DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO DE LA GESTIÓN GENERAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

PRACTICA EMPRESARIAL
COD: 162094

PILAR GUTIERREZ PITA
COD: 62965004

CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA
FACULTAD DE INGENIERIA
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN
AREA DE INDUSTRIAL
BOGOTÁ, D.C.
2002

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO DE LA GESTIÓN GENERAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

PRACTICA EMPRESARIAL
COD: 162094

PILAR GUTIERREZ PITA
COD: 62965004

Practica Empresarial para optar al titulo de
Ingeniero Industrial

Director
LUZ MIRYAM GARZÓN
Especialista en Ergonomía

CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA
FACULTAD DE INGENIERIA
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN
AREA DE INDUSTRIAL
BOGOTÁ, D.C.
2002

Este estudio se adelantó por iniciativa del Comité Paritario de Salud Ocupacional "COPASO", para lo cual la Dirección Administrativa dirigida por el Señor Coronel **RICARDO A. VARGAS BRICEÑO**, emitió el oficio No 0516 MDDA-154, autorizando y nombrando como interventora a Beatriz María González de Carmona P.U., Abogada – Area de Seguridad Social- del Grupo Desarrollo Talento Humano, y como Inspectora del mismo por parte del "COPASO" a Derly María Najar Castro. P.U.

A mi **DIOS**,
A mi **MAMITA**
A mis hermanos **Clara, Álvaro e Iván**
A mi Sobrino **Bruno**

AGRADECIMIENTOS

Señor Jesús quiero ofrecerte las gracias por toda la misericordia que tienes para conmigo, reconociendo tu infinito amor por mí y pidiéndote la gracia de crecer en la sabiduría, cultivando los dones y carisma que me concedes día a día.

Gracias, Señor, por mi familia principalmente por mi admirable mamá y por mis hermanos Clara, Alvaro e Iván apoyo incondicional en mi plan de vida y a quienes dedico este título, lo que soy o llegaré a ser según sea tu voluntad.

Gracias, Señor, por la oportunidad de haber realizado esta práctica empresarial en una Institución tan importante para mi país, brindándome la claridad y capacidad de entendimiento en el tema, y ofreciéndome la colaboración de las siguientes personas:

Expreso mi agradecimiento en forma muy especial al Señor Coronel RICARDO A. VARGAS BRICEÑO, Director Administrativo del Ministerio de Defensa Nacional, por su colaboración valiosa, que aun con sus múltiples compromisos dedicó horas para la culminación de este proyecto.

De otra parte, expreso mi gratitud a la doctora LUZ MIRYAM GARZÓN, Especialista en Ergonomía por sus aportes en el tema, seguimiento y asesoría en el mismo.

De igual manera agradezco a los doctores DERLY MARIA NAJAR CASTRO Secretaria del “COPASO” y JOSE WILLIAM GARIA Presidente del Comité en mención; por su confianza, colaboración y dedicación a preguntas de orden Institucional entre otras.

A todos lo Coordinadores de Grupo, Delegados, y servidores públicos (Civiles y militares) de los demás niveles de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional, como participantes en la obtención de la información base fundamental para el desarrollo del estudio en mención.

CONTENIDO

pág.

INTRODUCCIÓN 18

1. MARCO TEÓRICO 21

1.1.CONDICIONES DE TRABAJO 21

1.2.DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO 22

1.2.1. Identificación de Factores de Riesgo 23

1.2.2. Valoración de Factores de Riesgo 24

1.2.3. Análisis y Priorización de Factores de Riesgo 24

1.3. EL ESTRÉS Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO 24

1.3.1. Estresantes del Trabajo 25

1.3.1.1. Contenido de la tarea 26

1.3.1.2. Relaciones Humanas 27

1.3.1.3. Organización del tiempo de trabajo 27

1.3.1.4. Gestión de Personal 28

1.3.2. Consecuencias del Estrés Laboral 29

2. RESULTADOS 31

2.1. FASE I: “AMBIENTE DE TRABAJO” 31

2.1.1. Sectorización de los lugares de trabajo 32

2.1.2. Identificación de los factores de riesgo 32

2.1.3. Valoración de factores de riesgo 33

2.1.3.1. Grado de Peligrosidad (GP) 33

2.1.3.2. Grado de Repercusión (GR) 34

2.2. FASE II: “DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES PSICOLABORALES O PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO PSICOLABORAL 41

2.2.1. Resultados de los Moderadores de Estrés Ocupacional 44

2.2.2. Resultados Identificación de Estresores del Trabajo en MDN-GG 49

2.2.2.1. Estresores del Puesto Contenido Especifico del trabajo MDN-GG 50

2.2.2.2. Estresores Relacionales 54

2.2.2.3. Estresores Organizacionales 56

2.2.2.4. Resultados Cuestionario de Satisfacción Laboral 58

2.2.3. Efectos agudos de los factores de riesgo psicolaboral 67

2.2.4. Valoración Factores de Riesgo psicolaboral 70

2.2.4.1. Nivel de peligrosidad factores de riesgo psicolaboral 70

2.2.4.2. Niveles de Intervención para factores de riesgo psicolaboral 74

3. ANÁLISIS DE RESULTADOS 78

3.1. FACTORES INTRINSECOS DE TRABAJO 79

3.1.1. Contenido especifico del trabajo MDN-GG 79

3.2. FACTORES EXTRINSECOS DE TRABAJO 84

3.2.1. Gestión del Talento Humano- Organización del trabajo – Relaciones Interpersonales 84

3.2.1.1. Capacitación y entrenamiento 85

3.2.1.2. Sentido de pertenencia 87

3.2.1.3. Relaciones Interpersonales 87

3.2.1.4. Tiempos de trabajo 88

3.2.1.5. El salario 88

3.2.2. Condiciones de Higiene MDN-GG 88

3.2.3. Condiciones Ergonómicas MDN-GG 89

3.2.4. Condiciones de Seguridad MDN-GG 90

4. CONCLUSIONES 91

5. RECOMENDACIONES 99

BIBLIOGRAFIA 110

ANEXOS 113

LISTA DE CUADROS

		pág.
Cuadro 1.	Relación de los elementos según Condiciones de trabajo	22
Cuadro 2.	Resumen clasificación y principales fuentes generadores de Factores de riesgo.	23
Cuadro 3.	Sectorización de lugares de trabajo MDN-GG	32
Cuadro 4.	Factores de ponderación según porcentajes de funcionarios Expuestos	35
Cuadro 5.	Distribución por niveles de la población encuestada	43
Cuadro 6.	Ficha técnica estadística	44
Cuadro 7.	Porcentajes Resumen Características Individuales MDN-GG	49
Cuadro 8.	Porcentajes efectos subjetivos de los funcionarios MDN-GG	68
Cuadro 9.	Porcentajes efectos conductuales de los funcionarios MDN-GG	68
Cuadro 10.	Porcentajes efectos subjetivos de los funcionarios MDN-GG	69
Cuadro 11.	Porcentajes efectos fisiológicos de los funcionarios MDN-GG	69
Cuadro 12.	Porcentajes otros trastornos generados por estrés ocupacional	70
Cuadro 13.	Nivel de Peligrosidad factores de Riesgo Psicolaboral	71
Cuadro 14.	Niveles de intervención factores de Riesgo Psicolaboral	74

LISTA DE FIGURAS

		pág
Figura 1.	Condiciones de Trabajo “trabajo de Oficina”	22
Figura 2.	Escala de Grado de Peligrosidad “G.P”	34
Figura 3.	Escala de Grado de Peligrosidad “G.R”	35
Figura 4.	Modelo de Estrés Ocupacional	42
Figura 5.	Porcentajes de distribución por Sexo MDN-GG	45
Figura 6.	Porcentajes de edad MDN-GG	46
Figura 7.	Estado Civil de los Funcionarios MDN-GG	46
Figura 8.	Porcentajes de los últimos estudios realizados MDN-GG	47
Figura 9.	Porcentajes de los funcionarios que estudian actualmente	47
Figura 10.	Porcentajes los estudios se relacionan con el cargo	48
Figura 11.	Porcentajes de tiempo en el cargo de los funcionarios MDN-GG	48
Figura 12.	Distribución porcentual de la Sobrecarga cuantitativa referente a Exigencias mentales demasiado frecuentes MDN-GG	52
Figura 13.	Distribución Porcentual de la Sobrecarga cuantitativa referente A presión de tiempo MDN—GG	52
Figura 14.	Distribución porcentual de la Sobrecarga Cuantitativa MDN-GG	53
Figura 15.	Distribución porcentual de la Subcarga o Infracarga MDN-GG	54
Figura 16.	Distribución porcentual de las relaciones jerárquicas MDN-GG	55
Figura 17.	Distribución porcentual de las relaciones funcionales MDN-GG	55

Figura 18. Distribución porcentual de las Relaciones cooperativas MDN-GG 56
Figura 19. Distribución porcentual de Estresores Organizacionales 57
Figura 20. Distribución porcentual Ambigüedad de Rol MDN-GG 57
Figura 21. Distribución porcentual de factores de Evaluación de Desempeño 58
Figura 22. Satisfacción por la percepción del oficio Funcionairos MDN-GG 59
Figura 23. Satisfacción por la percepción del ambiente funcionarios MDN-GG 60
Figura 24. Satisfacción por la disciplina de los funcionarios MDN-GG 61
Figura 25. Satisfacción por estabilidad laboral funcionarios MDN-GG 62
Figura 26. Satisfacción por el salario Funcionarios MDN-GG 63
Figura 27. Satisfacción por las comunicaciones funcionarios MDN-GG 64
Figura 28. Satisfacción por la capacitación funcionarios MDN-GG 65
Figura 29. Satisfacción por Promoción funcionarios MDN-GG 66
Figura 30. Clasificación Factores de Riesgo Psicolaboral Nivel Directivo 76
Figura 31. Clasificación Factores de Riesgo Psicolaboral Nivel Profesional 76
Figura 32. Clasificación Factores de Riesgo Psicolaboral Nivel Técnico 77

LISTA DE ANEXOS

pág.

Anexo A. Escalas para la valoración de factores de riesgo que generan Accidentes de trabajo. 112

Anexo B. Escalas para la valoración de factores de riesgo que generan enfermedad profesional. 113

Anexo C. Diagnóstico de Condiciones de trabajo o Panorama de factores de riesgo. Despacho del Ministro, Viceministro. Secretaria General 118

Anexo D. Diagnóstico de Condiciones de trabajo o Panorama de factores de riesgo. Sección de Transportes, almacén, carpintería 130

Anexo E. Diagnóstico de Condiciones de trabajo o Panorama de factores de riesgo. Archivo General 139

Anexo F. Diagnóstico de Condiciones de trabajo o Panorama de factores de riesgo. Grupo Prestaciones Sociales 143

Anexo G. Diagnóstico de Condiciones de trabajo o Panorama de factores de riesgo. Obispado Castrense 148

Anexo H. Encuesta para la Identificación Cuantitativa de Factores de Riesgo Psicolaboral 152

Anexo I. Cuestionario de Satisfacción Laboral 156

Anexo J. Valoración Factores de Riesgo Psicolaboral 160

GLOSARIO

ACCIDENTE DE TRABAJO: todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el funcionario una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

CONDICIONES DE TRABAJO: conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que esta se realiza, en cuanto que estas variables determinan la salud del individuo que la ejecuta, en la triple dimensión física, mental y social.

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO O PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO: estrategia metodológica que permite recopilar y asimilar en forma sistemática y organizada los datos relacionados con la identificación, la localización, valoración y priorización de los factores de riesgo, existentes en cada uno de los lugares de trabajo, herramienta fundamental cuyo objetivo es planificar las medidas de control y prevención en fuente, medio e individuo.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el funcionario, o el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

ENFERMEDAD PSICOSOMÁTICA: trastorno del organismo causado por la interacción de factores emocionales, sociales y fisiológicos. Las molestias corporales, cardiovasculares digestivas e inmunológicas (afecta órganos

gobernados por el sistema nervioso autónomo o involuntario) pueden producirse por la dificultad de expresar las emociones.

ESTRÉS OCUPACIONAL: proviene del lenguaje de la ingeniería: fuerza que deforma los cuerpos, en psicología es la respuesta que da el organismo a diferentes estímulos: tensiones, demandas o influencias del medio. Se supone que hay un nivel mínimo de estrés que es necesario para impulsarnos a la acción. En estos casos se habla de estrés como beneficio, sin embargo, algunas veces se sobrepasa el nivel tolerable y produce efectos nocivos sobre el organismo como: aumento de la presión arterial, aceleración del ritmo cardiaco, problemas respiratorios, dolores de cabeza, niveles altos de colesterol, esteroides, problemas gastrointestinales, alteraciones del sueño, fatiga psicológica, insatisfacción, irritabilidad estados depresivos uso de sustancias psicoactivas problemas sexuales, y de pareja, baja de atención y concentración, problemas de las relaciones interpersonales y familiares.

ESTRESOR: cualquier estímulo o situación capaz de provocar una respuesta de estrés.

GRADO DE PELIGROSIDAD: es un indicador de la gravedad de un riesgo reconocido.

GRADO DE REPERCUSIÓN: indicador que refleja la incidencia de un riesgo con relación a la población expuesta.

FACTOR DE RIESGO BIOLÓGICO: todos aquellos seres vivos ya sean de origen animal o vegetal y todas aquellas sustancias derivadas de los mismos, presentes en el puesto de trabajo y que pueden ser susceptibles de provocar efectos negativos en la salud de los funcionarios; efectos negativos se pueden concertar en procesos infecciosos, tóxicos o alérgicos.

FACTOR DE RIESGO ELÉCTRICO: se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas, los equipos que al entrar en contacto con las personas o las instalaciones y materiales pueden provocar lesiones a las personas y daños a la propiedad.

FACTOR DE RIESGO FÍSICO: son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad, exposición y concentración de los mismos.

FACTOR DE RIESGO LOCATIVO: condiciones de las instalaciones o áreas de trabajo que bajo circunstancias no adecuadas pueden ocasionar accidentes de trabajo o pérdidas para la Institución.

FACTOR DE RIESGO MECÁNICO: objetos, máquinas, equipos, herramientas que por sus condiciones de funcionamiento, diseño o por la forma, tamaño, ubicación y disposición del último tienen la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas o materiales, provocando lesiones en los primeros o daños en los segundos.

FACTOR DE RIESGO POR CARGA FÍSICA: se refiere a todos aquellos aspectos de la organización del trabajo, de la estación puesto de trabajo y de su diseño que pueden alterar la relación del individuo con el objeto técnico produciendo problemas en el individuo, en la secuencia de uso o la producción.

FACTOR DE RIESGO PSICOLABORAL: se refiere a aquellos aspectos intrínsecos y organizativos del trabajo, y a las interrelaciones humanas, que al interactuar con factores humanos endógenos (edad, patrimonio genético, antecedentes psicológicos) y exógenos (vida familiar, cultura…, y otros.), tiene la capacidad potencial de producir cambios psicológicos del comportamiento

“agresividad, ansiedad, insatisfacción” o trastornos físicos o psicosomáticos (fatiga, dolor de cabeza, hombros, cuello, espalda, propensión a la úlcera gástrica, la hipertensión, la cardiopatía, envejecimiento acelerado).

FACTOR DE RIESGO QUÍMICO: toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento, uso, puede incorporarse al aire ambiente en forma de polvos, humos, gases o vapores, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas.

HIGIENE INDUSTRIAL: es el conjunto de actividades destinadas a la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los agentes de riesgo en el ambiente de trabajo (riesgos higiénicos), que puedan afectar la salud de los funcionarios.

MEDICINA DEL TRABAJO: tiene como objeto la prevención de enfermedades de origen ocupacional. Diagnóstica muy tempranamente las enfermedades profesionales, les hace seguimiento, y procura el mejoramiento de la salud del funcionario, mediante la aplicación de la medicina preventiva, asistencia médica, urgencias y rehabilitación.

MEDICINA PREVENTIVA: comprende el conjunto de actividades dirigidas a la identificación precoz de los agentes que puedan causar enfermedad, al control óptimo de la misma y a la rehabilitación del individuo afectado.

POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL: lineamientos generales, establecidos por la dirección de la institución, que permiten orientar el curso de acción de unos objetivos para determinar las características y alcances del Programa de Salud Ocupacional.

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL: consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades en medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene y seguridad industrial tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud colectiva e individual de los funcionarios en sus ocupaciones, y debe ser desarrollada en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA: conjunto de acciones y metodología encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que generan en la salud. Se apoya en el sistema de información y registro.

RIESGO OCUPACIONAL: probabilidad ocurrencia de un evento de características negativas en el trabajo, que puede ser generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física del funcionario, como daño en los materiales y equipos o alteraciones del ambiente.

SALUD OCUPACIONAL: conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los funcionarios de todas las profesiones, previniendo alteraciones de la salud por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.

SEGURIDAD INDUSTRIAL: actividades encaminadas a la identificación, evaluación y control de las causas de accidentes de trabajo.

INTRODUCCIÓN

Entender a las instituciones de hoy hace indispensable diseñar programas de prevención y salud laboral dentro de un enfoque participativo, que permita identificar las necesidades reales y prioridades de cada uno o los factores de riesgo y las condiciones de trabajo presentes en el medio laboral.

Consciente de lo anterior y de la importancia que las Condiciones de Trabajo tienen sobre la salud, seguridad y bienestar de los funcionarios de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional, la Dirección Administrativa decidió realizar el diagnóstico de las mismas, teniendo en cuenta que según lo previsto en el artículo 21 del decreto 1512 de 2000 tiene a su cargo la promoción de actividades de Salud Ocupacional.

En ese sentido y reconociendo que una de las razones para dirigir los esfuerzos de la Institución hacia su talento humano, es la creciente preocupación sobre la prevención de los riesgos laborales y la importancia de generar y mantener altos niveles de motivación; factores que facilitan un ambiente laboral propicio para la consecución de los objetivos propuestos por la organización.

Ahora bien, dado que las condiciones de trabajo representan un conjunto muy vasto de materias y problemas, es importante aclarar que este diagnóstico fue desarrollado con una metodología interaccionista, es decir “Funcionario-Ambiente” razón por la cual esta constituido por dos fases:

La primera dirigida al “Ambiente de Trabajo”: realizado por parte de la compañía Corredores de Seguros HEATH LAMBERT quienes identificaron, valoraron y priorizaron los factores de riesgo de las siguientes condiciones de trabajo: Higiene, Seguridad y Ergonomía, mediante visitas de inspección a todas las dependencias.

La segunda fase dirigida al “Funcionario”: responsabilidad de la pasante; un estudio de características descriptivas en relación con las Condiciones Psicolaborales, estableciendo como variable dependiente el estrés Ocupacional; debido a que es una enfermedad que en estos días atenta la salud y el bienestar del capital más importante de las instituciones “el capital humano”.

Para la identificación de los factores de riesgo psicolaboral se aplicaron los siguientes dos instrumentos de medición a una muestra estadísticamente significativa, de tipo aleatorio estratificada:

a) La encuesta denominada “Identificación cuantitativa de factores de riesgo psicolaboral” cuyo objetivo fue conocer la percepción subjetiva que tiene el funcionario expuesto a los diferentes factores de riesgo y establecidos como

estresores, de tal manera que se pudieran clasificar, valorar y de priorizar. La información contenida en este instrumento fue ajustada teniendo como base la encuesta para la identificación de Factores de riesgo Psicolaboral elaborada y validada por Bucanument, G y Berján en Medellín, Colombia.

b) El cuestionario de satisfacción laboral complementa el estudio identificando otros factores denominados intrínsecos y extrínsecos por la teoría bifactorial de Herzberg.

La fusión de las dos fases en mención permitió no sólo promover y fomentar dentro de la institución la cultura de la salud Ocupacional y la prevención, garantizando no sólo el cumplimiento de la normativa básica legal sino, estableciendo las bases y la orientación para el diseño de planes de prevención y control en el corto y mediano plazo de los factores de riesgo priorizados.

Todo lo anterior conforme a las necesidades de la población en estudio y como apoyo a la dirección de Sanidad Militar, organismo que tiene a su responsabilidad elaborar de manera global el Programa de Salud Ocupacional para todos los servidores públicos que laboran al servicio del Ministerio de Defensa Nacional y Fuerzas Militares.

1. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar una adecuada gestión preventiva es necesario establecer y garantizar una serie de medidas y estrategias de actuación en el propio funcionamiento de la Institución, una de ellas es el conocido Diagnóstico de Condiciones de Trabajo o Panorama General de Factores de Riesgo.

Dado que las condiciones de trabajo representan un conjunto muy vasto de materias y problemas con contenidos conceptuales distintos según el autor que se tome referencia, es importante establecer el concepto que se seguirá en la presentación de este estudio.

1.1. CONDICIONES DE TRABAJO

Se entiende por Condiciones de Trabajo a las situaciones que se dan en cualquier sistema de trabajo entendido este; una combinación de eficacia, elementos y variables interdependientes dirigidas a alcanzar un fin común interactuando e influyéndose mutuamente, ver figura 1.

