

**EVALUACION DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA  
EMPRESA  
DU PONT S.A. DIVISION CARTAGENA**

**HANIA CAROLINA BARCENAS CAMARGO**

**UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLÍVAR  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MODALIDAD DUAL  
BOLIVAR  
2010**

**EVALUACION DE FACTORES RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA  
EMPRESA  
DU PONT S.A. DIVISION CARTAGENA**

**HANIA CAROLINA BARCENAS CAMARGO**

**Anteproyecto para optar el título de Administrador de Empresas**

**ASESOR:  
GRACIELA CAMARGO AVILA**

**UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLÍVAR  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MODALIDAD DUAL  
BOLIVAR  
2010**

**Nota de aceptación**

---

---

---

---

---

**Firma del presidente del Jurado**

---

**Firma del jurado**

---

**Firma del jurado**

**Bolívar 5 de Julio de 2010**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>LISTA DE TABLAS Y FIGURAS</b>	<b>6</b>
<b>LISTA DE ANEXOS</b>	<b>10</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>11</b>
<b>1. CAPITULO: DESCRIPCION DE LA EMPRESA</b>	<b>13</b>
1.1. BREVE HISTORIA	13
1.2. MISION	15
1.3. VISION	15
1.4. VALORES	15
<b>2. CAPITULO: DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>16</b>
2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
2.3. DELIMITACION DEL TEMA	18
2.3.1. DE ESPACIO.	18
2.3.2. DE TIEMPO.	18
2.4. OBJETIVOS	19
2.4.1. OBJETIVO GENERAL	19
2.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	19
2.5. JUSTIFICACIÓN	20
2.6. MARCO DE REFERENCIA	21
2.6.1. ANTECEDENTES	21
2.6.2. MARCO TEORICO	26
2.6.3. MARCO CONCEPTUAL	32
2.7. SISTEMA DE VARIABLES	33
2.8. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	34
2.9. METODOLOGÍA	36
2.9.1. TIPO DE ESTUDIO	36
2.10. FUENTES Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	37
2.10.1. FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIA	37
2.10.2. FUENTES DE INFORMACIÓN SECUNDARIA	37
2.11. APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	38
2.12. TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	39
<b>3. CAPITULO: DIAGNOSTICAR LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES TENIENDO EN CUENTA CARACTERÍSTICAS COMO: EDAD, GÉNERO, ESTADO CIVIL, ESCOLARIDAD, CON EL FIN DE ESTABLECER LAS CONDICIONES REALES EN LAS QUE SE ENCUENTRAN</b>	<b>40</b>
3.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO	41
3.2. PERSONAL OPERATIVO	45
<b>4. CAPITULO: EVALUAR LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA DU PONT S.A DIVISIÓN CARTAGENA CONCERNIENTES A: CONTENIDO DE LA TAREA, RELACIONES HUMANAS, ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, GESTIÓN DE PERSONAL Y MORBILIDAD SENTIDA.</b>	<b>50</b>

4.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO	51
EVALUACION FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	51
<i>ANÁLISIS DE ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS</i>	54
EVALUACION FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES - MORBILIDAD SENTIDA	56
<i>ANÁLISIS DE ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS</i>	59
RESULTADOS POR FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL	61
4.2. PERSONAL OPERATIVO	72
EVALUACION FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	72
<i>ANÁLISIS DE ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS</i>	74
EVALUACION FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES – MORBILIDAD SENTIDA	76
<i>ANÁLISIS DE ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS</i>	78
RESULTADOS POR FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL	80
<b>5. CAPITULO: REALIZAR RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA DU PONT CARTAGENA S.A.</b>	<b>91</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>93</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>94</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>97</b>

## LISTA DE TABLAS Y FIGURAS

### FIGURAS

- Figura 1** Distribución por sexo en la muestra de empleados administrativos.
- Figura 2** Distribución por edad en la muestra de empleados administrativos.
- Figura 3** Distribución por estado civil en la muestra de empleados administrativos.
- Figura 4** Distribución por nivel de escolaridad de la muestra de empleados administrativos.
- Figura 5** Distribución por sexo en la muestra de empleados operativos
- Figura 6** Distribución de frecuencias por edad en la muestra de empleados operativos de Du Pont S.A.
- Figura 7** Distribución por estado civil de la muestra de empleados operativos
- Figura 8** Distribución por nivel de escolaridad de la muestra de empleados operativos
- Figura 9** Distribución de frecuencia de las puntuaciones de la Evaluación Factores de Riesgos Psicosociales en la muestra de empleados del Área Administrativa
- Figura 10** Distribución de frecuencias de las puntuaciones de la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales – Morbilidad sentida en la muestra de empleados administrativos de Du Pont Cartagena S.A.
- Figura 11** Distribución de frecuencias de las puntuaciones de la Evaluación Factores de Riesgos Psicosociales en la muestra de empleados operativos de Du Pont S.A.

**Figura 12** Distribución de frecuencias de las puntuaciones de la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales – Morbilidad sentida en la muestra de empleados operativos de Du Pont S.A

## **TABLAS**

- Tabla 1** Operacionalización de las variables
- Tabla 2** Distribución aplicación de la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales en las áreas Administrativa y Operativa.
- Tabla 3** Distribución por sexo en la muestra de empleados administrativos
- Tabla 4** Distribución por edad en la muestra de empleados administrativos
- Tabla 5** Distribución por estado civil en la muestra de empleados administrativos
- Tabla 6** Distribución por nivel de escolaridad de la muestra de empleados administrativos
- Tabla 7** Distribución por sexo en la muestra de empleados operativos
- Tabla 8** Distribución por edad en la muestra de empleados operativos
- Tabla 9** Distribución por estado civil de la muestra de empleados operativos
- Tabla 10** Distribución por nivel de escolaridad de la muestra de empleados operativos
- Tabla 11** Distribución de frecuencia de las puntuaciones de la Evaluación Factores de Riesgos Psicosociales en la muestra de empleados del Área Administrativa
- Tabla 12** Distribución de frecuencia de las puntuaciones de Evaluación Factores de Riesgos Psicosociales – Morbilidad sentida en la muestra de empleados del Área Administrativa
- Tabla 13** Matriz de datos consolidados en el factor Contenido de la tarea en la muestra de empleados administrativos

- Tabla 14** Matriz de datos consolidados en el factor Relaciones Humanas en la muestra de empleados administrativos
- Tabla 15** Matriz de datos consolidados en el factor Organización del tiempo de trabajo en la muestra de empleados administrativos.
- Tabla 16** Matriz de datos consolidados en el factor Gestión de personal en la muestra de empleados administrativos
- Tabla 17** Matriz de datos consolidados en el Factor Morbilidad sentida – Fisiológicas en la muestra de empleados administrativos
- Tabla 18** Matriz de datos consolidados en el factor Morbilidad sentida - Cognoscitivas en la muestra de empleados administrativos
- Tabla 19** Matriz de datos consolidados en el factor Morbilidad sentida – Emocionales en la muestra de empleados administrativos
- Tabla 20** Matriz de datos consolidados en el factor Morbilidad sentida – Comportamentales en la muestra de empleados administrativos
- Tabla 21** Consolidado por factor en la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales para la muestra de empleados administrativos
- Tabla 22** Distribución de frecuencia de las puntuaciones de la Evaluación Factores de Riesgos Psicosociales en la muestra de empleados del Área Operativa.
- Tabla 23** Distribución de frecuencia de las puntuaciones de la Evaluación Factores de Riesgos Psicosociales – Morbilidad sentida en la muestra de empleados del Área Operativa.
- Tabla 24** Matriz de datos consolidados en el factor Contenido de la tarea en la muestra de empleados operativos.
- Tabla 25** Matriz de datos consolidados en el factor Relaciones Humanas en la muestra de empleados operativos.



- Tabla 26** Matriz de datos consolidados en el factor Organización del tiempo de trabajo en la muestra de empleados operativos.
- Tabla 27** Matriz de datos consolidados en el factor Gestión de personal en la muestra de empleados operativos.
- Tabla 28** Matriz de datos consolidados en el Factor Morbilidad sentida – Fisiológicas en la muestra de empleados operativos.
- Tabla 29** Matriz de datos consolidados en el factor Morbilidad sentida - Cognoscitivas en la muestra de empleados operativos.
- Tabla 30** Matriz de datos consolidados en el factor Morbilidad sentida – Emocionales en la muestra de empleados operativos.
- Tabla 31** Matriz de datos consolidados en el factor Morbilidad sentida – Comportamentales en la muestra de empleados operativos.
- Tabla 32** Consolidado por factor en la Evaluación de Factores de riesgos psicosociales para la muestra de empleados administrativos

## LISTA DE ANEXOS

### ANEXOS

**Anexo 1** Encuesta Evaluación de Riesgos Psicosociales

**Anexo 2** Tabla de conversión Encuesta Evaluación de Riesgos Psicosociales

## INTRODUCCIÓN

Debido a los cambios en la forma de trabajar de las últimas décadas, y al rol que vienen desempeñando los trabajadores dentro de las empresas, además de las nuevas exigencias de competitividad y productividad, ha surgido el concepto de factores de riesgos psicosocial en el trabajo, abarcando ya no sólo elementos físicos (como el ruido o la iluminación del espacio) o químicos (como toxicidad de los componentes), sino también en aspectos psicológicos (relaciones humanas, alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo).

La medición de estos factores de riesgos permitirá en primer lugar, identificar y medir los grados en los que se encuentran los factores y en segundo lugar, comparar el valor obtenido con un valor de referencia establecido previamente, para finalmente decidir la manera en la que se debe proceder para eliminar, o por lo menos disminuir los efectos que estos producen.

En el primer capítulo se tratan aspectos generales de la empresa, aspectos históricos, misión, visión, políticas, etc.

En el segundo capítulo se presentan los antecedentes e instrumentos de medición, así como las variables a utilizar, y se explica la importancia de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en Du Pont; se presentan las técnicas de recolección de información, las fases del proceso y el tratamiento de la información.

En el tercer capítulo se realiza un diagnóstico de la situación de los trabajadores teniendo en cuenta características como: edad, género, estado civil, escolaridad, con el fin de establecer las condiciones reales en las que se encuentran

En el cuarto capítulo se presentan las evaluaciones de los factores de riesgo psicosocial en la empresa Du Pont S.A división Cartagena concernientes a: contenido de la tarea, relaciones humanas, organización del tiempo de trabajo, gestión de personal y morbilidad sentida.

En el quinto capítulo se realizan recomendaciones para la mejora de los riesgos psicosociales de la compañía Du Pont S.A. división Cartagena.

## **1. CAPITULO: DESCRIPCION DE LA EMPRESA**

### **1.1. BREVE HISTORIA**

E. I. Du Pont de Nemours, un emigrante francés, fundó en 1802 su empresa en Delaware (EEUU). El primer producto fabricado fue pólvora, exigiendo la fabricación de este tipo de producto fuertes medidas de seguridad.

Años más tarde, en 1.866, Otto Louis Herberts, puso en marcha su fábrica de pinturas y barnices en Wupertal, Alemania. Rápidamente empezó a producir pinturas bajo la dirección del Profesor, Doctor Kurt Herberts. Poco tiempo después eran conocidas por su excelente calidad.

En enero de 1.998, se constituyó Herberts Powder Andina, S.A. dedicada a la manufactura y comercialización de los recubrimientos en polvo, para satisfacer las necesidades de los mercados de Centro América, Pacto Andino y Colombia. Desde ese momento comenzó la instalación de nuestra planta operativa en Cartagena, pasando a formar parte de Herberts, uno de los más grandes productores y suministradores de pintura en el mundo, conocida como el brazo de pinturas del grupo Hoechst. Esta división fue adquirida en marzo de 1.999 por el grupo DuPont, pasando a integrar la división DuPont Performance Coatings. Adoptando la razón social actual de DUPONT POWDER COATINGS ANDINA S.A.

Aparte de la mencionada división de recubrimientos, DuPont tiene tecnología orientada a mercados como: alimentación (nutrición), atención sanitaria, agricultura, moda (confección), vivienda (construcción), electrónica, transporte, etc. Consta aproximadamente de 107.000 empleados en 70 países.

DuPont Powder Coatings es la unidad estratégica de negocios de DuPont Performance Coatings,

El mercado mundial de este tipo de recubrimiento ha disfrutado de un rápido crecimiento debido a las muchas ventajas que tienen sobre las pinturas líquidas. Los recubrimientos en polvo ofrecen un amplio abanico de posibilidades, selecciones de color y textura, ventajas medio ambientales y una efectiva reducción de costos. Ofrecemos excelente servicio técnico a nuestros clientes, centrándonos en seis áreas principales: Experiencia, Tiempo de Respuesta, Conciencia Medio Ambiental, Investigación y Desarrollo, Aseguramiento de la Calidad y Expansión Futura.

Actualmente, tras la unión de estas dos excelentes compañías podemos seguir marcando las pautas de futuro con nuevas tecnologías para producir productos de alta calidad, innovadores y a su vez amigos del medio ambiente.

La continuidad de nuestra filosofía tras nuestra unión, nos lleva a un lema:

“EXCELENCE IN COATINGS“, demostrando que 1+1 es más que 2.

Para DPCA S.A. el alcance del producto no solo incluye el material transformado, esta definición es extensible hasta el soporte técnico que brindamos como un valor agregado a nuestros clientes.

## **1.2. MISION**

Ser identificados claramente como los líderes del mercado y "simplemente la mejor" elección para nuestros clientes.

## **1.3. VISION**

Dedicaremos nuestra capacidad, compromiso y esfuerzo a crecer agresivamente en el mercado de los recubrimientos en polvo, apoyando la consolidación de ACS, a través de la satisfacción total de nuestros clientes, con liderazgo en tecnología, innovación, productividad sostenible y con un especial énfasis en respuestas rápidas basadas en calidad y valor agregado.

Garantizaremos un retorno adecuado de la inversión, en nuestra misión de ser "simplemente la mejor" elección de nuestros clientes.

## **1.4. VALORES**

Seguridad / salud

Responsabilidad ambiente

Valores éticos y morales

Respeto hacia la gente

## 2. CAPITULO: DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

### 2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Cambios tecnológicos, nuevas formas de organización del trabajo, y la globalización, etc., han evolucionado el mundo laboral, de tal manera, que la forma de trabajar del siglo XXI no es la misma del siglo XX.

El cambio se ve reflejado en el ritmo de trabajo, la intensificación de la carga de trabajo, la multiplicidad de funciones, trabajo repetitivo, y horarios poco definidos, entre otros. Este último aspecto se debe a que las economías son cada vez más competitivas y globales, demandando más tiempo, lo cual reduce los ratos de ocio y esparcimiento de los trabajadores, generando mayor desgaste, y a su vez creando para las empresas la necesidad de disminuir o al menos controlar los riesgos psicosociales emergentes.

Se entiende como factor de riesgo psicosocial todo “aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”<sup>1</sup> ; por este motivo las organizaciones deben estar siempre al tanto de las opiniones de sus empleados. Conocer de forma oportuna la situación real de la empresa, permite evitar y/o disminuir el impacto causado por conflictos organizacionales que luego influyan en la interacción laboral, en el desempeño de actividades y en la productividad de cada uno de los empleados.

