

Caracterización de salud, trabajo y prevalencia de estrés en la central de abastos de Yopal –
Casanare

Gloria Cristina Acosta Castro

Héctor Eulogio Cruz

Yeison Acero Ojeda

Corporación Universitaria del Caribe – Cecar
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa Administración de Empresas
Modalidad a Distancia y Virtual
Villavicencio
2017

Caracterización de salud, trabajo y prevalencia de estrés en la Central de Abastos de Yopal –
Casanare

Gloria Cristina Acosta Castro

Héctor Eulogio Cruz

Yeison Acero Ojeda

Trabajo final para optar al título de Administrador de Empresas

Asesor Proyecto

Alberto Luis Martínez Cárdenas

Administrador de Empresas con énfasis en Marketing

Esp. Gerencia del Talento Humano

Corporación Universitaria del Caribe – Cecar

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa Administración de Empresas

Modalidad a Distancia y Virtual

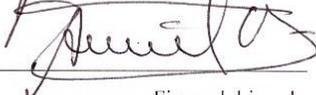
Villavicencio

2017

Nota de Aceptación

Firma del presidente del jurado


Firma del jurado


Firma del jurado

Villavicencio, Meta, 17 de febrero de 2017.

Dedicatoria

A Dios por concederme el esfuerzo, voluntad y conocimiento, hasta lograr dicho propósito personal y profesional. A mis padres, a mi esposo por su apoyo y colaboración incondicional.

Gloria Cristina Acosta Castro.

Al Todopoderoso, por concederme tan importante escaño profesional. A mi familia por su estímulo y comprensión. Ellos son para mí lo más importante.

Héctor Eulogio Cruz.

Gracias a Dios quien permitió el conocimiento y esfuerzo, hasta alcanzar dicho propósito. A mi familia por su motivación, ánimo y permanente estímulo hasta alcanzar dicha meta.

Yeison Acero Ojeda

Agradecimiento

Los autores, agradecen a todos y a cada uno de las personas a las que, al comentarles el proyecto, aportaron sus ideas de una manera desinteresada en aras de alcanzar la perfección de la presente investigación.

Doctor. Alberto Luis Martínez Cárdenas. Director proyecto.

A los comerciantes y trabajadores de la Central de Abastos de Yopal. Por su apoyo y colaboración.

A los tutores y compañeros que durante la carrera aportaron conocimientos valiosos.

Al personal administrativo Cecar – Villavicencio. Por su apoyo.

A todos que suministraron sus ideas y opiniones sobre los conceptos de la temática abordada y que sirvieron para mejorar el trabajo.

Los autores.

Contenido

Resumen	11
Abstract	12
Introducción	13
1. Problema	15
1.1 Diagnóstico	15
1.2 Descripción de problema	18
1.3 Formulación del problema	19
2. Objetivos.....	20
2.1 Objetivo general.....	20
2.2 Objetivos específicos.....	20
3. Justificación	21
4. Marco de referencia.....	23
4.1 Antecedentes	23
4.2 Marco teórico	25
5. Metodología	35
5.1 Tipo de estudio.....	35
5.2 Enfoque.....	35
5.3 Población y muestra	36
5.4 Duración del proyecto en meses	36
5.5 Descripción de variables.....	36
5.6 Diseño e instrumentos para la recolección de información	37
5.6.1 Fuentes primarias.	38
5.6.2 Fuentes secundarias.	38
5.7 Métodos para el control de la calidad de los datos.....	39
5.8 Estrategias para el cumplimiento de los objetivos específicos	39
5.9 Criterios de inclusión y exclusión	39
5.10 Análisis estadístico	40
6. Resultados.....	41
6.1 Determinar las características de la población trabajadora de la Central de Abastos del municipio de Yopal – Casanare	41
6.1.1 Aspectos de salud.	41
6.1.2 Aspectos de trabajo.....	48
6.1.3 Aspectos de estrés.	52
6.1.4 Aspectos sociodemográficos.....	61
6.2 Caracterizar las condiciones de salud y trabajo en la población seleccionada en el estudio ...	66
6.3 Determinar la prevalencia del estrés laboral de los comerciantes y trabajadores en la Central de Abastos del municipio de Yopal – Casanare	70
6.4 Brindar estrategias para controlar y superar eficazmente el estrés laboral.....	73
7. Conclusiones	75
8. Recomendaciones.....	77
9. Referencias bibliográficas	78
Apéndices	81

Lista de tablas

Tabla 1. Clasificación de central de abastos.	17
Tabla 2. Estrategias y líneas de acción.	21
Tabla 3. Peligros o factores relacionados con el estrés.....	31
Tabla 4. Características del trabajo bien definido.	32
Tabla 5. A nivel fisiológico.....	52
Tabla 6. A nivel social.	54
Tabla 7. Nivel intelectual y del trabajo.	55
Tabla 8. Nivel psicoemocional.	57
Tabla 9. Condiciones de salud.....	66

Lista de figuras

Figura 1.	Señale cuál o cuáles de los siguientes factores o agentes de riesgo ocupacional está expuesto.....	41
Figura 2.	¿Señale cuáles de los siguientes agentes químicos está expuesto en sus labores cotidianas en la Central de Abastos de Yopal?	42
Figura 3.	¿Señale cuáles de los siguientes agentes físicos está expuesto en sus labores cotidianas en la Central de Abastos de Yopal?	42
Figura 4.	¿Señale cuáles de los siguientes agentes biológicos está expuesto en sus labores cotidianas en la Central de Abastos de Yopal?	43
Figura 5.	¿Señale cuáles de los siguientes agentes psicosociales está expuesto en sus labores cotidianas en la Central de Abastos de Yopal?	43
Figura 6.	¿Señale cuáles de los siguientes agentes ergonómicos está expuesto en sus labores cotidianas en la Central de Abastos de Yopal?	44
Figura 7.	¿Tiene usted conocimiento si en la Central de Abastos de Yopal, existe un programa para la promoción de la salud; de los trabajadores que la integran?.....	44
Figura 8.	¿La Central de Abastos de Yopal – Casanare, cuenta con un Programa de Prevención y Control de Enfermedades?.....	45
Figura 9.	¿Cree usted que la Central de Abastos de Yopal carece de normas de seguridad y normas de trabajo inadecuadas que atenten contra la salud de los trabajadores?.....	45
Figura 10.	¿Tiene conocimiento si existe un botiquín suficientemente dotado y revisado periódicamente en caso de un accidente laboral o enfermedad de los trabajadores?.....	46
Figura 11.	¿Le son suministrados elementos de trabajo personal por la persona que lo contrata?.....	46
Figura 12.	¿Con respecto a su puesto o área de trabajo, considera que los factores de riesgo?.....	47
Figura 13.	¿En términos generales el Programa de Salud Ocupacional lo considera?	47
Figura 14.	¿El tiempo que lleva desempeñando su labor en la Central de Abastos de Yopal – Casanare es?.....	48
Figura 15.	¿Considera usted que recibe una justa y adecuada remuneración por su trabajo?.....	48
Figura 16.	¿El tiempo para el cumplimiento de las tareas asignadas es?	49
Figura 17.	¿Las tareas que se le asignan las realiza en?	49
Figura 18.	¿Con qué frecuencia determina tareas y resultados de trabajo que permitan el cumplimiento de objetivos fijados?	50
Figura 19.	¿Identifica los peligros y priorización de riesgos durante el desempeño de sus labores, en la Central de Abastos de Yopal?.....	50
Figura 20.	¿Se le proporciona frecuentemente incentivos laborales a los trabajadores para la mejora de las condiciones de trabajo?.....	51
Figura 21.	¿Existe una comunicación fluida entre jefes – trabajadores y la administración de la Central de Abastos de Yopal, para transmitir principios y normas de actuación?.....	51
Figura 22.	A nivel fisiológico.	53
Figura 23.	A nivel social.....	54

Figura 24.	A nivel intelectual y del trabajo.	56
Figura 25.	A nivel psicoemocional.....	58
Figura 26.	Identifique las causas del estrés en su situación laboral.	59
Figura 27.	Fuentes habituales de estrés.	59
Figura 28.	¿Cree usted sentirse triste y deprimido, situación que puede generar depresión?	60
Figura 29.	Género.....	61
Figura 30.	Edad.	61
Figura 31.	Grado de escolaridad.	62
Figura 32.	¿Posee vivienda propia?.....	62
Figura 33.	¿Pertenece algún club o asociación?	63
Figura 34.	¿Quiénes conforman su núcleo familiar lo componen de?	63
Figura 35.	¿Cuántos son sus ingresos mensuales?	64
Figura 36.	Estado civil.....	64
Figura 37.	¿Cuántas personas tiene usted a cargo (incluido usted)?	65
Figura 38.	¿Qué medio de transporte utiliza?	65
Figura 39.	Estrato social al que pertenece.	66
Figura 40.	Condiciones de trabajo.....	69
Figura 41.	Prevención de estrés.	73
Figura 42.	Control y prevención del estrés laboral.	74

Lista de apéndices

Apéndice A. Cuestionario sobre características de salud, trabajo y estrés.82
Apéndice B. Tomas fotográficas Central de Abastos de Yopal – Casanare.93

Resumen

La caracterización de salud, trabajo y prevalencia de estrés en la Central de Abastos de Yopal – Casanare, tiene como objetivos determinar las características sociodemográficas; la prevalencia del estrés laboral de los comerciantes y trabajadores; así mismo, brindar estrategias para controlar y superar eficientemente el estrés laboral de la Central de Abastos de Yopal. Se concluye que las actividades relacionadas con el manejo del estrés son suficientes para generar cambios en la estructura organizacional y cumplimiento de la legislación laboral colombiana en materia de salud ocupacional. El estrés laboral puede afectar a la actividad y rendimiento del trabajador y presenta una amenaza para la salud de los trabajadores. Por consiguiente, la administración de la Central de Abastos del municipio de Yopal, deberá tomar las medidas pertinentes para minimizar los factores o agentes de riesgos ocupacional; planificando y programando brigadas de salud pública por lo menos cada semestre, dando prioridad a los factores de riesgos más predominantes que generan efectos negativos para la salud de la población en estudio.

Palabras clave: salud, trabajo, estrés, características, sociodemográficas, comerciantes y trabajadores.