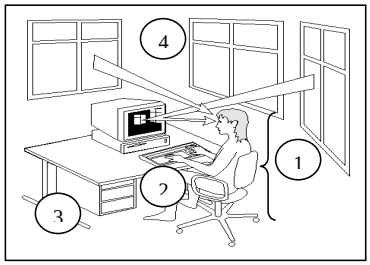


Figura 1. Condiciones de Trabajo "Trabajo de Oficina"

Como se observa en la anterior figura un sistema de trabajo esta constituido por cuatro elementos los cuales hacen referencia a diferentes condiciones de trabajo así:

Cuadro 1. Relación de los Elementos según las Condiciones de Trabajo a que hagan referencia.

NO	ELEMENTO	CONDICIONES DE TRABAJO
1	FUNCIONARIO	PSICOLABORALES
2	TAREAS	
3	MATERIALES	SEGURIDAD Y ERGONOMIA
4	AMBIENTE	HIGIENE

1.2. DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Según la Guía Técnica Colombiana GTC 45, el Diagnóstico de Condiciones de trabajo o Panorama de Factores de Riesgo es la "forma sistemática de identificar, localizar y valorar los factores de riesgo de manera que se pueda actualizar periódicamente y que permita el diseño de medidas para la intervención"[1]

Comentado [C1]:

[1] INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Guía para el Diagnóstico de Condiciones de Trabajo o Panorama de Factores de Riesgo. Santafé de Bogotá, D.C: ICONTEC, 1997. 1p. : il. GTC 45.

La metodología para establecerlo debe contener las siguientes etapas: Identificación, evaluación, análisis y Priorización de Factores de Riesgo.

1.2.1. Identificación de Factores de Riesgo: como primer paso para el establecimiento del diagnóstico se procede a la identificación de Factores de Riesgo[Θ] mediante el recorrido y aplicación de instrumentos por las áreas de trabajo para lo cual se utiliza la siguiente clasificación de factores de riesgo según la condición de trabajo a evaluar:

Cuadro 2. Resumen clasificación y principales fuentes generadores de los Factores de Riesgo

CONDICIÓN DE TRABAJO	FACTOR DE RIESGO	CLASIFICACIÓN/ O FUENTE GENERADORA
Condiciones de Higiene	Físico	Energía Mecánica: Ruido, Vibraciones. Energía Térmica: Calor, Frío. Energía Electromagnética: Radiaciones Ionizantes, no ionizantes, visibel infrarroja, Microondas y radiofrecuencia.
	Químico	Aerosoles: sólidos, líquidos Gases y Vapores
	Biológicos	Animales, Vegetale, *Fungal,* Protista, Mónera
Condiciones Ergonómicas	Carga física	Carga Estática: De pie, Sentado, Otros Carga Dinámica: Esfuerzos, Movimientos
Condiciones de Seguridad	Mecánicos	Herramientas manuales, equipos y elementos a presión, puntos de operación, manipulación de materiales.
	Eléctricos	Alta Tensión, Basa Tensión, Electricidad Estática
	Locativos	Superficies de trabajo, sistemas de almacenamiento, distribución de área de trabajo, falta de orden y aseo.
	Físicos	Deficiente iluminación, radiaciones, explosiones, contacto con sustancias.
	Químicos	Almacenamiento, transporte, manipulación de productos químicos.
Condiciones Psicolaborales	Contenido de la tarea	Trabajo repetitivo, monotonía, ambigüedad de rol, sobrecarga de trabajo.
	Organización del tiempo de trabajo	Distribución en el tiempo y desarrollo de las tareas y actividades.
	Relaciones Humanas	Relaciones jerárquicas, cooperativas, funcionales, participación "toma de decisiones, opiniones".

[Θ] Factor de Riesgo: Es todo elemento cuya presencia o modificación aumenta la probabilidad de producir un daño a quien este expuesto a él.

	Gestión de Personal	Evaluación del desempeño, planes de inducción, capacitación, políticas de ascensos, estabilidad laboral, remuneración

1.2.2. Valoración Factores de Riesgo: el segundo paso es la valoración cualicuantitativa de cada uno de los factores de riesgo identificados permitiendo jerarquizarlos para ello se utilizan las escalas establecidas.

1.2.3. Análisis y Priorización factores de riesgo: con base en los resultados obtenidos en la valoración se pueden jerarquizar los diferentes factores de riesgo de acuerdo a su grado de peligrosidad o el grado de repercusión permitiendo establecer la prioridad de cada una de las actividades o planes preventivos a programar.

1.3. EL ESTRÉS Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Sobre la base de experiencia e investigaciones, el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad Ocupacional “NIOSH” apoya el parecer que las condiciones de trabajo tienen un papel principal en causar el estrés ocupacional. Sin embargo, no se ignora el papel de factores individuales. Según la opinión de NIOSH, la exposición a condiciones estresantes de trabajo llamadas “causas de estrés”; pueden tener una influencia directa en la salud y la seguridad del funcionario.

1.3.1. Estrés Ocupacional. Muchos investigadores han abordado el estrés desde diferentes modelos de explicación sin lograr unificar la forma de interpretarlo. Desde el punto de vista de un modelo comportamental, el estrés debe ser

entendido como una reacción adaptativa a las circunstancias y demandas del medio con el cual la persona está interactuando, es decir, que el estrés es un motor para la acción, que impulsa a la persona a responder a los requerimientos y exigencias del entorno “Eustress o Estrés positivo”.

Sin embargo cuando el ambiente que rodea una persona impone un número de respuestas para las cuales la persona no se encuentra capacitada o no posee las habilidades para enfrentar, se convierte en un riesgo para la salud “distress o estrés de consecuencias negativas”.

1.3.2. Estresantes del trabajo. Un informe del comité mixto de la OIT/OMS define estos factores estresantes del trabajo como aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las capacidades del funcionario, 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 y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Lo anterior permite establecer que sí existe un equilibrio entre las condiciones del trabajo y los factores humanos, el trabajo puede incluso crear sentimientos de confianza en sí mismo, aumento de la motivación, de la capacidad de trabajo y un mejoramiento de la calidad de vida.

Pero un desequilibrio entre las exigencias del medio por una parte y las necesidades y aptitudes por otra, pueden generar una mala adaptación, presentando como posibles consecuencias respuestas patológicas de tipo emocional, fisiológico y de comportamiento. Por esto se hace necesaria la medición de los factores de riesgo, para lo cual es Instituto Colombiano de Normas Técnicas ICONTEC ha establecido una metodología de clasificación dependiendo de la fuente que los está originando y manteniendo, no sin desconocer diversas taxonomías.

1.3.2.1. Contenido de la tarea: Se refiere al nivel de valoración social o calificación de la tarea por el grupo de funcionarios de la institución y por el que ejerce la tarea en sí.

a) Trabajo repetitivo o en cadena: es una actividad con un ciclo corto que conlleva una gran repetición de secuencias gestuales y funciones mentales siempre idénticas. Ello supone para el funcionario un automatismo de ejecución que provoca fatiga y monotonía en el trabajo, igualmente se encuentra altamente relacionado con accidentes de trabajo.

b) Ambigüedad de rol: Es la falta de claridad en las funciones desempañadas por el funcionario, dad por la no-identificación del alcance y los límites del cargo, en la medida en que una persona conoce claramente el papel que desempeña en la institución es consciente de sus responsabilidades y objetivos y genera control

frente a las demandas del cargo, lo que le brinda seguridad, tranquilidad y apego a la Institución.

c) Responsabilidad Elevada: es el grado de implicación del funcionario en relación con las personas, el producto y el equipo de trabajo, que se convierte en una obligación para el funcionario, dada por actividades de su trabajo.

1.3.2.2. Relaciones Humanas: Son las interacciones formales o no necesarias y existentes entre los miembros de una Institución.

a) Comunicación Formal o no formal: es la posibilidad de que se generen relaciones interpersonales durante el tiempo de trabajo, tendientes a favorecer los contactos, a reducir el aislamiento del funcionario en su puesto o permitir la ejecución de un trabajo.

1.3.2.3. Organización del tiempo de Trabajo. Forma en que se distribuyen en el tiempo las tareas que se deben desarrollar según el cargo.

a) Trabajos nocturnos o por turnos: relacionado directamente con las implicaciones de las jornadas de trabajo sobre el funcionarios, tanto el ámbito fisiológico, como psicológico o emocional.

b) Ritmo de trabajo elevado: es la exigencia de una velocidad o rapidez excesiva en las tareas de los funcionarios, la cual está determinada por las máquinas, la cadena de producción y la inexistencia de la autonomía del

funcionario para modificar en el tiempo su velocidad de trabajo sin perjudicar la productividad.

c) Horas extras: es la necesidad de desarrollar tareas en un tiempo adicional a la jornada establecida por el Código Sustantivo de trabajo.

1.3.2.4. Gestión de personal: estrategias administrativas de manejo del recurso humano.

a) Evaluación del desempeño: es el proceso mediante el cual se identifica el cumplimiento o no de las tareas u objetivos propuestos para cada funcionario y donde se hace el reconocimiento de la labor realizada por el funcionario.

b) Planes de Inducción: es el proceso que tiene como objetivo facilitar el ajuste de un funcionario a la institución y a la labor a desempeñar.

c) Capacitación: son las herramientas que se le brindan a los funcionarios para el crecimiento personal y profesional dentro de la organización.

d) Políticas de ascensos y desarrollo de carrera: son todas aquellas estrategias adoptadas formalmente por la organización para garantizar el crecimiento profesional del funcionario y su carrera dentro de la institución.

e) Estabilidad Laboral: son las garantías que ofrece la institución de permanencia en la organización del funcionario cuando éste es eficiente en su trabajo.

f) Remuneración: es el reconocimiento económico acorde con la labor desarrollada por el funcionario.

1.3.3. Consecuencias del Estrés Laboral. El Estrés Laboral produce una serie de consecuencias y efectos negativos:

a) A nivel del sistema de respuesta fisiológica: Taquicardia, aumento de la tensión arterial, sudoración, alteraciones del ritmo respiratorio, aumento de la tensión muscular, aumento de la glucemia en sangre, aumento del metabolismo basal, aumento del colesterol, inhibición del sistema inmunológico, sensación de nudo en la garganta, dilatación de pupilas, etc.

b) A nivel del sistema cognitivo: sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica, sentimientos de falta de control, etc.

c) A nivel del sistema motor: hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entre cortada, imprecisión, explosiones emocionales, consumo de drogas legales como

tabaco y alcohol, exceso de apetito, falta de apetito, conductas impulsivas, risas nerviosas, bostezos.

El estrés también genera una serie trastornos asociados, que aunque no sean causa desencadenante a veces se constituye en factor colaborador:

- Trastornos respiratorios: Asma, hiperventilación, taquipnea, etc.
- Trastornos cardiovasculares: enfermedad coronaria, hipertensión arterial, alteraciones del ritmo cardiaco, etc.
- Trastornos inmunologicos: Desarrollo de enfermedades infecciosas.
- Diabetes: Suele agravar la enfermedad.
- Dolores crónicos y cefaleas continuas.
- Trastornos sexuales: impotencia, eyaculación precoz, vaginismo, alteraciones de la libido, etc.
- Trastornos psicopatológicos: ansiedad, miedos fobias, depresión, conductas adictivas, insomnio, alteraciones alimentarias, trastornos de la personalidad, etc.

2. RESULTADOS

Para lograr los objetivos propuestos en este trabajo se planteó una metodología interacionista “Ambiente – Funcionario” razón por la cual esta compuesto por dos fases: la primera denominada “Ambiente de Trabajo”, y la otra enfocada en la percepción que tienen los “Funcionarios” de la Gestión General; a continuación se presentan los resultados de las fases en mención:

2.1. FASE I: “AMBIENTE DE TRABAJO”

La primera fase denominada “Ambiente de Trabajo” contó con la asesoría de la compañía Corredores de Seguros “HEATH LAMBERT”, quienes para obtener la información efectuaron visitas de inspección a las diferentes dependencias y efectuaron observaciones a las actividades y procesos desarrollados en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional; para la unificación de criterios se tomó como referencia la Norma técnica Colombiana G.T.C 45.

La información del Diagnóstico de Condiciones de trabajo general se encuentra agrupada por cada una de las sedes visitadas como se relaciona a continuación.

2.1.1. Sectorización de los lugares de trabajo. Para facilitar la ubicación geográfica de los factores de riesgo en los lugares de trabajo de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional se realizaron visitas de inspección en las áreas de:

Cuadro 3. Sectorización de lugares de Trabajo de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional.

Dependencia o Grupo	Ubicación - Dirección
DESPACHO MINISTRO, VICEMINISTERIO Y SECRETARIA GENERAL	Avenida el Dorado Kr 52 Centro Administrativo Nacional CAN.
SECRETARIA GENERAL "Grupo Archivo General"	Carrera 6ª No 51ª-96
SECRETARIA GENERAL "Grupo Prestaciones Sociales"	Carrera 13 No 27-00
SECRETARIA GENERAL "Obispado Castrense de Colombia"	Transversal 27 No 37-48

2.1.2. Identificación de los Factores de Riesgo. Para la identificación de los Factores de Riesgo se desarrolló un recorrido por los lugares de trabajo de acuerdo a la sectorización anterior de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional, tomando como base fundamental la clasificación de Factores de Riesgo establecida en la Guía Técnica Colombiana G.T.C 45 del Instituto Colombiano de Normas Técnicas ICONTEC.

Así, se identificaron los elementos, condiciones, fenómenos o acciones humanas que involucren la capacidad potencial de provocar daño en la salud de los funcionarios, lugares de trabajo, máquinas y el medio ambiente. El formato de recolección de información se describe en el anexo A.

2.1.3. Valoración de Factores de Riesgo. Luego de identificar los factores de riesgo existentes en las diferentes áreas, operaciones y actividades; se tiene en cuenta que algunos por su peligrosidad ameritan una intervención inmediata; es necesario desarrollar una valoración de los mismos con el fin de evitar destinar recursos en donde no son necesarios e intervenir en forma oportuna aquellos considerados prioritarios.

Esta valoración se hace mediante la utilización de tres coordenadas básicas, capaces de situar el factor de riesgo en el espacio de acuerdo a las condiciones de trabajo propias del Ministerio de Defensa Nacional.

2.1.3.1. Grado de Peligrosidad (G.P). Haciendo referencia a la Guía Técnica Colombiana G.T.C. 45 en la cual se plantea el Grado de Peligrosidad como:

GRADO DE PELIGROSIDAD = CONSECUENCIAS X EXPOSICIÓN X PROBABILIDAD

Al utilizar la fórmula, los valores numéricos asignados a cada factor están basados en el juicio y experiencia del investigador que hace el cálculo. Se obtiene una evaluación numérica considerando tres factores: Consecuencias de una posible pérdida debida al factor de riesgo, la exposición a la causa básica y la probabilidad de que ocurra la secuencia del accidente y consecuencias.

Estos valores se obtienen de la escala para valoración de factores de riesgo que generan accidentes de trabajo. Una vez se determinó el valor por cada riesgo, se ubica dentro de una escala de grado de peligrosidad ver figura 2.

Para cada una de las coordenadas del grado de peligrosidad se asignó un valor mínimo de 1 y un máximo de 10, obteniendo la siguiente escala[2]:

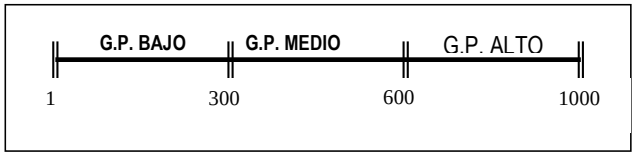


Figura 2. Escala de Grado de Peligrosidad "G.P" para la valoración de Factores de Riesgo según Guía Técnica Colombiana G.T.C. 45.

Esta escala corresponde a la interpretación incluida en el anexo B.

2.1.3.2. Grado de Repercusión (G.R). "Este indicador se obtiene estableciendo el producto del Grado de Peligrosidad por un factor de ponderación que tenga en cuenta grupos de expuestos. En esta forma se puede visualizar claramente cuál riesgo debe ser tratado prioritariamente"[3].

GRADO DE REPERCUSIÓN = GRADO DE PELIGROSIDAD X FACTOR DE PONDERACIÓN

Para la determinación de los factores de ponderación adecuados a la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional, se deben definir los mismos con base en los grupos de usuarios de los factores de riesgo que posean frecuencias relativas.

[2] INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN, Op cit., p 10.

Al realizar el análisis del número de funcionarios afectados por cada riesgo que poseen frecuencias relativas proporcionales a los mismos, se obtienen los siguientes factores de ponderación:

Cuadro 4. Factores de Ponderación según porcentajes de funcionarios expuestos

Proporción de Funcionarios expuestos	Factor de Ponderación
0 a 20 %	1
21 a 40 %	2
41 a 60%	3
61 a 80 %	4
81 a 100%	5

Fuente: GTC 45. Diagnóstico de Condiciones de trabajo o Panorama de Factores de Riesgo.

Una vez obtenido el resultado del Riesgo de Repercusión se compara el resultado con la siguiente escala y se obtiene la interpretación (Alto, medio o bajo).

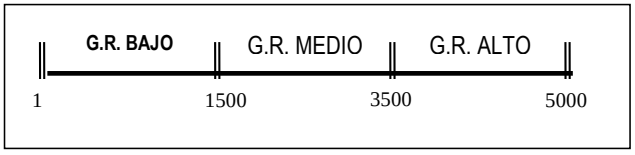


Figura 3. Escala de Grado de Repercusión "G.R" para la valoración de Factores de Riesgo según Guía Técnica Colombiana G.T.C. 45.

[3]Ibid.. p. 11.

En ese sentido a continuación se presentarán los resultados de esta primera fase con el siguiente orden:

1) Ficha de Presentación,
2) Diagnóstico de Condiciones de Trabajo o Panorama de Factores de Riesgo según sectorización de lugares de trabajo y

3) Priorización de Factores de riesgo según grado de Peligrosidad:

REPUBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DE DEFENSA

SECRETARIA GENERAL

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO O PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO

FICHA DE PRESENTACIÓN No 01

I. DATOS GENERALES DE LAS DEPENDENCIAS GESTIÓN GENERAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

DIRECCIÓN: Avenida el Dorado, Kr 52 CAN "Centro Administrativo Nacional"
UBICACIÓN: Dentro del Complejo Militar Pisos 1-2-3

II. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROCESO

1. PROCESOS ADMINISTRATIVOS: Despachos públicos, asesorías, tareas de oficina en general.
2. PROCESOS MANTENIMIENTO DE LUGARES DE TRABAJO: Limpieza General de las instalaciones.

III. ELEMENTOS DE TRABAJO

PROCESOS ADMINISTRATIVOS	*PROCESOS MANTENIMIENTO (Servicios Generales)*
Computadoras **Fotocopiadoras** **Teléfonos** **Fax** **Cosedoras** **Grapadoras** **Perforadoras**	**Brilladoras Industriales** **Aspiradoras Industriales** **Grecas** **Cafeteras** **Estufas eléctricas** **Hornos Microondas.**

IV. PRESENTACIÓN: IDENTIFICACIÓN, VALORACIÓN Y PRIORIZACIÓN FACTORES DE RIESGO OBSERVAR ANEXO C:

REPUBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DE DEFENSA

SECRETARIA GENERAL

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO O PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO

FICHA DE PRESENTACIÓN No 02

I. DATOS GENERALES DE LAS DEPENDENCIAS GESTIÓN GENERAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

DIRECCIÓN: Avenida el Dorado, Kr 52 CAN "Centro Administrativo Nacional"
UBICACIÓN: Dentro del Complejo Militar **Sección TRANSPORTES- ALMACEN - CARPINTERIA"SECRETARIA GENERAL**"

II. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROCESO

PROCESOS ADMINISTRATIVOS	PROCESOS MANTENIMIENTO – REPARACIÓN VEHICULAR	PROCESOS NSPECCIÓN – LIMPIEZA VEHICULAR	PROCESOS CARPINTERIA
Son todas la tareas de oficina inherentes al funcionamiento básico de la sección de transportes y de almacén.	Incluye las actividades relacionadas con las revisiones técnico-mecánicas que se le hace como rutina a los vehículos, para garantizar su óptimo funcionamiento así como las reparaciones correctivas que puedan presentarse.	Son las labores que se realizan antes de utilizar el automóvil dentro de ellas están: (la inspección visual no técnico-mecánica para revisar aspectos de la integridad física del automóvil que se salgan de lo normal y que se observan a simple vista. Y Limpieza en general del automotor para puesta en servicio.	Diseño, producción y mantenimiento de muebles de

III. ELEMENTOS DE TRABAJO

PROCESOS	*TALLER MECÁNICA*	*AREA DE LAVADO*	*TALLER CARPINTERIA*
Computadoras **Teléfonos** **Fax** **Cosedoras** **Grapadoras** **Perforadoras**	**Cárcamo** **Grúa** **Elevador de Autos** **Herramientas manuales.**	MANGUERA PRESIÓN Cárcamo	Sinfín **Sierra** **Planeadora** **Taladro Manual** **Cepillos** **Pinturas – material Inflamable**

IV. PRESENTACIÓN: IDENTIFICACIÓN, VALORACIÓN Y PRIORIZACIÓN FACTORES DE RIESGO OBSERVAR ANEXO D:

REPUBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DE DEFENSA

SECRETARIA GENERAL

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO O PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO

FICHA DE PRESENTACIÓN No 03

I. DATOS GENERALES DE LAS DEPENDENCIAS GESTIÓN GENERAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

DIRECCIÓN: Carrera 6 No 51ª -96
UBICACIÓN: **ARCHIVO GENERAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL**

II. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROCESO

PROCESOS ADMINISTRATIVOS	PROCESOS EMPASTE	PROCESOS REGISTRO Y CORRESPONDENCIA	PROCESOS MICROFILMACIÓN
Son todas la tareas de oficina inherentes al funcionamiento básico del Archivo General del Ministerio de Defensa Nacional.	Incluye las actividades relacionadas con la adecuación final de documentos para su permanencia en el tiempo, manipulación y archivo.	Son las labores que se realizan antes del empaste y acabado del documento es decir su clasificación e identificación.	Proceso de grabación de documentos cuyo fin no sólo es la permanencia en el tiempo sino la no alteración de la información.