---

<sup>1</sup> Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, OSHA, 2000. En: Guía sobre los factores y riesgos psicosociales, 2006. Disponible en: [http://extranet.ugt.org/saludlaboral/OPRP/Publicaciones/Guas/Guías%20Generales/Guía\\_Factores\\_Psicosociales.pdf](http://extranet.ugt.org/saludlaboral/OPRP/Publicaciones/Guas/Guías%20Generales/Guía_Factores_Psicosociales.pdf)



La empresa Du Pont Cartagena S.A. no realiza evaluaciones acerca de los Factores de Riesgos Psicosociales, este aspecto ha despertado curiosidad en el Departamento de Recursos Humanos Du Pont S.A. división Cartagena debido a que el hecho de conocer la percepción que tienen los empleados con respecto a la empresa, sus compañeros y su entorno laboral, les posibilitará, entre otras cosas, mejorar las condiciones del lugar de trabajo, eliminar roces que perjudiquen a otros empleados y mantenerlos motivados lo cual favorecerá el incremento en la productividad.

Teniendo en cuenta lo anterior y la necesidad de conocer los factores de Riesgos Psicosociales a los cuales esta expuesta la empresa, se decidió realizar una investigación orientada a saber cuál es situación real de Du Pont S.A división Cartagena frente a estos y poder determinar las acciones necesarias para contrarrestar los efectos.

## **2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuál es la situación de los Factores de riesgos psicosociales que se presentan en la empresa Du Pont Cartagena S.A en las áreas administrativa y operativa?

## **2.3. DELIMITACION DEL TEMA**

### **2.3.1. DE ESPACIO.**

La presente investigación se llevara a cabo en la empresa Du Pont S.A. división Cartagena ubicada Zona Industrial Mamonal, Ciudad Cartagena en el departamento de Bolívar.

### **2.3.2. DE TIEMPO.**

Se realizará en el segundo trimestre de 2010.

## **2.4. OBJETIVOS**

### **2.4.1. OBJETIVO GENERAL**

Evaluar los Factores de Riesgos Psicosociales de los empleados de Du Pont S.A. división Cartagena en cada una de sus áreas, mediante la aplicación del instrumento Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G. Bocanument Z. 2.003, con el fin de realizar recomendaciones tendientes a mejorar el entorno laboral.

### **2.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

Diagnosticar la situación de los trabajadores teniendo en cuenta características como: edad, género, estado civil, escolaridad, con el fin de establecer las condiciones reales en las que se encuentran.

Evaluar los factores de riesgo psicosocial en la empresa Du Pont S.A división Cartagena concernientes a: contenido de la tarea, relaciones humanas, organización del tiempo de trabajo, gestión de personal y morbilidad sentida.

Realizar recomendaciones para la mejora de los riesgos psicosociales de la compañía Du Pont Cartagena S.A.

## **2.5. JUSTIFICACIÓN**

En un mundo globalizado, las empresas tienen que ir a la vanguardia de los procesos de desarrollo de manera constante, ya que los sistemas organizacionales deben mejorar el desempeño de su personal, para lograr ser productivos.

Mejorar el desempeño del personal solo es posible, en la medida que se conozca cómo están percibiendo su entorno, es decir, al conocer aspectos tales como, sus relaciones con compañeros y jefes, la percepción de la organización en general, la impresión que tienen de su entorno laboral, etc., es posible adoptar medidas preventivas y correctivas para dichos elementos.

Este estudio será de vital importancia para Du Pont S.A. división Cartagena ya que le proporcionará la posibilidad de evaluar y conocer la percepción de sus trabajadores a fin de mejorar condiciones laborales, ambiente de trabajo, motivación, interacción laboral y poner en marcha planes estructurados para beneficio de la organización.

La viabilidad del estudio está dada por la disponibilidad del recurso humano y la sencillez del instrumento.

## **2.6. MARCO DE REFERENCIA**

### **2.6.1. ANTECEDENTES**

En los últimos años, en el ámbito organizacional nacional, se han venido adelantando acciones tendientes a mejorar el entorno laboral surgiendo así, estudios y propuestas a nivel local e internacional.

Un estudio desarrollado por Fernández, tuvo como objetivo “establecer los factores que determinan el clima organizacional de una empresa de mecánica automotriz, en la Ciudad de Guatemala”.<sup>2</sup> En esta investigación se aplicó el instrumento llamado Cuestionario para evaluar Clima Laboral, el cual permite estimar factores como: autonomía, identidad, autoestima, responsabilidad, percepción, autoestima, motivación reconocimiento y relaciones interpersonales.

Esta investigación evidencia como el clima organizacional está altamente ligado a aspectos tales como la motivación, las relaciones interpersonales y la responsabilidad y resalta la importancia del reconocimiento y autonomía de los empleados para construir confianza y cooperación.

Dentro de las recomendaciones propuestas se establece que los factores que influyen en forma positiva en el desempeño laboral deben permanecer constantes a fin de lograr el desarrollo individual y colectivo de la empresa y con relación a los

---

<sup>2</sup> FERNANDEZ D., Tania del Rocío. Factores que determinan el clima organizacional en una empresa de mecánica automotriz. Ciudad de Guatemala, 2006. Trabajo de Grado para Maestría en Administración de Empresas. Universidad Rafael Landívar. Disponible en [www.monografias.com/trabajos44/clima-laboral/clima-laboral.zip](http://www.monografias.com/trabajos44/clima-laboral/clima-laboral.zip)

factores que inciden en forma negativa deben ser analizados por los directivos a fin de mejorar el clima organizacional.

Otro estudio desarrollado por Toro, Ochoa y Vargas, titulado “Evaluación y Fortalecimiento de los Ambientes creativos para la Innovación en las empresas de Manizales”,<sup>3</sup> analizó cómo las empresas de esta ciudad promueven la construcción de ambientes que permitan el fomento de los procesos creativos, teniendo en cuenta su influencia en los comportamientos de los empleados.

Argumentando que “el clima organizacional depende de la percepción individual de la empresa y su entorno, convirtiéndola en mediador para que las personas desarrollen procesos creativos e innovadores y que la adecuada gestión de éste formando un entorno, se basa en promover la apertura al cambio, la autonomía, el trabajo en equipo y la motivación para hacer su labor cada vez mejor.”<sup>4</sup>

A nivel local, se realizó un estudio desarrollado por Anaya y López, el cual tuvo como objetivo general “Evaluar el clima organizacional del Grupo Aeronaval de la Fuerza Naval del Caribe”.<sup>5</sup>

La metodología empleada fue de tipo descriptivo y se llegó a la conclusión que el sistema organizacional del “Grupo Aeronaval del Caribe está regido en un esquema jerárquico, que se encuentra centralizado y se delegan funciones de tipo operacional y administrativos, pero las disposiciones específicas son adoptadas por el nivel superior”<sup>6</sup>. Se encontró que, a pesar que el clima de esta clase de

---

<sup>3</sup> TORO G., Natalia; OCHOA T., Luz Elena y VARGAS del R., Adrián de Jesús. Clima Organizacional: Promotor de la Creatividad en la Empresa. En Proyecto “Evaluación y Fortalecimiento de los Ambientes creativos para la Innovación en las empresas de Manizales”. Clima Organizacional. GTA Gestión Creativa PROCREA. Con el apoyo de COLCIENCIAS y el DIMA, 2004

<sup>4</sup> *Ibíd.*

<sup>5</sup> ANAYA A., Piedad y LÓPEZ, Ángela. Clima Organizacional del Grupo Aeronaval de la Fuerza Naval del Caribe. Trabajo de Grado de la Facultad de Ciencias Administrativas. Programa de Administración de Empresas. Fundación Universitaria “Los Libertadores”. Nodo Cartagena, 2006.

<sup>6</sup> *Ibíd.*

organizaciones se caracteriza por la confianza y altos niveles de responsabilidad, se evidencia una situación de inconformidad y desmotivación en el personal, la cual difiere notablemente del ideal propuesto por la institución: personal que se desempeña por vocación, convicción y compromiso y además, se encuentran satisfechos con las acciones de bienestar realizadas por el personal administrativo.

Otra investigación desarrollada por Bohórquez, Triviño y Velásquez:

*... analizó el clima organizacional del personal administrativo de la Clínica General del Norte a través de un estudio de las dimensiones de Litwin y Stinger que permitan determinar los aspectos con percepción positiva y negativa por parte de los empleados hacia cada una de las variables, tales como: recompensa, relaciones, conflicto, cooperación, responsabilidad, estructura e identidad con el fin de proponer un plan de mejora que permita fortalecer el clima organizacional.*

*En la ejecución de la investigación se utilizan encuestas y entrevistas realizadas al personal administrativo de la Clínica General del Norte, observación directa en el área de trabajo y también, consultas en libros y textos acordes al tema de investigación, que permitan lograr los objetivos propuestos.*

*Las conclusiones de esta investigación permitieron demostrar que el análisis del clima organizacional, a partir de las dimensiones con percepción positiva y negativa apuntan al mejoramiento de la responsabilidad, las relaciones y la cooperación de manera significativa, no obstante, las otras dimensiones conservan percepciones positivas para establecer un plan de mejora para fortalecer el clima organizacional en estos aspectos”<sup>7</sup>.*

Otro caso presentado por un grupo de investigadores en España<sup>8</sup> cuyo objetivo fue “describir la distribución de las puntuaciones de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral en cuatro empresas según características personales y laborales de los trabajadores”<sup>9</sup>

Los factores de riesgo psicosocial se midieron mediante un cuestionario auto administrado aplicado a 890 trabajadores voluntarios de cuatro empresas de distintos sectores económicos; “el análisis estadístico se basó en el cálculo de la mediana y medidas de la dispersión de los factores de riesgo psicosocial para cada una de las empresas por separado, además de la descripción de su distribución según variables personales y laborales.”<sup>10</sup>

Al analizar los resultados se obtuvo alta variabilidad en la demanda psicológica y en el control, que comparadas con variables sociolaborales, se observan valores

---

<sup>7</sup> BOHORQUEZ P., Sandra, TRIVIÑO C., Arleth y VELÁSQUEZ R., Karen. Análisis del Clima Organizacional del Área Administrativa de la Clínica General del Norte. Trabajo de Grado (sin publicar) Facultad de Administración de Empresas. Fundación Universitaria “Los Libertadores” nodo Cartagena de Indias, 2007.

<sup>8</sup> F.G. Benavides / D. Gimeno / J. Benach / J.M. Martínez / S. Jarque / A. Berra / J. Devesa

<sup>9</sup> F.G. Benavides / D. Gimeno / J. Benach / J.M. Martínez / S. Jarque / A. Berra / J. Devesa

“Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas”. Disponible en <http://www.scielosp.org/pdf/gsv16n3/v16n3a02.pdf>

<sup>10</sup> *Ibíd.*



similares en el caso de apoyo social, pero no respecto al control y la demanda, que mostraron una mayor variación por sexo (varones), edad (menores de 40 años) y ocupación (administrativos).

El estudio al igual que los anteriormente mencionados, utilizará una metodología de tipo descriptivo, adicionalmente, estas investigaciones, evidencian que la forma más segura de obtener información confiable y sin sesgos son las encuestas sin nombre.

## 2.6.2. MARCO TEORICO

Según Roger Bellows<sup>11</sup> las organizaciones de hoy buscan conocer más sobre sus empleados y determinar que los está afectando, y de esta forma poner en marcha planes de mejoramiento continuo que favorezcan el ambiente laboral donde convergen todas las actividades que realizan sus empleados.

A pesar que las investigaciones arrojan que un clima organizacional positivo favorece en todos los aspectos a las organizaciones, aún quedan muchos escépticos. Las empresas que se han atrevido a apostarle al factor humano basándose en aspectos sociales, económicos, políticos y culturales han logrado avances mayores dentro de sus procesos, puesto que los trabajadores se sienten altamente integrados y comprometidos con la empresa. Los estudios revelan que los mayores resultados y beneficios surgen a partir de una mejor inversión en el recurso humano.

Sin embargo en la actualidad, el trabajo ya no es una actividad meramente física, involucra gran esfuerzo mental, sumado a la presión y a los problemas del trabajador en sí, lo que da origen al concepto de factores de riesgo psicosocial, entendidos como “todos aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”

12

---

<sup>11</sup> BELLOWS, Roger M. “Psicología del personal en la industria y los negocios”. México D.F., Editorial Diana, 2005.

Redacción degerencia.com “Clima organizacional”. Disponible en [http://www.degerencia.com/tema/clima\\_organizacional](http://www.degerencia.com/tema/clima_organizacional)

<sup>12</sup> Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2000. En Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. Disponible en [http://extranet.ugt.org/saludlaboral/OPRP/Factores\\_Riesgo/default.aspx](http://extranet.ugt.org/saludlaboral/OPRP/Factores_Riesgo/default.aspx)

Fernando Mansilla Izquierdo<sup>13</sup>, define muy parecido los factores de riesgos psicosociales, como aquellos que “se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales, con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor.”<sup>14</sup>

Según Cortés Díaz<sup>15</sup>, existen varios factores que se relacionan con las características del puesto de trabajo, los cuales se encuentran directamente relacionados con los factores de riesgos psicosociales en la empresa, dentro de estos encontramos:

*“Iniciativa/ Autonomía: está relacionada con la posibilidad que tiene el trabajador para organizar su trabajo, regular su ritmo, determinar la forma de hacerlo y corregir las anomalías que se presentan, etc. lo que constituye un importante factor de satisfacción.*

*Por el contrario, la falta de autonomía, que puede llegar a anular cualquier tipo de iniciativa, puede tener repercusiones negativas en el trabajador y ser causa de insatisfacción, pérdida de motivación, pasividad,*

---

<sup>13</sup> Psicólogo del Ayuntamiento de Madrid. Especialista en psicología clínica y en psicoterapia. Ha publicado numerosos artículos sobre drogodependencia, psicoterapia y psicología laboral en revistas especializadas y diarios nacionales. En: [http://es.wikipedia.org/wiki/Fernando\\_Mansilla\\_Izquierdo](http://es.wikipedia.org/wiki/Fernando_Mansilla_Izquierdo)

<sup>14</sup> INSHT, 2001. Citado por: MANSILLA Izquierdo Fernando “La evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo y la planificación de la actividad preventiva” Disponible en [http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo2\\_2.shtml](http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo2_2.shtml)

<sup>15</sup> CORTÉS DÍAZ, José María, “Técnicas de prevención de riesgos laborales”, 9ª Edición, editorial Tébar, S.L., Madrid, 2007

*empobrecimiento de capacidades y en algunos casos, dar lugar a ciertas patologías como ansiedad o alteraciones psicosomáticas.*

*Ritmos de Trabajo: los ritmos de trabajo, característicos de los trabajos en cadena, repetitivos o no, motivan que el trabajador se encuentre sometido al ritmo que la propia cadencia impone, coartando sus libertades para realizar cualquier acción e impidiendo la posibilidad de autorregulación.*