Abstract

The characterization of health, work and prevalence of stress in the Central de Abastos of Yopal - Casanare, aims to determine the socio-demographic characteristics; the prevalence of occupational stress of traders and workers; Likewise, provide strategies for controlling and efficiently overcome work stress of Yopal Central de Abastos. It is concluded that the activities related to the management of stress are sufficient to generate changes in the organizational structure and compliance of the Colombian labour legislation in the field of occupational health. Work-related stress can affect the activity and performance of the worker and presents a threat to the health of workers. Accordingly, the administration of the Central de Abastos de Yopal municipality, must take measures to minimize factors or agents of risks occupational; planning and scheduling public health brigades at least every six months, giving priority to the risk factors more prevalent that generate negative effects for the health of the population in study.

Keywords: health, work, stress, characteristics, socio-demographic, merchants and workers.

Introducción

Una de las principales preocupaciones que debe tener la administración de la Central de Abastos de Yopal – Casanare, es el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores, sus recursos materiales y financieros. De igual manera, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y, por consiguiente, amenazando su solidez y permanencia en el mercado; conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social.

En consideración a lo anterior, la administración de la Central de Abastos del municipio de Yopal - Casanare; debe asumir su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la Central de Abastos y brindar a los comerciantes y trabajadores un medio laboral seguro, preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus correspondientes ocupaciones y que deben ser desarrolladas en forma multidisciplinaria.

En este contexto, el estrés presenta síntomas físicos, de la conducta y laborales. De ahí, que la manera en que se responde al estrés varía en función a la personalidad, la educación y de las experiencias de la vida. Toda persona posee su propia pauta de reacciones ante el estrés, así que los indicios de advertencia son susceptibles de variación o de alcanzar una intensidad diversa. Algunos trabajadores conocen su propia pauta de respuesta a la atención y son capaces de determinar la seriedad del problema por la naturaleza y gravedad de sus propios síntomas o cambios en la conducta. Por ello, una de las señales más evidentes de las que debe ser consciente es la intensificación de sus rasgos de la personalidad.

Cabe señalar que el trabajo en los comerciantes y trabajadores de la Central de Abastos del municipio de Yopal, ocupa gran parte de la existencia para ellos, tanto en términos de tiempo como de la importancia que se le atribuye. El trabajo representa su fuente principal de la propia estimación. Se conocen como personas, amigos y se desarrolla contactos a través de cada una de las actividades que allí se realizan. Lo cual proporciona, así mismo, los ingresos de los que

dependen las familias y ellos mismos. El trabajo es también origen de grandes satisfacciones y retos. Pero puede contener elementos potencialmente nocivos. Quizá hayan identificado ya su trabajo como estresante y lo describan como tal y al final de hoy será más capaz de conocer claramente las causas de ese estrés. El haber identificado los síntomas en el ambiente laboral y sus causas, no se debe suponer automáticamente que los síntomas constituyen un reflejo de elementos estresantes en el puesto de trabajo. Las exigencias que se imponen nunca revisten un carácter directo. Es relevante, por eso, identificar las fuentes del estrés y diferenciar entre factores laborales y aquellas que se encuentran en la existencia de una manera general.

Cada trabajador de la Central de Abastos del Municipio de Yopal, aborda los retos de la existencia cotidiana con una serie compleja de características físicas y emocionales, maneras de abordarlas, valores e historial. De ahí que cada trabajador debe desarrollar un estilo positivo de vida, que pueda englobar una serie de aspectos: prevención y control de la salud, acometer una cierta relajación, moderación del consumo de alcohol y cafeína, planificar el empleo del tiempo, buscar la variedad y cambio de ritmo, confiar en el éxito y celebrar sus triunfos de estar laborando en un ambiente propicio y adecuado. Debe además, poner en claro que corresponde a cada persona la responsabilidad de hacer algo acerca del problema y que su intervención sólo puede servir para facilitar el proceso.

1. Problema

1.1 Diagnóstico

Las condiciones de salud, trabajo y prevalencia de estrés en la población que labora en la Central de Abastos de Yopal – Casanare, enfrentan condiciones de riesgo laboral, inseguridad, jornadas externas de trabajo, problemas músculo esqueléticos, estrés laboral, insatisfacción en el trabajo, tareas desagradables, carencia de capacidades, mala comunicación, entre otros.

Es importante resaltar que dentro de los problemas de salud, la población seleccionadas presentan: trastornos depresivos en determinados periodos, incapaces de llevar a cabo actividades que previamente realizaban sin dificultades, desanimados, desmotivados, sin energía y sin control sobre su voluntad. De ahí, la importancia de programar y planificar capacitaciones con respecto al a promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

Otros factores de riesgo que afectan el trabajo, tienen que ver con los riesgos físicos (ruido, iluminación, temperaturas extremas y en otros casos humedad). Factores de riesgo biológico (virus, bacterias, hongos). Riesgos ergonómicos (levantamiento y transporte de carga, posturas inadecuadas, carga física, orden y aseo). Riesgos locativos (escaleras y barandas, defectos del piso, falta de señalización y almacenamiento inadecuado). Incluye factores de riesgos psicosociales (cargas de trabajo, relaciones personales tensas y atención al público; repetitividad del trabajo y peligrosidad del trabajo). De ahí la necesidad de un programa del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita establecer estrategias y acciones orientadas a planear, organizar, ejecutar y evaluar diversas actividades tendientes a preservar y mejorar la salud de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios laborales en forma integral e interdisciplinaria.

Por otra parte, a nivel de estrés, es un trabajo estresante como alusión a tareas específicas. De ahí, que los síntomas del estrés son generados por factores físicos, de la conducta y laborales.

Con respecto a los factores estresantes físicos, se enuncian por parte de los colaboradores: tensión muscular, agotamiento indebido y respiración jadeante. Entre los síntomas de conducta caben mencionar: inútil, incapaz de actuar, desmotivado e inquieto. En los síntomas laborales, se piensa en el trabajo gran parte de la vida consciente y si está sometido al estrés es posible que allí afecten los síntomas, con frecuencia de las siguientes maneras: satisfacción menor por el empleo, reducción del rendimiento laboral, pérdida de vitalidad y de energía, concentración en tareas improductivas. Todas las circunstancias anteriormente mencionadas requieren una comparación con la claridad previa del trabajo y de sus interacciones.

Cabe señalar que el estrés afectará a la satisfacción con el empleo y mermará su rendimiento. Es relevante tener en cuenta que el organismo humano es capaz de hacer frente a episodios ocasionales de estrés y que estos suelen significar un escaso daño. De continuar los problemas de salud laboral o de estrés, es posible que sean graves las consecuencias. Si los trabajadores de la Central de Abastos de Yopal aprenden a advertir sus síntomas y la pauta de la respuesta al estrés que se padece, conseguirá determinar la hondura de sus problemas y desarrollar estrategias positivas para abordarlas. Del mismo modo que el daño del estrés afecta inicialmente al trabajador, las causas y el proceso de aprender a abordarlo empiezan en un nivel individual.

Se considera importante indicar que frente a los problemas de salud, estrés laboral; no existe en la Central de Abastos de Yopal, un botiquín de primeros auxilios, que permita servir para correcciones, o en caso de quemaduras, facturas, en caso de lumbago, accidente, como dar respiración boca a boca, en caso de heridas, cuerpos extraños en la visión, hemorragia externa, ingestión de sustancias tóxicas, en caso de evacuación, equipos contra incendios. Por tanto, se hace necesario los primeros auxilios para enfrentar los riesgos profesionales.

La presente investigación tiene como propósito determinar las características sociodemográficas, las condiciones de salud, trabajo y la prevalencia del estrés laboral. Situación que conlleva a realizar un estudio de análisis y documental en la Central de Abastos de Yopal – Casanare. (Ver Apéndice B).

La Central de Abastos de Yopal, tiene de fundada 8 años. A través del Decreto 0016 de 2013 la Alcaldía de Yopal delegó en cabeza del Instituto de Desarrollo Urbano y Rural de Yopal (IDURY), la administración, mantenimiento y operación de la Central de Abastos del Municipio.

La Central de Abastos de Yopal tiene una dimensión de 1806 metro cuadrados, distribuidos en zonas Minoristas y Mayoristas, así:

Zonas de Minoristas: conformada por los locales para venta de carne, pescado, lácteos, pollo, papa, frutas y verduras, plátano y yuca. A nivel de las zonas minoristas los problemas de salud y estrés permiten evidenciar: iluminación, orden y aseo, olores inadecuados, bacterias y monotonía laboral.

Zona Mayorista: Locales de graneros, comidas típicas, jugos, venta de hierbas, flores y restaurantes. A nivel de las zonas mayoristas los problemas de salud y estrés, existe actores físicos, de la conducta y laborales tales como: tensiones musculares, agotamiento indebido, jaquecas, incapacidad de actuar, desmotivación, depresión irritabilidad y ruptura de la comunicación.

A continuación, se identifican los siguientes aspectos: sector comercial, para un total de 38 locales en estos últimos. Es decir, se describen las secciones o líneas de productos que, en la Central de Abastos de Yopal, se ofertan:

Tabla 1
Clasificación de Central de Abastos.

Sector	Evaluación			
	Personas	Local ocupado	Local desocupado	Total Locales
Carnes	17	22	16	38
Pescados	12	12	0	12
Lácteos	3	3	0	3
Cafetería	5	5	1	6
Hierbas	1	1	0	1
Viveres	3	3	1	4
Arepas	4	4	0	4
Cítricos	1	1	0	1
Pan de Arroz	1	1	0	1

Sector	Evaluación			
	Personas	Local ocupado	Local desocupado	Total Locales
Granos Secos	4	7	0	7
Baños	1	2	0	2
Frutas y Verduras	35	40	6	46
Cacharrería	15	19	7	26
Jugos	18	18	0	18
Con Apuestas	1	1	0	1
Graneros	7	8	0	8
Plátano y Yuca	27	33	0	33
Pollos	17	18	2	20
Comidas Típicas	20	22	0	22
Papa	23	25	3	28
Bodega	17	17	0	17
Tinto	2	2	0	2
Herramienta	1	1	0	1
Campesinos	28	33	17	50
Campesinitos	19	19	0	19
Pescados Mayoristas	14	14	2	16
Tungos y Hayacas	6	6	0	6
Flores	1	1	0	1
Total	303	338	55	393

Fuente: Administración Central de Abastos de Yopal, 2016.

De acuerdo con el análisis de la tabla 1, se identifican en total 393 locales, de los cuales hay comerciantes que tienen a su nombre 2 y otros que se encuentran desocupados en la actualidad.

El horario de apertura de la puerta de acceso para comerciantes como para usuarios y clientes o público en general los días lunes, martes y miércoles son desde las 05:00 am hasta las 04:00 de la tarde, los días jueves, viernes, sábado y domingo desde las 04:00 am hasta las 04:00 de la tarde. Es importante indicar que ninguno de los locales tiene legalizado en su totalidad un contrato de arrendamiento, solo se encuentran identificado en un listado, pero en la actualidad están realizando su legalización de contrato de arrendamiento.