III. ELEMENTOS DE TRABAJO

PROCESOS	*EMPASTE*
Computadoras **Teléfonos** **Fax** **Cosedoras** **Grapadoras** **Perforadoras**	**Guillotina** **Prensa** **Grapadora** **Marcadoras**

IV. PRESENTACIÓN: IDENTIFICACIÓN, VALORACIÓN Y PRIORIZACIÓN FACTORES DE RIESGO OBSERVAR ANEXO E

REPUBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DE DEFENSA

SECRETARIA GENERAL

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO O PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO

FICHA DE PRESENTACIÓN No 04

I. DATOS GENERALES DE LAS DEPENDENCIAS GESTIÓN GENERAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

DIRECCIÓN: Carrera 13 No 27-00 Piso 2º
UBICACIÓN: **GRUPO PRESTACIONES SOCIALES DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL**

II. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROCESO

PROCESOS ADMINISTRATIVOS	PROCESO ATENCIÓN AL PÚBLICO
Son todas las tareas de oficina inherentes al funcionamiento básico del Grupo Prestaciones Sociales del Ministerio de Defensa Nacional	Se resalta el proceso ya que se tienen tres ventanillas para atención al público pensionado y demás casos.

III. ELEMENTOS DE TRABAJO

PROCESOS ADMINISTRATIVOS

- **Computadoras**
- **Teléfonos**
- **Fax**
- **Cosedoras**
- **Grapadoras**
- **Perforadoras**

IV. PRESENTACIÓN: IDENTIFICACIÓN, VALORACIÓN Y PRIORIZACIÓN FACTORES DE RIESGO OBSERVAR ANEXO F

REPUBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DE DEFENSA

SECRETARIA GENERAL

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO O PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO

FICHA DE PRESENTACIÓN No 05

I. DATOS GENERALES DE LAS DEPENDENCIAS GESTIÓN GENERAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

DIRECCIÓN: Transversal 27 No 37-48
UBICACIÓN: OBISPADO CASTRENSE DE COLOMBIA

II. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROCESO

PROCESOS ADMINISTRATIVOS

Son todas la tareas de oficina inherentes al funcionamiento básico del Obispado Castrense de Colombia.

III. ELEMENTOS DE TRABAJO

PROCESOS ADMINISTRATIVOS

- **Computadoras**
- **Teléfonos**
- **Fax**
- **Cosedoras**
- **Grapadoras**
- **Perforadoras**

IV. PRESENTACIÓN: IDENTIFICACIÓN, VALORACIÓN Y PRIORIZACIÓN FACTORES DE RIESGO OBSERVAR ANEXO G

2.2. FASE II. “DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES PSICOLABORALES O PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO PSICOLABORAL GESTIÓN GENERAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL.

Esta segunda fase dirigida a los funcionarios de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional, reside en el Diagnóstico de Condiciones Psicolaborales o Panorama de Factores de Riesgo Psicolaboral, para lo cual se estableció como variable dependiente el “Estrés Ocupacional” y su incidencia en la salud, satisfacción y desempeño de los servidores públicos de la Institución.

Ahora bien, el Estrés Ocupacional se conceptualiza en términos de la relación entre el trabajo y el funcionario. Desde el anterior punto de vista, el estrés y el riesgo de problemas de salud aparecen cuando las exigencias del trabajo, no se ajustan a las necesidades, expectativas o capacidades del funcionario.

Sabiendo lo anterior la presentación de los siguientes resultados se han adaptado a los elementos básicos del modelo de Estrés que han desarrollado los investigadores del National Institute for Ocoupational Safety and Health (NIOSH) ver figura 4.

No obstante como se indica gráficamente en la figura 4 intervienen factores individuales y contextuales (los llamados “MODERADORES DEL ESTRÉS”), que influyen en los efectos de los estresores sobre la salud, bienestar y desempeño de los funcionarios de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional.

Acorde con lo anterior y con los objetivos propuestos en la practica empresarial y el tipo de diseño de ésta, el siguiente análisis estadístico consistió en la obtención de distribución de frecuencias simples para todos los estresores de trabajo, de acuerdo a la encuesta de identificación de Riesgo Psicolaboral y el cuestionario de Satisfacción Laboral, Ver anexos H e I.

Los anteriores instrumentos de medición se aplicaron a una muestra estadísticamente significativa de tipo aleatorio estratificado de 204 funcionarios distribuidos en los siguientes niveles según especificaciones de planta de personal del Ministerio de Defensa Nacional.

Cuadro 5. Distribución por Niveles de la Población Encuestada.

Nivel	No de funcionarios Encuestados	%
Nivel Directivo	7	3.43%
Nivel Profesional	91	44.62%
Nivel Técnico	68	33.33%
Nivel Asistencial	38	18.62%

Ahora bien, a continuación se presenta la ficha técnica estadística de los instrumentos mencionados:

Cuadro 6. Ficha técnica Estadística

FICHA TÉCNICA ESTADÍSTICA
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ***ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOLABORAL Y CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN*** *LABORAL* PERIODO: ***AGOSTO – NOVIEMBRE 2001*** ENCUESTA PILOTO ***no = 30*** ***En la cual se encontó la probabilidad de contestación de los instrumentos, 20 de ellos respondieron en el tiempo establecido.*** ***Razón por la cual se determinó el siguiente tamaño de muestra:*** ***N= 458 Servidores Públicos a Julio 10 de 2001*** ***.n= 204 Encuestas*** ***Margen de Error (E) : 5%*** ***Nivel de Confianza: 95***%

2.2.1. Resultados de los moderadores de Estrés Ocupacional. En relación directa con los factores psicolaborales se encuentran factores denominados moderadores o variables asociadas inherentes a cada uno de los miembros de la Institución y que determinan el grado de incidencia y daño a la salud; es bien sabido que lo que puede ser totalmente nocivo para un individuo para el otro puede convertirse en una gran oportunidad.

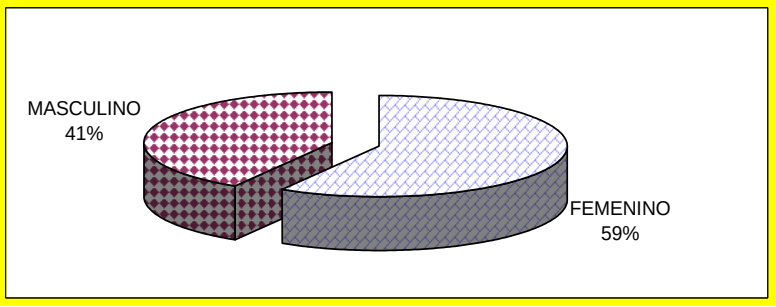
Lo anterior para resaltar que desde el punto de vista de los factores psicolaborales, la vulnerabilidad es la característica de un individuo que lo hace reaccionar ante determinadas situaciones con un grado mayor de estrés que otro.

Entendido lo anterior a continuación se presentarán los resultados de los moredadores de estrés y las características individuales de la población según muestreo.

Los datos obtenidos sobre características sociodemográficas de los funcionarios de la Gestión General se pueden observar en las figuras 5,6,7,8, 9,10,11.

- **Sexo:** está determinado por las diferencias biológicas y físicas, muy diferentes a los roles establecidos socialmente, sin embargo los riesgos psicolaborales para el hombre son diferentes para la mujer.

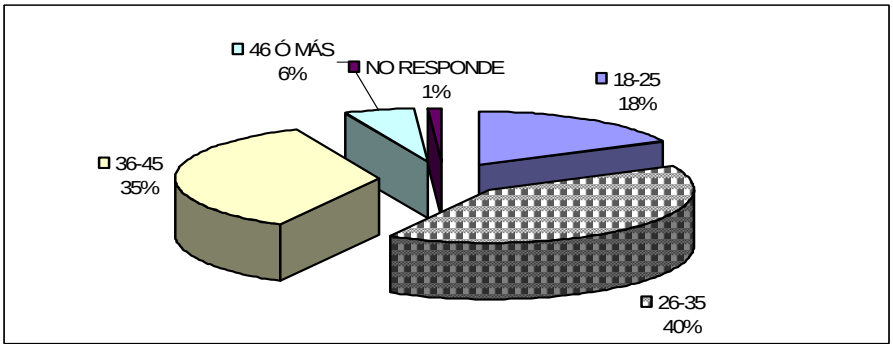
Figura 5. Porcentajes de Distribución por Sexo en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional
(Agosto – octubre)
2001



Fuente: Encuesta para identificar factores de riesgo psicolaboral en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional.

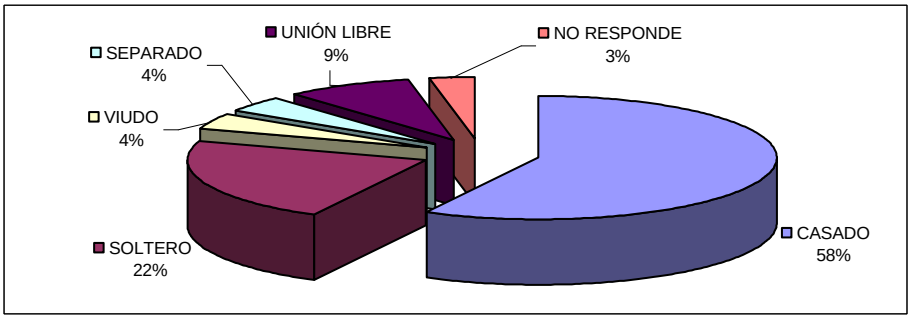
▪ **Edad:** La edad en sí misma no es fuente de riesgo. Se convierte en un factor de riesgo psicolaboral cuando está acompañada de situaciones desventajosas en el trabajo o de actitudes sociales negativas que contribuyen al menosprecio o a la preferencia de unas edades sobre otras**:**

Figura 6. Porcentajes de edad en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional (Agosto – Octubre) 2001



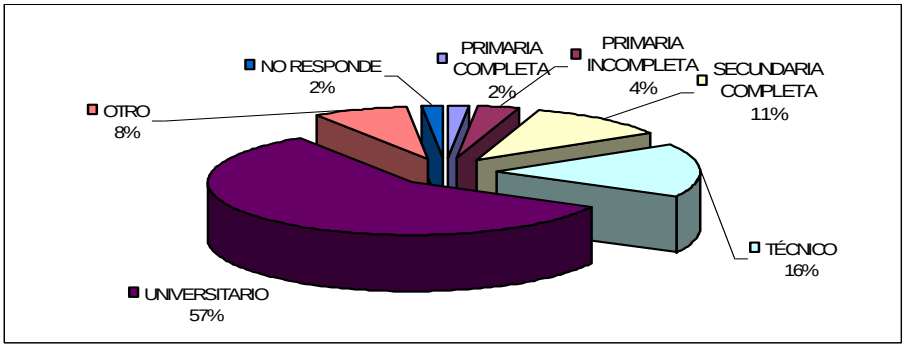
Fuente: Encuesta para identificar factores de riesgo psicolaboral en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional

Figura 7. Estado Civil de los funcionarios de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional (Agosto – Octubre) 2001



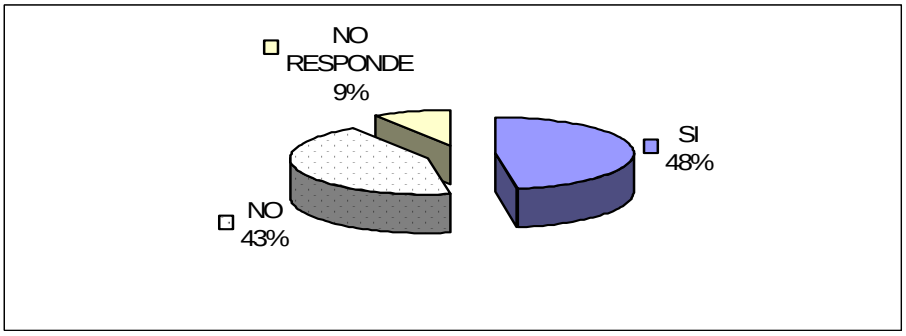
Fuente: Encuesta para identificar factores de riesgo psicolaboral en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional

Figura 8. Porcentajes de los últimos estudios realizados por los Funcionarios de Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional
(Agosto – Octubre)
2001



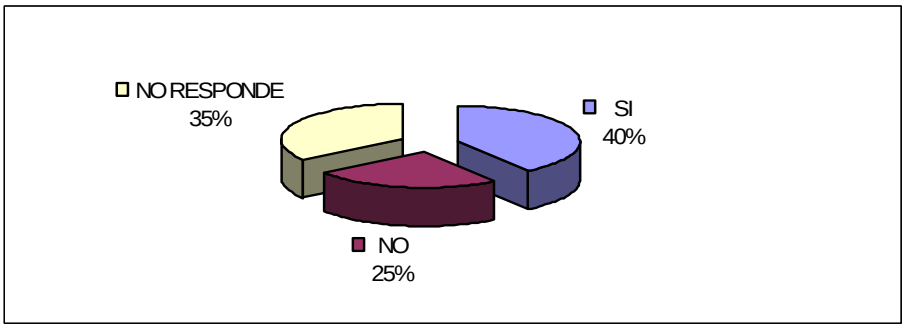
Fuente: Encuesta para identificar factores de riesgo psicolaboral en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional

Figura 9. Porcentajes de los Funcionarios que estudian actualmente en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional
(Agosto – Octubre)
2001



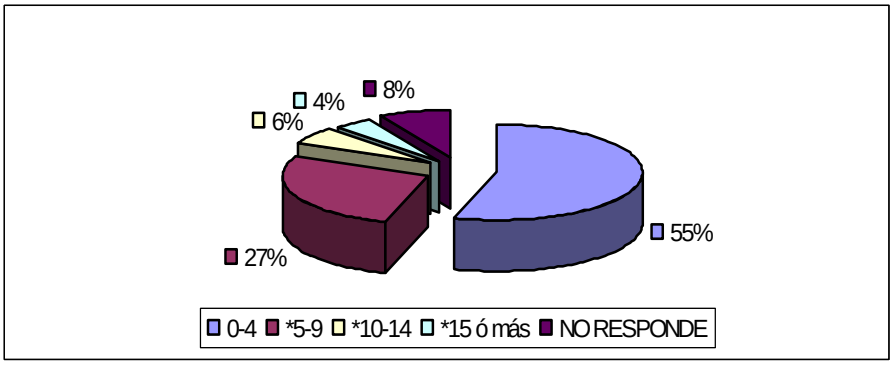
Fuente: Encuesta para identificar factores de riesgo psicolaboral en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional

Figura 10. Porcentajes los estudios que los funcionarios realizan se relacionan con el cargo que desempeñan en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional (Agosto – Octubre) 2001



Fuente: Encuesta para identificar factores de riesgo psicolaboral en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional

Figura 11. Porcentajes de tiempo en el cargo de los funcionarios de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional (Agosto – Octubre) 2001



Fuente: Encuesta para identificar factores de riesgo psicolaboral en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional

Como se observó las características individuales son los rasgos físicos, psicológicos y sociales específicos del funcionario, como: sexo, edad, aptitudes, deseos, personalidad, antecedentes psicológicos, vulnerabilidad, valores e idiosincrasia.

Cuadro 7. Porcentajes Resumen Características Individuales Funcionarios de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional
(agosto-Octubre)
2001

CARACTERÍSTICA INDIVIDUAL	%
SEXO FEMENINO	59 %
EDAD ENTRE 26-35	40 %
ESTADO CIVIL CASADO	58 %
ACTUALMENTE ESTUDIAN	48 %

Fuente: Encuesta para identificar factores de riesgo psicolaboral en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional

2.2.2. Resultados Identificación de Estresores del Trabajo en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional. Previamente se planteó la concepción de estrés Ocupacional como el desequilibrio entre demandas del entorno que se enfrentan a nuestras capacidades personales.

Ahora bien, se debe mencionar que en investigaciones similares se han identificado estresores tanto físicos como psicolaborales que influyen en el buen desempeño laboral, y que se pueden categorizar en diversas clases, como se citó en el modelo de Estrés Ocupacional figura 4.

En ese sentido la presentación de los siguientes resultados comprende la siguiente clasificación:

- Estresores del Puesto y contenido del trabajo
- Estresores Organizacionales.
- Estresores Relacionales

2.2.2.1. Estresores del Puesto o Contenido Específico del trabajo en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional. Es bien sabido que toda labor, actividad u operación conlleva una carga física y una carga mental.

La carga física esta dada por el conjunto de requerimientos físicos (movimientos y posturas) a los que se ve sometido el funcionario a lo largo de la jornada laboral. A su vez, la carga mental se determina por la cantidad y el tipo de información que debe manejarse en un puesto de trabajo y que involucra procesos mentales como: atención, concentración, memoria, observación, comprensión. Un aspecto que incide en la carga mental es el tiempo que se tiene para realizar la tarea.

Las anteriores cargas, prolongadas o las exigencias de un trabajo demasiado intensas pueden llegar a causar en el corto plazo, situaciones de sobrecarga bien sea del tipo cualitativo o cuantitativo “Fatiga General”; o la denominada subcarga o infracarga mental, y a largo plazo incluso otras consecuencias como síntomas de estrés y enfermedades laborales.

La sobrecarga de trabajo se presenta cuando existe una carga permanente de trabajo que esta por encima de las capacidades de los funcionarios, o que les exige un esfuerzo adicional por encima de los límites que permiten conservar una salud adecuada.

El siguiente razonamiento se fundamenta en el punto de vista de la adaptación persona-entorno, es decir que la "Carga Mental del trabajo" y sus consecuencias en la Gestión General pueden clasificarse de forma general en las siguientes categorías: subcarga o infracarga, carga adecuada, sobrecarga. Esta clasificación es el resultado de las relaciones entre las exigencias de la tarea y los recursos o las capacidades mentales.

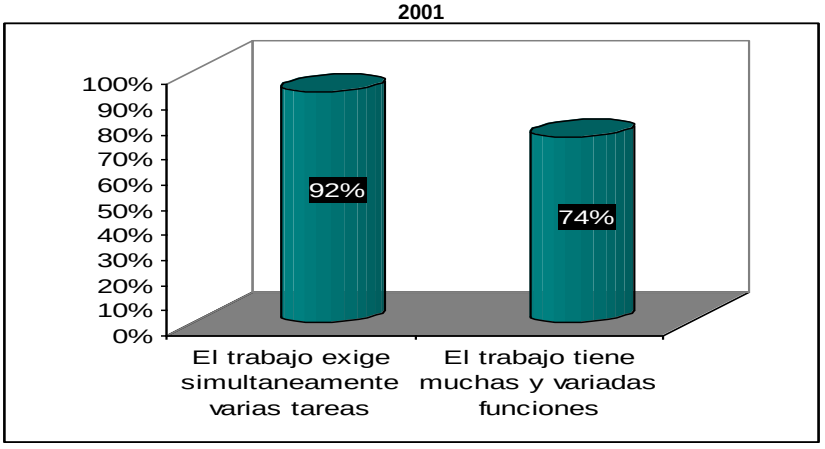
Por lo tanto, los requisitos de una tarea pueden superar, coincidir o ser inferiores a los recursos. Ambos tipos de inadaptación pueden ser el resultado de modalidades cualitativas o cuantitativas de inadaptación y tendrán consecuencias cualitativamente distintas, pero siempre negativas como se expresa a continuación.

- **Sobrecarga cuantitativa.** Se habla de Sobrecarga cuantitativa "cuando hay demasiado que hacer"[4], cuando la cantidad de trabajo supera el tiempo asignado para realizarlo o cuando la labor contempla gran variedad de tareas en un lapso reducido.