*Este factor puede ser el causante de efectos negativos tales como: fatiga física o mental, insatisfacción, ansiedad, depresión, etc., que en todo caso, vendrán condicionadas por las características individuales y sus posibilidades de adaptación a este tipo de trabajo.*

*Estilos de mando: el mando en la empresa es el encargado de facilitar la información, dar las ordenes e instrucciones, asignar tareas o funciones, etc., y como tal puede adoptar diferentes estilos: autocrático, paternalista laissez faire, democrático, etc., siendo el estilo democrático o participativo el que más aporta beneficios a los trabajadores.*

*Participación en la toma de decisiones: si la participación del personal de la empresa se considera necesaria en la toma de cualquier tipo de decisión, en el caso de la seguridad y la salud adquiere un papel preponderante ya*

*que solo contando con la participación de todos y cada uno de los trabajadores se pueden llegar a alcanzar compromisos en este tema. Para que ello sea posible es necesario que la organización del propio trabajo favorezca la participación, y que el grupo adquiera la madurez necesaria, que viene dada por la capacidad de funcionar por sí mismo. De esta forma con un estilo participativo se logrará además de los objetivos de productividad, mayor información, comunicación y satisfacción de todas las personas implicadas en el proceso productivo.*

*La falta de participación puede ser un factor causante de ansiedad y estrés en la medida en que su ausencia conlleve una falta de control sobre sus propias condiciones de trabajo.*

*Asignación de tareas: la falta de asignación de tareas, con claridad en cuanto a su contenido, las decisiones que serán precisas tomar y las personas a las que les corresponde tomarlas, pueden ser causa de conflictos de competencias, que además de incidir sobre la productividad, pueden ser causa de estrés.*

*Organización del tiempo de trabajo: constituye un factor fundamental de la organización de la propia empresa, ya que viene condicionada por los objetivos que la empresa debe cubrir, tales como: máximo aprovechamiento de equipos, máquinas y herramientas, adaptación a la demanda del mercado, disminución de los tiempos*

*improductivos o simplemente razones de productividad y competitividad.<sup>16</sup>*”

Los estudios descritos anteriormente indican que la incidencia de los factores de riesgos, no va a depender únicamente de los empleados ni de la empresa, por lo tanto ambos, organización y trabajador deben trabajar de la mano para lograr alinearse hacia un objetivo común que traiga bienestar para ambas partes.

En este sentido, es la empresa quien debe dar el primer paso hacia la gestión de minimización de riesgos psicosociales. Por lo tanto, se hace necesario un análisis de la situación actual de cada empleado, es decir, un análisis de los Factores de riesgos psicosociales.

A través de la evaluación de los riesgos psicosociales, “es posible estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo y facilitando la información necesaria para que puedan tomarse las medidas preventivas que deben adoptarse”<sup>17</sup>.

Para realizar la evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales, se aplican encuestas y/o entrevistas, en este caso se recurrirá a la encuesta diseñada por el Dr. Bocanument y la Dra. Berján<sup>18</sup>, con la cual proveen “un método integral y homogéneo para la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales dentro de la población evaluada que permita acciones de intervención acordes con los hallazgos derivados de su aplicación y análisis”<sup>19</sup> a

---

<sup>16</sup> *Ibíd.*, 592.

<sup>17</sup> MANSILLA Izquierdo Fernando “La evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo y la planificación de la actividad preventiva” Disponible en [http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo2\\_2.shtml](http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo2_2.shtml)

<sup>18</sup> BERJÁN Bahamón, Norby Piedad. Bocanument Zuluaga Luis Guillermo “Factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de los institutos descentralizados afiliados a Capreñeiva”, Tesis (Especialista en Salud Ocupacional) Universidad de Antioquia Facultad Nacional de Salud Pública, 1993.

<sup>19</sup> CASALLAS Gómez Álvaro, Díaz Bello Yazmín, Lozada M María Amparo, Guerrero Juan “Propuesta de evaluación de Factores de riesgo Psicosociales población de Trabajadores de una Institución oficial”, Universidad Nacional De Colombia

través de la cual se recopila información sobre: el contenido de la tarea, relaciones humanas, cómo es la organización del tiempo de trabajo, la gestión de personal y sobre alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo.

Los resultados obtenidos a través de esta investigación le permitirá a DUPONT prevenir situaciones adversas para la compañía que perjudiquen la productividad de la misma y mejorar los puntos débiles que encuentren, los cuales, al ser fortalecidos traerán consigo, un efecto positivo en las operaciones.

### 2.6.3. MARCO CONCEPTUAL

En este aparte, se desarrollan los conceptos de la variable de estudio y sus factores relacionados, el instrumento utilizado será la encuesta Bocanument-Berján.

Los factores que evalúa con respecto al Clima Organizacional son:

**Contenido de la tarea:** Se determina por el número y calidad de las operaciones individuales incluidas en el trabajo. Cuanto más se defina el contenido, mejor es la valoración.<sup>20</sup>

**Relaciones Humanas:** es el conjunto de interacciones que se da entre los individuos de una sociedad, la cual posee grados de órdenes jerárquicos. Las relaciones humanas se basan principalmente en los vínculos existentes entre los miembros de la sociedad.<sup>21</sup>

**Organización del tiempo de trabajo:** se refiere a la jornada laboral, turnos, horas extra, días de descanso, ritmo de trabajo, etc.

**Gestión de Personal:** hace referencia sobre la manera en que la Empresa genera un buen clima organizacional para sus empleados.

**Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo:** permite establecer el impacto que causan las dificultades laborales en los empleados.

---

<sup>20</sup> LLANEZA Álvarez Javier "Ergonomía y psicología aplicada: manual para la formación del especialista. Ed. 8 2007 pág. 68. Disponible en <http://books.google.com/books?id=o6kLlwAFTvAC&pg=PA68&lpg=PA68&dq=contenido+de+la+tarea&source=bl&ots=S->

<sup>21</sup> "Relaciones Humanas" Disponible en [http://es.wikipedia.org/wiki/Relaciones\\_humanas](http://es.wikipedia.org/wiki/Relaciones_humanas)



## **2.7. SISTEMA DE VARIABLES**

Contenido de la tarea

Relaciones Humanas

Organización del tiempo de trabajo

Gestión de Personal

Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo

## 2.8. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1. Operacionalización de las variables

<b>VARIABLE</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>CONTENIDO DE LA TAREA</b>	Diversidad de tareas Toma de decisiones Complejidad de la tarea Claridad de la tarea Habilidades para desarrollar la tarea Satisfacción Tiempo disponible para realizar todas las tareas
<b>RELACIONES HUMANAS</b>	Comunicación Relaciones con jefes y compañeros
<b>ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO</b>	Duración jornada laboral Rotación turnos Horas extra Descansos Ritmo de trabajo
<b>GESTIÓN DE PERSONAL</b>	Inducciones Capacitaciones Manuales de funciones Rotación de cargos Oportunidades de ascenso Salarios Salud Ocupacional Sindicatos

	Cooperativas
<b>ALTERACIONES FISICAS Y PSIQUICAS ASOCIADAS A SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO</b>	Enfermedades/padecimientos Concentración Depresión Dependencia al alcohol, tranquilizantes, cigarrillo Ausentismo

**APLICA PARA TODAS LAS VARIABLES**

**NIVEL DE MEDICIÓN:** Ordinal

**UNIDAD DE MEDIDA:** Cualitativa

## **2.9. METODOLOGÍA**

### **2.9.1. TIPO DE ESTUDIO**

La presente investigación es de tipo descriptivo debido a que permite identificar y medir en forma independiente, las características de las variables y fenómenos de estudio, para posteriormente realizar una descripción detallada de los factores del clima organizacional basado en sus conceptos y proceder al análisis de los mismos para una caracterización del clima en la empresa<sup>22</sup>. Du Pont S.A. división Cartagena.

---

<sup>22</sup> HERNÁNDEZ, Roberto, FERNÁNDEZ, Carlos y BAPTISTA, Pilar. *Metodología de la Investigación* 2ª Ed. Mc Graw Hill Interamericana. México, D.F. 1998 Páginas 58 – 61.

## **2.10. FUENTES Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

### **2.10.1. FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIA**

La información obtenida, se recolectará a través del instrumento de medición de Clima Organizacional Bocanument – Berján aplicado a 96 empleados distribuidos en diferentes funciones o cargos.

### **2.10.2. FUENTES DE INFORMACIÓN SECUNDARIA**

La información secundaria se obtendrá por fuentes como libros de Psicología Organizacional acerca del clima, del comportamiento organizacional, así como también libros que traten sobre el tema desde diferentes enfoques de autores contemplados en las bases teóricas.

## 2.11. APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento se aplicara a una muestra de 40 empleados en las distintas aéreas de la empresa teniendo en cuenta el siguiente cuadro:

Tabla 2. Distribución aplicación de la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales en las áreas Administrativa y Operativa.

<b>Área Administrativa</b>	<b>Departamento</b>	<b>N</b>
	Dirección Comercial	2
	Logística	1
	Soporte Técnico	2
	Servicio al Cliente	2
	Laboratorio de Desarrollos	2
	Gerencia	1
	Dirección Administrativa y Financiera	1
	Contabilidad	1
	Recursos Humanos	1
	Sistemas	1
	Normalización y She	1
	Compras	1
	Dirección Logística y Servicio al Cliente	1
	Servicios Generales	1
	Materiales	1
	Cuentas por Cobrar	1
<b>Total N</b>	20	
<b>Área Operativa</b>	<b>Departamento</b>	<b>N</b>
	Dirección Operaciones	4
	Producción	4
	Mantenimiento	4
	Línea Funcional	4
	Control de Calidad	4
	<b>Total N</b>	20

## **2.12. TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

La información recolectada será tabulada y ordenada para ser sometida a análisis estadísticos. Igualmente será presentada a través de tablas y representaciones gráficas.

La información recolectada del instrumento será procesada en Excel.

**3. CAPITULO: DIAGNOSTICAR LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES  
TENIENDO EN CUENTA CARACTERÍSTICAS COMO: EDAD, GÉNERO,  
ESTADO CIVIL, ESCOLARIDAD, CON EL FIN DE ESTABLECER LAS  
CONDICIONES REALES EN LAS QUE SE ENCUENTRAN**

Atendiendo al primer objetivo específico de investigación, se tiene que se realizarán análisis de la encuesta en términos de aspectos situacionales de la muestra, tales como: edad, género, estado civil y escolaridad.



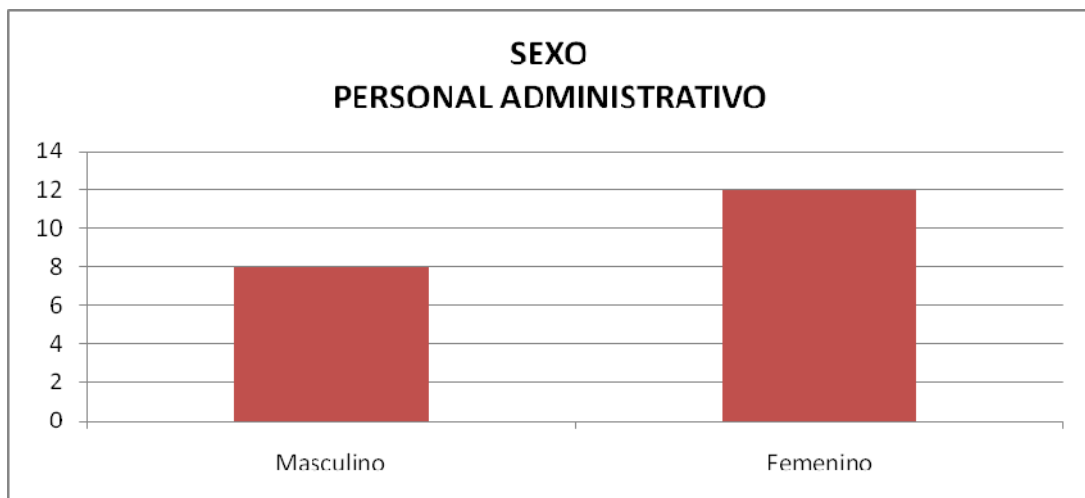
### 3.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Así que para iniciar el capítulo, se han obtenido los datos situacionales del personal que labora en el área administrativa de la empresa contexto de estudio. La Tabla 3, muestra la distribución de los datos por sexo.

*Tabla 3. Distribución por sexo en la muestra de empleados administrativos*

<b>Masculino</b>	<b>Femenino</b>
8	12

*La Figura 1, evidencia tal distribución por medio de histogramas de frecuencias.*



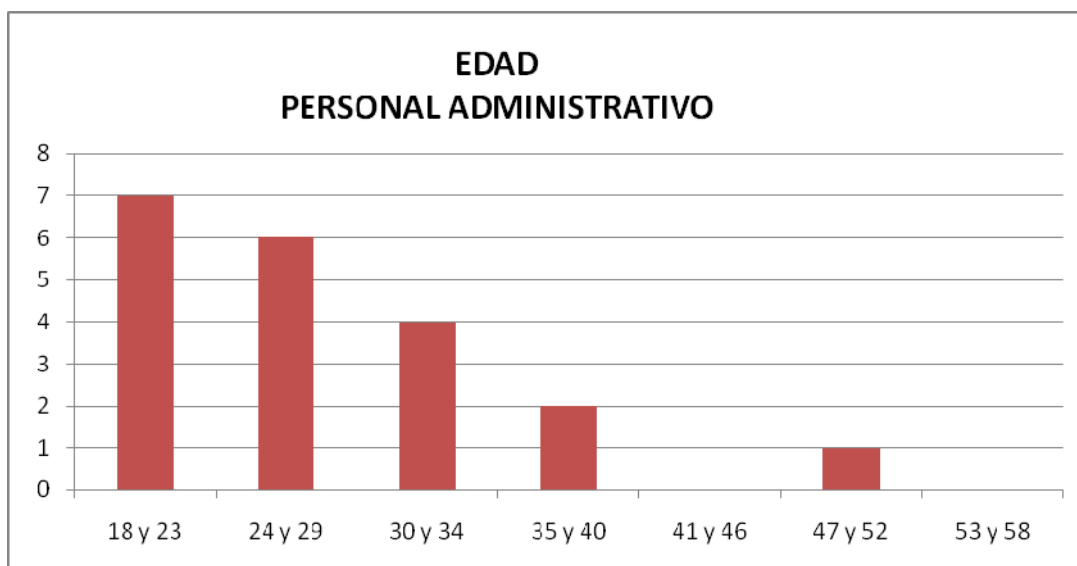
De la muestra anterior se obtiene que de los 20 empleados encuestados, 12 son de género Femenino y 8 de género masculino distribuidos en las diferentes secciones administrativas de la empresa Du Pont Cartagena S.A.

A continuación se realiza un resumen esquematizado de la situación actual de los empleados con relación a su edad.