1.2 Descripción de problema

Teniendo en cuenta el objeto de investigación aborda las condiciones de salud, trabajo y prevalencia de estrés en el personal que labora en la Central de Abastos de Yopal-Casanare.

Actualmente presenta como problemática las condiciones de riesgo laboral, inseguridad, jornadas externas de trabajo, incluye nuevas formas de organización del trabajo, relaciones laborales y modelos de empleo que contribuyen al aumento del estrés relacionado con el trabajo y los trastornos asociados al mismo. Así mismo, se generan en la relación entre estrés y trabajo, trastornos de salud, tanto físicos como mentales; que se traduce en un mayor absentismo y presentismo, relaciones de trabajo perturbadas, reducida motivación del personal, menor identificación y creatividad, aumento de rotación de personal. Aspectos todos esos que inciden considerablemente en productividad y competitividad, los costos indirectos y directos y por ende la supervivencia, rentabilidad y crecimiento en cada una de las actividades que ejecutan los comerciantes.

1.3 Formulación del problema

¿Cuáles son las causas que generan los problemas de salud, trabajo y prevalencia de estrés en la Central de Abastos de Yopal - Casanare?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Caracterizar las condiciones de salud, trabajo y la prevalencia del estrés en la población que labora en la Central de Abastos del Municipio de Yopal – Casanare.

2.2 Objetivos específicos

- a) Determinar las características sociodemográficas de la población trabajadora de la Central de Abastos del Municipio de Yopal-Casanare.
- b) Determinar la prevalencia del estrés laboral de los comerciantes y trabajadores en la Central de Abastos del municipio de Yopal – Casanare.
- c) Brindar estrategias para controlar y superar eficientemente el estrés laboral.

3. Justificación

Para direccionar la presente investigación se ha propuesto las siguientes estrategias y líneas de acción:

Tabla 2

Estrategias y líneas de acción.

Estrategias	Líneas de acción
Vincular la salud con el rendimiento laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la acción laboral a favor de la salud. • Promover la educación saludable.
Minimizar los riesgos de salud y prevalencia del estrés en los trabajadores de la Central de Abastos de Yopal.	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar la preservación y atención de la salud en los programas de salud a nivel de la Central de Abastos de Yopal. • Promover la participación en los servicios de salud y prevalencia del estrés en la atención de los trabajadores de la Central de Abastos de Yopal.
Enfrentar los problemas de salud y prevalencia del estrés mediante la definición explícita de prioridades.	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico de las condiciones de salud, trabajo y la prevalencia del estrés. • Caracterizar las condiciones de salud y trabajo en la población investigada de la Central de Abastos de Yopal. • Determinar la prevalencia del estrés laboral de los comerciantes y trabajadores de la Central de Abastos de Yopal.

La presente investigación es relevante porque permitirá establecer las condiciones de salud trabajo y prevalencia de estrés en la población que labora en la Central de Abastos de Yopal – Casanare.

La investigación es importante para que los administradores y trabajadores de la Central de Abastos de Yopal, Casanare, conozcan y tengan en cuenta el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, tendiente a preservar y mejorar la salud laboral y colectiva en los trabajadores en sus correspondientes ocupaciones y que deben ser desarrolladas de forma multidisciplinarias, acorde con la normatividad legal vigente.

Se busca comprender que incidencia genera el estrés laboral para minimizarlo con éxito, teniendo en cuenta que su aparición conlleva al máximo de tensión que un individuo puede

soportar sin sufrir consecuencias físicas o psicológicas. O, dicho de otro modo, el estrés sería esa sensación de opresión que parece estar a punto de asfixiar a quien la padece. De ahí, que puede estar provocando tanto por sus situaciones gratas como por sucesos desagradables y puede manifestarse en todo tipo de personas y a todas las edades si las presiones que sufre el individuo superan su capacidad para afrontarlas.

4. Marco de referencia

4.1 Antecedentes

A nivel del contexto nacional se menciona el artículo denominado salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones de trabajo, Gómez (2007). En este se presentan las nuevas realidades y condiciones de trabajo, la globalización e interdependencia entre las empresas, la flexibilización del empleo y la intensificación del trabajo, la innovación tecnológica, el proceso de outsourcing, los actuales cambios que se dan a nivel demográfico entre los trabajadores, la incorporación de la mujer al mundo del trabajo remunerado, la desaparición y fusión de empresas, entre otros.

Se discute la relación salud-trabajo, aunque todavía persisten los riesgos laborales clásicos, cada vez es mayor el protagonismo de los factores de riesgos psicosocial y del estrés laboral derivados de las nuevas formas de organización en el trabajo. Todos los problemas de salud relacionados con el trabajo son susceptibles de ser prevenidos, ya que sus determinantes se encuentran precisamente en el trabajo; por lo tanto, se plantea el papel del psicólogo organizacional en los programas de promoción de la salud en el entorno organizativo del trabajo. Gómez (2007).

Como resultado se plantea el aporte de numerosos investigadores que relacionan la temática abordada, implicaciones de los nuevos sistemas de trabajo, nuevas condiciones que inciden en la salud laboral, caracterización de los actuales cambios, se discuten las condiciones actuales de los contextos de trabajo, su incidencia del bienestar y salud de los trabajadores, entre otros. Gómez (2007).

El anterior antecedente, permite reflexionar de qué manera la seguridad y salud en el trabajo, contribuye a minimizar riesgos laborales en los trabajadores de la Central de Abastos de Yopal; incluye conocimiento de la normatividad, fortaleciendo la seguridad y salud, mejorando la eficacia y calidad del sistema y cultura de prevención de riesgo en el entorno y organización del trabajo. Gómez (2007).

Se cita a González y Abril (2009), quienes establecen las condiciones de salud y trabajo en la mina de Carbón el Samán, Municipio de Sardinata-Norte de Santander. Su objetivo fue determinar la influencia de las condiciones de trabajo en el proceso de salud-enfermedad de los trabajadores en la anterior zona citada. Es una investigación de tipo observacional de cohorte transversal que utiliza metodologías cuantitativas. Se seleccionó a 120 mineros para conocer e identificar el problema sobre las condiciones de salud y trabajo del sistema de riesgos profesionales. Se analizaron las condiciones de salud y trabajo como una estructura social integrada (Salud-Enfermedad). Sus resultados permitieron mostrar: que no existen medidas de prevención que mitiguen las condiciones de riesgo en salud y trabajo a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la mina. El rango de edad de los trabajadores oscila entre 15 y 60 años de edad. Más del 90% son trabajadores vinculados por cooperativa de trabajo asociado (outsourcing), con jornadas ordinarias de 8 horas y una remuneración salarial básica variable.

Los factores de riesgo relacionados con las condiciones ergonómicas fueron los más frecuentemente identificados, seguido por los factores de riesgos físicos (exposición altas temperaturas, ruido, inhalación de gases y vapores). El 73.4% de los trabajadores de la mina el Samán, han tenido accidentes de trabajo y lo han reportado a sus superiores. El 10% no reportan a sus superiores los accidentes ocurridos durante la jornada de trabajo. González y Abril (2009).

Así mismo el 89.2% manifestaron estar afiliados al régimen contributivo de seguridad social, y el 10% se encuentra en el régimen subsidiado, lo cual indica que existe elusión de impuestos. El 46% consideran que su estado de salud es regular, a pesar de que las condiciones de trabajo son riesgosas. El 71.7% han sufrido algún accidente de trabajo durante el desempeño de sus funciones; y el 100% consideraron que su lugar de trabajo es muy inseguro para laborar. González y Abril (2009).

Los estudios o investigaciones anteriormente mencionados permiten conocer la existencia de similares problemáticas en contextos internacionales y nacionales; pero para el caso específico que enmarca las condiciones de trabajo y salud y prevalencia de estrés en población que labora en la Central de Abastos de Yopal-Casanare hasta la fecha se desconoce.

También se tiene como referencia el estudio como impacto de la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2007-2012 en la comunidad empresarial. Los objetivos establecen reducir la siniestralidad y mejorar los niveles de seguridad y salud en el trabajo. Para alcanzar estos, se fijaron 8 objetivos parciales que tenían en cuenta las distintas áreas de la seguridad y salud de los trabajadores agrupados en dos grandes líneas: la primera mejora de los sistemas de prevención y la segunda de actuación con respecto a las políticas públicas. González y Abril (2009).

Los resultados obtenidos permiten destacar sobre las medidas que se han adoptado en el desarrollo de los distintos objetivos. Por ejemplo: Lograr una mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pymes; mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, colocando un especial énfasis en las entidades especializadas en la prevención; fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la forma de la seguridad y salud en el trabajo; desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española; perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo; potenciar la formación en prevención de riesgos laborales.

Se propone como nueva estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2013-2020, el cumplimiento de los siguientes objetivos: Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo; aportar la máxima competitividad a las empresas españolas, intentando impulsar la eficacia y eficiencia en la gestión de la prevención de riesgos laborales, siendo ésta parte esencial de la actividad de la empresa. Fundación para la prevención de riesgos laborales (2012).

4.2 Marco teórico

El estrés laboral según definición de Karessek (1981): “una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas de trabajo y los factores moderados de las mismas,

particularmente la percepción o grado de libertad de decisión del trabajador. (Karesek, 1981, p. 285).

Estudios realizados sobre factores de riesgo, confirman que la salud física pelagra cuando el medio de trabajo deshumaniza a la persona, por una combinación de factores que lo exponen a riesgos físicos y psicosociales. Así por ejemplo, la sobrecarga de trabajo puede ser cuantitativa (cuando hay demasiado que hacer) o cualitativa (cuando el trabajo es demasiado difícil). Varias categorías de trastornos del comportamiento y síntomas de disfunciones se atribuyen a una carga excesiva de trabajo. Se sugiere que esta sobrecarga de trabajo, tanto cualitativa como cuantitativa produce diferentes síntomas de tensión psicológica y física; estos síntomas incluyen: insatisfacción en el trabajo, sensación de amenaza y de malestar, entre otros. Se ha establecido una relación entre el trabajo monótono, rutinario, efectuado en un ambiente poco estimulante propio de la producción en masa y diferentes categorías de afecciones orgánicas, trastornos fisiológicos y otras enfermedades. Davis (1994)

La duración diaria de trabajo, así como su duración semanal, mensual y anual y la de toda la vida productiva, en gran medida estructura la forma de vida de la población activa. Están vinculadas a las estructuras de sueño y de vigilia, a la participación social y al estilo general de vida de la población. Evidentemente, esto también repercute en la salud. Cuando la función atribuida al trabajador es ambigua (por falta de claridad en el contenido de la tarea), cuando es contradictoria o hay oposición entre las diferentes exigencias del trabajo, cuando es conflictiva (conflictos de competencia) esta situación puede causar estrés. Se ha indicado que una función ambigua o contradictoria puede causar trastornos cardiovasculares, las reacciones personales frente a una función contradictoria varían considerablemente según la personalidad. (Davis, 1994, p. 45).