[4] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD "OIT-OMS", Comisión Mixta. Factores Psicosociales en el trabajo. Naturaleza, Incidencia y Prevención, 9ª Conferencia, 1984. p.6

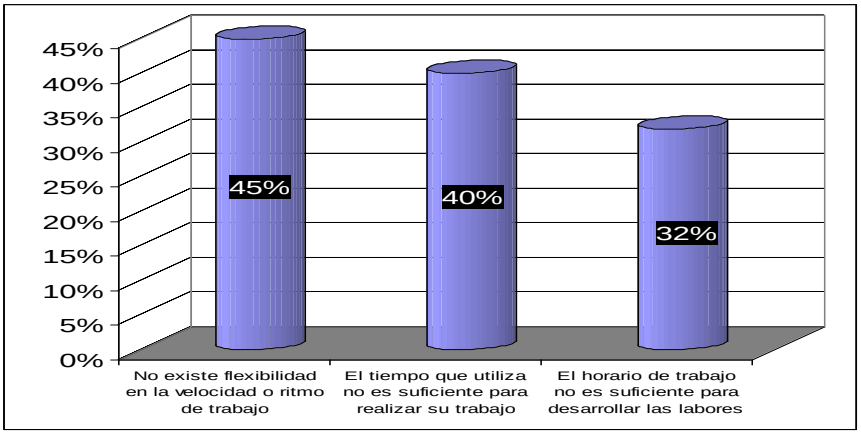
SOBRECARGA CUANTITATIVA GESTIÓN GENERAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

Fi s
mentales demasiado frecuentes en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional
(Agosto- Octubre)
2001



Fuente: Encuesta de Identificación de Factores de Riesgo Psicolaboral.

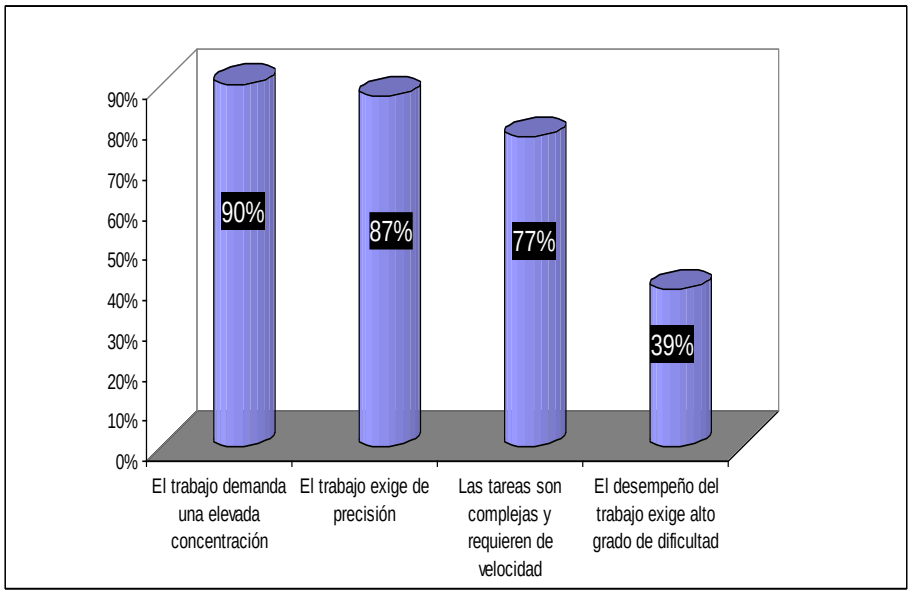
Figura 13. Distribución Porcentual de la Sobrecarga cuantitativa referente a presión de Tiempo en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional
(Agosto- Octubre)
2001



Fuente: Encuesta de Identificación de Factores de Riesgo Psicolaboral.

- **Sobrecarga cualitativa.** Se presenta cuando el trabajo es demasiado difícil, es decir, cuando las características de la tarea asignadas son demasiado complejas o sus exigencias no concuerdan con los saberes y conocimientos de la persona.

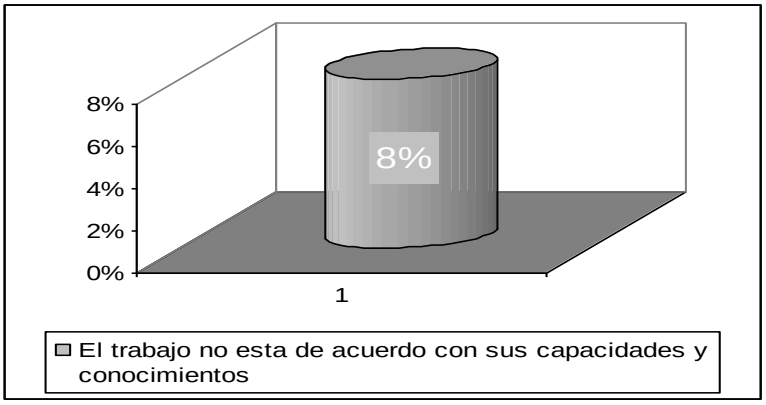
Figura 14. Distribución Porcentual de la Sobrecarga Cuantitativa en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional



Fuente: Encuesta de Identificación de Factores de Riesgo Psicolaboral Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional

- **Infracarga**. “Se refiere a las actividades que están por debajo de las capacidades laborales de escaso contenido o de muy pocas posibilidades de creatividad y de resolución de problemas”[5]

Figura 15. Distribución Porcentual de la Subcarga o Infracarga en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional.



Fuente: Encuesta de Identificación de Factores de Riesgo Psicolaboral Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional

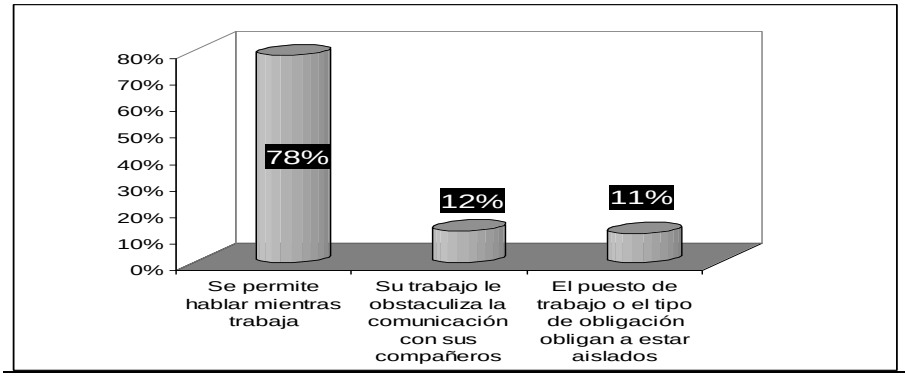
2.2.2.2. Estresores Relacionales. En este aspecto se tuvieron en cuenta preguntas correspondientes con las relaciones formales e informales existentes entre los miembros de la Institución, es decir, el tipo y calidad de relaciones con los compañeros y subordinados.

Para la presentación de los resultados de estresores relacionales en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional, se agruparon las diferentes preguntas en tres tipos de relaciones: las relaciones jerárquicas, funcionales y cooperativas como se muestran a continuación:

Figura 16. Distribución Porcentual de las relaciones Jerárquicas Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional.

Fuente: Encuesta de Identificación de Factores de Riesgo Psicolaboral Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional

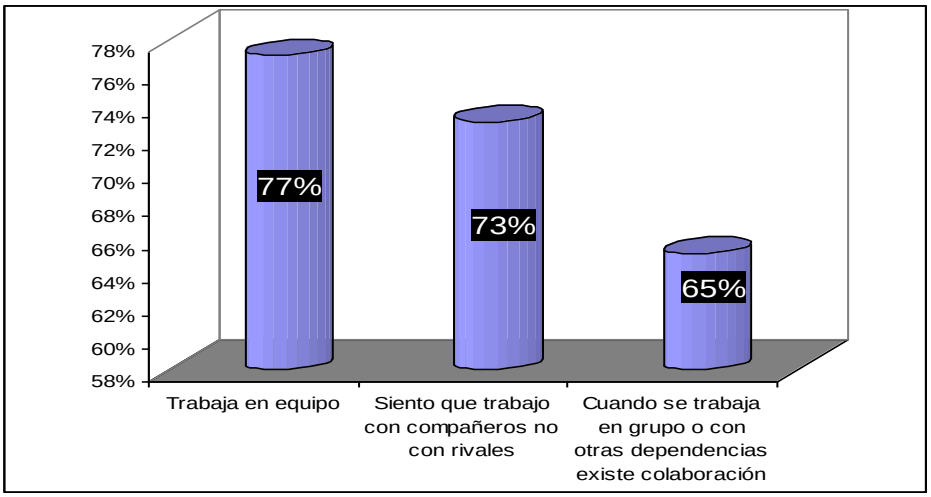
Figura 17. Distribución Porcentual de las Relaciones Funcionales Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional



[5] BOSSA, Piedad. Grupos de Riesgos Psicosociales. Santafé de Bogotá: Caso, 1995 p 35.

Fuente: Encuesta de Identificación de Factores de Riesgo Psicolaboral Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional

Figura 18. Distribución porcentual de Relacionaes Cooperativas Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional.

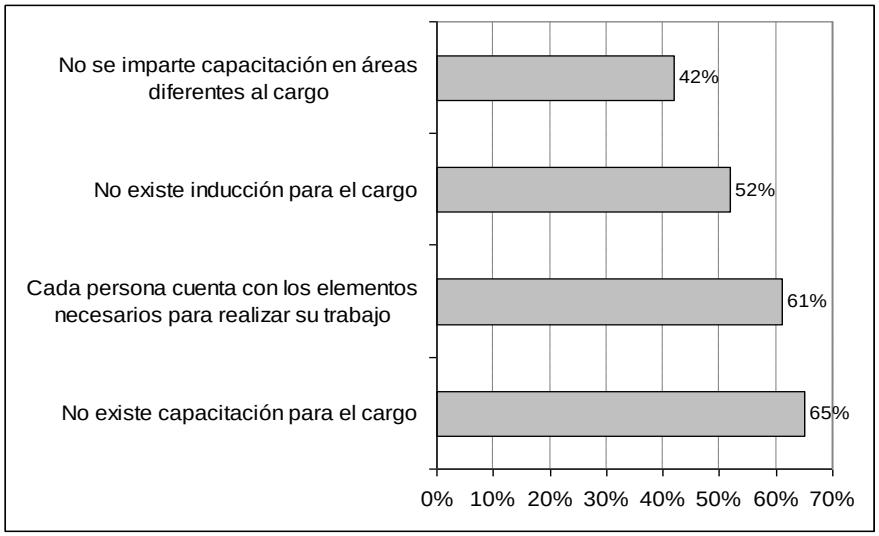


Fuente: Encuesta de Identificación de Factores de Riesgo Psicolaboral Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional.

2.2.2.3. Estresores Organizacionales. A continuación se relacionan las diferentes estrategias de Gestión de talento humano por ejemplo los planes de socialización como la inducción y planes de entrenamiento como la capacitación entre otros; es decir recursos que brinda la Institución para el crecimiento personal y profesional de sus funcionarios.

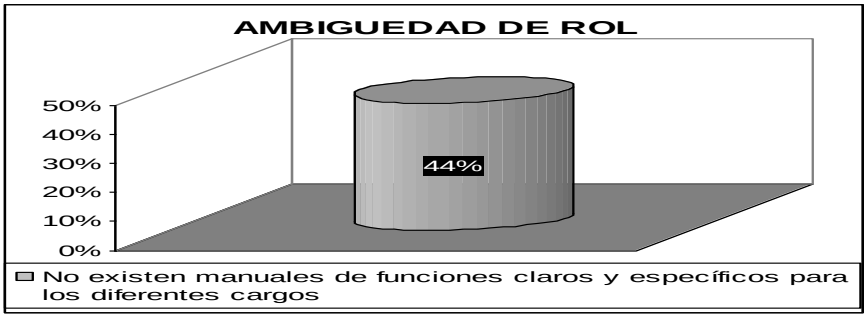
De igual manera se tuvo en cuenta un indicador de estrés Organizacional y motivador fundamental en las teorías administrativas que es la Satisfacción Laboral.

Figura 19. Distribución Porcentual de Estresores Organizacionales relacionados con la Gestión de Talento Humano en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional



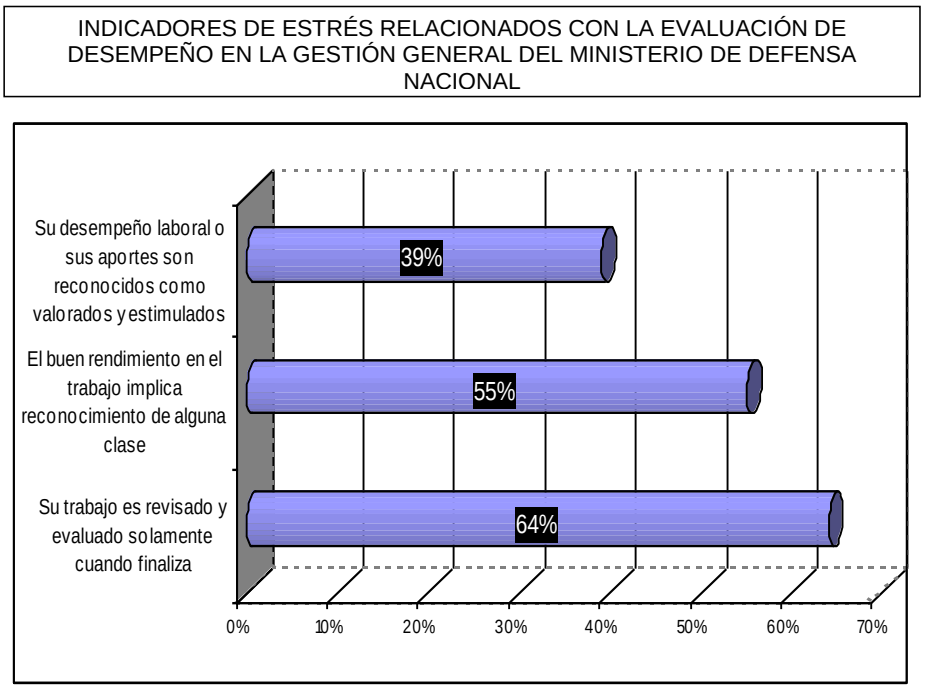
Fuente: Encuesta de Identificación de Factores d e Riesgo Psicolaboral Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional.

Figura 20. Distribución Porcentual Ambigüedad de Rol de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional



Fuente: Encuesta de Identificación de Factores d e Riesgo Psicolaboral Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional.

Figura 21. Distribución porcentual de factores de Evaluación de Desempeño de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional



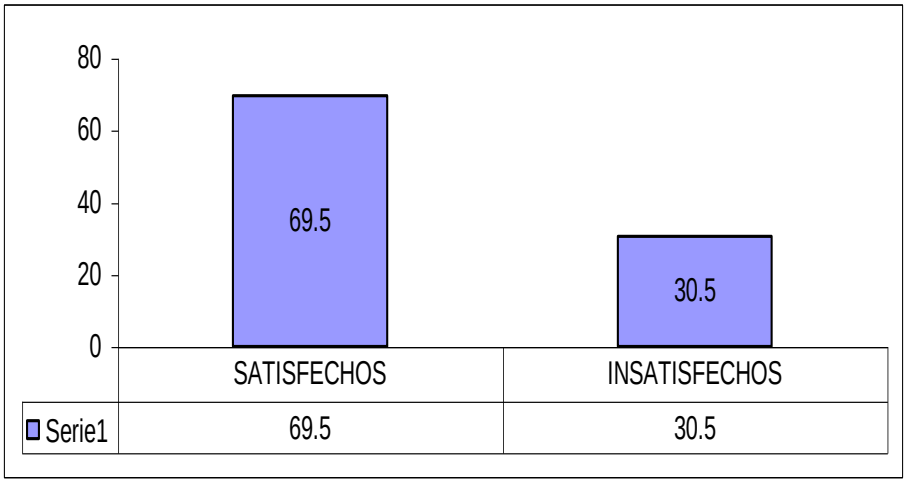
Fuente: Encuesta de identificación de Factores de Riesgo Psicolaboral Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional.

Resultados Cuestionario de Satisfacción Laboral. El informe para la Satisfacción Laboral se presenta de manera general y presentando las siguientes variables:

- **Satisfacción por la percepción del oficio**

Los servidores públicos que se encuentran satisfechos con su trabajo argumentan múltiples razones. Sin embargo hacen énfasis en el hecho de que realmente sienten y aman lo que les toca realizar. El aprendizaje diario el sentir que con su labor están ayudando a todo el país influye en la satisfacción de su trabajo. (Ver figura 22).

Figura 22. Satisfacción por la percepción del oficio de los funcionarios de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional
(Agosto – Octubre)
2001



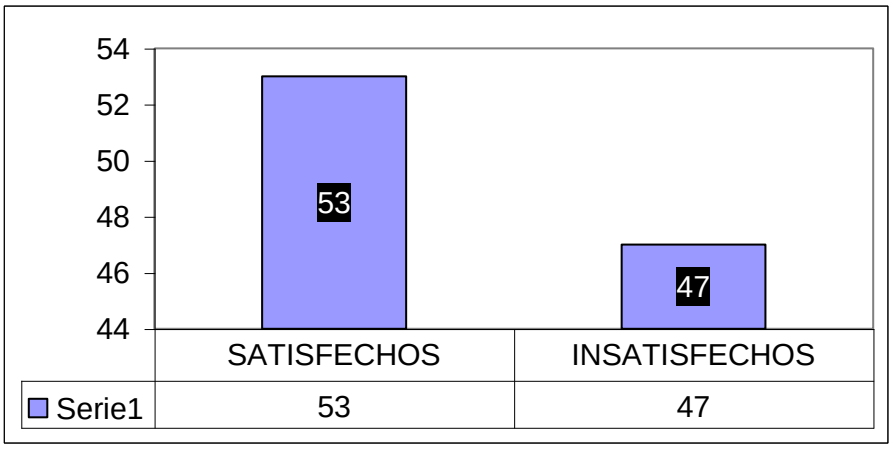
Fuente: Encuesta de satisfacción laboral

- **Satisfacción por la percepción del ambiente**

Para el 25% de los encuestados las condiciones ambientales y físicas bajo las cuales se realiza el trabajo son excelentes; para el 28% son buenas. Según esto el 53% consideran que ambas son satisfactorias y el 47% manifiestan estar insatisfechos con esta variable.

Las principales razones para considerar el ambiente físico como aceptable o malo fueron: Aire acondicionado insuficiente, espacios reducidos y poco ergonómicos. (Ver figura 23).

Figura 23. Satisfacción por la percepción del ambiente de los funcionarios de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional
(Agosto – Octubre)
2001

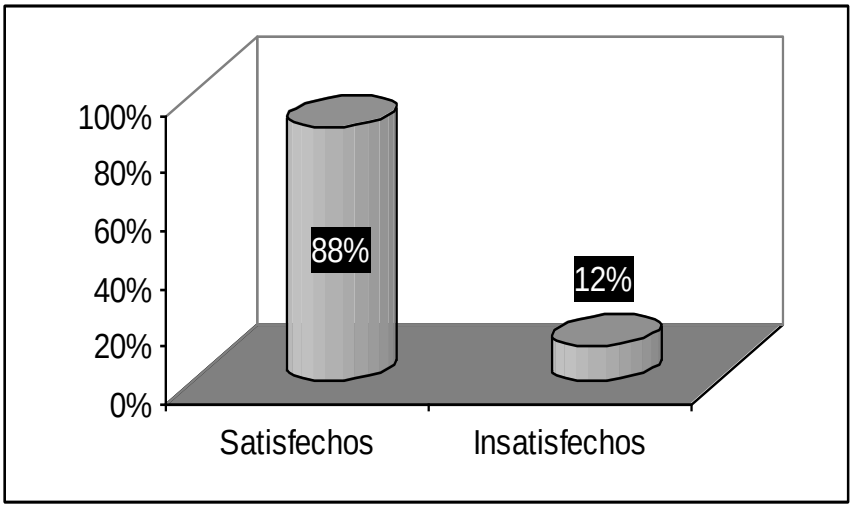


Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral

- **Satisfacción por la disciplina**

La palabra disciplina tiene diferentes interpretaciones por parte de los encuestados, según la formación adquirida y el oficio desempeñado. Muchos autores consideran como factor satisfactor el hecho de que las personas perciban la disciplina como muy exigente o normal. En esta categoría se encuentran ubicados el 83% de los encuestados el resto opinó lo contrario. (Ver figura 24).