*Tabla 4. Distribución por edad en la muestra de empleados administrativos*

<b>18 y 23</b>	<b>24 y 29</b>	<b>30 y 34</b>	<b>35 y 40</b>	<b>41 y 46</b>	<b>47 y 52</b>	<b>53 y 58</b>
7	6	4	2	0	1	0

*La Figura 2, evidencia tal distribución por medio de histogramas de frecuencias.*



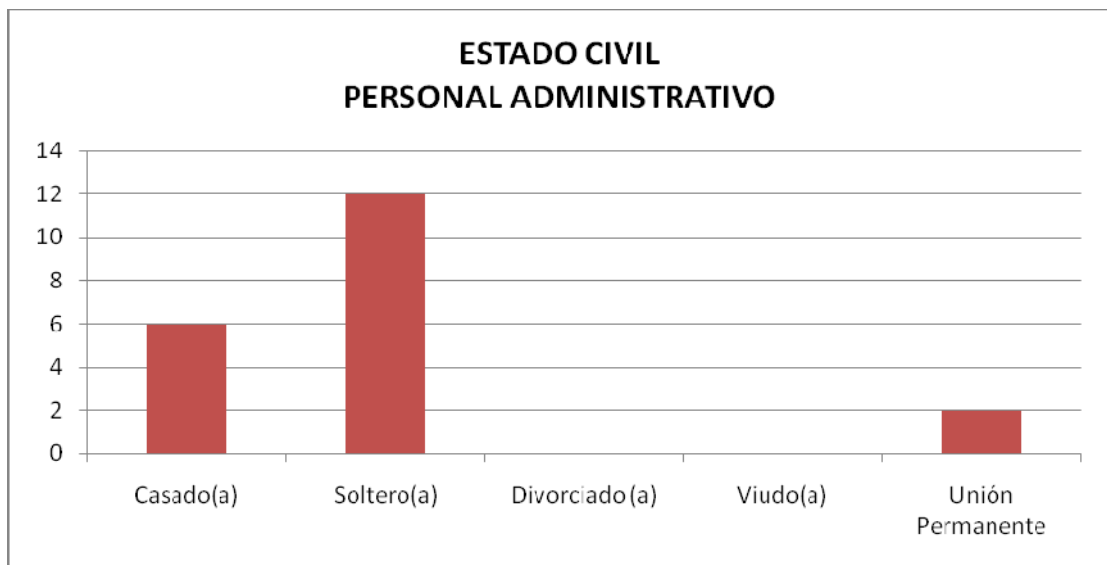
En la Figura 2, se observa que la mayoría de los empleados es relativamente joven, entre los 18 y 23 años con 7 personas; y entre los 24 y 29 con 6 personas. Se aprecia que pocas son las personas mayores de 35 en esta área.

Una vez determinadas las edades de los participantes se procede a conocer el estado civil de los mismos. Para ello, la Tabla 5, muestra tal distribución.

Tabla 5. Distribución por estado civil en la muestra de empleados administrativos

Casado(a)	Soltero(a)	Divorciado (a)	Viudo(a)	Unión Permanente
6	12	0	0	2

La Figura 3, evidencia tal distribución por medio de histogramas de frecuencias.



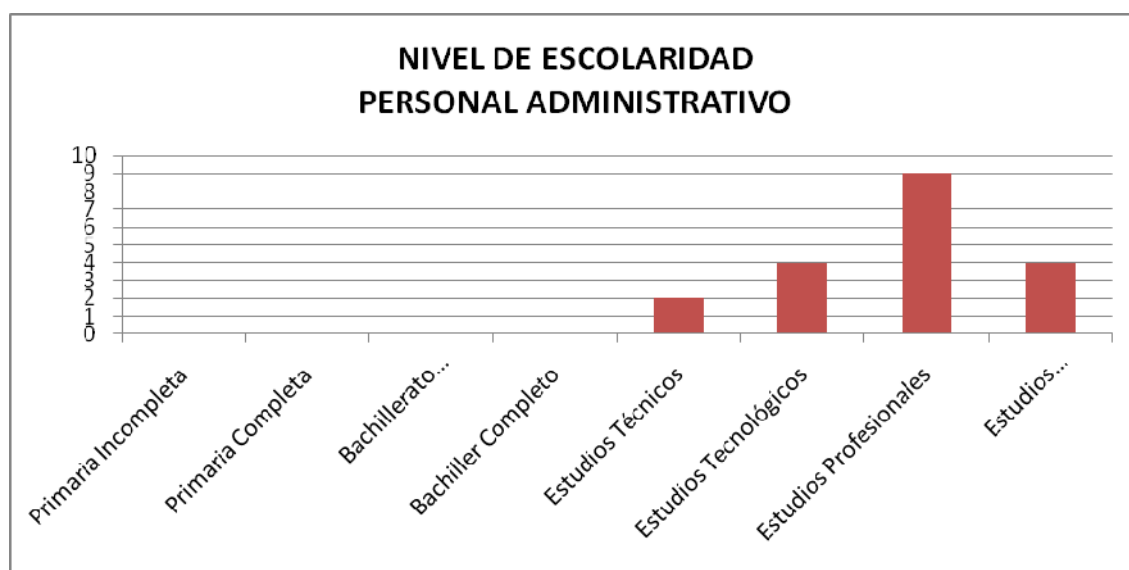
En la Figura 3, se observa que la mayoría de los empleados son solteros con 12 casos; el número de casados se evidencia en 6 y 2 personas viven en unión permanente. Se aprecia que muchas son las personas solteras en esta área.

Una vez determinado el estado civil de los participantes se procede a conocer el nivel de escolaridad de los que aplicaron la encuesta en esta área. Para ello, la Tabla 6, muestra tal distribución.

Tabla 6. Distribución por nivel de escolaridad de la muestra de empleados administrativos

Primaria Incompleta	Primaria Completa	Bachillerato Incompleto	Bachiller Completo	Estudios Técnicos	Estudios Tecnológicos	Estudios Profesionales	Estu...
0	0	0	0	2	4	9	

La Figura 4, ilustra estos datos en histogramas de frecuencias para mayor comprensión.



En la Figura 4, se observa que la mayoría de los empleados poseen estudios profesionales con 9 casos; le siguen 4 con estudios especializados y 4 con estudios tecnológicos. La tasa de estudios técnicos se presenta en 2 casos.

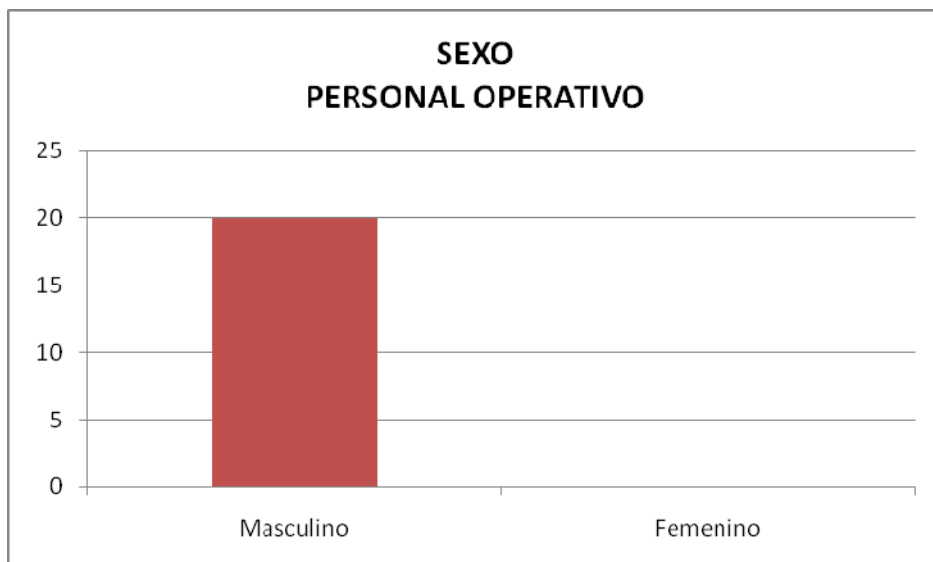
### 3.2. PERSONAL OPERATIVO

A continuación se muestran los datos acerca de la situación actual del personal que labora en el área operativa de la empresa Du Pont Cartagena S.A. La Tabla 7, muestra la distribución de los datos por sexo.

*Tabla 7. Distribución por sexo en la muestra de empleados operativos*

<b>Masculino</b>	<b>Femenino</b>
20	0

*Figura 5. Distribución de frecuencias por sexo en la muestra de empleados operativos de Du Pont S.A.*



De la muestra de empleados del área, todos son hombres debido a que la naturaleza del trabajo (pesado, extenuante) y que requiere muchas horas de

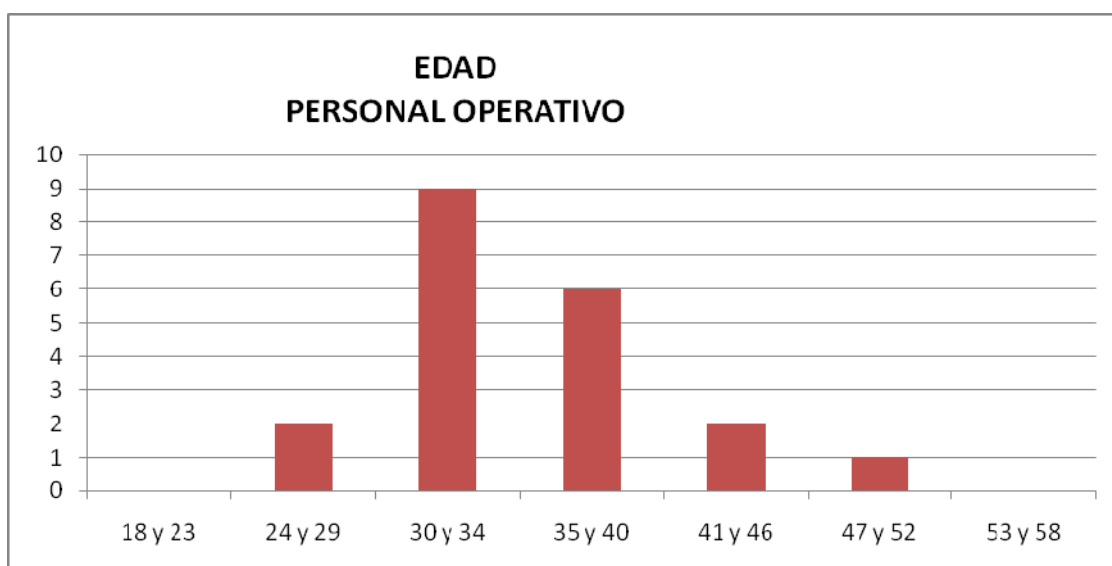
exposición a maquinarias, la empresa Du Pont Cartagena S.A. opta en sus perfiles contratar a hombres.

Los datos sobre la edad del personal operativo se distribuyen en la Tabla 8.

*Tabla 8. Distribución por edad en la muestra de empleados operativos*

<b>18 y 23</b>	<b>24 y 29</b>	<b>30 y 34</b>	<b>35 y 40</b>	<b>41 y 46</b>	<b>47 y 52</b>	<b>53 y 58</b>
0	2	9	6	2	1	0

*Figura 6. Distribución de frecuencias por edad en la muestra de empleados operativos de Du Pont S.A.*



En la Figura 6, se observa que la mayor concentración de empleados se encuentra entre los 30 y 34 años. Se aprecia que 6 se ubican entre las edades de 35 y 40 años y una minoría después de los 40 años en esta área. Se aclara que

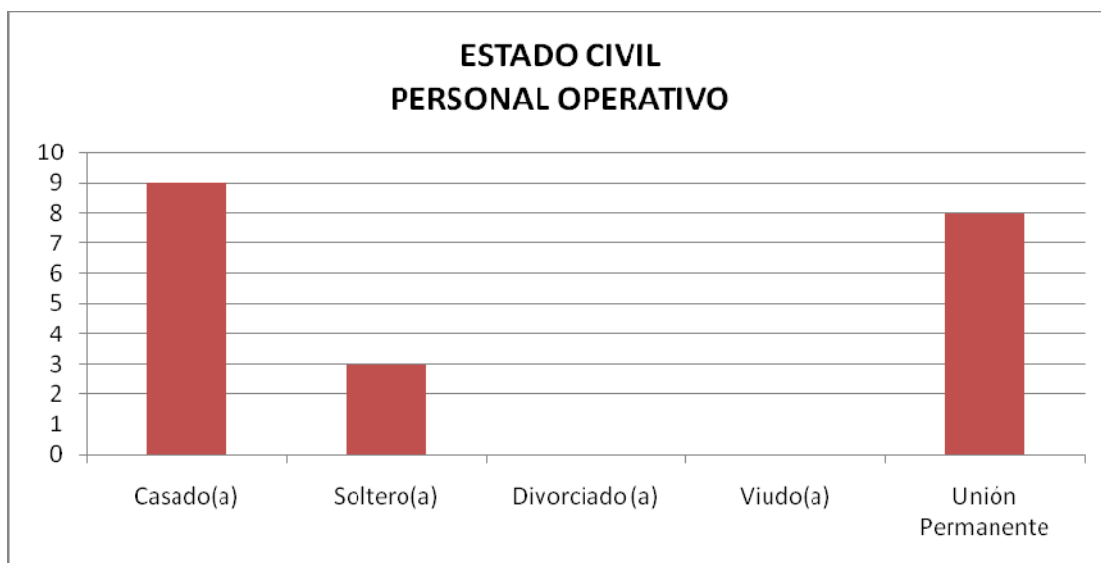
no hay empleados mayores de 55 años laborando, ya que se requiere personal con buenas capacidades sensorio motrices.

Al conocer las edades de los participantes se procede a evidenciar el estado civil de los mismos. Para ello, la Tabla 9, muestra tal distribución.

*Tabla 9. Distribución por estado civil de la muestra de empleados operativos*

<b>Casado(a)</b>	<b>Soltero(a)</b>	<b>Divorciado (a)</b>	<b>Viudo(a)</b>	<b>Unión Permanente</b>
9	3	0	0	8

*Figura 7. Distribución de frecuencias del estado civil en la muestra de empleados operativos de Du Pont S.A.*



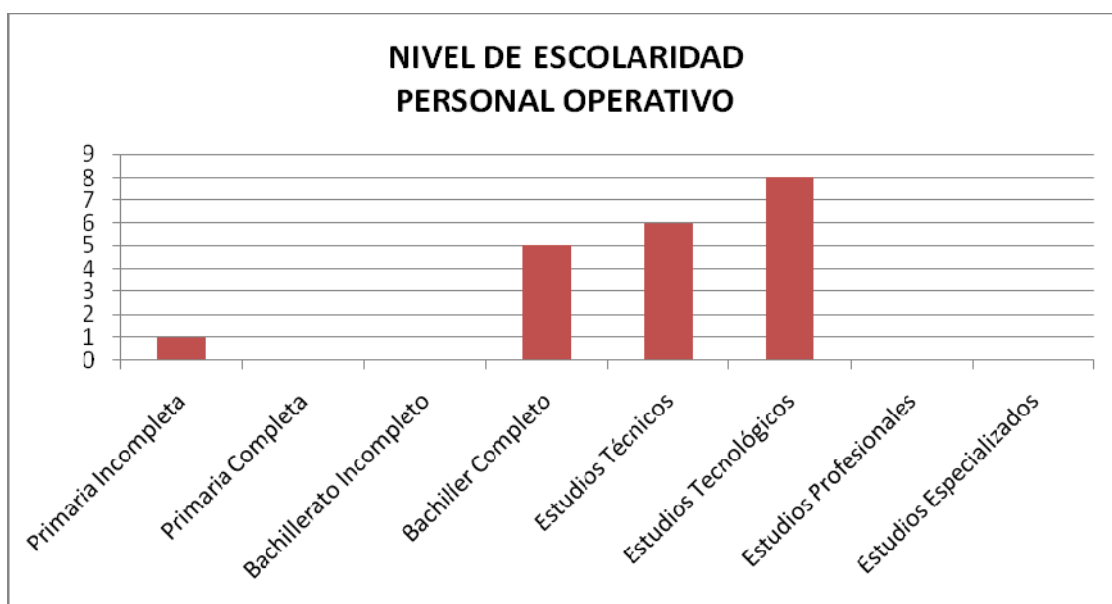
En la Figura se observa que los empleados operativos se ubican en dos frentes: 9 afirman que son casados y 8 manifiestan de vivir en unión libre con su pareja. Sólo 3 son solteros en esta área.