La práctica profesional de la salud laboral surge como respuesta al conflicto entre la salud y las condiciones de trabajo, y se ocupa de la vigilancia e intervención sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores. De hecho, los principales objetivos de la salud laboral son identificar y eliminar o modificar los factores relacionados con el trabajo que presenten un efecto perjudicial para la salud del trabajador, así como potenciar aquellos factores con un efecto

beneficioso sobre la salud y el bienestar del trabajador. Para conseguir sus objetivos, la salud laboral se apoya en diferentes aproximaciones desde distintas especialidades. La seguridad en el trabajo, la higiene industrial, la ergonomía, la psicología, la medicina del trabajo, la epidemiología laboral o la enfermería del trabajo reflejan distintas respuestas, todas ellas necesarias, en función de la naturaleza y el origen del factor de riesgo. (Davis, 1994, p. 45).

Los estresores pueden tomar varias formas en el trabajo. Frew considera identifica ocho fuentes de tal tipo de estrés: El contrato psicológico no escrito, referente a las expectativas que el individuo espera obtener de su trabajo; los estresores inherentes a la profesión y al desarrollo profesional; el impacto negativo que ejercen en la familia las exigencias del trabajo; el trauma del cambio, particularmente en lo que respecta a la obsolescencia humana; la Obsolescencia organizacional; el estrés originado por intentos de sobreponerse a las exigencias del trabajo; el afrontamiento de las expectativas de los jefes, y la ideología de la organización. De-Vos Pascual (1994).

En el trabajo no solo se invierte tiempo importante, sino también una parte sustancial de satisfacción y de identidad en el propio trabajo. Consecuentemente, sus vidas laborales y no laborales se entrelazan y son interdependientes. La distinción entre estrés relacionado con el trabajo y estrés no relacionado con éste es, entonces artificial. Las fuentes de estrés en el trabajo inciden en la vida no profesional de la persona y afectan los estresores y el estrés en tal ámbito. Como consecuencia de los estresores vividos durante un día de trabajo, el ejecutivo puede llegar a casa irritable, no comunicativa, e incluso desquitar la tensión con su cónyuge, provocando así que las relaciones matrimoniales se vuelvan tensas. Esta tensión puede constituir una fuente de un estrés posterior, que a su vez afecta negativamente el desempeño en el trabajo y provoca incluso mayor estrés relacionado con éste. Betancourt (1995).

Según la Organización Mundial de la Salud (2003) cuando el individuo está bajo estrés le resulta difícil mantener un equilibrio entre la vida laboral y la vida no profesional; al mismo tiempo, puede abandonarse a actividades poco saludables como lo nombrábamos anteriormente, que son el consumo de tabaco, alcohol y drogas.

El estrés laboral se puede definir como un conjunto de reacciones nocivas tanto físicas como emocionales que concurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. El estrés puede conducir a la enfermedad psíquica y hasta física, Sandi, Venero y Cordero (2000). El estrés laboral también es reconocido como un factor contribuyente a que cada vez más, se dé la ausencia de un empleado, una mala entrega y un mal rendimiento en su trabajo.

Para Chiavenato, el estrés laboral es un estado que surge de la interacción de la persona con su trabajo y se caracteriza por cambios en ella que la obligan a desviarse de su funcionamiento normal. Identificado como respuesta mediante la cual el individuo se adapta a una situación externa que produce desviaciones físicas, psicológicas o conductuales.

Según Bolhander, Sherman y Snell (2001), muchos puestos exigen que los empleados se ajusten a condiciones que les imponen demandas poco usuales; con el tiempo tales demandas crean tensiones que pueden afectar la salud, la productividad y la satisfacción. Afortunadamente hoy en día se da atención a la forma de prevenir e identificar el estrés en el trabajo, de ahí que sea necesario prestar toda la atención a la identificación y eliminación de fuentes de tensión, a fin de proteger el bienestar de los trabajadores y reducir los gastos para la organización. Bohlander, Sherman y Snell (2001).

También se ha encontrado que los factores organizacionales predominan en la problemática del estrés laboral, ya que son determinantes en la personalidad de los colaboradores y juegan un papel importante en la dinámica organizacional, diversos estudios sobre salud revelan que los procesos colectivos tienen gran influencia en el comportamiento fisiológico de los colaboradores lo cual afecta directamente la salud de los individuos y su desempeño laboral. (Bohlander, Sherman y Snell, 2001, p. 251).

Hay que tener en cuenta que, dado un estresor laboral determinado, no todas las personas expuestas al mismo desarrollarán una enfermedad, ya que debemos de contar con factores individuales (percepción y evaluación del estresor, rasgos de personalidad, técnicas de afrontamientos) y externos (sistemas de apoyo disponibles) los cuales modularán las respuestas a

dicho estresor. El estrés puede ser temporal o a largo plazo, ligero o severo, según la duración de sus causas, las fuerzas de éstas y la capacidad de recuperación que tenga el empleado.

Las principales causas del estrés de los empleados se viven de manera uniforme entre los factores organizacionales y el ambiente ajeno al trabajo. Algunos empleados pueden responder a estos estresores con un estrés positivo (que los estimula) o con un estrés negativo (que disminuye sus esfuerzos) Correché y Labiano (2003). Ya sean estresores provenientes de fuentes externas o internas, la satisfacción laboral disminuye y se desarrollan actitudes negativas hacia los demás y hacia uno mismo, el rendimiento laboral disminuye por lo tanto la cantidad de trabajo realizado y la calidad del mismo. Guillén y Guil (2001).

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social. En consideración a lo anterior, la administración y la gerencia de toda empresa deben asumir su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro. ARP Colpatria (2002).

El Programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El principal objetivo de un Programa de Salud Ocupacional es proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo. El incremento en los accidentes de trabajo, algunos más serios que otros, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos o la poca capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que toda empresa pueda contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes.

El objetivo de las acciones en prevención de riesgos laborales es proteger la salud de los trabajadores, en su ejercicio profesional y en el ambiente de trabajo, evitando los riesgos derivados de las condiciones que puedan implicar accidentes o enfermedades profesionales. Con el propósito de utilizar conceptos y definiciones unificadas que enmarquen los factores de riesgo en un cuadro de referencia común, se entiende operacionalmente por factor de riesgo a cualquier objeto, instrumento o circunstancia que tenga la capacidad potencial de provocar algún daño a la salud. Así mismo se entiende por riesgo la probabilidad que tiene el factor, de provocar un daño. ARP Colpatria (2002).

A pesar de las importantes mejoras registradas en la seguridad y la salud en muchas partes del mundo en los últimos decenios, el reto global de proporcionar seguridad y salud a los trabajadores es hoy día mayor que nunca, dijo la doctora Kerstin Lestner, Subdirectora General, Desarrollo Sostenible y Ambientes Saludables de la OMS. Se podrían obtener mejoras de la salud importante y duradera si se hiciera hincapié en la adopción de políticas y programas efectivos de prevención primaria. En muchos lugares, especialmente en países en desarrollo, ese tipo de políticas y programas son débiles o prácticamente inexistentes. Desde el punto de vista de la salud pública, la prevención a través de medidas de seguridad es mejor y menos costosa, no sólo para los trabajadores, sino también para la sociedad. Lestner (2005).

Casi cualquier situación laboral puede provocar estrés, según la reacción del empleado ante ella. Por ejemplo las cosas comunes del estrés en el trabajo son sobre carga de trabajo, presiones de tiempo, supervisión deficiente, inseguridad en la atmósfera política de la empresa, autoridad insuficiente para cumplir con las responsabilidades, conflicto y ambigüedad de papeles (roles), diferencias entre los valores de la compañía y los de los empleados, cambio de cualquier tipo en especial cuando es importante o fuera de lo común, y frustración. Se observa un fuerte estrés en los que toman turnos cambiantes de trabajo, en las tareas de ritmo de maquina o en ambientes peligrosos. Los trabajadores que pasan muchas horas diariamente delante de una pantalla de computadora también sufren alto grado de estrés. La evidencia indica asimismo que las fuentes del estrés difieren según el nivel organizacional. Los trabajadores tienden a sufrir los estresores de un estatus bajo, de la escasez de recursos y de la demanda de un gran volumen de trabajo sin error. Calabrese y Corrigan (2005).

Es extensamente aceptado que la tensión en el trabajo puede generar varios resultados adversos tanto para los empleados como las organizaciones. Altos niveles de tensión en el trabajo pueden desestabilizar una organización ya que esta tensión penetra y produce pérdidas afiliadas a menudo en la productividad e incrementar el ausentismo. Zeffane y McLoughlin (2006).

La mayor parte de las causas del estrés laboral están relacionadas con la forma en que se define el trabajo y el modo en que se gestionan las entidades. Tales factores pueden ser perjudiciales, por lo que se denominan “peligros relacionados con el estrés”. Por lo general, en la literatura sobre el estrés se acepta la existencia de nueve, categorías de peligros relacionados con el estrés, enumerados en la tabla 3. No debeme olvidar, no obstante, ser universales o no considerarse perjudiciales en determinadas culturas.

Tabla 3

Peligros o factores relacionados con el estrés.

Características del trabajador.	Características del puesto: <ul style="list-style-type: none"> • Tareas monótonas, aburridas y triviales. • Falta de variedad. • Tareas desagradables. • Tareas que producen muy estrictos.
Volumen y ritmo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Exceso o escases de trabajo • Trabajos con plazos muy estrictos
Horario de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios de trabajo estricto e inflexible. • Jornadas de trabajo muy largas o fuera de horario normal. • Sistemas de turnos mal concebidos. • Horarios de trabajo impredecibles.
Participación y control	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de participación en la toma de decisiones. • Falta de control.
Contexto laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectivas profesionales, estatus y salario. • Inseguridad laboral. • Falta de perspectivas de promoción profesional. • Promoción excesiva o insuficiente. • Actividad poco valorada socialmente. • Remuneración por trabajo a destajo. • Sistemas de evaluación del rendimiento injustos o poco. • Exceso o carencia de capacidades para el puesto.