Figura 24. Satisfacción por la disciplina de los funcionarios de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional
(Agosto – Octubre)
2001



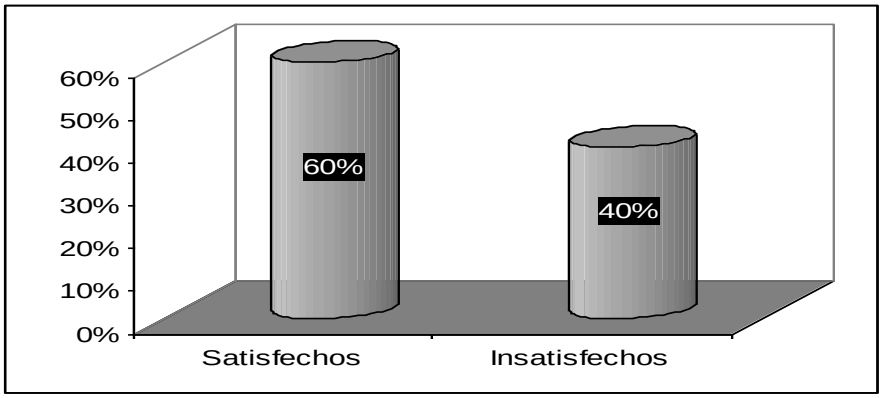
Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral

- **Satisfacción por Estabilidad Laboral**

El 60% de los encuestados manifiestan tener oportunidad de permanecer en sus respectivos puestos durante muchos años. El argumento planteado para considerar su trabajo estable es: debido al buen desempeño que cumplen en sus respectivas funciones.

El 12% opinan que su estabilidad laboral se encuentra en peligro; el 19% la consideran a medias. El mayor argumento de las personas que se sienten sin estabilidad es la situación económica del país, el 9% de los encuestados no respondieron. (Ver figura 25)

Figura 25. Satisfacción por estabilidad de los funcionarios de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional
(Agosto – Octubre)
2001

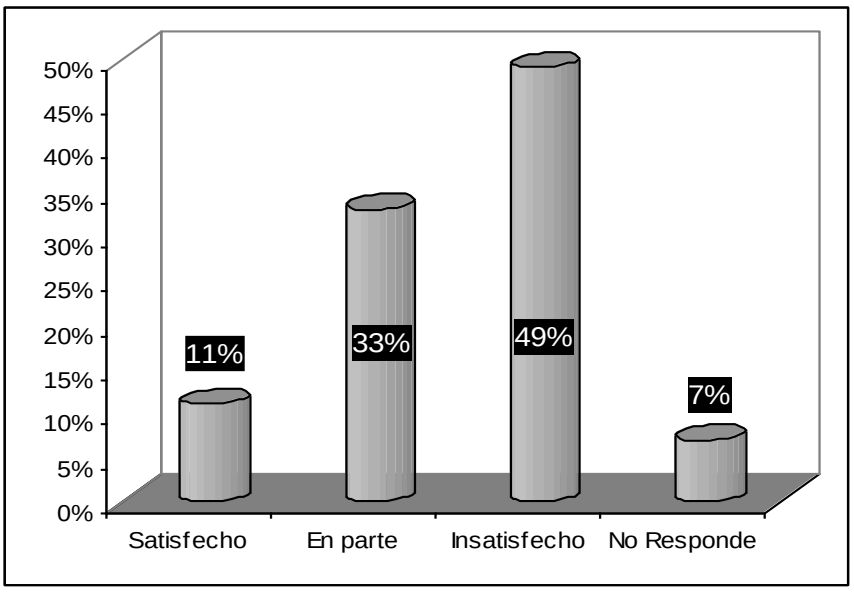


Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral

- **Satisfacción por el Salario**

El 11% de los funcionarios se sienten totalmente satisfechos con su salario. Los que se consideran parcialmente satisfechos corresponden al 33%, ya que éste no alcanza para sus gastos. Se sienten insatisfechos con su salario el 49%. (Ver figura 26).

Figura 26. Satisfacción por el salario de los funcionarios de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional
(Agosto – Octubre)
2001

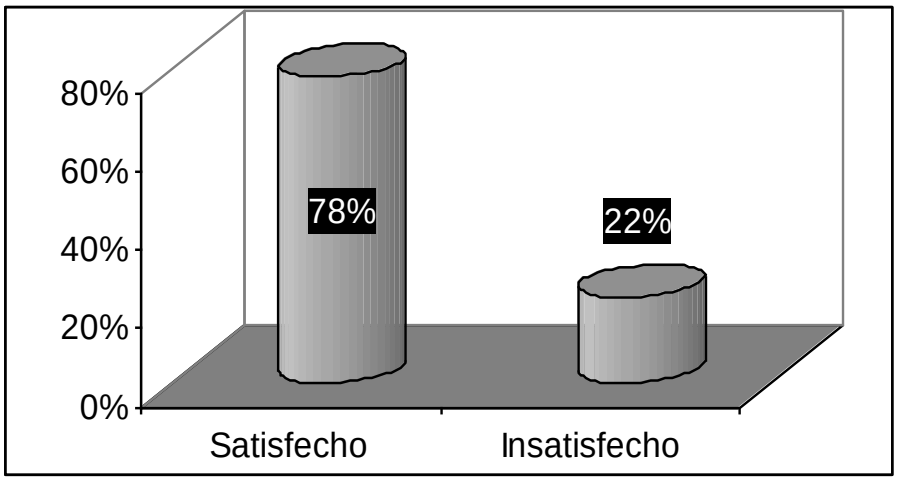


Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral

- **Satisfacción por las comunicaciones**

Los encuestados manifiestan que además de enterarse de las situaciones de la institución por sus compañeros, también lo hacen por rumores de pasillo, la posibilidad de que se generen relaciones interpersonales durante el tiempo de trabajo, tendientes a favorecer los contactos, a reducir el aislamiento del funcionario en su puesto o permitir la ejecución de un trabajo en general es satisfactoria. (Ver figura 27).

Figura 27. Satisfacción por las comunicaciones de los funcionarios de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional
(Agosto – Octubre)
2001



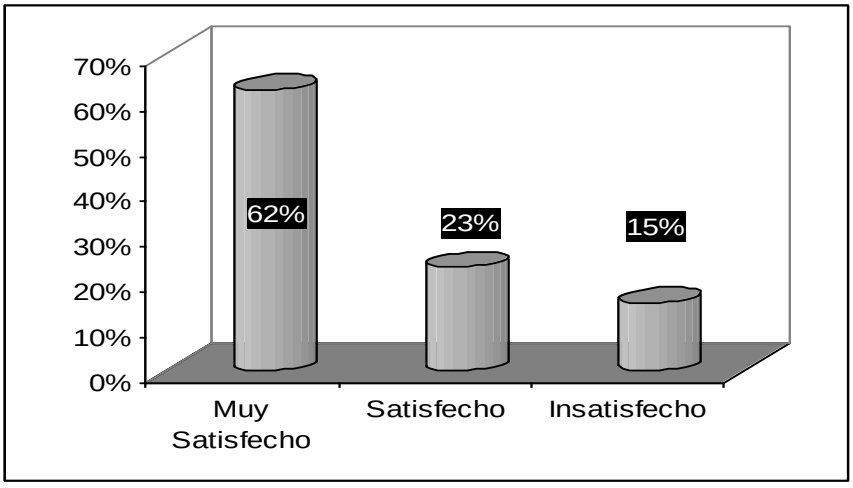
Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral

- **Satisfacción por Capacitación**

Los funcionarios que se encuentran satisfechos opinan que las charlas informales, conferencias y talleres sobre diferentes temas, son útiles para mejorar en su trabajo, además de un mejoramiento personal**.**

Los insatisfechos manifiestan que el principal problema radica en la falta de tiempo (horario) en los momentos de planear los diferentes eventos. (Ver figura 28).

Figura 28. Satisfacción por la capacitación de los funcionarios de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional
(Agosto – Octubre)
2001



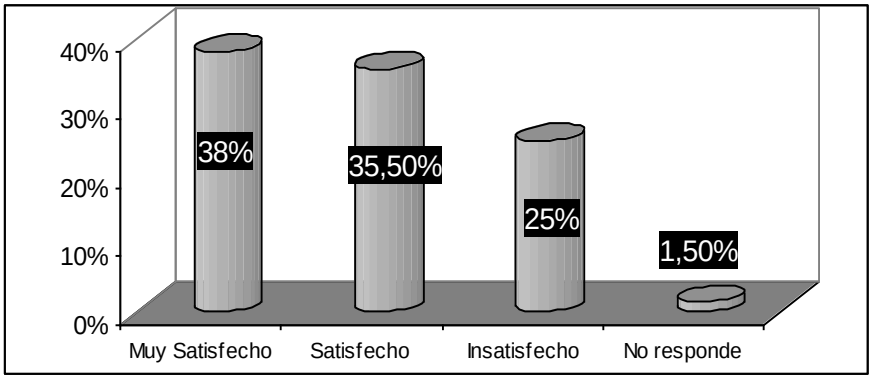
Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral

- **Satisfacción por la Promoción**

Al igual que en la capacitación se encontró que debido a que no los reemplazan en los puestos de trabajo, se dificulta asistir a estas actividades como medio de promoción laboral.

Esta variable debe analizarse con mucha atención, ya que dada la especificidad de los cargos de la institución no es viable realizar promociones ascendentes en la escala jerárquica, pero sí especializar a los funcionarios en su tarea. Por lo tanto, se recomienda que se preste mayor atención a los programas de capacitación. (Ver figura 29).

Figura 29. Satisfacción por Promoción de los funcionarios de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional
(Agosto – Octubre)
2001



Fuente: Cuestionario De Satisfacción Laboral

2.2.3. Efectos Agudos de los factores de Riesgo Psicolaboral: Alteraciones Psíquicas y Biológicas derivadas del desempeño laboral.

Los efectos y consecuencias del estrés ocupacional pueden ser muy diversos y numerosos. Algunas consecuencias pueden ser primarias y directas; otras, la mayoría, pueden ser indirectas y constituir efectos secundarios o terciarios; unas son, casi sin duda, resultados del estrés, y otras se relacionan de forma hipotética con el fenómeno; también pueden ser positivas, como impulso exaltado y el incremento de auto motivación. Muchas son disfuncionales, provocan desequilibrio y resultan potencialmente peligrosas.

A continuación se presentan los resultados de la percepción que tienen los funcionarios según las preguntas de la encuesta de identificación de factores de Riesgo Psicolaboral para determinar los efectos de estrés ocupacional según la siguiente clasificación:

a) **Efectos subjetivos:** Ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, melancolía, baja autoestima, amenaza y tensión, nerviosismo, soledad. (Ver cuadro 8).

Cuadro 8. Porcentajes Efectos Subjetivos de los funcionarios de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional
(Agosto – Octubre)
2001

SÍNTOMA	PORCENTAJE (%)
SIENTE INSEGURIDAD	18
DEPRESIÓN	9
SE DESMOTIVA FÁCILMENTE	21
AGRESIVIDAD FRECUENTE	4
SIENTEN TEMOR	9

Fuente: Encuesta para identificar Factores de Riesgo Psicolaboral en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional.

b) 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, temblor.

Cuadro 9. Porcentajes Efectos Conductuales de los funcionarios de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional
(Agosto – Octubre)
2001

SÍNTOMA	PORCENTAJE (%)
SE CONSIDERAN PERSONAS INQUIETAS	33
TIENEN ALTERACIONES DEL APETITO	12
ALTERACIONES DE LA VOZ	4
FUMAN DEMASIADO	3
ALCOHOLISMO	2
ALTERACIONES DE LA VOZ	4
INGIEREN TRANQUILIZANTES	3

Fuente: Encuesta para identificar Factores de Riesgo Psicolaboral en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional.

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

Cuadro 10. Porcentajes de los efectos subjetivos de los funcionarios de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional
(Agosto – Octubre)
2001

SÍNTOMA	PORCENTAJE (%)
PERDIDA DE LA MEMORIA	10
NO SE PUEDEN CONCENTRAR	25

Fuente: Encuesta para identificar Factores de Riesgo Psicolaboral en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional.

d) Efectos Fisiológicos: Elevación de los niveles de glucosa sanguíneos, incrementos del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea, sequedad de boca, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos, nudos de la garganta, entumecimiento y escozor de las extremidades.

Cuadro 11. Porcentajes Efectos Fisiológicos de los funcionarios de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional
(Agosto – Octubre)
2001

SÍNTOMA	PORCENTAJE (%)
ALTERACIÓN DE LA PRESIÓN ARTERIAL	13
SUDOR EN LAS MANOS	10
DOLOR DE CABEZA	28
DOLOR DE ESPALDA	30

Fuente: Encuesta para identificar Factores de Riesgo Psicolaboral en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional.

El estrés Ocupacional también genera una serie de trastornos asociados, que aunque no sean causas desencadenantes a veces se constituye en factor colaborador:

Cuadro 12. Porcentajes Otros Trastornos generados por el Estrés Ocupacional en los funcionarios de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional (Agosto – Octubre) 2001

SÍNTOMA	PORCENTAJE (%)
TRANSTORNOS SEXUALES: (Impotencia, eyaculación precoz, vaginismo)	2
TRANSTORNOS PSICOPATOLÓGICOS: Insomnio	13

Fuente: Encuesta para identificar Factores de Riesgo Psicolaboral en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional.

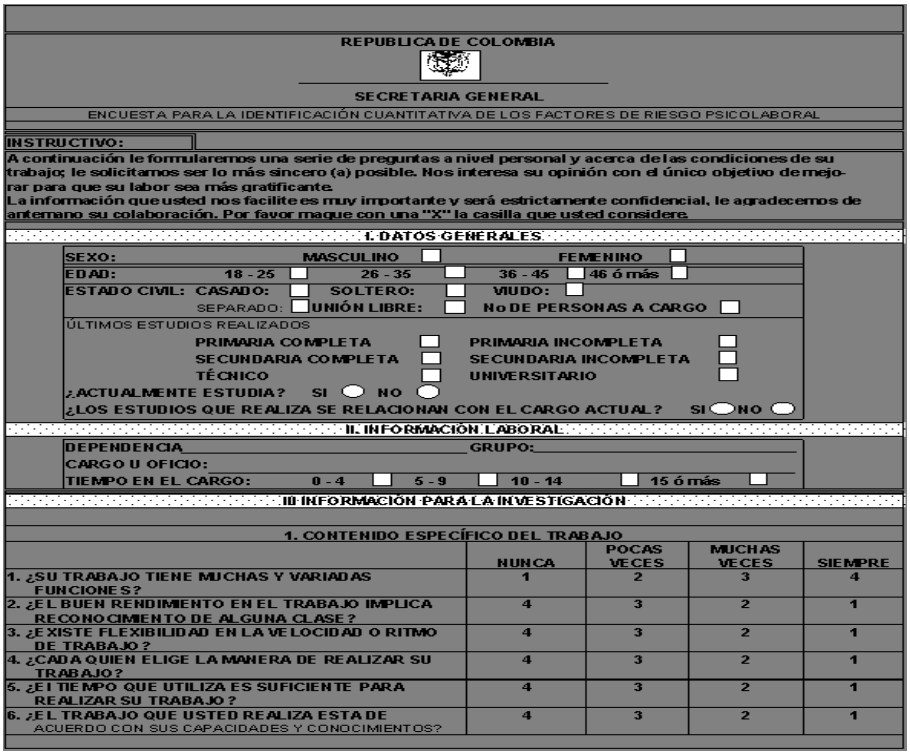
2.2.4. Valoración Factores de Riesgo Psicolaboral. Para la evaluación de los Factores de Riesgo Psicolaboral se tuvo en cuenta, el instrumento estructurado por el doctor Guillermo Bocanoument con excelentes resultados en el ámbito nacional, permitiendo cuantificar el Riesgo en mención; e interpretar según sean los grados de peligrosidad (Alto, medio y Bajo).

2.2.4.1. Nivel de Peligrosidad Factores de Riesgo Psicolaboral: cada una de las áreas en las que se divide la encuesta expuesta a continuación, tiene sus cuatro opciones de respuesta: nunca, pocas veces, muchas veces, siempre. La calificación de cada factor se realizó con una escala de 1 a 4 y se interpreta según el grado de peligrosidad Muy Bajo, Bajo, Medio y Alto de acuerdo al cuadro que sigue:

Cuadro 13. Nivel de Peligrosidad Factores de Riesgo Psicolaboral.

Aspectos o Áreas	Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto
Contenido de la Tarea	1-6	7-12	13-18	19-24
Gestión de Personal	1-9	10-18	19-27	28-36
Organización del trabajo	1-3	4-6	7-9	10-12
Relaciones Interpersonales	1-7	8-14	15-21	22-28
Carga Mental	1-6	7-12	13-18	19-24
Alteraciones Psíquicas y Biológicas derivadas del Desempeño Laboral	1-23	24-46	47-69	70-92

Fuente. Encuesta identificación Factores de Riesgo Psicolaboral Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional



REPUBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL

ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACIÓN CUANTITATIVA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOLABORAL

INSTRUCTIVO:

A continuación le formularemos una serie de preguntas a nivel personal y acerca de las condiciones de su trabajo; le solicitamos ser lo más sincero (a) posible. Nos interesa su opinión con el único objetivo de mejorar para que su labor sea más gratificante.
La información que usted nos facilite es muy importante y será estrictamente confidencial, le agradecemos de antemano su colaboración. Por favor maque con una "X" la casilla que usted considere.

I. DATOS GENERALES

SEXO: MASCULINO ☐ FEMENINO ☐

EDAD: 18 - 25 ☐ 26 - 35 ☐ 36 - 45 ☐ 46 ó más ☐

ESTADO CIVIL: CASADO: ☐ SOLTERO: ☐ VIUDO: ☐ SEPARADO: ☐ UNIÓN LIBRE: ☐ No DE PERSONAS A CARGO ☐

ÚLTIMOS ESTUDIOS REALIZADOS

PRIMARIA COMPLETA ☐ PRIMARIA INCOMPLETA ☐
SECUNDARIA COMPLETA ☐ SECUNDARIA INCOMPLETA ☐
TÉCNICO ☐ UNIVERSITARIO ☐

¿ACTUALMENTE ESTUDIA? SI ◯ NO ◯

¿LOS ESTUDIOS QUE REALIZA SE RELACIONAN CON EL CARGO ACTUAL? SI ◯ NO ◯

II. INFORMACIÓN LABORAL

DEPENDENCIA_____ GRUPO:_____

CARGO U OFICIO:_____

TIEMPO EN EL CARGO: 0 - 4 ☐ 5 - 9 ☐ 10 - 14 ☐ 15 ó más ☐

III INFORMACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN

1. CONTENIDO ESPECÍFICO DEL TRABAJO

	NUNCA	POCAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
1. ¿SU TRABAJO TIENE MUCHAS Y VARIADAS FUNCIONES?	1	2	3	4
2. ¿EL BUEN RENDIMIENTO EN EL TRABAJO IMPLICA RECONOCIMIENTO DE ALGUNA CLASE?	4	3	2	1
3. ¿EXISTE FLEXIBILIDAD EN LA VELOCIDAD O RITMO DE TRABAJO?	4	3	2	1
4. ¿CADA QUIEN ELIGE LA MANERA DE REALIZAR SU TRABAJO?	4	3	2	1
5. ¿EL TIEMPO QUE UTILIZA ES SUFICIENTE PARA REALIZAR SU TRABAJO?	4	3	2	1
6. ¿EL TRABAJO QUE USTED REALIZA ESTA DE ACUERDO CON SUS CAPACIDADES Y CONOCIMIENTOS?	4	3	2	1

REPUBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL

ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACIÓN CUANTITATIVA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOLABORAL

2. GESTIÓN DE PERSONAL

	NUNCA	POCAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
7. ¿EXISTEN MANUALES DE FUNCIONES CLAROS Y ESPECÍFICOS PARA LOS DIFERENTES CARGOS?	4	3	2	1
8. ¿EXISTE INDUCCIÓN AL PERSONAL NUEVO?	4	3	2	1
9. ¿EXISTE CAPACITACIÓN PARA EL CARGO?	4	3	2	1
10. ¿SE IMPARTE CAPACITACIÓN EN AREAS DIFERENTES AL CARGO?	4	3	2	1
11. ¿CUANDO NECESITA UNA ACLARACIÓN RESPECTO AL TRABAJO EL JEFE ESTA DISPUESTO A AYUDARLO?	4	3	2	1
12. ¿SU TRABAJO ES REVISADO Y EVALUADO SOLAMENTE CUANDO FINALIZA?	1	2	3	4
13. ¿SU DESEMPEÑO LABORAL O SUS APORTES SON RECONOCIDOS COMO VALORADOS Y ESTIMULADOS?	4	3	2	1
14. ¿SON FRECUENTES LAS LLAMADAS DE ATENCIÓN POR FALLAS EN EL TRABAJO?	4	3	2	1
15. CADA PERSONA CUENTA CON LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA REALIZAR SU TRABAJO?	4	3	2	1
3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO				
16. CONSIDERA QUE EL TRABAJO ES RIGUROSAMENTE PLANEADO Y ORGANIZADO?	4	3	2	1
17. ES SUFICIENTE EL HORARIO DE TRABAJO PARA DESARROLLAR SUS LABORES?	4	3	2	1
18. DURANTE SU JORNADA DE TRABAJO ESTAN REGLAMENTADAS POR LOS MENOS DOS PAUSAS DE DESCANSO?	4	3	2	1
4. RELACIONES INTERPERSONALES				
19. SE PERMITE HABLAR MIENTRAS TRABAJA?	4	3	2	1
20. SIENTO QUE TRABAJO CON COMPAÑEROS NO CON RIVALES?	4	3	2	1
21. SU TRABAJO LE OBSTACULIZA LA COMUNICACIÓN CON SUS COMPAÑEROS?	1	2	3	4
22. RECIBE Y ENVIA COMUNICACIONES PARA LOS SUPERIORES?	1	2	3	4
23. TRABAJA EN EQUIPO?	4	3	2	1
24. EL PUESTO DE TRABAJO O EL TIPO DE OBLIGACIÓN OBLIGAN A ESTAR AISLADOS?	1	2	3	4
25. CUANDO SE TRABAJA EN GRUPO O CON OTRAS DEPENDENCIAS EXISTE COLABORACIÓN?	4	3	2	1