Analizado el estado civil de los participantes se procede a conocer el nivel de escolaridad del mismo personal operativo. Para ello, la Tabla 10, muestra tal distribución.

*Tabla 10. Distribución por nivel de escolaridad de la muestra de empleados operativos*

Primaria Incompleta	Primaria Completa	Bachillerato Incompleto	Bachiller Completo	Estudios Técnicos	Estudios Tecnológicos	Estudios Profesionales	Estudios Especializados
1	0	0	5	6	8	0	0

*Figura 8. Distribución de frecuencias del nivel de escolaridad en la muestra de empleados operativos de Du Pont S.A.*



En la Figura 8, se observa que los empleados operativos poseen estudios tecnológicos con 8 casos; le siguen 6 con estudios técnicos y 5 con estudios de



secundaria completa. La tasa de estudios primarios incompletos se presenta en 1 caso. Sin embargo, se debería reevaluar las competencias de este empleado, ya que Du Pont Cartagena S.A. busca dentro de su perfil, personal mínimo con secundaria completa.

**4. CAPITULO: EVALUAR LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
EN LA EMPRESA DU PONT S.A DIVISIÓN CARTAGENA  
CONCERNIENTES A: CONTENIDO DE LA TAREA, RELACIONES  
HUMANAS, ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, GESTIÓN DE  
PERSONAL Y MORBILIDAD SENTIDA.**

En este capítulo se analizan el grado de Peligrosidad en el que se encuentran los Factores de Riesgos Psicosociales de la empresa Du Pont Colombia S.A., teniendo en cuenta las muestras de empleados de las áreas administrativa y operativa.

Para entender este análisis es conveniente tener en cuenta la definición de los factores de Riesgos Psicosociales y su grado de peligrosidad que evalúa el instrumento. Ver anexo 1 y anexo 2

#### 4.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO

#### EVALUACION FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

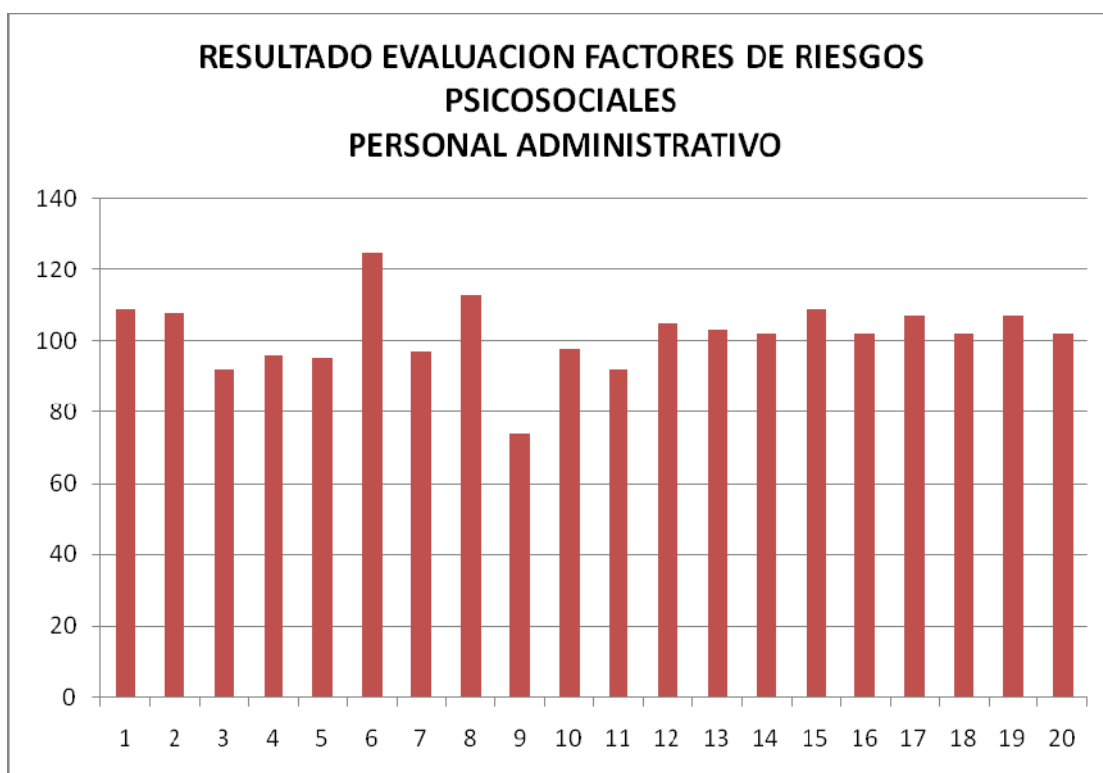
A continuación se esbozan en términos de distribución de frecuencia las puntuaciones obtenidas por los empleados administrativos en la Evaluación Factores de Riesgos Psicosociales. La Tabla 11 muestra estas puntuaciones.

*Tabla 11. Distribución de frecuencia de las puntuaciones de la Evaluación Factores de Riesgos Psicosociales en la muestra de empleados del Área Administrativa*

<b>RESULTADO EVALUACION FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	
Nº de Personas	Puntaje
1	109
2	108
3	92
4	96
5	95
6	125
7	97
8	113
9	74
10	98
11	92
12	105
13	103
14	102
15	109
16	102
17	107
18	102
19	107
20	102

La Tabla 11, muestra de manera cuantitativa las puntuaciones que son graficadas en la Figura 9.

*Figura 9. Distribución de frecuencias de las puntuaciones de la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales en la muestra de empleados administrativos en la empresa Du Pont Cartagena S.A.*



La Figura 9, muestra que sólo uno de los empleados del área administrativa obtuvo una puntuación de 74, por lo tanto el empleado caracteriza a los factores de riesgos psicosociales de la empresa Du Pont Colombia S.A., en un grado de peligrosidad global “bajo”, Mientras que en los 19 casos restantes las puntuaciones superan los 92 puntos, lo que significa que los factores de riesgos psicosociales, en la mayoría de los evaluados se encuentra en un grado de

peligrosidad “medio”. Lo cual nos muestra que los esfuerzos por la empresa objeto de estudio para minimizar los Riesgos Psicosociales no se están logrando.

## ***ANÁLISIS DE ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS***

Teniendo en cuenta que el tipo de investigación desarrollada fue de carácter descriptivo, se analizan los siguientes datos sobre las puntuaciones obtenidas en la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales para el personal administrativo:

Media: 102
Moda: 102
Mediana: 102
Desviación Estándar: 10

La media de las puntuaciones significa que el puntaje promedio en los 20 empleados administrativos de la empresa Du Pont Cartagena S.A. es de 102 puntos, que en la escala de interpretación de la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales refieren que el grado de peligrosidad de los Riesgos Psicosociales es “Medio”

Por su parte, la moda de las puntuaciones significa que de los 20 empleados administrativos encuestados, la puntuación más frecuente fue 102, refiriendo que las características del grado de peligrosidad de los Factores de Riesgos Psicosociales se encuentran en nivel “Medio”.

Mientras que la mediana de las puntuaciones significa que el 50% de los empleados del área en mención obtuvieron puntuaciones de 102 puntos o menos. Por tanto, las características de los Factores de Riesgos Psicosociales se mantienen en grado medio.

La desviación estándar nos muestra la variabilidad de las puntuaciones con respecto al promedio, en el caso, las puntuaciones obtenidas por los empleados del área estudiada difiere de la media en 10 puntos.

En resumen, la tendencia de las puntuaciones se encuentra en grado de peligrosidad “medio” en la empresa Du Pont Cartagena S.A.

## **EVALUACION FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES - MORBILIDAD SENTIDA**

A continuación se esbozan en términos de distribución de frecuencia las puntuaciones obtenidas por los empleados administrativos en la Evaluación Factores de Riesgos Psicosociales – Morbilidad sentida. La Tabla 12 muestra estas puntuaciones.

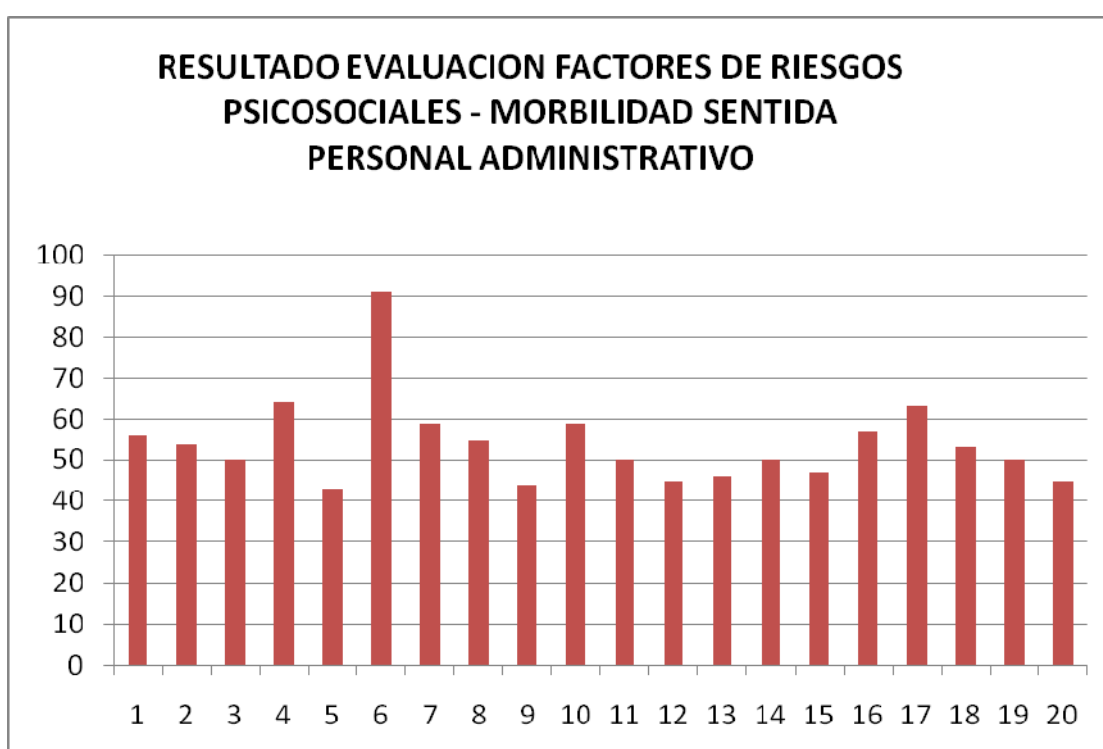
*Tabla 12. Distribución de frecuencia de las puntuaciones de Evaluación Factores de Riesgos Psicosociales – Morbilidad sentida en la muestra de empleados del Área Administrativa*

<b>RESULTADO ENCUESTA FACTORES DE RIEGOS PSICOSOCIALES - MORBILIDAD SENTIDA PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	
<b>N° de Personas</b>	<b>Puntaje</b>
1	56
2	54
3	50
4	64
5	43
6	91
7	59
8	55
9	44
10	59
11	50
12	45
13	46
14	50
15	47
16	57
17	63
18	53
19	50



La Tabla 12, muestra de manera cuantitativa las puntuaciones que son graficadas en la Figura 10.

*Figura 10. Distribución de frecuencias de las puntuaciones de la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales – Morbilidad sentida en la muestra de empleados administrativos de Du Pont Cartagena S.A.*



La Figura 10, muestra que sólo uno de los empleados del área administrativa obtuvo una puntuación de 91, en el cual el empleado caracteriza los factores de riesgos psicosociales – morbilidad sentida de la empresa Du Pont Colombia S.A., en un grado de peligrosidad global “medio”, Mientras que en los 19 casos restantes la puntuación más alta que se obtuvo fue de 64, lo que significa que los factores de riesgos psicosociales, en la mayoría de los evaluados se encuentra en

un grado de peligrosidad “bajo”. Del resultado anterior se evidencia que los esfuerzos por la empresa objeto de estudio para minimizar los Riesgos Psicosociales han sido favorables.

## ***ANÁLISIS DE ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS***

Teniendo en cuenta que el tipo de investigación desarrollada fue de carácter descriptivo, se analizan los siguientes datos sobre las puntuaciones obtenidas en la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales – Morbilidad Sentida para el personal administrativo:

Media: 54
Moda: 50
Mediana: 52
Desviación Estándar: 11

La media de las puntuaciones significa que el valor promedio en los 20 empleados administrativos de la empresa Du Pont Cartagena S.A. es de 54, que en la escala de interpretación de la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales – Morbilidad sentida refieren que el grado de peligrosidad es bajo.

Por otra parte, la moda de las puntuaciones significa que de los 20 empleados administrativos encuestados, la puntuación más frecuente es 50, refiriendo que las características los factores de riesgos psicosociales – morbilidad sentida son bajos.

Mientras que la mediana de las puntuaciones significa que el 50% de los empleados del área en mención obtuvieron puntuaciones de 52 o menos. Por tanto, las características de los Factores de Riesgos Psicosociales – Morbilidad sentida se mantienen en bajos.

La desviación estándar nos determina que la variabilidad de las puntuaciones con respecto al promedio, en el caso de las puntuaciones obtenidas por los empleados del área estudiada difiere de la media en 11 puntos.

En resumen, las puntuaciones de la Evaluación de Riesgos Psicosociales – Morbilidad sentida son favorables para la empresa Du Pont Cartagena S.A., ya que los empleados del área se encuentran en un grado de peligrosidad bastante “bajo”.

## **RESULTADOS POR FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL**

A continuación se muestra la consolidación de los datos por factor de Riesgo de Psicosocial evaluado, los cuales son: Contenido de la tarea, Relaciones Humanas, Organización del tiempo de trabajo, Gestión del Personal, Morbilidad sentida Fisiológicas, Cognoscitivas, Emocionales y Comportamentales. En el personal administrativo.