Papel en la entidad	<ul style="list-style-type: none"> • Papel indefinido • Funciones contrapuestas dentro del mismo puesto • Tener a cargo a otras personas • Atender constantemente a otras personas y ocuparse de atender problemas
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión inadecuada, desconsiderada o que no proporciona apoyo • Malas relaciones con los compañeros • Intimidación, acoso y violencia • Trabajo aislado o en solitario • Ausencia de procedimientos establecidos para tratar de resolver problemas y quejas
Cultura institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Mala comunicación • Liderazgo inadecuado • Falta de claridad en los objetivos y en la estructura de la empresa.
Relaciones entre la vida familiar y la vida laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar. • Falta de apoyo en el trabajo con respecto a los problemas familiares. • Falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales.

Fuente. Organización Mundial de la Salud. (O.M.S). 2008.

Tabla 4

Características del trabajo bien definido.

CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO BIEN DEFINIDO	
<p>Prácticas y estructura institucional claras.</p> <p>Selección, capacitación y perspectivas profesionales adecuadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Debe proporcionarse a los empleados información clara sobre la estructura, finalidad y prácticas de la entidad. • Las competencias, conocimientos y capacidades de cada empleado deben corresponderse en la medida de lo posible con las necesidades de cada puesto de trabajo. • Los candidatos a un puesto de trabajo deben ser evaluados en función de los requisitos del puesto. • En caso necesario debe proporcionarse la capacitación oportuna. • La supervisión y el asesoramiento eficaces son importantes y pueden contribuir a proteger a los empleados contra el estrés. • Descripción del puesto de trabajo tiene de la interpretación de los objetivos y la estrategia de entidad, de la finalidad y organización del trabajo, y de la manera en que se mida el rendimiento. • La descripción del puesto de trabajo tiene que ser clara. Es fundamental que el jefe del empleado y otros miembros del personal conozcan las características más importantes del

	<p>puesto y se aseguren de que el nivel de exigencia es adecuado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando mejor conozcan los empleados su puesto, más capaces serán de canalizar adecuadamente sus esfuerzos para realizar bien su trabajo.
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • El personal directivo debe comunicarse con sus empleados, escucharlos y hacerles ver claramente que han sido escuchados. • La forma de comunicar lo que se espera del trabajo debe ser comprensible, acorde con la descripción del puesto y cabal.
Entorno social	<ul style="list-style-type: none"> • Los compromisos que se adquieran con los empleados han de ser claros y deben cumplirse. • Un grado razonable de socialización y trabajo en equipo es a menudo productivo, ya que puede contribuir a aumentar la dedicación al trabajo y el compromiso con el grupo de trabajo.

Fuente. Organización Mundial de la Salud. (O.M.S). 2008.

No es lógico esperar que todos estos factores estén presentes en un lugar de trabajo, o tratar de introducirlos donde no exista. Así, quizá sea más adecuado tratar de identificar cualquier desajuste que pueda haber entre el nivel de exigencia y presión, por un lado y los conocimientos y capacidades de los trabajadores, por otro, establecer qué cambios son prioridades y gestionar el cambio con el fin de reducir el riesgo.

El cuerpo humano no puede recuperar instantáneamente su capacidad de sortear el estrés. Por ello, el ser humano se siente física y mentalmente debilitado cuando trata de combatirlo. A esto se le llama fatiga laboral, situación en que los empleados muestran agotamiento emocional, apatía ante su trabajo y se sienten incapaces de alcanzar las metas. Algunos trabajos como los de los profesionales cuya labor es ayudar a la gente (orientadores, profesionales dedicados al cuidado de la salud y trabajadores sociales) y los de quienes están sometidos constantemente a un gran estrés (los controladores del tráfico aéreo y los corredores de bolsa) tienden más que otros a causar este tipo de fatiga. Calabrese (2013).

Las emociones y las conductas de los trabajadores influyen en su bienestar personal y en el desarrollo de su trabajo, cuando los empleados sufren fatiga laboral, tienden más a quejarse, a atribuir sus errores a otros y a mostrarse muy irritables. La enajenación que sienten impulsa a

muchos de ellos a pensar en abandonar su empleo, a buscar oportunidades de prepararse para nuevas carreras y, a veces terminan por renunciar. Calabrese (2013).

5. Metodología

5.1 Tipo de estudio

Por las características de la problemática abordada, se inscribe en el enfoque mixto (Cualitativo – cuantitativo). Lerma (2016).

La investigación cualitativa, se establece los siguientes aspectos: Se refiere a estudios sobre el quehacer cotidiano de las personas o de grupos pequeños. En este tipo de investigación interesa lo que la gente dice, piensa, siente o hace; sus patrones culturales; el proceso y significado de sus relaciones interpersonales y con el medio. Su función puede ser describir o generar teorías a partir de los datos obtenidos.

Los investigadores desarrollan conceptos y comprensiones partiendo de los datos, y no recogiendo datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidas; por ello, se afirma que la investigación cualitativa es subjetiva. Donde predomina la interpretación y la comprensión de los hechos enmarcados en un contexto específico de la realidad.

5.2 Enfoque

Correspondió al estudio análisis y documental en los trabajadores de la Central de Abastos del municipio de Yopal, Casanare.

Según Méndez (2013), establece respecto al estudio analítico como proceso de conocimiento que se inicia por la identificación de cada una de las partes que caracteriza la realidad. De esta manera se establece la relación causa - efecto entre los elementos que componen el objeto de investigación, (Méndez, 2013, p. 236). Y documental según Galán (2011), permite elaborar el referente teórico – conceptual para formar ideas sobre la temática abordada y descubrir respuestas a interrogantes a través de la aplicación de procedimientos documentales. Es decir, el propósito es elegir los instrumentos para la recolección de información pertinente. A su vez las fuentes de información documental son primarias y secundarias.

5.3 Población y muestra

Correspondió al personal que labora en la Central de Abastos de Yopal – Casanare y la muestra se llevó a cabo con el 30% de los 303 integrantes. Es decir, se aplicó a 91 personas.

5.4 Duración del proyecto en meses

Duración del proyecto en meses, teniendo en cuenta el cronograma de actividades, la duración para la realización del proyecto tendrá un total de seis (06) meses, a partir de la propuesta.

5.5 Descripción de variables

A continuación, se describen las variables; lo cual son todo aquello que se puede medir, controlar o estudiar dentro de la investigación. Es decir, son características, atributos, rasgos, cualidades o propiedades que se dan en los individuos, grupos u objetos. De ahí que son observables de algo y, a la vez, son susceptibles de cambio o variación. Para el caso específico se tienen las siguientes:

En cuanto a salud:

- a) Actividades de promoción y prevención de enfermedades.
- b) Trastornos del estado de ánimo (depresión) desplazándose hacia la tristeza y disminución de energía en las actividades diarias, disminución del interés en la faceta laboral.
- c) Programa de divulgación permanente del sistema de riesgos profesionales.
- d) Estrés laboral.

En cuanto al trabajo:

- a) Comunicación asertiva y proactiva.

- b) Asignación de tareas.
- c) Sistema de selección.
- d) Capacitación y desarrollo.
- e) Sistema de incentivos.
- f) Sistema de remuneración.
- g) Horarios de trabajo.
- h) Concentración de funciones.
- i) Orientación de esfuerzos.
- j) Ausencia de indicadores.

En cuanto al estrés:

- a) Físicos.
- b) De la conducta.
- c) Laborales.
- d) Factores relacionados con el empleo.
- e) Papel en la organización.
- f) Relaciones de trabajo.
- g) Desarrollo profesional.
- h) Cambios organizativos.
- i) Pérdida de control.
- j) Pérdida de oportunidades.
- k) Falta de motivación.
- l) Incapacidad para adaptarse al cambio.

5.6 Diseño e instrumentos para la recolección de información

Para la recolección de la información de manera ordenada y sistemática se realizó un cuestionario (comerciantes y trabajadores) que diligenciará cada participante con la asesoría previa de los investigadores. El cuestionario estableció las condiciones de salud, trabajo y estrés; teniendo en cuenta: condiciones de empleo, trabajo, amenazas y violencia en el trabajo. Las

preguntas que contiene cada variable son de tipo cerrado, indicando el número que corresponde a la respuesta correcta. (Ver Apéndice A).

5.6.1 Fuentes primarias.

Se aplicó un cuestionario a los comerciantes y trabajadores de la Central de Abastos de Yopal, sobre condiciones de trabajo y salud y relacionado con estrés en el lugar del trabajo.

En términos generales, el cuestionario es el instrumento escrito que debe resolverse sin intervención del investigador. El cuestionario establece provisionalmente las consecuencias lógicas de un problema que, aunadas a la experiencia del investigador y con la ayuda de la literatura especializada, servirán para elaborar las preguntas congruentes con dichas consecuencias lógicas. Cooper y Straw (2006).

5.6.2 Fuentes secundarias.

Se recurrió a información existente (libros, internet, prensa, Secretaría de Gobierno Municipal y la Administración de la Central de Abastos de Yopal, entre otros). Con cada una de las fuentes se precisa capturar información pertinente:

- a) Libros. Teorías sobre la temática de estudio.
- b) Prensa. Información escrita por personas a manera de artículos alusivos sobre la temática abordada.
- c) Secretaria de Gobierno Municipal. Permite conocer e identificar planos, estructura física, servicios generales de la Central de Abastos de Yopal.
- d) Administración Central de Abastos de Yopal. Establece información general sobre sus características, puestos de orden laboral, constitución, espacios, número de comerciantes, portafolio de productos y servicios, entre otros.

5.7 Métodos para el control de la calidad de los datos

El cuestionario fue realizado de manera individual a cada participante (comerciantes – trabajadores), los datos obtenidos se establecieron mediante el procedimiento de los mismos para ser analizados; utilizando (tablas, figuras, o esquemas), especificando el tratamiento que se dio a los datos: clasificando, codificando y estableciendo categorías precisas con ellos.

5.8 Estrategias para el cumplimiento de los objetivos específicos

Establecer y desarrollar los objetivos propuestos:

- a) Determinar las características sociodemográficas de la población trabajadora de la Central de Abastos del Municipio de Yopal – Casanare.
- b) Caracterizar las condiciones de salud y trabajo en la población seleccionada en el estudio.
- c) Determinar la prevalencia del estrés laboral a que están expuestos los comerciantes y trabajadores en la Central de Abastos del Municipio de Yopal – Casanare.
- d) Como actividades se diseñó y aplicó el cuestionario dirigido a los comerciantes - trabajadores como método para la obtención de la información donde el entrevistado consigna las respuestas a las preguntas previamente elaboradas por los investigadores.
- e) Con respecto al modelo de verificación, se espera obtener información mediante observación directa, alternativas de solución pertinentes y se hizo las respectivas recomendaciones con base en los resultados obtenidos.