5. CARGA MENTAL				
	NUNCA	POCAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
25. EL TRABAJO EXIGE SIMULTANEAMENTE VARIAS TAREAS?	1	2	3	4
27. LAS TAREAS SON A SU VEZ COMPLEJAS Y REQUIEREN VELOCIDAD?	1	2	3	4
28. EL TRABAJO DEMANDA UNA ELEVADA CONCENTRACIÓN?	1	2	3	4
29. SU TRABAJO ESPECÍFICO EXIGE DE PRECISIÓN.	1	2	3	4
30. EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO EXIGE UN ALTO GRADO DE DIFICULTAD?	1	2	3	4
31. PARA HACER O REALIZAR SUS TAREAS TIENE UN TIEMPO ESTABLECIDO O PREDETERMINADO?.	1	2	3	4
6. ALTERACIONES PSIQUICAS Y BIOLOGICAS DERIVADAS DEL DESEMPEÑO LABORAL				
32. SUFRE DE DOLOR DE CABEZA?	1	2	3	4
33. SUFRE DE DOLOR DE ESPALDA?	1	2	3	4
34. SIENTE CANSANCIO FÍSICO?	1	2	3	4
35. SIENTE CANSANCIO MENTAL?	1	2	3	4
36. SIENTE PÉRDIDA DE LA MEMORIA?	1	2	3	4
37. LE SUDAN LAS MANOS CON FRECUENCIA?	1	2	3	4
38. RECIENTEMENTE SU MÉDICO LE HA INFORMADO QUE PRESENTA ALTERACIÓN DE LA PRESIÓN ARTERIAL?	1	2	3	4
39. PRESENTA DIFICULTAD PARA DORMIRSE ?	1	2	3	4
40. TIENE ALTERACIONES DEL APETITO?	1	2	3	4
41. SIENTE INSEGURIDAD ?	1	2	3	4
42. SE PUEDE CONCENTRAR EN EL TRABAJO?	1	2	3	4
43. SIENTE TEMOR PERO NO SABE EL POR QUÉ O A QUÉ?	1	2	3	4
44. PRESENTA ALTERACIONES DE LA VOZ?	1	2	3	4
45. SE TORNA AGRESIVO CON FRECUENCIA?	1	2	3	4
46. SUFRE DE DEPRESIÓN?	1	2	3	4
47. SUFRE DE ALTERACIONE SEXUALES?	1	2	3	4
48. HA TENIDO QUE AUSENTARSE EN EL ÚLTIMO AÑO DEL TRABAJO ?	1	2	3	4
49. SE DESMOTIVA FACILMENTE ?	1	2	3	4
50. CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS EN EXCESO ?	1	2	3	4
51. FUMA DEMASIADO?	1	2	3	4
52. INGIERE MEDICAMENTOS PARA TRANQUILIZARSE ?	1	2	3	4
53. SE CONSIDERA UNA PERSONA INQUIETA?	1	2	3	4
54. REALIZA ACTIVIDADES DEPORTIVAS ?	4	3	2	1
56. ACTIVIDADES EN EL TIEMPO LIBRE: _____				
OBSERVACIONES: _____				

2.2.4.2. Niveles de Intervención para factores de Riesgo Psicolaboral: el procedimiento para determinar el nivel de intervención es relacionar con la tabla anterior según el grado de peligrosidad que se establezca cuantitativamente.

Cuadro 14. Niveles de Intervención Factores de Riesgo Psicolaboral

Grado De Peligrosidad	Intervención
Muy bajo	Los factores de Riesgo Psicolaboral serán intervenidos de acuerdo con las prioridades generales de Salud Ocupacional.
BAJO	Los factores de Riesgo Psicolaboral demandan atención progresiva con seguimiento.
MEDIO	Los Factores de Riesgo Psicolaboral exigen atención prioritaria.
ALTO	Los Factores de Riesgo Psicolaboral, exigen corrección inmediata.

Fuente: Documento Técnico Factores de Riesgo Psicolaboral

A continuación se presenta el Panorama de Factores de Riesgo Psicolaboral de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional.

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
SECRETARIA GENERAL

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES PSICOLABORALES O PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO

RIESGO PSICOLABORAL	AGENTES DE RIESGO PSICOLABORAL ESTRESORES	DEPENDENCIA O GRUPO	DIRECTIVO				PROFESIONAL				TÉCNICO				ASISTENCI		
			F	INTERVENCIÓN	M	INTERVENCIÓN	F	INTERVENCIÓN	M	INTERVENCIÓN	F	INTERVENCIÓN	M	INTERVENCIÓN	F	INTERVENCIÓN	M
CONTENIDO DE LA TAREA	SOBRECARGA CUANTITATIVA Y CUALITATIVA	VICEMINISTERIO	13	Medio	14	Medio	15	Medio	14	Medio	14	Medio	15	Medio	14	Medio	14
		SECRETARIA GENERAL	15	Medio	12	Bajo	13	Medio	14	Medio	12	Bajo	13	Medio	12	Bajo	14
		DIRECCIÓN ENTIDADES DESCENTRALIZADAS	0		0		14	Medio	13	Medio	15	Medio	0		0		0
GESTIÓN DE PERSONAL	AMBIGÜEDAD DE ROL, PLANES DE SOCIALIZACIÓN,FORMACIÓN, RELACIONES COOPERATIVAS, FACTORES PROTECTORES, EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	VICEMINISTERIO	24	Medio	24	Medio	24	Medio	21	Medio	21	Medio	19	Medio	17	Bajo	21
		SECRETARIA GENERAL	20	Medio	20	Medio	23	Medio	23	Medio	22	Medio	23	Medio	23	Medio	25
		DIRECCIÓN ENTIDADES DESCENTRALIZADAS	0		0		21	Medio	19	Medio	20	Medio	0		0		0
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	SOBRECARGA CUANTITATIVA, ORGANIZACIÓN TIEMPOS DE TRABAJO.	VICEMINISTERIO	7	Medio	7	Medio	9	Medio	7	Medio	9	Medio	6	Bajo	8	Medio	7
		SECRETARIA GENERAL	12	Alto	6	Bajo	7	Medio	7	Medio	7	Medio	6	Bajo	6	Bajo	8
		DIRECCIÓN ENTIDADES DESCENTRALIZADAS	0		0		7	Medio	7	Medio	7	Medio	0		0		0
RELACIONES INTERPERSONALES	COMUNICACIÓN INFORMAL, COHESIÓN Y CONFLICTO GRUPAL, RELACIONES FUNCIONALES.	VICEMINISTERIO	17	Medio	14	Bajo	15	Medio	14	Bajo	14	Bajo	13	Bajo	11	Bajo	15
		SECRETARIA GENERAL	17	Medio	12	Bajo	14	Bajo	14	Bajo	13	Bajo	13	Bajo	13	Bajo	14
		DIRECCIÓN ENTIDADES DESCENTRALIZADAS	0		0		11	Bajo	15	Medio	14	Bajo	0		0		0
CARGA MENTAL	SOBRECARGA CUANTITATIVA Y CUALITATIVA.	VICEMINISTERIO	17	Medio	19	Alto	17	Medio	18	Medio	17	Medio	18	Medio	17	Medio	19
		SECRETARIA GENERAL	22	Alto	19	Alto	17	Medio	18	Medio	16	Medio	18	Medio	18	Medio	19
		DIRECCIÓN ENTIDADES DESCENTRALIZADAS	0		0		24	Alto	18	Medio	18	Medio	0		0		0
ALTERACIONES PSIQUICAS Y BIOLÓGICAS DERIVADAS DEL DESEMPEÑO LABORAL	EFECTOS SUBJETIVOS, COGNOSCITIVOS, CONDUCTUALES, FISIOLÓGICOS.	VICEMINISTERIO	36	Bajo	42	Bajo	43	Bajo	40	Bajo	43	Bajo	37	Bajo	40	Bajo	38
		SECRETARIA GENERAL	54	Medio	37	Bajo	37	Bajo	40	Bajo	39	Bajo	35	Bajo	38	Bajo	38
		DIRECCIÓN ENTIDADES DESCENTRALIZADAS	0		0		44	Bajo	40	Bajo	41	Bajo	0		0		0

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
GRUPO DESARROLLO TALENTO HUMANO
CONVENCIONES : M= MASCULINO
CONVENCIONES: F= FEMENINO

3. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En todo proceso de Gestión Preventiva de nada valdría la correcta identificación y evaluación de Factores de Riesgo, ni el campo o nivel de afectación si las acciones encaminadas a actuar sobre las causas no son correctas, por eso es tan importante este capítulo.

A continuación se expone el análisis de las condiciones de trabajo de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional que conducen a Estrés ocupacional y a otros problemas de salud y seguridad. Es decir, se fusionan la fase I denominada “Ambiente de Trabajo” con la fase II designada “Funcionarios”.

El análisis se fundamenta en las condiciones psicolaborales que comprenden aspectos del puesto de trabajo (factores Intrínsecos) y del entorno de trabajo (factores extrínsecos), como clima o cultura organizacional, las funciones laborales, las relaciones interpersonales y el diseño y contenido de las tareas, su variedad, significado, alcance y carácter repetitivo entre otras.

3.1. FACTORES INSTRÍNSECOS DE TRABAJO

Primero es necesario aclarar que la relación entre el (Estrés y la actividad) esta referida de forma decisiva con las características individuales y las necesidades de cada funcionario. Los principales factores que influyen son aquellos que determinan el RENDIMIENTO y están relacionados con la motivación y la concentración, que a su vez están acopladas con la disposición, que depende de las habilidades y aptitudes del funcionario.

3.1.1. Contenido específico del trabajo en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional.

Entendido lo anterior y basándonos en las figuras doce, trece, catorce y quince en las cuales se muestran los resultados de Sobrecarga cualitativa, cuantitativa e infracarga, existente en los funcionarios de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional.

Se puede afirmar que tienen un nivel alto de sobrecarga cualitativa y cuantitativa debido a que las exigencias mentales son muy frecuentes, ya que el trabajo exige simultáneamente varias tareas y varias funciones. Ahora bien, el cumplimiento de dichas tareas se ve afectado por la presión de tiempo, la concentración, precisión y velocidad en la toma de decisiones.

La ejecución de diversas tareas, la concentración y la precisión forman un grupo de solicitudes experimentadas por el sistema nervioso central y las operaciones

mentales que están relacionadas con otros aspectos psíquicos: la responsabilidad en la ejecución de tareas y precisión psicomotriz en le manejo de herramientas para el personal operativo de talleres y electromecánica y ebanistería.

La tensión mental es una consecuencia normal del proceso de enfrentarse a la carga mental de trabajo. Las cargas prolongadas o las exigencias de un trabajo demasiado intensas como es el caso de los funcionarios en la Gestión General, pueden llegar a causar a corto plazo situaciones de fatiga y a largo plazo, incluso otras consecuencias como síntomas de estrés y enfermedades laborales, producidas cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes y en cambio es escasa la toma de decisiones del funcionario.

La toma de decisiones es la aptitud del funcionario para controlar sus actividades y la utilización de sus capacidades, no para controlar a otras personas, esta se puede observar en la autoridad sobre las tareas es decir el control socialmente predeterminado sobre aspectos pormenorizados del cumplimiento de las tareas (llamada también autonomía) y en el control sobre el empleo de las capacidades por parte del individuo, también determinada por la variedad o complejidad de las tareas.

Entre las exigencias psicológicas del trabajo “cuánto se trabaja en la Gestión General”, figuran la imposición de plazos de sentencias o resoluciones o la

activación o estimulación mental necesaria para realizar la tarea y las cargas de coordinación en actividades administrativas.

Si bien se necesita un cierto nivel de “exigencias” para aprender cosas nuevas y tener un rendimiento eficaz en el trabajo (es decir, el interés), un nivel demasiado alto es evidentemente perjudicial.

Cuando el control sobre el trabajo es elevado y también son elevadas las demandas psicológicas, pero no abrumadoras como es el caso en la Gestión General, los efectos sobre el comportamiento que se predicen son el aprendizaje y el crecimiento.

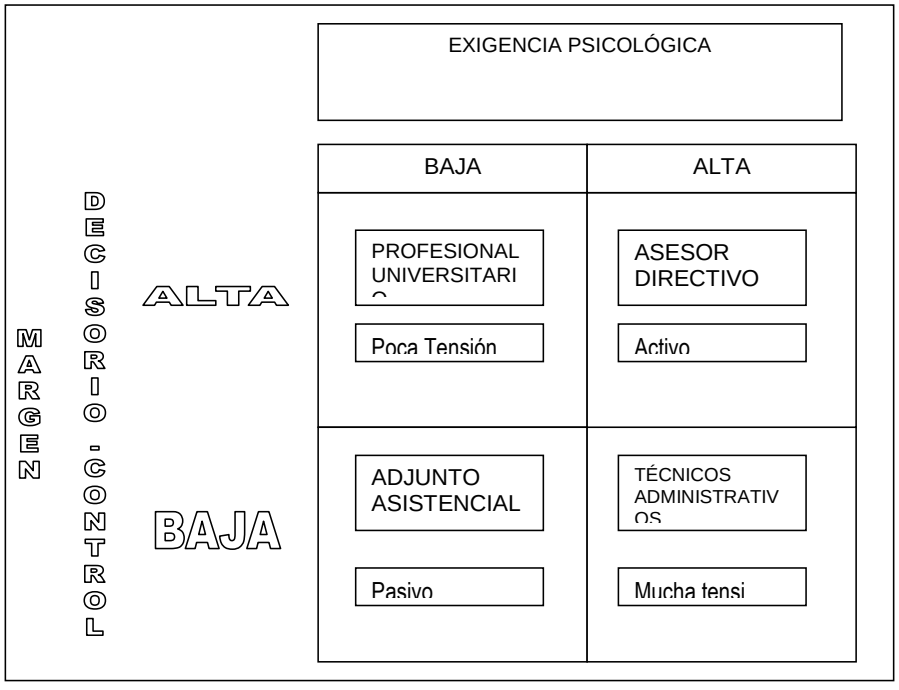
Este tipo de trabajo se califica de “activo”, pues estudios realizados tanto en Suecia como en Estados Unidos han demostrado que estos funcionarios son los más activos al margen de su vida laboral, a pesar de las exigencias del trabajo.

Para este trabajo activo se predice únicamente una tensión psicológica media, pues gran parte de la energía que provocan muchos de los estresores del trabajo (“Retos”) se traducen en acción directa solución eficaz de problemas de manera que queda poca tensión residual que cause trastornos.

Ahora bien, no se puede desconocer el hecho de que las situaciones de escasa exigencia y escaso control provocan un entorno de trabajo muy poco “motivador” que conduce a una pérdida gradual de capacidades adquiridas con anterioridad,

Lo anterior y las características del trabajo en la Gestión General pueden representarse mediante un diagrama de cuatro cuadrantes utilizando las características laborales por niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

Figura 34. Análisis de Tensión en el trabajo de acuerdo al nivel del



En el cuadrante de trabajos activos con un alto nivel de exigencia y de control figuran en la Gestión General el nivel Asesor y Directivo.

En el cuadrante de trabajos pasivos con un bajo nivel de exigencia y control figuran los funcionarios de grado adjunto y asistencial es decir, el personal de estafetas “mensajeros” y servicios Generales.

En el cuadrante de “Mucha Tensión” con un alto grado de exigencia y un bajo nivel de control figuran los técnicos administrativos: secretarias y personal de servicios técnicos.

En el cuadrante de “Poca Tensión” en los que el ritmo lo marca el propio funcionario se encuentra el nivel profesional Universitario y Especializado.

Así pues, los ejecutivos y profesionales tienen un nivel de estrés moderado, no el máximo nivel como suele pensarse popularmente. Aunque sin duda existe el “estrés del Directivo”, debido al alto nivel de exigencia psicológica que acompaña a esos puestos, parece que las recuentes oportunidades de tomar decisiones y de decidir como se realiza el trabajo son un importante moderador de Estrés.

No obstante, está implícito que los ejecutivos podrían reducir su estrés si tomaran menos decisiones y los funcionarios de niveles inferiores estarían mejor si gozaran

de más oportunidades de decidir, de tal modo que todos los grupos saldrían ganando si la capacidad decisoria se distribuyera de manera más equitativa.

3.1.2. Satisfacción Laboral. Ahora bien otro aspecto a ser analizado y que tiene que ver de manera sujeta con el anterior, es la satisfacción laboral; recordando que los factores motivadores o satisfactorios que se refieren al contenido del cargo y a la tarea, producen efectos duraderos de satisfacción y mayor rendimiento.

Como se observa en la figura 22 los funcionarios tienen satisfacción por percepción del oficio que realizan es decir, el conocimiento que tiene el funcionario acerca de la importancia de su cargo dentro de la Institución y las funciones inherentes a él.

3.2. FACTORES EXTRÍNSECOS

Los factores higiénicos o insatisfactorios son las condiciones en las cuales trabaja el funcionario: ambiente, salario, retribuciones sociales, políticas organizacionales, tipo de supervisión, clima organizacional, oportunidades que se dan al personal estos aspectos se analizarán a continuación.

3.2.1. Gestión del talento humano- organización del trabajo- relaciones interpersonales. Los factores Gestión de Personal, organización del trabajo y

relaciones interpersonales se han agrupado debido a que se refieren al funcionamiento administrativo de la Institución la duración de la jornada, la comunicación interpersonal, la capacitación tanto individual como institucional, las posibilidades de ascenso, etc.

Observando las figuras dieciséis a la veintiuno y de la veintitrés a la veintinueve, se puede afirmar que la Gestión General en estos aspectos está bien aunque debe prestar atención a ciertos ítem que reflejó el estudio.

3.2.1.1. Capacitación y Entrenamiento. Los funcionarios son conscientes de los apoyos económicos es decir la inversión que viene haciendo en este aspecto, sin embargo consideran la dificultad a la asistencia a los eventos que se programan, por falta de reemplazo.

La mayoría la importancia de continuar con la temática relativa al crecimiento y desarrollo persona sin dejar de lado el área técnica.

Referente al programa actual de Inducción consideran que debe reevaluarse con el fin de que tenga un cubrimiento de todo el personal y se les facilite la asistencia en tiempo laboral; a sí mismo es importante que al momento de hacer un traslado temporal o definitivo se debe realizar un entrenamiento acerca de las nuevas funciones que van a desempeñar.

Es necesario fomentar el adiestramiento entendido como la adquisición de conocimientos y destrezas, que el funcionario cumpla con sus funciones de forma segura y económica para su salud, evitando posturas viciosas.

Cuando las exigencias y requerimientos del cargo no se ajustan al perfil del funcionario, éste puede percibir una sobrecarga de trabajo que supera sus capacidades e intereses, es fundamental tener cuidado en las políticas de selección de personal.

Cuando las exigencias sobre pasan las capacidades del funcionario la institución debe implementar procesos de capacitación que ayuden a los funcionarios a: desempeñar su trabajo con mayor eficiencia y proporcionar posibilidades de autorrealización, igualmente reducir los conflictos y mejorar las relaciones entre superior y subordinado.

En cuanto a la sobrecarga cualitativa por promociones o por cambios tecnológicos es importante preverlos con antelación, emplear algún tiempo e informar a las personas afectadas.

Mediante la evaluación de desempeño es posible determinar el exceso de tareas o requerimientos del cargo, con el fin de adecuar lo mejor posible este a las condiciones de los funcionarios.

3.2.1.2. Sentido de pertenencia. Se observo un alto sentido de pertenencia a la profesión, oficio e Institución, la población encuestada manifiesta conformidad y gusto con el cargo desempeñado en la Institución siendo reiterativos en afirmar que se sienten orgullosos con la profesión que ostentan.

Además es evidente el apego y el cariño que sienten por la Institución agradeciéndole las oportunidades que les ha brindado para su crecimiento personal y profesional.

3.2.1.3. Relaciones interpersonales. En general se encuentran adecuadas condiciones, pero es evidente que en un ambiente militar el estilo de mando guarda relación estrecha con la personalidad de quien lo ejerce y con las características del grupo de personas al cual se dirige.

En el funcionamiento cotidiano de la Institución tienen lugar distintos estilos de dirección, denominando en algunas ocasiones el estilo de mando autoritario y el democrático o paternalista en otras, según las necesidades o las situaciones que se presenten. Esto implica que las formas de dirección se mezclan unas con otras en el centro de trabajo de la Gestión General del MDN.

Se detectó que para los encuestados es importante dedicar tiempo a sus seres queridos “familiares” así como fomentar un ambiente hogareño cálido, en el que reine el respeto y el buen trato.

