hacia los hijos, ésta sigue siendo minoritaria en los hombres respecto a las mujeres. (Cruz, A et al, 2001). Se observa claramente lo que manifiesta Garduño, M. (2001), que las trabajadoras que reciben una remuneración deben enfrentarse a dos visiones tradicionales, por una parte a la que considera el trabajo remunerado como esencialmente masculino y por otra a la que presupone que las necesidades familiares deben ser cubiertas por ellas.

5.2 Conclusiones:

La presente investigación muestra que hay exposición a factores de Riesgo Psicosociales en el centro de trabajo estudiado específicamente a exigencias psicológicas cognitivas y emocionales, control de los Tiempos e influencia, previsibilidad, calidad de liderazgo, conflicto de rol, apoyo social de superiores, estima, inseguridad en el futuro y la doble presencia. La magnitud de los mismos

requiere de una intervención, con énfasis en la organización del trabajo por lo que se requiere de la incorporación de un psicólogo no de manera permanente pero si para intervenir en la revisión desde el punto de vista organizacional que incluya planificación estratégica, estructura organizacional y funcional, estilos de liderazgo y modos de afrontamiento de cambios en la división. Todo esto acompañado del diseño de los procedimientos de trabajo y formación.

Las intervenciones deben estar a cargo de la Directiva y el staff gerencial con una participación directa de la Gerencia de Recursos Humanos apoyado por el psicólogo ocupacional y con la inclusión protagónica de los trabajadores del centro de trabajo.

Habría que profundizar con otro estudio, para asociar estados de salud con los factores de riesgo psicosociales que resultaron en situación desfavorable e intermedia en la presente investigación.

Referencias Bibliográficas:

- Ansoleaga, E y Toro, J. (2010) Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera. Salud de los trabajadores. Volumen 18 N° 1 / Enero - Junio 2010. P 07-16.
- Artarcoz, L., Escriba, V., Cortez, I. (2006) El Estrés en una soiedad instalada en el cambio. Gaceta Sanitaria; 2006 / 20, (Supl 1): 71-8. Disponible en www.doyma.es
- Canepa, C., Briones, J., Perez, C., Vera, A., Juarez, A. (2008). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y Estado de Malestar Mental en Trabajadores de Servicios de Salud en Chile. Ciencia & Trabajo, año 10, N° 30, Octubre/Diciembre 2008, p 157-160. Disponible en: www.cienciaytrabajo.cl.
- Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (ISTAS) 2010. Manual del método CoPsoQ-ISTAS21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras.
- Cladellas, R. (2008), La ausencia de gestión del tiempo como factor de riesgo psicosocial en el trabajo. Intangible Capital, año/Vol. 4, numero 004, Intangible Capital Barcelona España, p 237-253. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx>.
- Cruz, A., Noriega, M, Garduño, M. (2001). Salud y vida cotidiana en el ámbito doméstico en la población trabajadora de una empresa farmacéutica. Salud de los Trabajadores, Volumen 9, N° 2, Julio 2001 p 53-65.
- Garduño, M. (2001). Para estudiar la relación entre el trabajo doméstico y la salud de las mujeres. Salud de los Trabajadores, Volumen 9, N° 2, Julio 2001 p 35-43.

OIT/OMS Informe del comité mixto de medicina del trabajo (1984). “Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo”. Novena Reunión del Comité Mixto OIT/OMS de medicina del trabajo. Ginebra 18-24 de septiembre.

Leibovich de F, N., Schufer, M., Maglio, A., Schmidt, V., Injoque, I., Minichiello, C., Marconi, A., Gonzalez, A., Aranda, E., Cuenya, L. (2006). El malestar por inestabilidad laboral y su relación con tensión y recursos personales. Facultad de psicología – Universidad de Buenos Aires, secretaría de investigaciones, anuario de investigaciones, Volumen XIV. P 61-68.

Leka, S., Griffith, A., 2004, La Organización del Trabajo y el Estrés, Serie Protección de la Salud de los Trabajadores N° 3, WHO, disponible en <http://whqlibdoc.who.int/pwh/2004/9243590472.pdf>.

Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo – LOPCYMAT. (2005). Gaceta Oficial 38236 República Bolivariana de Venezuela, 26 de Julio de 2005.

Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos?. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 2(3) 127-141. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/.ArtPdfRed.jsp?iCve=219016838007>.

Vega, S. NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I), INSHT. Fuente: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf (Consultado el 07-09-2011).

World Health Organization. (1948). Official Recors of the World Health Organization, 2, pág. 100. New York: International Health Conference.

Sabino, C. (2008). El proceso de Investigación. Caracas: Panapo.

Tamayo y Tamayo, M. (2006). El proceso de investigación en ciencias sociales.
México: Limusa.

ANEXOS

ANEXO A
CUESTIONARIO