5.9 Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión. Corresponde a la población que labora en la Central de Abastos de Yopal – Casanare; equivalente a comerciantes y trabajadores promedio directos. (Mujeres – hombres, edades entre 18 y 60 años, actividad comerciantes).

Exclusión. Corresponde a las personas que no forman parte laboral de la Central de Abastos de Yopal Casanare, tales como (taxistas, visitantes, placita campesina).

5.10 Análisis estadístico

Se llevó a cabo mediante el análisis estadístico con Microsoft Excel ya que ofreció un conjunto de herramientas para el análisis de los datos y parámetros para cada análisis, mostró resultados en tablas automáticas y su respectiva verificación (estadística descriptiva).

Obtenida la información se procedió al procesamiento de los datos para ser analizando mediante (figuras porcentuales). Especificando el tratamiento que se dio a los datos: clasificando, codificando, y estableciendo categorías precisas con ellos.

6. Resultados

La presente investigación tiene como propósito determinar las características sociodemográficas, las condiciones de salud, trabajo y la prevalencia del estrés laboral.

6.1 Determinar las características de la población trabajadora de la Central de Abastos del municipio de Yopal – Casanare

Cuestionario dirigido a los comerciantes y trabajadores de la Central de Abastos de Yopal – Casanare. Con el fin de conocer e identificar las limitaciones en cuanto a salud, trabajo y estrés.

6.1.1 Aspectos de salud.

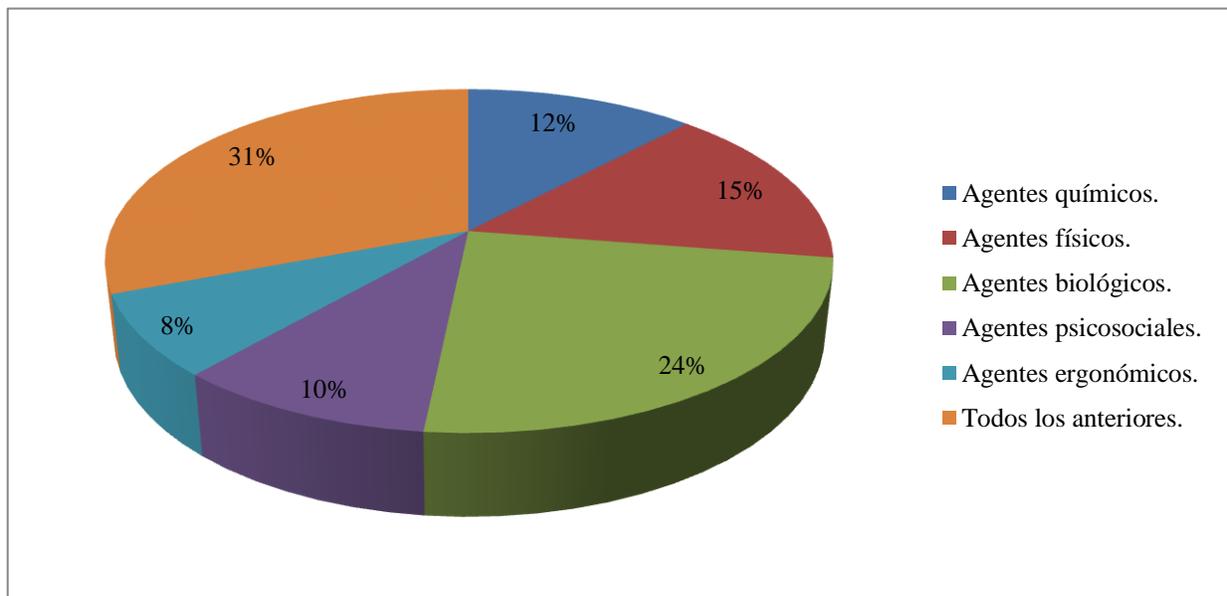


Figura 1. Señale cuál o cuáles de los siguientes factores o agentes de riesgo ocupacional está expuesto.

En la pregunta “Señale cuál o cuáles de los siguientes factores o agentes de riesgo ocupacional está expuesto” los encuestados manifiestan: agentes químicos el 12%; agentes físicos el 15%; agentes biológicos el 24%; agentes psicosociales el 10%; agentes ergonómicos el 8%; todos los anteriores el 31%.

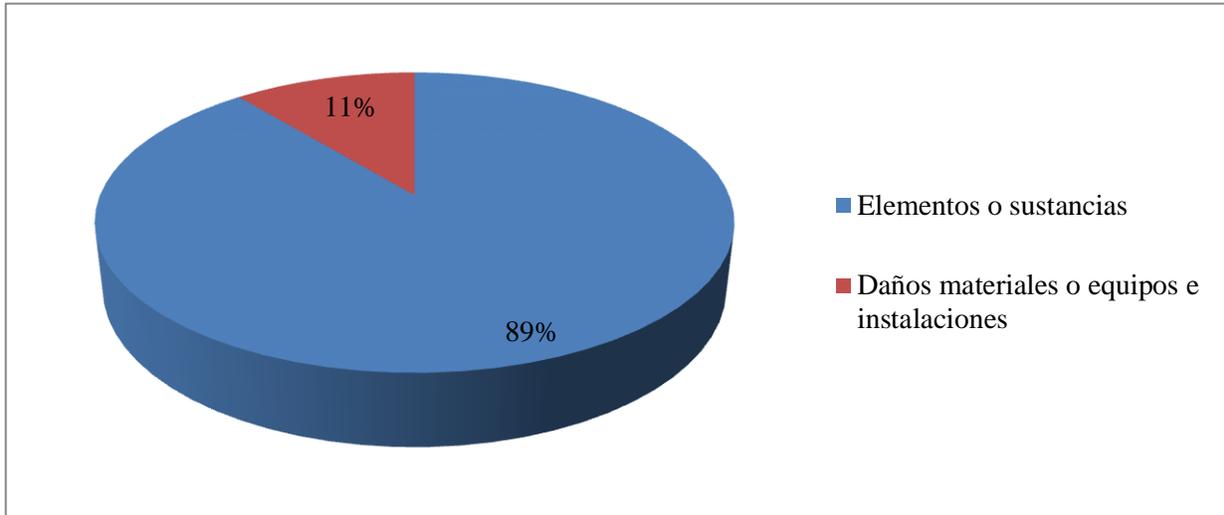


Figura 2. ¿Señale cuáles de los siguientes agentes químicos está expuesto en sus labores cotidianas en la Central de Abastos de Yopal?

En la pregunta ¿Señale cuáles de los siguientes agentes químicos está expuesto en sus labores cotidianas en la Central de Abastos de Yopal? Los encuestados manifiestan: elementos o sustancias, el 89%; daños materiales o equipos e instalaciones, el 11%.

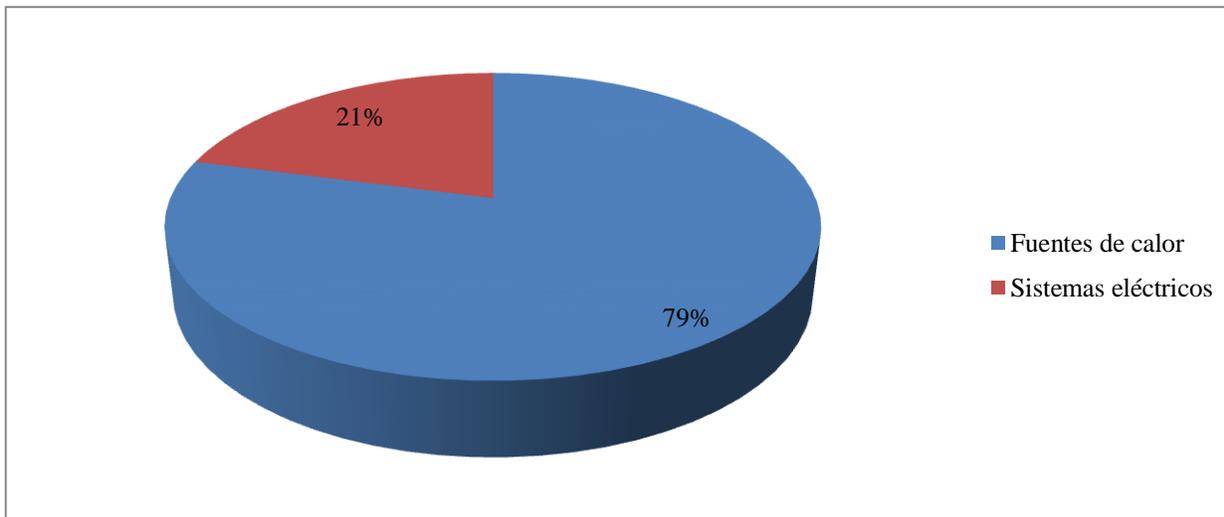


Figura 3. ¿Señale cuáles de los siguientes agentes físicos está expuesto en sus labores cotidianas en la Central de Abastos de Yopal?

De acuerdo a la pregunta ¿Señale cuáles de los siguientes agentes físicos está expuesto en sus labores cotidianas en la Central de Abastos de Yopal? Los encuestados manifiestan: fuentes de calor el 79%; sistemas eléctricos, el 21%.

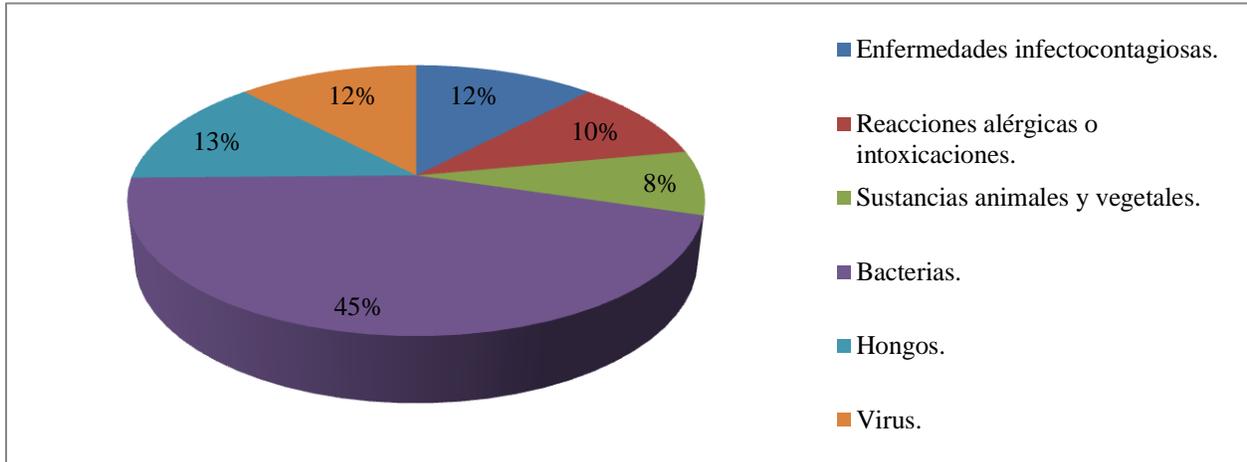


Figura 4. ¿Señale cuáles de los siguientes agentes biológicos está expuesto en sus labores cotidianas en la Central de Abastos de Yopal?