3.2.1.4. Tiempos de trabajo. En el caso de la administración de tiempos de trabajo se ve la ausencia de pausas secundarias, la fatiga producto de la sobrecarga mental es acumulativa, la importancia de reposar lo suficiente y contar con una adecuada organización de pausas y descansos para no disminuir el rendimiento laboral.

El tiempo libre la mayoría de los encuestados lo utilizan para dedicarse a las labores domésticas, ya que la mayoría son cabezas de familia. El deporte no se tiene como hábito manifestando no tener tiempo para él. No existe la cultura de actividades artísticas o pasatiempos.

3.2.1.5. El Salario. El salario se convierte en factor de riesgo si es causa de insatisfacción como es éste el caso en la Gestión General; la insatisfacción se puede generar, por ejemplo, si sentimos que no hay un equilibrio entre las actividades que demanda el trabajo y la remuneración que recibe el funcionario por él; si la experiencia, conocimientos y habilidades que posee no están reconocidos, o cuando conocemos casos de funcionarios que realizan actividades del mismo nivel y reciben una remuneración más alta.

3.2.2. Condiciones de Higiene Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional. El entorno físico del trabajo produce unas exigencias sensoriales que afectan la capacidad del funcionario para ver, oír y tocar adecuadamente, y comprende elementos tales como la calidad del aire, la temperatura y la humedad.

Cuando las condiciones de higiene provocan un ajuste deficiente con las necesidades y capacidades de los funcionarios, el resultado son fatiga general y en casos extremos frustración del rendimiento. Estas condiciones pueden conducir al estrés psicológico.

Cuadro 15. Condiciones de higiene Resumen Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional

Factor de Riesgo	Agente de Riesgo	Dependencia	Priorización según valoración PFR.
Físico	Iluminación	DESPACHO MINISTRO-VICEMINISTERIOSECRETARIA GENERAL	1
	Reflexión	Grupo Prestaciones sociales	1
	Ruido	Archivo General	3
Energía Térmica Confort	Calor – Ambiente de Trabajo	Obispado Castrense	5

Fuente: Resultados Diagnóstico de Condiciones de trabajo Gestión General Ministerio de Defensa Nacional “HEATH LAMBERT”

3.2.3. Condiciones Ergonómicas Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional. Los movimientos repetitivos, la exposición a reflejos de pantallas de computadora que obligan a posturas inadecuadas y prolongadas, hacen parte de los riesgos presentes.

Cuadro 16. Condiciones Ergonómicas Resumen Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional

Factor de Riesgo	Agente de Riesgo	Dependencia	Priorización según valoración PFR.
CARGA FÍSICA	Sedestación	DESPACHO MINISTRO-VICEMINISTERIOSECRETARIA GENERAL	2
		Archivo General	2
		Transportes	3
		Prestaciones Sociales	5

Fuente: Resultados Diagnóstico de Condiciones de trabajo Gestión General Ministerio de Defensa Nacional "HEATH LAMBERT

3.2.4. Condiciones de Seguridad. Condiciones inseguras: se presentan pisos en mal estado, divisiones sueltas, tapetes averiados y paredes agrietadas. Lo anterior puede generar riesgos mecánicos cuyos resultados pueden ser caídas, golpes, traumas; de igual manera también repercute en el ambiente laboral y se manifiesta incomodidad y aburrimiento por un ambiente de trabajo desagradable y propenso a accidentes, originando fatiga mental y física, redundando en la baja de los niveles de productividad.

Los espacios físicos no alcanzan para archivar o manejar documentos. Se encontraron condiciones de manejo inseguro de la corriente eléctrica entre las cuales es importante resaltar: Subestación eléctrica obstruida por diferentes objetos y material, cables sueltos, tomas sin tapas, tomas sueltas, tomas sobrecargadas, grecas eléctricas, cables de la CPU sueltos.

4. CONCLUSIONES

El diagnóstico dentro de la presentación de resultados y de análisis es puntual en dirigir su atención a identificar, valorar y priorizar las condiciones de higiene, seguridad, ergonomía y psicolaborales de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional.

Es decir, las causas y/o factores de riesgo relacionados con producir un accidente de trabajo, una enfermedad profesional como el Estrés Ocupacional entre otras; o insatisfacción laboral; agrupados en dos clases de factores: factores intrínsecos o propios del puesto o contenido del trabajo y del funcionario y factores extrínsecos o propios de la Institución.

FACTORES RELACIONADOS CON EL CONTENIDO ESPECÍFICO DEL TRABAJO Y EL FUNCIONARIO

Teniendo en cuenta primero al funcionario (individuo que realiza el trabajo o la labor) y reconociendo que la capacidad de respuesta de las personas es limitada y que esta en función de (la edad, sexo, nivel de aprendizaje, estado civil, personalidad, etc.), el estudio de características individuales nos indica que es una población con promedios normales, en los cuales se observa el predomino del

sexo femenino, la mayoría esta en un rango de edad entre los veintiséis y los cuarenta y cinco años, estado civil casado.

Gran parte de la población se catalogó en nivel profesional y muestran un interés especial por seguir estudiando, lo cual indica un satisfactor de crecimiento laboral relacionado con oportunidades para superarse laboralmente y ser promovidos dentro de la Institución, asimismo, con situaciones en donde el funcionario puede desarrollar sus habilidades, aprender nuevas tareas o adquirir una nueva versión de su profesión, posibilidad de capacitación futura y de adquirir nuevos status.

En cuanto al contenido específico del puesto de trabajo y de la tarea se percibió como estresor fundamental la sobrecarga de trabajo (fatiga general) tanto cualitativa como cuantitativa, expresada en la asignación constante de funciones y tareas que implican en forma creciente mayores exigencias de cumplimiento, calidad, atención y precisión con apremios de tiempo; ahora bien, es necesario aclarar que los anteriores requerimientos están de acuerdo a las capacidades y conocimientos de los funcionarios razón por la cual la subcarga o infracarga de trabajo es mínima.

La sobrecarga mental tiene un impacto multidimensional que determina al menos tres aspectos: uno es el comportamiento del funcionario cuando siente satisfacción con su trabajo a partir de conductas ocupacionales orientadas a la dedicación de tiempo, esfuerzo e iniciativa; dos el bienestar subjetivo y percibido a corto plazo

con las consecuencias que tiene para su salud a largo plazo y tercero los procesos psico-fisiológicos por ejemplo la alteración de presión sanguínea en el trabajo; factores que pueden convertirse a largo plazo en efecto positivo (facilitando por ejemplo la mejora de aptitudes) o negativo (discapacidades o enfermedad).

El estudio deja claro la relación existente entre las exigencias del puesto con la toma de decisiones: Directivos, Asesores y Coordinadores de grupo podrían reducir su estrés si tomarán menos decisiones y los demás niveles (Profesional, técnico, asistencial) estarían mejor si gozaran de más oportunidades de decidir, de tal modo que todos los grupos de trabajo saldrían ganando si la capacidad decisoria se distribuyera de una manera más equitativa.

FACTORES RELACIONADOS CON LA INSTITUCIÓN

Es de recalcar como hallazgo positivo el alto sentido de pertenencia y una alta identificación con la profesión o labor, lo cual se aprecia en las variables: percepción del oficio, contenido del trabajo, pertenencia a la Institución, dedicación a la tarea. Se considera que esta es una fortaleza importante, la cual debe ser tenida en cuenta.

Como estresor organizacional se debe acentuar la ambigüedad de rol, es decir, la falta de claridad en las funciones desempeñadas por el funcionario, dada por la no identificación del alcance y límites del cargo; en la medida en que una persona

conoce claramente el papel que desempeña en la Institución es consciente de sus responsabilidades y objetivos, genera control frente a las demandas del cargo lo que le brinda seguridad, tranquilidad, apego a la Institución y minimiza el Estrés Ocupacional.

Se puede afirmar la falta de un plan de inducción que le brinde acogida al nuevo funcionario y proporcione elementos para facilitar un adecuado desempeño laboral a través de la interacción con el grupo de trabajo. La inexistencia de un plan de reinducción que mantenga actualizados a los funcionarios sobre los cambios ocurridos en el sector defensa y en la Institución.

En cuanto a las condiciones de Higiene los factores de riesgo más representativos en las tareas de oficina son: en la valoración cualitativa en iluminación se encontraron bajos niveles de la misma; cabe citar, que esta relacionado con el tipo de labor que se realiza (lectura y elaboración de documentos), puede generar fatiga visual y bajo rendimiento laboral.

Se presentan deslumbramientos a causa de la reflexión de la luz sobre los vídeo termínales, esto ocasiona cansancio visual, disminución de la agudeza visual, dolores de cabeza y fatiga.

En la valoración cualitativa de energía térmica se encontró en el ambiente disconfort térmico por calor debido a falta de ventilación y espacios cerrados sin

ventanas, estos factores, pueden llegar a incidir de manera negativa sobre el funcionario y se podría presentar una disminución en el rendimiento del trabajo por somnolencia.

De manera cualitativa se encontró disconfort ambiental originado por el ruido causado por los ventiladores, los radios de los compañeros de trabajo y la fotocopiadora.

En cuanto a las condiciones ergonómicas se puede aseverar lo siguiente: los movimientos repetitivos, la exposición a reflejos de pantallas de computadora que obligan a posturas inadecuadas y prolongadas hacen parte de los riesgos presentes.

Por último, de manera genérica en cuanto las condiciones de seguridad; se presentan pisos en mal estado, divisiones sueltas, tapetes averiados y paredes agrietadas, esto puede generar riesgos mecánicos cuyos resultados pueden ser caídas, golpes, traumas; de igual manera también repercute en el ambiente laboral y se manifiesta como incomodidad y aburrimiento por un contexto de trabajo desagradable y propenso a accidentes, originando fatiga mental y física, redundando en la baja de niveles de productividad.

Factores de Riesgo Locativo en cuanto a orden y aseo aparecen procesos desordenados de trabajo: los espacios físicos no alcanzan para archivar o manejar

documentos ocasionando daño de información por falta de espacio para archivo, pérdida de tiempo y desorden.

Factor de riesgo eléctrico se encontraron condiciones de manejo inseguro de la corriente eléctrica entre las cuales es importante resaltar: subestación eléctrica obstruida por diferentes objetos y material, cables sueltos, tomas sin tapas, tomas sueltas, tomas sobrecargadas, cables CPU sueltos. Los anteriores pueden ocasionar daños a equipos, caídas golpes, lesiones de considerable severidad.

Factor de Riesgo Químico presencia de material particulado, como consecuencia de la manipulación de documentos en los archivos.

Ahora bien en la sección de transportes-almacén y carpintería predominan las siguientes condiciones de higiene, por la clase de trabajo que en esta zona se realiza, adicionalmente el ruido generado por los equipos.

Por almacenamiento de solventes, pegantes, pinturas en áreas no ventiladas en el taller de carpintería se puede generar una explosión o incendio. Presencia de radiaciones ionizantes en el proceso de soldadura eléctrica sección transportes.

Condiciones ergonómicas en el taller de carpintería, almacén, taller de mecánica y conductores se presentan posiciones y sobre esfuerzos por manipulación de

materiales pesados, hábitos posturales inadecuados, posiciones estáticas y prolongadas.

Condiciones de Seguridad, el riesgo mecánico: teniendo en cuenta que en la Secretaria General Sección Transportes, no se les puede acoplar guardas de seguridad por lo obsoletas (sinfín, sierra circular, torno), se debe tener en cuenta la Resolución 2400 artículo 274 que habla de las medidas para resguardar adecuadamente el punto de operación de las máquinas.

Espacios reducidos, áreas de las máquinas sin demarcar produciendo riesgo locativo, se presenta riesgo químico por el material particulado (aserrín) vapores de las pinturas almacenadas y en el proceso de pintura.

La identificación de las anteriores condiciones o factores de riesgo generan la necesidad de formular un Programa de Salud Ocupacional en sus ramas de Seguridad Industrial, Higiene Industrial y Medicina Preventiva y del trabajo para la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional y justifica la importancia de implementar medidas de control a factores de riesgo, que afectan el rendimiento laboral así como la necesidad de sensibilizar en cultura de Salud Ocupacional a la entidad, de acuerdo con las normas vigentes, emitidas y evaluadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad social.

5. RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS

La percepción que tienen los funcionarios de la gestión general acerca de sus condiciones de trabajo y la percibida por la estudiante pasante de la institución en general, permite antes de iniciar con las recomendaciones realizar la siguiente sugerencia:

Diseñar una estrategia de divulgación de la Salud Ocupacional en la Gestión General que permita crear una cultura en el tema de manera escalonada, es decir, empezando por concientizar y comprometer a los altos mandos indicándoles los principios, fundamentos, ventajas e implicaciones legales que en materia de Salud Ocupacional tienen como empleadores.

Lo anterior sabiendo que para el caso del Ministerio de Defensa Nacional, la ley no discrimina entre militar o civil, ley 100/93 o Decreto 1214 de 1990, lo que obliga a que todo trabajador sin importar su calidad, se encuentre amparado y protegido por su empleador a través del área de Salud Ocupacional, que deberá cumplir funciones tales como: creación y desarrollo de los programas de Salud Ocupacional que deben establecerse en todo lugar de trabajo, los cuales deben estar sujetos a los siguientes requisitos mínimos:

(a) El programa será de carácter permanente

(b) El programa será constituido por cuatro elementos básicos:

- Actividades de Medicina Preventiva
- Actividades de Medicina del Trabajo
- Actividades de Higiene y Seguridad Industrial
- Funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional

Concientizados los altos mandos de la necesidad de crear un área que diseñe e implemente un Programa de Salud Ocupacional se destinarán los recursos humanos, físicos y financieros para el desarrollo y cumplimiento de las siguientes recomendaciones:

Crear mediante acto administrativo, puede ser mediante una directiva permanente en Salud Ocupacional que proporcione los lineamientos generales establecidos por los altos mandos, Secretaría General y permitan orientar el curso de acción de unos objetivos para determinar las características y alcances del Programa de Salud Ocupacional para la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional.

Según el Diagnóstico de Condiciones de Trabajo realizado el programa de Salud Ocupacional debe intervenir los factores de Riesgo Psicolaboral de manera prioritaria, ya que el nivel de peligrosidad es medio en las categorías valoradas razón por la cual se recomienda:

Mediante una estrategia de trabajo en equipo con las áreas de: Selección-vinculación, Desarrollo Organizacional, Capacitación y Bienestar el área de Salud Ocupacional elaborará planes preventivos conjuntos para minimizar el estrés Ocupacional de los Funcionarios de la Gestión General de la siguiente manera:

- Salud Ocupacional – Selección y Vinculación:

Es fundamental tener cuidado en las políticas de selección y vinculación del personal con el fin de evitar que las exigencias y requerimientos del cargo no se ajusten al perfil del interesado en ocupar la vacante, ya que este puede percibir una sobrecarga de trabajo cualitativa que supere sus capacidades e intereses y ocasionarle a corto plazo fatiga mental y a largo plazo estrés ocupacional, insatisfacción mal desempeño.

Previamente a la asignación de un puesto de trabajo es necesario evaluar los factores de vulnerabilidad ante el estrés Ocupacional.

Revisar el sistema de evaluación del desempeño con el fin de optimarlo de tal manera que se convierta en un mecanismo eficaz de retroinformación sobre el trabajo, de estímulo por el buen rendimiento, de estrechamiento de las relaciones entre jefes y colaboradores.

- Salud Ocupacional – Desarrollo Organizacional

Certificar que la carga de trabajo es adecuada, tanto cualitativa como cuantitativamente a las capacidades y recurso disponibles para el funcionario mediante estudios de organización y métodos así que se recomienda lo siguiente:

Retomar y actualizar los manuales de funcionales por dependencias y por grupos de trabajo para una mejor claridad y desarrollo Organizacional.

Diseñar la tarea de modo que sea significativa y estimulante.

La tarea debe dar la oportunidad al uso de destrezas del funcionario.

Definir claramente rol y responsabilidades de cada puesto e informarlo claramente a quienes les sirvan.

La Institución viene trabajando en el levantamiento y mejoramiento de procesos y procedimientos, lo cual facilita la inclusión del equipo de Salud Ocupacional en esa actividad.

- Salud Ocupacional – Capacitación

INDUCCIÓN:

Actualizar y evaluar los programas de inducción procurando brindarle acogida al nuevo funcionario y proporcionarle elementos para facilitar un adecuado desempeño laboral a través de la interacción con el Grupo de Trabajo.

Elaborar un programa de inducción y entrenamiento específico en riesgos profesionales, así como un manual de normas en seguridad que dará a conocer a los empleados.

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Diseñar un proceso de gestión de formación y capacitación basado en la identificación mediante el uso de diversos instrumentos de las áreas y temas sobre los cuales se requiere capacitar a los servidores públicos de la Gestión General durante un tiempo determinado para el cumplimiento de la misión Institucional.

Al proceso de formación y capacitación se recomienda darle un enfoque de Gestión de cambio Organizacional que diseñe, promueva, implemente y de seguimiento a los elementos de las habilidades gerenciales mediante un estilo de dirección participativa en la Gestión General, en el cual converja el desarrollo del

proceso con el de las personas facilitando el crecimiento institucional y personal, base fundamental para generar una gestión integral y mejoramiento de procesos.

Entendido lo anterior el servidor público del Ministerio de Defensa Nacional propiciara una cultura de gestión que supere el paradigma burocrático basado en el formalismo, la rigidez, la fragmentación y subordinación para la toma de decisiones y que posibilite la adaptación al cambio y el mejoramiento permanente de los procesos y de los servicios que presta la entidad así:

a) Prepararlos para asumir un comportamiento Gerencial: es decir ser aptos para analizar y valorar el servicio que ofrecen, adecuar sus estrategias y acciones a las demandas del entorno, minimizar el estrés ocupacional; ser comprensivos y capaces de escuchar y diagnosticar los problemas con antelación y gerenciar sus propios proyectos.

   Para esto se sugiere desarrollar en los servidores públicos habilidades para planear su trabajo, organizar y administrar eficientemente los recursos públicos; adelantar el control integral de sus responsabilidades y proponer alternativas de solución para afrontar los cambios que se presenten.

b) Formar servidores para ejercer liderazgo: pues un nuevo reto para los servidores públicos responsables de la conducción de Grupos de trabajo es la de propender por nuevas formas en la dinámica Organizacional de manera que

se transformen las relaciones y practicas cotidianas entre las directivas y los ejecutores.

Con estilos de liderazgo apropiados se puede incidir en los niveles de productividad y competitividad de la Entidad.

c) Prepararlos para el trabajo en equipo lo que implica que el servidor sea capaz de someter a crítica constructiva los supuestos propios y los ajenos, tener capacidad para construir metas colectivamente y comprometerse en forma efectiva con la búsqueda de las mismas.

d) Desarrollar conocimientos y habilitarlos para el análisis y mejoramiento de procesos administrativos y técnicos lo cual exige el conocer la organización, manejar técnicas y metodológicas que permitan identificar deficiencias en la prestación de los servicios y proponer alternativas de mejoramiento.

e) Fortalecer competencias laborales específicas de manera que el servidor logre altos niveles de eficiencia en el desempeño de su función y a la vez se capacite para sumir nuevas responsabilidades y para ampliar el ámbito de su especialización hacia otros espacios laborales.

Otro enfoque importante y que se sugiere es trabajar el aspecto de formación desde una perspectiva de ética pública entendiendo que para el ejercicio democrático de su servicio, el funcionario de la Gestión General debe tener clara

conciencia de su responsabilidad con lo público, identificando el bienestar colectivo como la racionalidad que debe servir de base para sus actuaciones.

(a) Dar continuidad al programa de cultura Organizacional con el ánimo de afianzar la filosofía y valores corporativos aprovechando el gran sentimiento de pertenencia y sentido de permanencia en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional.

(b) Redescubrir y afianzar valores comunes para el desempeño en el servicio público, tales como el respeto por lo público; la responsabilidad por acciones de los servicios y los recursos a su cargo; la seguridad en la toma de decisiones; es decir, basarse en el código de ética que contenga los valores que la entidad considerando lo necesario para lograr la eficiencia y la calidad en la prestación del servicio.

Ahora bien, es necesario recomendar que dentro del proceso de Capacitación y Formación se realicen actividades encaminadas a proporcionar al funcionario los conocimientos y destrezas, así como los cambios de actividad y comportamientos necesarios para desempeñar su labor asegurando la protección de la Salud e integridad física y emocional cuyo lema central sea la “Promoción de la Calidad de Vida en el Trabajo” como se relaciona a continuación:

Diseñar e implementar un programa denominado “Jornadas de Calidad de Vida Laboral” para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y el fortalecimiento del ambiente laboral como uno de los objetivos principales que tiene la Salud Ocupacional en las organizaciones.

Las anteriores Jornadas de Calidad de Vida Laboral están constituidas por tres actividades:

La primera denominada “Relaciones Interpersonales – Comunicación Efectiva”: este encuentro estará orientado a generar integración en el área de trabajo, fortaleciendo las relaciones interpersonales y la comunicación efectiva, con el propósito de elevar la productividad, la efectividad en los procesos y el mejoramiento en los diferentes canales de comunicación.