La Tabla 13, muestra la matriz de los datos consolidados para el factor Contenido de la Tarea.

*Tabla 13. Matriz de datos consolidados en el factor Contenido de la tarea en la muestra de empleados administrativos*

FACTOR								
Contenido de la tarea								
Ítems Personas	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL
1	1	2	2	2	1	1	3	12
2	3	3	2	1	3	1	1	14
3	3	3	2	2	1	1	1	13
4	1	1	4	3	1	2	3	15
5	1	3	2	1	1	1	2	11
6	1	1	2	2	2	3	4	15
7	2	3	2	3	3	2	3	18
8	1	1	3	2	2	1	1	11
9	3	2	2	1	1	1	1	11
10	1	2	2	3	2	2	3	15
11	1	2	1	1	1	1	1	8
12	2	3	2	1	1	1	2	12
13	1	1	3	1	1	1	2	10
14	1	1	3	1	1	1	2	10
15	2	2	1	1	1	1	1	9
16	1	2	3	1	1	1	2	11
17	2	3	1	1	1	1	3	12
18	2	1	2	1	1	3	3	13
19	2	3	1	1	1	1	3	12
20	2	1	2	1	1	3	3	13

La Tabla 14, muestra la matriz de los datos consolidados para el factor Relaciones Humanas

*Tabla 14. Matriz de datos consolidados en el factor Relaciones Humanas en la muestra de empleados administrativos*

FACTOR							
Relaciones Humanas							
Ítems Personas	8	9	10	11	12	13	TOTAL
1	1	2	1	1	1	1	7
2	4	3	1	3	1	1	13
3	3	1	1	3	3	3	14
4	2	1	1	3	2	1	10
5	1	1	2	1	1	1	7
6	3	3	1	2	2	2	13
7	1	1	3	1	3	3	12
8	1	2	4	2	1	1	11
9	2	2	1	1	1	1	8
10	1	1	1	2	1	1	7
11	2	2	1	2	2	2	11
12	2	2	4	1	2	1	12
13	2	3	1	3	1	1	11
14	1	1	1	2	1	1	7
15	3	2	1	2	3	2	13
16	2	1	1	2	1	1	8
17	3	3	1	3	2	1	13
18	1	1	1	3	3	1	10
19	3	3	1	3	2	1	13
20	1	1	1	3	3	1	10

La Tabla 15, muestra la matriz de los datos consolidados para el factor Organización del tiempo de trabajo.

*Tabla 15. Matriz de datos consolidados en el factor Organización del tiempo de trabajo en la muestra de empleados administrativos.*

FACTOR										
Organización de Tiempo del trabajo										
Ítems	14	15	16	17	18	19	20	21	22	TOTAL
Personas										
1	2	2	2	1	4	4	1	2	3	21
2	3	2	1	1	3	4	1	2	3	20
3	1	1	1	1	4	1	1	1	2	13
4	2	1	2	1	4	1	1	1	3	16
5	2	1	2	2	4	3	1	1	2	18
6	2	1	2	1	4	3	1	1	4	19
7	1	1	1	1	4	3	1	1	2	15
8	2	1	2	1	4	3	1	1	4	19
9	2	2	2	1	1	1	1	2	3	15
10	2	1	2	1	2	3	1	1	4	17
11	1	1	1	1	4	1	1	1	1	12
12	2	1	1	1	4	3	1	1	2	16
13	3	1	2	1	3	3	1	2	4	20
14	2	1	2	2	4	3	1	2	3	20
15	2	4	2	1	4	3	1	1	3	21
16	2	4	3	2	1	3	1	2	3	21
17	1	1	1	1	4	3	1	3	3	18
18	2	1	1	1	3	3	1	1	3	16
19	1	1	1	1	4	3	1	3	3	18
20	2	1	1	1	3	3	1	1	3	16



La Tabla 16, muestra la matriz de los datos consolidados para el factor Gestión de personal.

Tabla 16. Matriz de datos consolidados en el factor Gestión de personal en la muestra de empleados administrativos

FACTOR																										
Gestión de Personal																										
Ítems	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	TOTAL	
Personas																										
1	1	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	1	2	2	2	1	3	67	
2	1	2	1	3	3	2	1	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	1	3	3	2	2	2	62	
3	1	2	1	4	4	3	1	3	3	1	1	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	1	1	2	62	
4	1	2	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	1	2	2	2	1	3	68	
5	1	3	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	1	4	1	2	3	72	
6	2	2	2	2	3	3	1	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	1	2	3	4	2	2	68	
7	2	2	2	3	3	3	1	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	1	1	3	66	
8	1	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	1	1	4	2	1	3	66	
9	1	2	1	2	2	4	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	2	2	3	66	
10	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	3	4	1	2	4	2	2	1	50	
11	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	1	1	4	4	3	2	1	4	1	2	3	1	1	3	53	
12	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	1	3	4	3	2	1	58	
13	1	1	1	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	1	4	3	4	2	1	60	
14	1	1	2	2	3	4	1	3	3	4	3	1	4	3	4	2	3	4	1	4	4	2	1	1	61	
15	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	3	1	3	4	4	3	3	4	1	2	3	2	2	2	53	
16	1	3	2	3	4	3	1	3	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	68	
17	1	1	1	1	2	3	1	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	1	2	2	2	1	2	60	
18	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	4	1	1	1	54	
19	1	2	2	2	3	3	1	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	2	2	1	1	62	
20	1	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	1	2	4	2	1	3	68	

La Tabla 17, muestra la matriz de los datos consolidados para el factor Morbilidad sentida – Fisiológicas.

*Tabla 17. Matriz de datos consolidados en el Factor Morbilidad sentida – Fisiológicas en la muestra de empleados administrativos*

FACTOR																		
MORBILIDAD SENTIDA – FISIOLÓGICA																		
Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	TOTAL
Personas																		
1	2	1	1	2	1	3	3	3	1	2	3	1	1	1	1	2	1	29
2	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	3	2	2	1	1	28
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	20
4	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	29
5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
6	2	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	4	2	48
7	2	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	27
8	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	27
9	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	22
10	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	25
11	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
12	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	22
13	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
14	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	25
15	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	21
16	2	1	1	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	1	29
17	2	2	2	3	2	4	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	3	32
18	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	22
19	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
20	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	22

La Tabla 18, muestra la matriz de los datos consolidados para el factor Morbilidad sentida – Cognoscitivas

*Tabla 18. Matriz de datos consolidados en el factor Morbilidad sentida - Cognoscitivas en la muestra de empleados administrativos*

<b>FACTOR</b>			
<b>MORBILIDAD SENTIDA – COGNOSCITIVAS</b>			
<b>Ítems</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Personas</b>			
1	2	1	3
2	1	1	2
3	2	2	4
4	2	2	4
5	1	1	2
6	2	2	4
7	2	2	4
8	2	2	4
9	1	1	2
10	2	2	4
11	1	1	2
12	1	1	2
13	1	1	2
14	2	1	3
15	2	2	4
16	2	1	3
17	2	1	3
18	2	1	3
19	1	1	2
20	1	1	2

La Tabla 19, muestra la matriz de los datos consolidados para el factor Morbilidad sentida - Emocionales

*Tabla 19. Matriz de datos consolidados en el factor Morbilidad sentida – Emocionales en la muestra de empleados administrativos*

FACTOR												
MORBILIDAD SENTIDA – EMOCIONALES												
Ítems Personas	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTAL
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	13
2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	14
3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	17
4	2	1	3	1	1	2	2	2	2	1	2	19
5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	12
6	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	26
7	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	16
8	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	14
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
10	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	18
11	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	19
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
13	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	14
14	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	13
15	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	13
16	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15
17	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	18
18	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	16
19	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	19
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11

La Tabla 20, muestra la matriz de los datos consolidados para el factor Morbilidad sentida – Comportamentales.

*Tabla 20. Matriz de datos consolidados en el factor Morbilidad sentida – Comportamentales en la muestra de empleados administrativos*

FACTOR										
MORBILIDAD SENTIDA – COMPORTAMENTALES										
Ítems	31	32	33	34	35	36	37	38	39	TOTAL
Personas										
1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	11
2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	2	1	1	2	2	1	1	1	1	12
5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	11
6	3	2	1	2	1	1	1	1	1	13
7	1	2	1	2	2	1	1	1	1	12
8	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
10	1	1	1	2	2	1	2	1	1	12
11	1	1	1	1	2	1	1	1	1	10
12	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
16	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10
17	1	1	1	1	2	1	1	1	1	10
18	2	1	1	3	1	1	1	1	1	12
19	1	1	1	1	2	1	1	1	1	10
20	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10

Al conocer los datos consolidados de los factores de la Evaluación Factores de Riesgos Psicosociales, en la muestra de empleados del área administrativa, se procede a reunir estos datos en la Tabla 21.

*Tabla 21. Consolidado por factor en la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales para la muestra de empleados administrativos*

<b>CONSOLIDADO POR FACTOR - PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	
<b>FACTOR</b>	<b>PROMEDIO CONSOLIDADO</b>
Contenido de la tarea	12
Relaciones humanas	11
Organización de tiempo del trabajo	18
Gestión de personal	62
Morbilidad sentida – Fisiológicas	25
Morbilidad sentida –Cognoscitivas	3
Morbilidad sentida. Emocionales	15
Morbilidad sentida. Comportamentales	10

De acuerdo a lo observado en la Tabla 21, factores como “Contenido de la tarea”, “Relaciones Humanas”, se muestran con tendencias muy positivas en cuanto a la calificación del grado de peligrosidad ya que se encuentran en grado “bajo”. El factor “organización de tiempo del trabajo” y “Gestión de Personal” conservan un puntaje ubicado en el rango de peligrosidad “medio”.

Para los Factores de Riegos Psicosociales - Morbilidad sentida con reacciones “Fisiológicas”, “Cognoscitivas”, “Emocionales” y “Comportamentales” se encuentran en un “bajo” grado de peligrosidad. Es por eso que Du Pont Cartagena S.A. debe trabajar por controlar y mantener estos resultados en el personal

administrativo.

## 4.2. PERSONAL OPERATIVO

### EVALUACION FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

A continuación se esbozan en términos de distribución de frecuencia las puntuaciones obtenidas por los empleados Operativos en la Evaluación Factores de Riesgos Psicosociales. La Tabla 22 muestra estas puntuaciones.

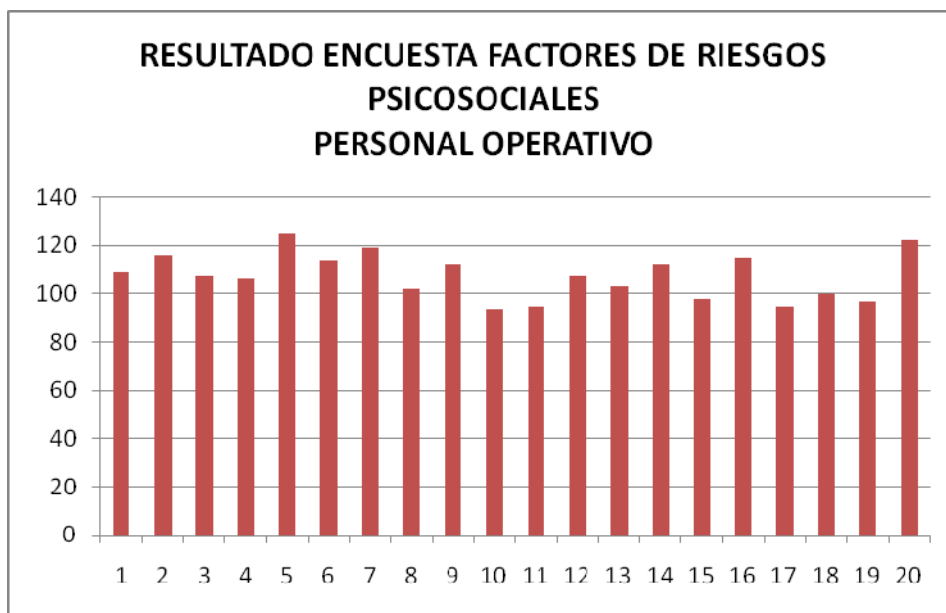
*Tabla 22. Distribución de frecuencia de las puntuaciones de la Evaluación Factores de Riesgos Psicosociales en la muestra de empleados del Área Operativa.*

<b>RESULTADO ENCUESTA FACTORES DE RIEGOS PSICOSOCIALES PERSONAL OPERATIVO</b>	
<b>N° de Personas</b>	<b>Puntaje</b>
1	109
2	116
3	107
4	106
5	125
6	114
7	119
8	102
9	112
10	94
11	95
12	107
13	103
14	112
15	98
16	115
17	95
18	100
19	97
20	122



La Tabla 22, muestra de manera cuantitativa las puntuaciones que son graficadas en la Figura 11.

*Figura 11. Distribución de frecuencias de las puntuaciones de la Evaluación Factores de Riesgos Psicosociales en la muestra de empleados operativos de Du Pont S.A.*



La Figura 11, muestra que de los 20 empleados evaluados del área operativa, todos obtuvieron una puntuación entre 94 y 125, lo cual caracteriza a los empleados del área operativa de la empresa Du Pont Cartagena S.A. con un grado “medio” de peligrosidad.

## ***ANÁLISIS DE ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS***

Teniendo en cuenta que el tipo de investigación desarrollada fue de carácter descriptivo, se analizan los siguientes datos sobre las puntuaciones obtenidas en la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales para el personal operativo:

Media: 107
Moda: 107
Mediana: 107
Desviación Estándar: 9

La media de las puntuaciones significa que el valor promedio en los 20 empleados operativos de la empresa Du Pont Cartagena S.A. es de 107, que en la escala de interpretación de la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales refieren que el grado de peligrosidad de los riesgos psicosociales se encuentra dentro del nivel “medio”.

Por su parte, la moda de las puntuaciones significa que de los 20 empleados operativos encuestados, la puntuación más frecuente es 107, refiriendo que las características de los factores de riesgos psicosociales se encuentran en grado de peligrosidad “medio”.

Mientras que la mediana de las puntuaciones significa que el 50% de los empleados del área en mención obtuvieron puntuaciones de 107 o menos. Por tanto, las características de los Factores de Riesgos Psicosociales se mantienen en grado “medio”.

La desviación estándar es un estadígrafo que determina la variabilidad de las puntuaciones con respecto al promedio, en el caso, las puntuaciones obtenidas por los empleados del área estudiada difiere de la media en 9 puntos.

En resumen, la tendencia de las puntuaciones no es favorable para los empleados del área operativa en la empresa Du Pont Cartagena S.A. los Factores de Riesgos Psicosociales se encuentran en grado de peligrosidad medio.