De acuerdo a la pregunta ¿Señale cuáles de los siguientes agentes biológicos está expuesto en sus labores cotidianas en la Central de Abastos de Yopal? Los encuestados manifiestan: enfermedades infectocontagiosas, el 12%; reacciones alérgicas o intoxicaciones, el 10%; sustancias animales y vegetales, el 8%; bacterias, el 45%; hongos, el 13%; virus, el 12%.

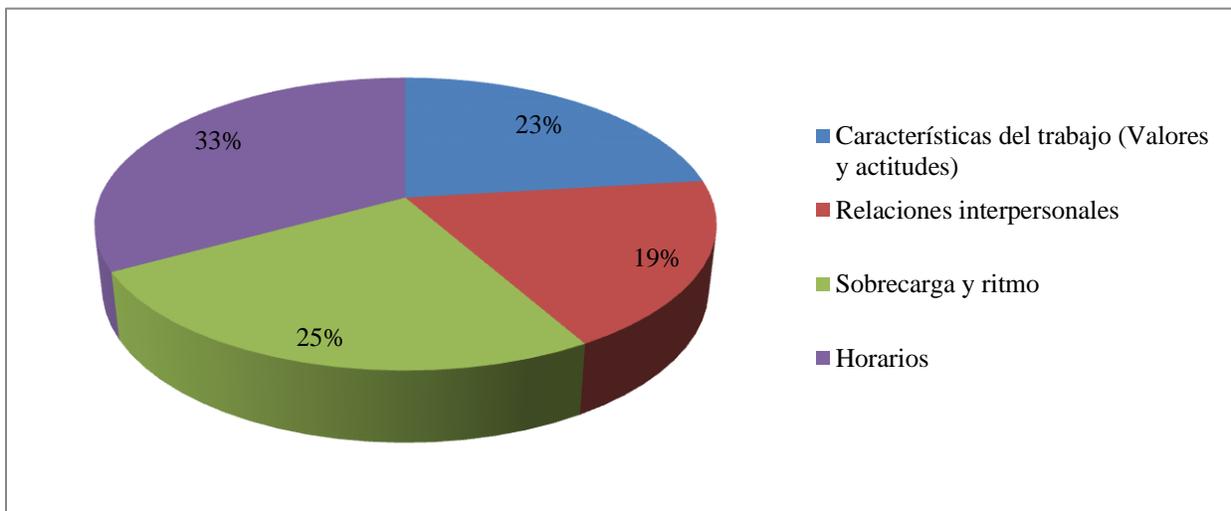


Figura 5. ¿Señale cuáles de los siguientes agentes psicosociales está expuesto en sus labores cotidianas en la Central de Abastos de Yopal?

En la pregunta ¿Señale cuáles de los siguientes agentes psicosociales está expuesto en sus labores cotidianas en la Central de Abastos de Yopal? manifiestan: características del trabajo, el 23%; relaciones interpersonales, el 19%; sobrecarga y ritmo, el 25%; horarios, el 33%.

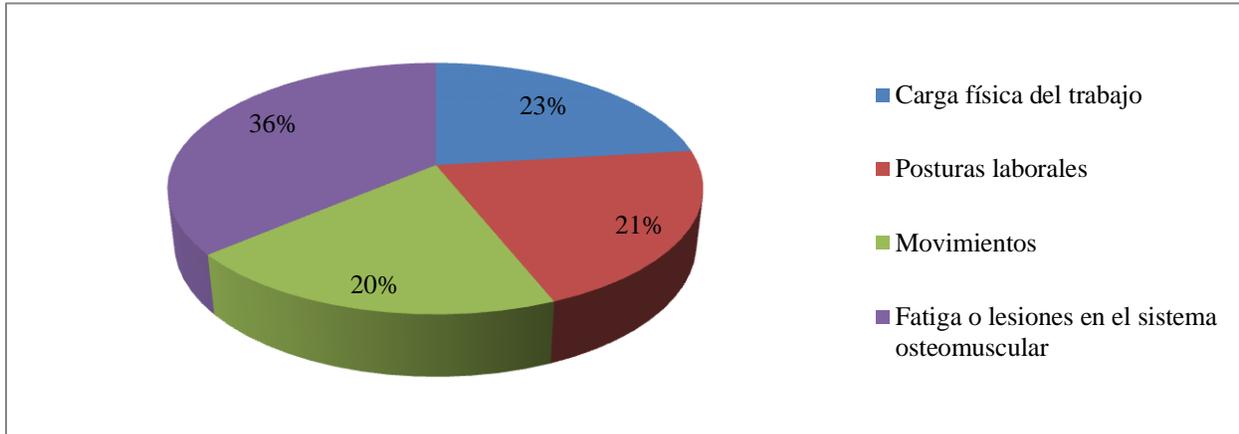


Figura 6. ¿Señale cuáles de los siguientes agentes ergonómicos está expuesto en sus labores cotidianas en la Central de Abastos de Yopal?

Dada la pregunta ¿Señale cuáles de los siguientes agentes ergonómicos está expuesto en sus labores cotidianas en la Central de Abastos de Yopal? Los encuestados manifiestan: carga física del trabajo, el 23%; posturas laborales, el 21%; movimientos, el 20%; fatiga o lesiones en el sistema osteomuscular, el 36%.

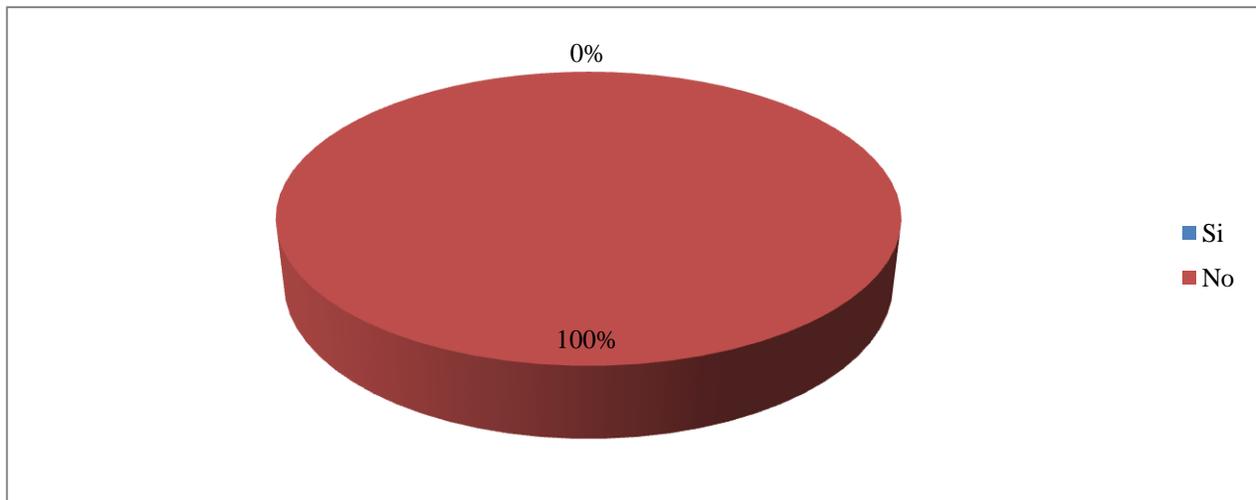


Figura 7. ¿Tiene usted conocimiento si en la Central de Abastos de Yopal, existe un programa para la promoción de la salud; de los trabajadores que la integran?

Teniendo en cuenta la pregunta ¿Tiene usted conocimiento si en la Central de Abastos de Yopal, existe un programa para la promoción de la salud; de los trabajadores que la integran? El 100% de los encuestados manifiestan que no.

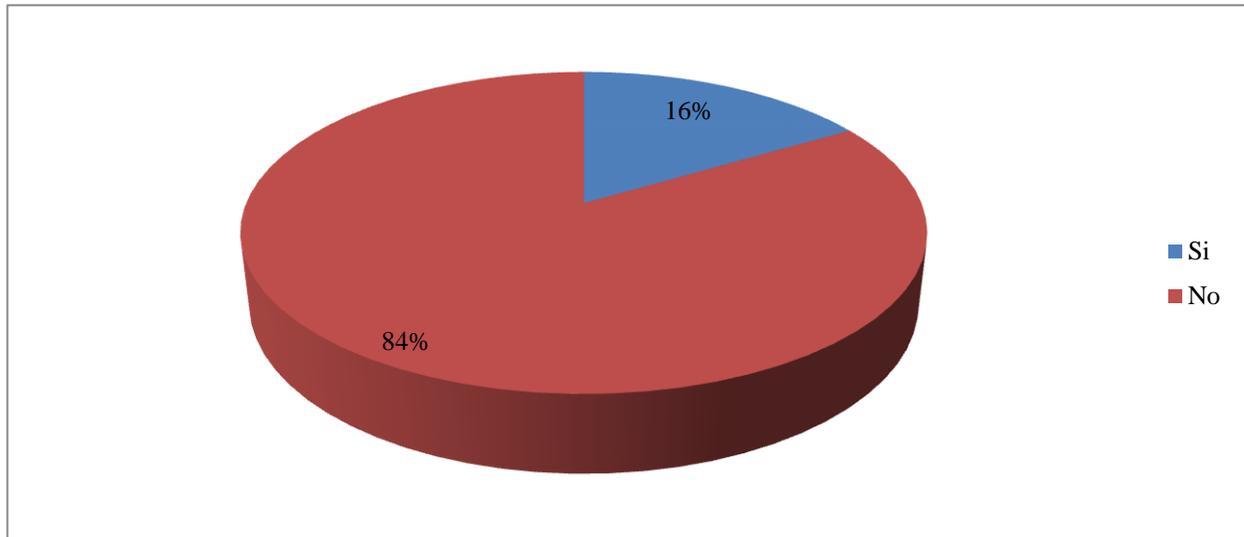


Figura 8. ¿La Central de Abastos de Yopal – Casanare, cuenta con un Programa de Prevención y Control de Enfermedades?