Además estará orientado al reconocimiento del otro como persona y a la resolución efectiva de los conflictos.

La segunda “Equipo de Alto Rendimiento”: esta capacitación estará dirigida al fortalecimiento del trabajo en equipo. Por medio de actividades de acción-participación y trabajar aspectos básicos para trabajar efectivamente en grupo.

Y la tercera actividad “Manejo y Control del Estrés laboral”: busca generar un espacio lúdico-participativo, en donde los participantes conozcan las diferentes

técnicas de relajación que existen y practiquen ejercicios de gimnasia psicolaboral para que se conviertan en herramientas útiles para cada uno de ellos estimulando su creatividad y ajusten estas técnicas a sus necesidades y así logren controlar y disminuir el estrés laboral.

Lo anterior busca fomentar una cultura preventiva en riesgos profesionales de orden técnico, ambiental y psicolaboral, mediante el Plan Integrado de Capacitación y Educación en Riesgos Profesionales, el cual se complementa mediante oficio No MDDAGDTH-SS-590 referente a la solicitud de temas de Capacitación en apoyo de la Firma SURATEP con los cuales no sólo se busca intervenir los factores de riesgo psicolaboral, ergonómicos entre otros.

Otro punto importante es la creación de un plan de Preparación para Emergencia: Desarrollar diferentes acciones orientadas al control de situaciones de emergencia, con competencias repartidas en las diferentes dependencias, la idea es promover un cambio de actitud en los altos mandos y funcionarios orientado a crear una cultura preventiva, fundamentada en la necesidad de controlar y manejar en forma organizada las condiciones laborales causantes de desastres con el fin de disminuir la siniestralidad proteger la salud de los funcionarios y bienes materiales de la Institución.

Paralelo al anterior plan es importante resaltar en todas las dependencias de la Gestión General, la carencia de todo tipo de señalización. Se debe empezar por

delimitar áreas de circulación, maquinaria en talleres, señalar las precauciones que deben tenerse n el manejo de ciertas máquinas y equipos. Indicar donde se encuentran los equipos de protección contra incendio, primeros auxilios, salidas de emergencias, servicios sanitarios, áreas de descanso, etc.

Plan de personal de servicios: se trata de un grupo bastante heterogéneo (servicios generales, talleres de servicio automotriz, estación de servicio, carpintería, jardinería, arreglos eléctricos), cuya característica común es la realización de tareas manuales y de manejo de instalaciones que implican no sólo riesgo por carga física sino otros tipos de riesgo: Trabajos de altura, manejo de maquinas, contactos térmicos y eléctricos.

Los planes en este campo deben desarrollarse por grupos de tareas homogéneas e ir destinados a la formación del personal y el control de las situaciones de riesgo, se recomienda ofrecer un especial trámite a los elementos de protección personal para estos grupos por medio de la creación de un Manual de especificación, dotación y mantenimiento de elementos de protección personal para estos grupos de trabajo.

Con respecto a la valoración realizada en el Panorama de Factores de Riesgo efectuado por la compañía Corredores de Seguros HEATH LAMBERT, esta debe ser reconsiderada debido a una deficiente interpretación de la Guía Técnica Colombiana GTC 45 la cual define que: en cuanto a las técnicas de valoración de

agentes causantes de enfermedad (Higiene Industrial) se realizan cualitativamente, diferente a las empleadas en agentes causantes de accidentes de trabajo (Seguridad Industrial) que se realizan cuantitativamente, ver anexos A y B.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR, BOTERO, JAIRO. ADMINISTRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS
Profesionales. Medellín: Impresiones Quirama, octubre, 1996.

GODOY, Sedanno Martha Jeanete y VEGA Jutinico Aldemar. Factores de Riesgos Psicosociales, Organización y Condiciones de trabajo. Bogotá: Libres y Libros, 1996. P. 9-12,48.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Guía para el Diagnóstico de Condiciones de Trabajo o Panorama de Factores de Riesgo. Santafé de Bogotá, D.C: ICONTEC, 1997. 1p.:il.GTC 45.

INSTITUTO DEL SEGURO SOCIAL. Administradora de riesgos profesionales. Factores de Riesgo Psicosocial. Documento técnico. Bogotá: Libres y libros, diciembre 1996. P.10-103.

KALIMO, R y Otros. Los factores Psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS, 1988.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD. Decreto ley 1295. Santafé de Bogotá: 1994.

_____. Decreto ley 100. Santafé de Bogotá: 1993.

_____. Resolución 1016. Santafé de Bogotá: 1989.

_____. Resolución 2013. Santafé de Bogotá: 1986.

_____. Decreto ley 614. Santafé de Bogotá: 1984.

NEFFA, Julio Cesar. ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?. Propuesta de una nueva perspectiva. Buenos Aires, Argentina: Hvmanitas_ceil, 1998.p.76-91.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO y ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Novena reunión, factores Psicosociales en el trabajo; naturaleza incidencia y prevención. Ginebra: Alfaomega S.A., 1992.

ROMERO, Oswaldo. Estrés Ocupacional y Seguridad: una revisión e implicaciones para la investigación y la práctica. Colombia (Bogotá). En: Iberoamericana de psicología Ocupacional. Vol. 10. No 2.(1995); p. 83-91.

TORO, Fernando y CABRERA, Hernán. Desempeño y productividad. Contribuciones de la psicología ocupacional. Medellín: CINCEL ltda, 1990; p.370.

ANEXO A. ESCALAS PARA LA VALORACIÓN DE FACTORES DE RIESGO QUE GENERAN ACCIDENTES DE TRABAJO

Valor	**Consecuencias(*)**
10	Muerte o daños mayores a 400 millones de pesos**
6	Lesiones incapacitantes permanentes y/o daños entre 40 y339 millones de pesos.
4	Lesiones con incapacidades no permanentes y/o daños hasta 360 millones de pesos
1	Lesiones con heridas leves, contusiones, golpes y/o pequeños daños económicos.

Valor	**Probabilidad**
10	Es el resultado más probable y esperado si la situación de riesgo tiene lugar.
7	Es completamente posible, nada extraño. Tiene una probabilidad de actualización del 50%.
4	Seria una coincidencia rara. Tiene una probabilidad de actualización del 20%.
1	Nunca ha sucedido en muchos años de exposición al riesgo, pero es concebible. Probabilidad del 5%.

Valor	**Tiempo de Exposición**
10	La situación de riesgo ocurre continuamente o muchas veces al día.
6	Frecuentemente o una vez al día.
2	Frecuentemente o una vez por semana.
1	Frecuentemente posible

(*) Para establecer estos valores se toma como base el capital de la empresa.
(**) La tabla esta tomada para una empresa cuyo capital es 400 millones de pesos.

Si la empresa objeto de análisis tiene un capital mayor o menor a 400 millones de pesos se debe tener en cuenta para los resultados que arrojen se ajusten a la realidad de la empresa.

Fuente: GUÍA TÉCNICA COLOMBIANA G.T.C 45.

ANEXO B. ESCALAS PARA LA VALORACIÓN DE RIESGOS QUE GENERAN ENFERMEDAD PROFESIONAL

FACTOR DE RIESGO	GRADO	INTERPRETACIÓN
ILUMINACIÓN	ALTO	Ausencia de luz natural o deficiencia de luz artificial con sombras evidentes y dificultad para leer.
	MEDIO	Percepción de algunas sombras al ejecutar una actividad (escribir)
	BAJO	Ausencia de sombras

FACTOR DE RIESGO	GRADO	INTERPRETACIÓN
RUIDO	ALTO	No escuchar una conversación a tono normal a una distancia entre 40cm-50cm.
	MEDIO	Escuchar la conversación a una distancia de 2m en tono normal
	BAJO	No hay dificultad para escuchar una conversación a tono normal a más de 2m.

FACTOR DE RIESGO	GRADO	INTERPRETACIÓN
RADIACIONES IONIZANTES	ALTO	Exposición frecuente (Una vez por jornada o turno o más).
	MEDIO	Ocasionalmente y /o vecindad.
	BAJO	Rara vez, casi nunca sucede la exposición.

FACTOR DE RIESGO	GRADO	INTERPRETACIÓN
RADIACIONES NO IONIZANTES	ALTO	Seis horas o más de exposición por jornada o turno.
	MEDIO	Entre dos y seis horas por jornada o turno
	BAJO	Menos de 2 horas por jornada o turno

REPUBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL

ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACIÓN CUANTITATIVA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOLABORAL

INSTRUCTIVO:

A continuación le formularemos una serie de preguntas a nivel personal y acerca de las condiciones de su trabajo; le solicitamos ser lo más sincero (a) posible. Nos interesa su opinión con el único objetivo de mejorar para que su labor sea más gratificante.
La información que usted nos facilite es muy importante y será estrictamente confidencial, le agradecemos de antemano su colaboración. Por favor maque con una "X" la casilla que usted considere.

I. DATOS GENERALES

SEXO: MASCULINO ☐ FEMENINO ☐

EDAD: 18 - 25 ☐ 26 - 35 ☐ 36 - 45 ☐ 46 ó más ☐

ESTADO CIVIL: CASADO: ☐ SOLTERO: ☐ VIUDO: ☐ SEPARADO: ☐ UNIÓN LIBRE: ☐ No DE PERSONAS A CARGO ☐

ÚLTIMOS ESTUDIOS REALIZADOS

PRIMARIA COMPLETA ☐ PRIMARIA INCOMPLETA ☐
SECUNDARIA COMPLETA ☐ SECUNDARIA INCOMPLETA ☐
TÉCNICO ☐ UNIVERSITARIO ☐

¿ACTUALMENTE ESTUDIA? SI ◯ NO ◯

¿LOS ESTUDIOS QUE REALIZA SE RELACIONAN CON EL CARGO ACTUAL? SI ◯ NO ◯

II. INFORMACIÓN LABORAL

DEPENDENCIA_____ GRUPO:_____

CARGO U OFICIO:_____

TIEMPO EN EL CARGO: 0 - 4 ☐ 5 - 9 ☐ 10 - 14 ☐ 15 ó más ☐

III INFORMACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN

1. CONTENIDO ESPECÍFICO DEL TRABAJO

	NUNCA	POCAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
1. ¿SU TRABAJO TIENE MUCHAS Y VARIADAS FUNCIONES?	1	2	3	4
2. ¿EL BUEN RENDIMIENTO EN EL TRABAJO IMPLICA RECONOCIMIENTO DE ALGUNA CLASE?	4	3	2	1
3. ¿EXISTE FLEXIBILIDAD EN LA VELOCIDAD O RITMO DE TRABAJO?	4	3	2	1
4. ¿CADA QUIEN ELIGE LA MANERA DE REALIZAR SU TRABAJO?	4	3	2	1
5. ¿EL TIEMPO QUE UTILIZA ES SUFICIENTE PARA REALIZAR SU TRABAJO?	4	3	2	1
6. ¿EL TRABAJO QUE USTED REALIZA ESTA DE ACUERDO CON SUS CAPACIDADES Y CONOCIMIENTOS?	4	3	2	1

REPUBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL

ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACIÓN CUANTITATIVA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOLABORAL

2. GESTIÓN DE PERSONAL

	NUNCA	POCAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
7. ¿EXISTEN MANUALES DE FUNCIONES CLAROS Y ESPECÍFICOS PARA LOS DIFERENTES CARGOS?	4	3	2	1
8. ¿EXISTE INDUCCIÓN AL PERSONAL NUEVO?	4	3	2	1
9. ¿EXISTE CAPACITACIÓN PARA EL CARGO?	4	3	2	1
10. ¿SE IMPARTE CAPACITACIÓN EN AREAS DIFERENTES AL CARGO?	4	3	2	1
11. ¿CUANDO NECESITA UNA ACLARACIÓN RESPECTO AL TRABAJO EL JEFE ESTA DISPUESTO A AYUDARLO?	4	3	2	1
12. ¿SU TRABAJO ES REVISADO Y EVALUADO SOLAMENTE CUANDO FINALIZA?	1	2	3	4
13. ¿SU DESEMPEÑO LABORAL O SUS APORTES SON RECONOCIDOS COMO VALORADOS Y ESTIMULADOS?	4	3	2	1
14. ¿SON FRECUENTES LAS LLAMADAS DE ATENCIÓN POR FALLAS EN EL TRABAJO?	4	3	2	1
15. CADA PERSONA CUENTA CON LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA REALIZAR SU TRABAJO?	4	3	2	1
3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO				
16. CONSIDERA QUE EL TRABAJO ES RIGUROSAMENTE **PLANEADO Y ORGANIZADO?**	4	3	2	1
17. ES SUFICIENTE EL HORARIO DE TRABAJO PARA DESARROLLAR SUS LABORES?	4	3	2	1
18. DURANTE SU JORNADA DE TRABAJO ESTAN REGLAMENTADAS POR LOS MENOS DOS PAUSAS DE DESCANSO?	4	3	2	1
4. RELACIONES INTERPERSONALES				
19. SE PERMITE HABLAR MIENTRAS TRABAJA?	4	3	2	1
20. SIENTO QUE TRABAJO CON COMPAÑEROS NO CON RIVALES?	4	3	2	1
21. SU TRABAJO LE OBSTACULIZA LA COMUNICACIÓN CON SUS COMPAÑEROS?	1	2	3	4
22. RECIBE Y ENVIA COMUNICACIONES PARA LOS SUPERIORES?	1	2	3	4
23. TRABAJA EN EQUIPO?	4	3	2	1
24. EL PUESTO DE TRABAJO O EL TIPO DE OBLIGACIÓN OBLIGAN A ESTAR AISLADOS?	1	2	3	4
25. CUANDO SE TRABAJA EN GRUPO O CON OTRAS DEPENDENCIAS EXISTE COLABORACIÓN?	4	3	2	1

5. CARGA MENTAL				
	NUNCA	POCAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
26. EL TRABAJO EXIGE SIMULTANEAMENTE VARIAS TAREAS?	1	2	3	4
27. LAS TAREAS SON A SU VEZ COMPLEJAS Y REQUIEREN VELOCIDAD?	1	2	3	4
28. EL TRABAJO DEMANDA UNA ELEVADA CONCENTRACIÓN?	1	2	3	4
29. SU TRABAJO ESPECÍFICO EXIGE DE PRECISIÓN.	1	2	3	4
30. EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO EXIGE UN ALTO GRADO DE DIFICULTAD?	1	2	3	4
31. PARA HACER O REALIZAR SUS TAREAS TIENE UN TIEMPO ESTABLECIDO O PREDETERMINADO?.	1	2	3	4
6. ALTERACIONES PSIQUICAS Y BIOLOGICAS DERIVADAS DEL DESEMPEÑO LABORAL				
32. SUFRE DE DOLOR DE CABEZA?	1	2	3	4
33. SUFRE DE DOLOR DE ESPALDA?	1	2	3	4
34. SIENTE CANSANCIO FÍSICO?	1	2	3	4
35. SIENTE CANSANCIO MENTAL?	1	2	3	4
36. SIENTE PÉRDIDA DE LA MEMORIA?	1	2	3	4
37. LE SUDAN LAS MANOS CON FRECUENCIA?	1	2	3	4
38. RECIENTEMENTE SU MEDICO LE HA INFORMADO QUE PRESENTA ALTERACIÓN DE LA PRESIÓN ARTERIAL?	1	2	3	4
39. PRESENTA DIFICULTAD PARA DORMIRSE?	1	2	3	4
40. TIENE ALTERACIONES DEL APETITO?	1	2	3	4
41. SIENTE INSEGURIDAD?	1	2	3	4
42. SE PUEDE CONCENTRAR EN EL TRABAJO?	1	2	3	4
43. SIENTE TEMOR PERO NO SABE EL POR QUÉ O A QUÉ?	1	2	3	4
44. PRESENTA ALTERACIONES DE LA VOZ?	1	2	3	4
45. SE TORNA AGRESIVO CON FRECUENCIA?	1	2	3	4
46. SUFRE DE DEPRESIÓN?	1	2	3	4
47. SUFRE DE ALTERACIONE SEXUALES?	1	2	3	4
48. HA TENIDO QUE AUSENTARSE EN EL ÚLTIMO AÑO DEL TRABAJO?	1	2	3	4
49. SE DESMOTIVA FACILMENTE?	1	2	3	4
50. CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS EN EXCESO?	1	2	3	4
51. FUMA DEMASIADO?	1	2	3	4
52. INGIERE MEDICAMENTOS PARA TRANQUILIZARSE?	1	2	3	4
53. SE CONSIDERA UNA PERSONA INQUIETA?	1	2	3	4
54. REALIZA ACTIVIDADES DEPORTIVAS?	4	3	2	1
55. ACTIVIDADES EN EL TIEMPO LIBRE: _____				
OBSERVACIONES: _____				

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
SECRETARIA GENERAL

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES PSICOLABORALES O PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO

RIESGO PSICOLABORAL	AGENTES DE RIESGO PSICOLABORAL ESTRESORES	DEPENDENCIA O GRUPO	DIRECTIVO				PROFESIONAL				TÉCNICO				ASISTENCI		
			F	INTERVENCIÓN	M	INTERVENCIÓN	F	INTERVENCIÓN	M	INTERVENCIÓN	F	INTERVENCIÓN	M	INTERVENCIÓN	F	INTERVENCIÓN	M
CONTENIDO DE LA TAREA	SOBRECARGA CUANTITATIVA Y CUALITATIVA	VICEMINISTERIO	13	Medio	14	Medio	15	Medio	14	Medio	14	Medio	15	Medio	14	Medio	14
		SECRETARIA GENERAL	15	Medio	12	Bajo	13	Medio	14	Medio	12	Bajo	13	Medio	12	Bajo	14
		DIRECCIÓN ENTIDADES DESCENTRALIZADAS	0		0		14	Medio	13	Medio	15	Medio	0		0		0
GESTIÓN DE PERSONAL	AMBIGÜEDAD DE ROL, PLANES DE SOCIALIZACIÓN,FORMACIÓN RELACIONES COOPERATIVAS, FACTORES PROTECTORES, EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	VICEMINISTERIO	24	Medio	24	Medio	24	Medio	21	Medio	21	Medio	19	Medio	17	Bajo	21
		SECRETARIA GENERAL	20	Medio	20	Medio	23	Medio	23	Medio	22	Medio	23	Medio	23	Medio	25
		DIRECCIÓN ENTIDADES DESCENTRALIZADAS	0		0		21	Medio	19	Medio	20	Medio	0		0		0
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	SOBRECARGA CUANTITATIVA, ORGANIZACIÓN TIEMPOS DE TRABAJO.	VICEMINISTERIO	7	Medio	7	Medio	9	Medio	7	Medio	9	Medio	6	Bajo	8	Medio	7
		SECRETARIA GENERAL	12	Alto	6	Bajo	7	Medio	7	Medio	7	Medio	6	Bajo	6	Bajo	8
		DIRECCIÓN ENTIDADES DESCENTRALIZADAS	0		0		7	Medio	7	Medio	7	Medio	0		0		0
RELACIONES INTERPERSONALES	COMUNICACIÓN INFORMAL, COHESIÓN Y CONFLICTO GRUPAL, RELACIONES FUNCIONALES.	VICEMINISTERIO	17	Medio	14	Bajo	15	Medio	14	Bajo	14	Bajo	13	Bajo	11	Bajo	15
		SECRETARIA GENERAL	17	Medio	12	Bajo	14	Bajo	14	Bajo	13	Bajo	13	Bajo	13	Bajo	14
		DIRECCIÓN ENTIDADES DESCENTRALIZADAS	0		0		11	Bajo	15	Medio	14	Bajo	0		0		0
CARGA MENTAL	SOBRECARGA CUANTITATIVA Y CUALITATIVA.	VICEMINISTERIO	17	Medio	19	Alto	17	Medio	18	Medio	17	Medio	18	Medio	17	Medio	19
		SECRETARIA GENERAL	22	Alto	19	Alto	17	Medio	18	Medio	16	Medio	18	Medio	18	Medio	19
		DIRECCIÓN ENTIDADES DESCENTRALIZADAS	0		0		24	Alto	18	Medio	18	Medio	0		0		0
ALTERACIONES PSIQUICAS Y BIOLÓGICAS DERIVADAS DEL DESEMPEÑO LABORAL	EFECTOS SUBJETIVOS, COGNOSCITIVOS, CONDUCTUALES, FISIOLÓGICOS.	VICEMINISTERIO	36	Bajo	42	Bajo	43	Bajo	40	Bajo	43	Bajo	37	Bajo	40	Bajo	38
		SECRETARIA GENERAL	54	Medio	37	Bajo	37	Bajo	40	Bajo	39	Bajo	35	Bajo	38	Bajo	38
		DIRECCIÓN ENTIDADES DESCENTRALIZADAS	0		0		44	Bajo	40	Bajo	41	Bajo	0		0		0

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
GRUPO DESARROLLO TALENTO HUMANO
CONVENCIONES : M= MASCULINO
CONVENCIONES: F= FEMENINO