## EVALUACION FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES – MORBILIDAD SENTIDA

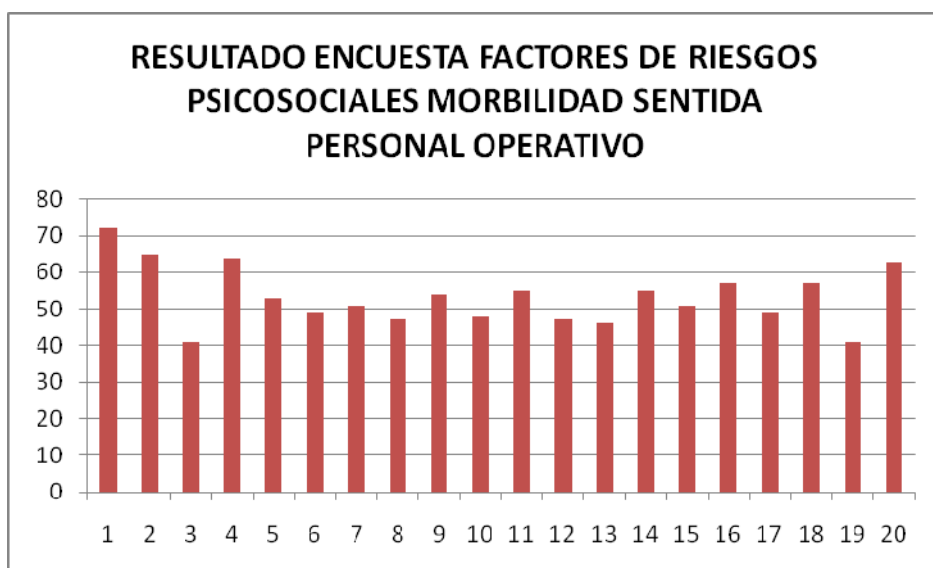
A continuación se esbozan en términos de distribución de frecuencia las puntuaciones obtenidas por los empleados operativos en la Evaluación Factores de Riesgos Psicosociales – Morbilidad sentida. La Tabla 23 muestra estas puntuaciones.

*Tabla 23. Distribución de frecuencia de las puntuaciones de la Evaluación Factores de Riesgos Psicosociales – Morbilidad sentida en la muestra de empleados del Área Operativa.*

RESULTADO FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES-MORBILIDAD SENTIDA PERSONAL OPERATIVO	
N° de Personas	Puntaje
1	72
2	65
3	41
4	64
5	53
6	49
7	51
8	47
9	54
10	48
11	55
12	47
13	46
14	55
15	51
16	57
17	49
18	57
19	41
20	63

La Tabla 23, muestra de manera cuantitativa las puntuaciones que son graficadas en la Figura 12.

*Figura 12. Distribución de frecuencias de las puntuaciones de la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales – Morbilidad sentida en la muestra de empleados operativos de Du Pont S.A.*



La Figura 12, evidencia que el puntaje de los empleados operativos en la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales – Morbilidad sentida se encuentra entre 41 y 72, es decir, no superan los 78 puntos, por lo tanto la peligrosidad de los factores de riesgos psicosociales con respecto a la morbilidad sentida es “baja”.

## ***ANÁLISIS DE ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS***

Teniendo en cuenta que el tipo de investigación desarrollada fue de carácter descriptivo, se analizan los siguientes datos sobre las puntuaciones obtenidas en la Encuesta de Factores de Riesgos Psicosociales – Morbilidad sentida para el personal Operativo:

Media: 53
Moda: 41
Mediana: 52
Desviación Estándar: 8

La media de las puntuaciones significa que el valor promedio en los 20 empleados Operativos de la empresa Du Pont Cartagena S.A. es de 53, que en la escala de interpretación de la Encuesta de Factores de riesgos psicosociales – Morbilidad sentida refieren que el grado de peligrosidad es “bajo”.

Por otra parte, la moda de las puntuaciones significa que de los 20 empleados operativos encuestados, la puntuación más frecuente es 41, refiriendo que el grado de peligrosidad de los factores de riesgos psicosociales – morbilidad sentida en el personal operativo es “bajo”.

Mientras que la mediana de las puntuaciones significa que el 50% de los empleados del área en mención obtuvieron puntuaciones de 52 o menos. Por tanto, el grado de peligrosidad de los factores de riesgos psicosociales se mantienen en “bajo”.

La desviación estándar nos determina que la variabilidad de las puntuaciones con respecto al promedio, en el caso de las puntuaciones obtenidas por los empleados del área estudiada difiere de la media en 8 puntos.

En resumen, la tendencia de las puntuaciones sigue siendo favorable para la empresa Du Pont Cartagena S.A., ya que los empleados del área se encuentran en un grado de peligrosidad de los factores de riesgos psicosociales – morbilidad sentida “bajo”.

## **RESULTADOS POR FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL**

A continuación se muestra la consolidación de los datos por factor de Riesgo de Psicosocial evaluado, los cuales son: Contenido de la tarea, Relaciones Humanas, Organización del tiempo de trabajo, Gestión del Personal, Morbilidad sentida Fisiológicas, Cognoscitivas, Emocionales y Comportamentales. En el personal operativo.



La Tabla 24, muestra la matriz de los datos consolidados para el factor Contenido de la Tarea.

*Tabla 24. Matriz de datos consolidados en el factor Contenido de la tarea en la muestra de empleados operativos.*

FACTOR								
Contenido de la tarea								
Ítems Personas	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL
1	3	3	2	1	1	1	1	12
2	3	3	2	2	2	1	2	15
3	1	2	2	1	1	1	1	9
4	2	1	2	2	1	2	3	13
5	1	2	2	1	1	3	2	12
6	1	2	2	1	1	3	3	13
7	1	2	1	1	1	2	1	9
8	2	1	2	1	1	1	2	10
9	2	3	2	1	1	3	1	13
10	1	1	2	1	3	1	2	11
11	1	3	2	1	1	1	2	11
12	1	1	2	1	1	1	2	9
13	1	3	3	1	2	3	2	15
14	2	2	2	1	1	2	2	12
15	3	3	2	1	1	1	2	13
16	3	3	2	1	1	1	1	12
17	1	2	3	1	1	2	1	11
18	2	1	2	1	1	3	2	12
19	2	3	1	2	2	1	2	13
20	3	3	2	2	3	2	3	18

La Tabla 25, muestra la matriz de los datos consolidados para el factor Relaciones Humanas

*Tabla 25. Matriz de datos consolidados en el factor Relaciones Humanas en la muestra de empleados operativos.*

<b>FACTOR</b>							
<b>Relaciones Humanas</b>							
<b>Ítems Personas</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>TOTAL</b>
1	2	3	1	1	2	2	11
2	2	3	1	2	3	2	13
3	1	1	2	1	1	1	7
4	1	1	1	3	2	2	10
5	1	1	2	1	3	2	10
6	2	1	1	3	2	1	10
7	2	2	3	1	3	2	13
8	1	1	2	2	1	1	8
9	2	1	1	1	1	1	7
10	1	1	4	3	3	2	14
11	3	1	1	1	1	2	9
12	2	2	2	2	2	2	12
13	1	1	1	1	2	2	8
14	2	1	2	3	1	1	10
15	2	2	1	2	1	1	9
16	3	1	2	1	3	3	13
17	1	1	1	1	1	1	6
18	1	1	1	1	1	1	6
19	1	2	1	1	1	1	7
20	2	1	2	2	3	3	13

La Tabla 26, muestra la matriz de los datos consolidados para el factor Organización del tiempo de trabajo.

*Tabla 26. Matriz de datos consolidados en el factor Organización del tiempo de trabajo en la muestra de empleados operativos.*

<b>FACTOR</b>										
<b>Organización de Tiempo del trabajo</b>										
<b>Ítems Personas</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>TOTAL</b>
1	3	4	1	1	2	3	1	1	3	19
2	3	3	3	4	3	4	1	3	2	26
3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	29
4	1	1	2	1	4	1	1	1	3	15
5	4	4	4	3	4	3	2	4	3	31
6	2	4	2	2	1	3	2	3	4	23
7	4	4	4	4	4	3	1	3	4	31
8	2	1	2	2	1	3	2	3	2	18
9	3	4	1	2	4	4	1	4	3	26
10	1	1	4	4	4	1	1	1	2	19
11	3	4	4	2	3	1	1	2	2	22
12	4	4	4	4	2	3	1	2	4	28
13	2	4	2	2	2	3	1	1	3	20
14	4	1	4	4	4	3	4	3	2	29
15	2	4	2	2	3	4	2	2	2	23
16	2	4	2	2	3	3	1	3	2	22
17	2	1	1	1	3	4	1	1	4	18
18	4	4	4	4	1	4	1	3	3	28
19	2	2	1	1	2	3	1	1	2	15
20	2	4	2	2	3	4	1	3	2	23

La Tabla 27, muestra la matriz de los datos consolidados para el factor Gestión de personal.

*Tabla 27. Matriz de datos consolidados en el factor Gestión de personal en la muestra de empleados operativos.*

FACTOR																									
Gestión de Personal																									
Ítems Personas	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	TOTAL
1	1	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	1	2	2	2	1	3	67
2	1	2	1	3	3	2	1	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	1	3	3	2	2	2	62
3	1	2	1	4	4	3	1	3	3	1	1	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	1	1	2	62
4	1	2	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	1	2	2	2	1	3	68
5	1	3	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	1	4	1	2	3	72
6	2	2	2	2	3	3	1	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	1	2	3	4	2	2	68
7	2	2	2	3	3	3	1	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	1	1	3	66
8	1	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	1	1	4	2	1	3	66
9	1	2	1	2	2	4	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	2	2	3	66
10	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	3	4	1	2	4	2	2	1	50
11	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	1	1	4	4	3	2	1	4	1	2	3	1	1	3	53
12	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	1	3	4	3	2	1	58
13	1	1	1	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	1	4	3	4	2	1	60
14	1	1	2	2	3	4	1	3	3	4	3	1	4	3	4	2	3	4	1	4	4	2	1	1	61
15	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	3	1	3	4	4	3	3	4	1	2	3	2	2	2	53
16	1	3	2	3	4	3	1	3	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	68
17	1	1	1	1	2	3	1	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	1	2	2	2	1	2	60
18	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	4	1	1	1	54
19	1	2	2	2	3	3	1	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	2	2	1	1	62
20	1	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	1	2	4	2	1	3	68

La Tabla 28, muestra la matriz de los datos consolidados para el factor Morbilidad sentida – Fisiológicas.

*Tabla 28. Matriz de datos consolidados en el Factor Morbilidad sentida – Fisiológicas en la muestra de empleados operativos.*

FACTOR																		
MORBILIDAD SENTIDA – FISIOLÓGICA																		
Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	TOTAL
Personas																		
1	2	2	1	3	2	3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	32
2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	3	4	1	36
3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
4	2	2	2	1	2	1	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	33
5	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	25
6	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	4	1	24
7	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	22
8	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	2	2	1	24
9	2	1	1	1	2	1	4	4	2	1	1	1	1	2	1	2	2	29
10	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	4	1	26
11	1	1	1	4	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	4	2	28
12	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	25
13	2	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	22
14	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	1	1	28
15	2	1	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	27
16	2	2	1	1	1	1	2	3	3	4	2	1	1	1	2	2	1	30
17	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	2	1	1	22
18	2	1	1	2	1	1	3	3	2	1	1	1	1	3	2	2	1	28
19	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
20	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	1	35

La Tabla 29, muestra la matriz de los datos consolidados para el factor Morbilidad sentida – Cognoscitivas

*Tabla 29. Matriz de datos consolidados en el factor Morbilidad sentida - Cognoscitivas en la muestra de empleados operativos.*

<b>FACTOR</b>			
<b>MORBILIDAD SENTIDA – COGNOSCITIVAS</b>			
<b>Ítems</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Personas</b>			
1	2	2	4
2	2	1	3
3	1	1	2
4	2	2	4
5	1	1	2
6	2	1	3
7	1	2	3
8	2	1	3
9	1	1	2
10	1	1	2
11	2	1	3
12	1	1	2
13	1	1	2
14	1	1	2
15	1	1	2
16	1	1	2
17	2	2	4
18	2	1	3
19	1	1	2
20	1	1	2

La Tabla 30, muestra la matriz de los datos consolidados para el factor Morbilidad sentida – Emocionales

*Tabla 30. Matriz de datos consolidados en el factor Morbilidad sentida – Emocionales en la muestra de empleados operativos.*

FACTOR												
MORBILIDAD SENTIDA – EMOCIONALES												
Ítems Personas	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTAL
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	14
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	16
5	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	16
6	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	13
7	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	17
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
11	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	13
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
13	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	13
14	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	14
15	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	13
16	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	14
17	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	13
18	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	16
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
20	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	14

La Tabla 31, muestra la matriz de los datos consolidados para el factor Morbilidad sentida – Comportamentales.

*Tabla 31. Matriz de datos consolidados en el factor Morbilidad sentida – Comportamentales en la muestra de empleados operativos.*

FACTOR										
MORBILIDAD SENTIDA – COMPORTAMENTALES										
Ítems Personas	31	32	33	34	35	36	37	38	39	TOTAL
1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	14
2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	12
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	11
5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	10
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
9	1	1	1	2	2	1	2	1	1	12
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
11	1	1	1	2	1	1	2	1	1	11
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
14	2	1	1	1	1	1	2	1	1	11
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
16	1	1	1	1	2	1	1	2	1	11
17	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10
18	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
20	1	1	1	2	2	1	2	1	1	12



Al conocer los datos consolidados de los factores de la Encuesta Factores de riesgos psicosociales, en la muestra de empleados del área Operativa, se procede a reunir estos datos en la Tabla 32.

*Tabla 32. Consolidado por factor en la Evaluación de Factores de riesgos psicosociales para la muestra de empleados operativos*

<b>CONSOLIDADO POR FACTOR – PERSONAL OPERATIVO</b>	
<b>FACTOR</b>	<b>PROMEDIO CONSOLIDADO</b>
Contenido de la tarea	12
Relaciones humanas	10
Organización de tiempo del trabajo	23
Gestión de personal	62
Morbilidad sentida - Fisiológicas	27
Morbilidad sentida - Cognoscitivas	3
Morbilidad sentida - Emocionales	14
Morbilidad sentida - Comportamentales	10

De acuerdo a lo observado en la Tabla 30, factores como “Contenido de la tarea”, “Relaciones Humanas”, se muestran con tendencias muy positivas en cuanto a la calificación del grado de peligrosidad ya que se encuentran en grado “bajo”. El factor “organización de tiempo del trabajo” y “Gestión de personal”, al igual que en el personal administrativo, evidencia un puntaje ubicado en el rango de peligrosidad “medio”, por lo tanto estos Factores necesitan de más atención.

Con relación a los Factores de Riesgos Psicosociales – Morbilidad sentida, el promedio de cada uno de los factores evaluados “Fisiológicos”, “Cognoscitivos”,

“Emocionales” y “Conportamentales” presentan grados de peligrosidad “bajo”, lo cual significa que Du Pont Cartagena S.A debe trabajar en mantener y controlar este grado de peligrosidad para el bienestar de los trabajadores del área.

## **5. CAPITULO: REALIZAR RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA DU PONT CARTAGENA S.A.**

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos con respecto a los factores que evalúa la encuesta Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales, se presentan las siguientes recomendaciones:

1. Realizar monitoreo permanente y planes de control en actividades relacionadas con el “Contenido de la tarea” “Relaciones Humanas” y “Morbilidad sentida” que desempeñan los empleados de ambas áreas, con el fin de mantener el nivel de peligrosidad “bajo” en el que se encuentra. Tanto en el área administrativa como en el área operativa.
2. Re estructurar los procesos de “Organización del tiempo de trabajo” y “Gestión de personal”, los cuales necesitan atención urgente ya que se encuentran en el grado de peligrosidad “medio”. Esto tanto en el área administrativa como en la operativa.
3. Se recomienda para mejorar las condiciones del personal, implementar descansos durante la jornada laboral y los turnos de trabajo con el objetivo de minimizar el cansancio y aumentar la productividad. Además realizar pausas activas, ejercicios de estiramiento y relajación.
4. Adicionalmente incluir dentro del programa de capacitaciones, un espacio para charlas que fomenten el desarrollo personal, lo cual favorecerá el

compromiso de cada uno de los miembros de la organización al sentirse importantes para la empresa.

5. Con base en los resultados obtenidos en la evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales, con relación a los procesos de “Gestión de personal” es recomendable desarrollar estrategias de bienestar tales como:

Planes para Préstamos de vivienda u otro tipo de ayuda relacionada con vivienda.  
Recreación para la familia además de los de las cajas de compensación.  
Servicios de salud para la familia además de los que ofrece la EPS.  
Auxilios para la educación de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido.  
Oportunidades de ascender basadas en los méritos personales.

Se recomienda realizar estas estrategias ya que estos ayudaran al desarrollo personal y familiar de cada uno de los empleados, lo cual creara en cada uno de los ellos un compromiso con la empresa.

6. Los puntos específicos mencionados en la 5 Recomendación, inciden en forma negativa en la empresa, por lo tanto deben ser analizados por los directivos ya que su mejora necesita de mucho capital. El departamento de Recursos Humanos esta en el deber de mostrarle a los directivos la importancia de mejorar estos puntos para que puedan ser incluidos en el “Plan de Minimización de riesgos Psicosociales”.

## CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos, a nivel general las puntuaciones de la Evaluación de Riesgos Psicosociales son favorables en cuanto “Relaciones humanas” y “Contenido de la tarea” para la empresa Du Pont Cartagena S.A., ya que se encuentran en grados de peligrosidad bastante “bajos” tanto en el área administrativa como operativa.

Factores evaluados en los Riesgos Psicosociales como “Gestión de Personal” y “Organización del Tiempo de trabajo” presentan un grado de peligrosidad medio, específicamente en puntos como: implementar descansos, lo estricto de los jefes en cuanto al cumplimiento del horario, planes para préstamos de vivienda u otro tipo de ayuda relacionada con vivienda, recreación para la familia además de los de las cajas de compensación, servicios de salud para la familia además de los que ofrece la EPS, Auxilios para la educación de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido y Oportunidades de ascender basadas en los méritos personales. Aplica para las dos áreas.

Para los Factores de Riesgos Psicosociales - Morbilidad sentida con reacciones “Fisiológicas”, “Cognoscitivas”, “Emocionales” y “Comportamentales” se encuentran en un “bajo” grado de peligrosidad para las dos áreas estudiadas.

A pesar del buen resultado obtenido a nivel general, Du Pont Cartagena S.A. debe trabajar por controlar, mantener y promover estos resultados.

## BIBLIOGRAFIA

Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, OSHA, 2000. En: Guía sobre los factores y riesgos psicosociales, 2006. Disponible en: [http://extranet.ugt.org/saludlaboral/OPRP/Publicaciones/Guas/Guías%20Generales/Guía\\_Factores\\_Psicosociales.pdf](http://extranet.ugt.org/saludlaboral/OPRP/Publicaciones/Guas/Guías%20Generales/Guía_Factores_Psicosociales.pdf)

“Importancia de la cultura organizacional en el contexto militar”, Trabajo Especial de Grado presentado como requisito para optar al Título de Especialista en Gerencia de Recursos Humanos. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos5/culmilitar/culmilitar.shtml>

FERNANDEZ D., Tania del Rocío. Factores que determinan el clima organizacional en una empresa de mecánica automotriz. (Ciudad de Guatemala, Centro América), Trabajo de Grado para Maestría en Administración de Empresas. Universidad Rafael Landívar, ciudad de Guatemala, 2006. Disponible en [www.monografias.com/trabajos44/clima-laboral/clima-laboral.zip](http://www.monografias.com/trabajos44/clima-laboral/clima-laboral.zip)

TORO G., Natalia; OCHOA T., Luz Elena y VARGAS del R., Adrián de Jesús. Clima Organizacional: Promotor de la Creatividad en la Empresa. En Proyecto “Evaluación y Fortalecimiento de los Ambientes creativos para la Innovación en las empresas de Manizales”. Clima Organizacional. GTA Gestión Creativa PROCREA. Con el apoyo de COLCIENCIAS y el DIMA, 2004

ANAYA A., Piedad y LÓPEZ, Ángela. Clima Organizacional del Grupo Aeronaval de la Fuerza Naval del Caribe. Trabajo de Grado de la Facultad de Ciencias Administrativas. Programa de Administración de Empresas. Fundación Universitaria “Los Libertadores”. Nodo Cartagena, 2006.

BOHORQUEZ P., Sandra, TRIVIÑO C., Arleth y VELÁSQUEZ R., Karen. Análisis del Clima Organizacional del Área Administrativa de la Clínica General del Norte. Trabajo de Grado (sin publicar) Facultad de Administración de Empresas. Fundación Universitaria “Los Libertadores” nodo Cartagena de Indias, 2007.

BELLOWS, Roger M. “Psicología del personal en la industria y los negocios”. México D.F., Editorial Diana, 2005.

Redacción degerencia.com “Clima organizacional”. Disponible en [http://www.degerencia.com/tema/clima\\_organizacional](http://www.degerencia.com/tema/clima_organizacional)

ROBBINS, Stephen. Fundamentos del Comportamiento Organizacional. Prentice Hall, México, D.F., 1998.

MENDEZ Álvarez, Carlos Eduardo, “CLIMA ORGAIZACIONAL EN COLOMBIA, EI IMOC: un método de análisis para su intervención, Centro Editorial Universidad del Rosario (2006) pág.36.

LITWIN, George H., y STRINGER, Robert. The Influence of Organizational Climate on Human Motivation., Michigan, E.U. 1994

LLANEZA Álvarez Javier “Ergonomía y psicología aplicada: manual para la formación del especialista. Ed. 8 2007 pág. 68. Disponible en [“Relaciones Humanas” Disponible en \[http://es.wikipedia.org/wiki/Relaciones\\\_humanas\]\(http://es.wikipedia.org/wiki/Relaciones\_humanas\)](http://books.google.com/books?id=o6kLIwAFTvAC&pg=PA68&lpg=PA68&dq=contenido+de+la+tarea&source=bl&ots=S-</a></p></div><div data-bbox=)

HERNÁNDEZ, Roberto, FERNÁNDEZ, Carlos y BAPTISTA, Pilar. *Metodología de la Investigación* 2ª Ed. Mc Graw Hill Interamericana. México, D.F. 1998 Páginas 58 – 61.



## ANEXOS

### Anexo 1

#### Encuesta para la evaluación de los Factores de Riesgo Sicosociales de origen laboral

Empresa \_\_\_\_\_ Sección \_\_\_\_\_

Nivel operativo \_\_\_\_\_ Nivel administrativo \_\_\_\_\_ Cargo \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_ Evaluador \_\_\_\_\_

<b>Área 1: Contenido de la tarea</b>				
Factores	Siempre	La gran mayoría de veces	Algunas veces	Nunca
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tareas?	1	2	3	4
2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?	1	2	3	4
3. ¿Las tareas que usted hace son muy difíciles?	4	3	2	1
4. ¿Sus funciones son suficientemente claras?	1	2	3	4
5. ¿Las tareas o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades?	1	2	3	4
6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?	1	2	3	4
7. ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?	1	2	3	4
Subtotales				
Total Área 1:				

<b>Área 2: Relaciones humanas</b>				
Factores	Siempre	La gran mayoría de veces	Algunas veces	Nunca
8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?	1	2	3	4
9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?	1	2	3	4
10. ¿Trabaja usted sin otras personas a su	4	3	2	1

alrededor?				
11. ¿Cuándo lo supervisan lo hacen de una manera positiva?	1	2	3	4
12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?	1	2	3	4
13. ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4
Subtotales				
Total Área 2:				

<b>Área 3: Organización del tiempo de trabajo</b>				
<b>Factores</b>	<b>Siempre</b>	<b>La gran mayoría de veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Nunca</b>
14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?	4	3	2	1
15. ¿Hay rotación de los turnos de trabajo?	4	3	2	1
16. ¿Tiene que trabajar horas extras?	4	3	2	1
17. ¿Tiene que trabajar en turno nocturno?	4	3	2	1
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?	1	2	3	4
19. ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados?	1	2	3	4
20. ¿Tiene que doblar turno?	4	3	2	1
21. ¿Puede descansar los fines de semana?	1	2	3	4
22. ¿Tiene que trabajar a un ritmo muy rápido?	4	3	2	1
Subtotales				
Total Área 3:				

<b>Área 4: Gestión de personal</b>				
<b>Factores</b>	<b>Siempre</b>	<b>La gran mayoría de veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Nunca</b>
23. ¿Se hace inducción al personal nuevo?	1	2	3	4
24. ¿Se hacen actividades de re inducción?	1	2	3	4
25. ¿Se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio o el cargo?	1	2	3	4
26. ¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con el cargo u oficio?	1	2	3	4
27. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?	1	2	3	4
28. ¿Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional?	1	2	3	4
29. ¿Existen manuales de funciones claros y específicos?	1	2	3	4
30. ¿Hay rotación de cargos u oficios?	1	2	3	4
31. ¿Hay oportunidades de ascender basadas en los méritos personales?	1	2	3	4
32. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?	1	2	3	4
33. ¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace?	1	2	3	4
34. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?	1	2	3	4
35. ¿Hay programas de recreación para la familia además de los de las cajas de compensación?	1	2	3	4
36. ¿Hay préstamos para vivienda u otro tipo de ayuda relacionada con vivienda?	1	2	3	4
37. ¿Hay auxilios para la educación de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido?	1	2	3	4
38. ¿Hay servicios de salud para la familia, además de los que ofrece la EPS?	1	2	3	4
39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos o valorados?	1	2	3	4
40. ¿Se permite la afiliación a alguna organización sindical?	1	2	3	4
41. ¿Existe algún fondo o cooperativa en la empresa, a la cual usted se pueda afiliar?	1	2	3	4

42. ¿Hay muchas dificultades para obtener un permiso?	4	3	2	1
43. ¿Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario?	4	3	2	1
44. ¿La supervisión tiene un carácter más vigilante que de apoyo y cooperación?	4	3	2	1
45. ¿Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones?	4	3	2	1
46. ¿Se ejecuta un Programa de Salud Ocupacional?	1	2	3	4
Subtotales				
Total Área 4:				

Bocanument – Berján

Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2003

<b>Morbilidad sentida: Alteraciones físicas y síquicas asociadas con situaciones estresantes derivadas del trabajo</b>				
<b>¿Cuáles de las siguientes reacciones le suceden a usted como consecuencia de su trabajo?</b>				
<b>Reacciones</b>	<b>Siempre</b>	<b>La gran mayoría de veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Nunca</b>
1. Dolor de cabeza	4	3	2	1
2. Mareos	4	3	2	1
3. Ganas de vomitar	4	3	2	1
4. Gastritis	4	3	2	1
5. Diarrea	4	3	2	1
6. Estreñimiento(ponerse duro del estómago)	4	3	2	1
7. Dolor de cintura	4	3	2	1
8. Cansancio muscular	4	3	2	1
9. Temblor en las manos	4	3	2	1
10.Sudor en las manos	4	3	2	1
11.Palpitaciones	4	3	2	1
12.Rasquiña o picazón en la piel	4	3	2	1
13.Brotes en la piel	4	3	2	1
14.Muchas ganas de dormir	4	3	2	1
15.Duerme mal	4	3	2	1
16.Le dan muchas ganas de comer	4	3	2	1
17.Pierde el apetito	4	3	2	1
18.Se le olvida hacer las cosas	4	3	2	1
19.Dificultad para concentrarse en su trabajo	4	3	2	1
20.Se siente inseguro	4	3	2	1
21.Siente como miedo, pero no sabe qué hacer	4	3	2	1
22.Se siente incapaz de resolver sus problemas	4	3	2	1
23.Se vuelve agresivo	4	3	2	1
24.Se irrita o enoja con facilidad	4	3	2	1
25.Se desespera	4	3	2	1
26.Se siente triste	4	3	2	1
27. Se siente amenazado por algo pero no sabe qué es.	4	3	2	1

28.Se siente como frustrado	4	3	2	1
29.Le dan ganas de llorar	4	3	2	1
30.Se deprime	4	3	2	1
31.Disminuye su capacidad sexual	4	3	2	1
32.Es incapaz de hacer las cosas	4	3	2	1
33.Se ausenta del trabajo	4	3	2	1
34.Le da dificultad estarse quieto	4	3	2	1
35.Dificultad para comunicarse con los demás	4	3	2	1
36.Fuma más	4	3	2	1
37.Toma más trago (licor)	4	3	2	1
38.Toma medicamentos para tranquilizarse	4	3	2	1
39.Se accidenta con más frecuencia	4	3	2	1
Subtotales				
Total:				

Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003

## Anexo 2

### ENCUESTA PARA LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO SICOSOCIALES DE ORIGEN LABORAL

#### TABLAS DE CONVERSIÓN

Áreas	Grados de peligrosidad		
	Bajo	Medio	Alto
1	7 - 14	15 - 21	22 - 28
2	6 - 11	12 - 17	18 - 24
3	9 - 17	18 - 26	27 - 36
4	24 - 47	48 - 71	72 - 96

Grado de peligrosidad global	
Bajo	46 - 91
Medio	92 - 138
Alto	139 - 184

Morbilidad sentida - Grados de peligrosidad		
Bajo	Medio	Alto
39 - 77	78 - 116	117 - 156

Morbilidad sentida: Grados de peligrosidad según el tipo de reacciones				
Reacciones	Ítems	Bajo	Medio	Alto
Fisiológicas	1 - 17	17 - 33	34 - 50	51 - 68
Cognoscitivas	18 - 19	2 - 3	4 - 5	6 - 8
Emocionales	20 - 31	12 - 23	24 - 35	36 - 48
Comportamentales	32 - 39	8 - 15	16 - 23	24 - 32

<b>Interpretación de los Grados de Peligrosidad</b>	
<b>Bajo</b>	Los Factores de Riesgo Sicosociales requieren "Atención progresiva y vigilancia"
<b>Medio</b>	Los Factores de Riesgo Sicosociales demandan "Atención urgente o lo antes posible"
<b>Alto</b>	Los Factores de Riesgo Sicosociales exigen "Corrección inmediata"

L.G.Bocanument Z.: Versión modificada 2004 – 2006