En la pregunta ¿La Central de Abastos de Yopal – Casanare, cuenta con un Programa de Prevención y Control de enfermedades? Los encuestados manifiestan: si el 16% y no el 84%.

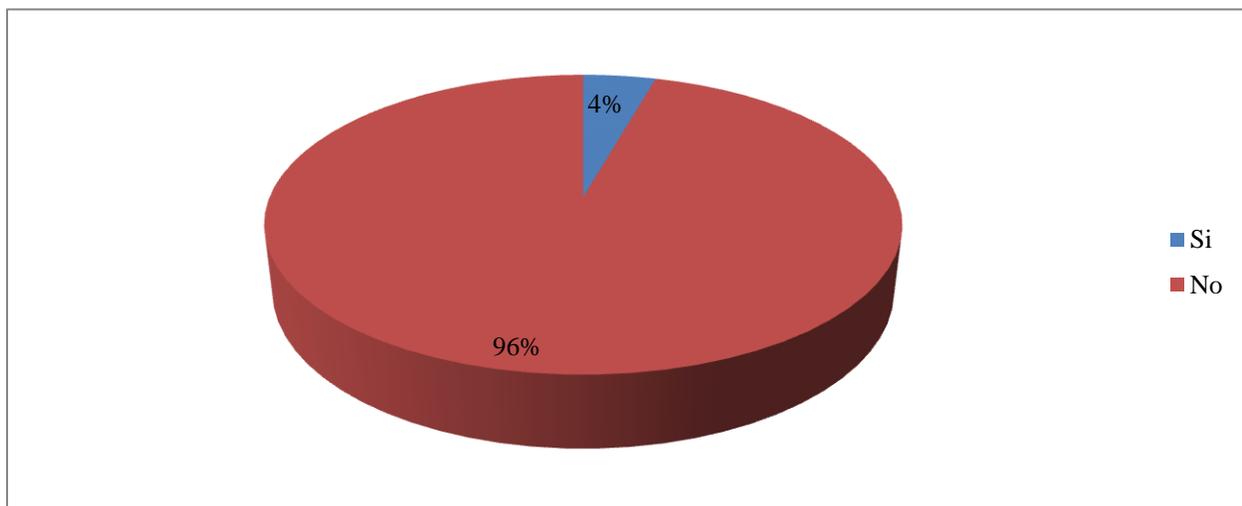


Figura 9. ¿Cree usted que la Central de Abastos de Yopal carece de normas de seguridad y normas de trabajo inadecuadas que atenten contra la salud de los trabajadores?

De acuerdo a la pregunta ¿Cree usted que la Central de Abastos de Yopal carece de normas de seguridad y normas de trabajo inadecuadas que atenten contra la salud de los trabajadores? Los encuestados manifiestan: si el 4% y no el 96%.

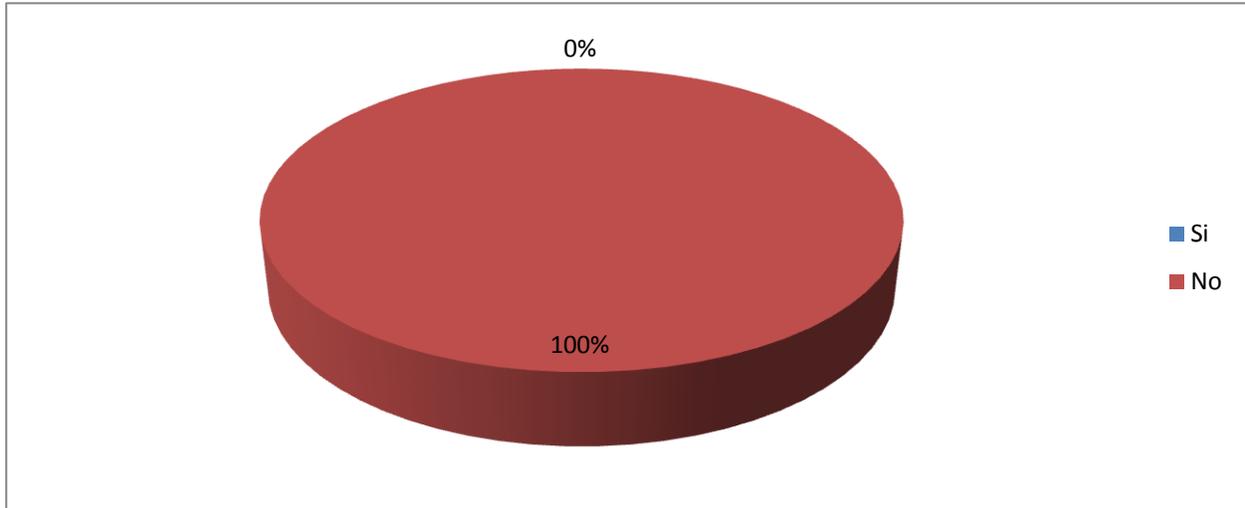


Figura 10. ¿Tiene conocimiento si existe un botiquín suficientemente dotado y revisado periódicamente en caso de un accidente laboral o enfermedad de los trabajadores?

En la pregunta ¿Tiene conocimiento si existe un botiquín suficientemente dotado y revisado periódicamente en caso de un accidente laboral o enfermedad de los trabajadores? El 100% manifiesta que no.

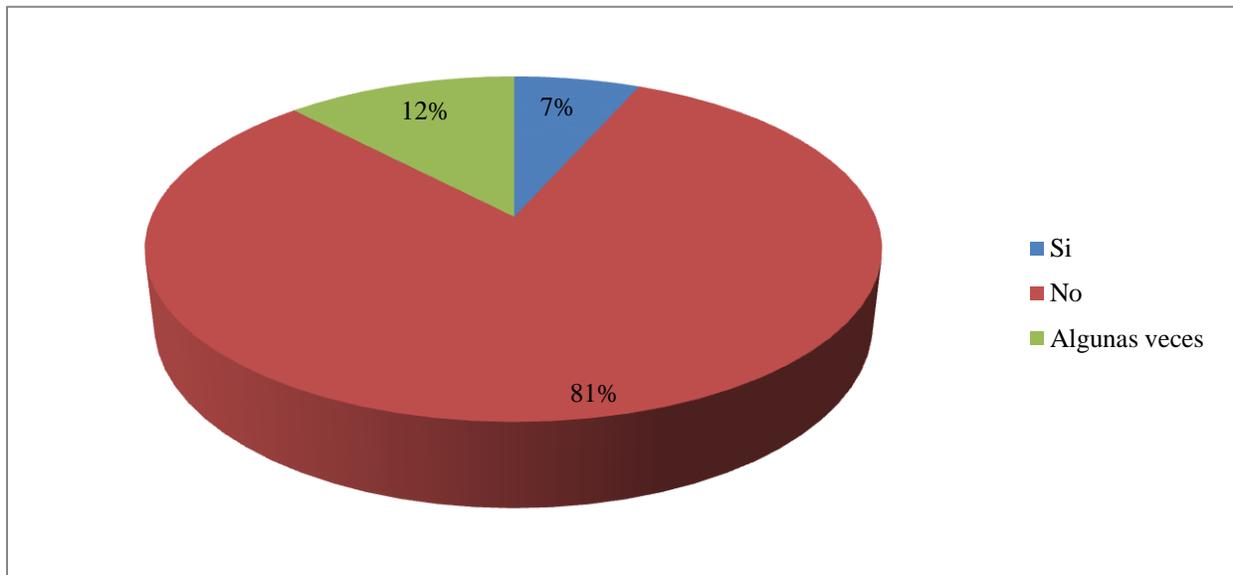


Figura 11. ¿Le son suministrados elementos de trabajo personal por la persona que lo contrata?

Dada la pregunta ¿Le son suministrados elementos de trabajo personal por la persona que lo contrata? Los encuestados manifiestan: si el 7%, no el 81% y algunas veces el 12%.

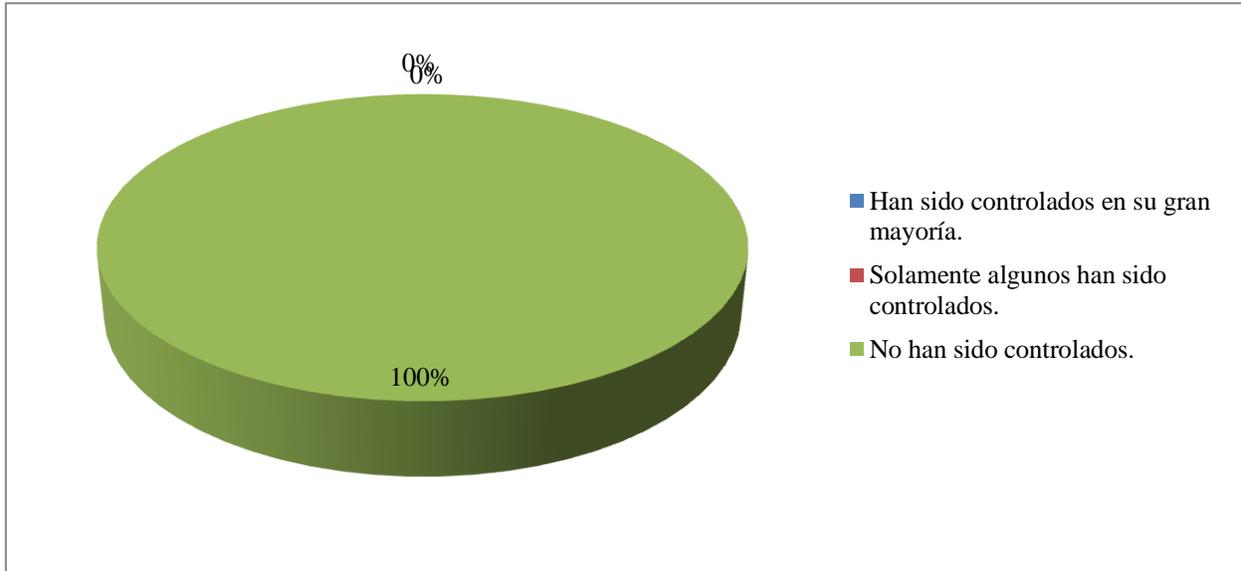


Figura 12. ¿Con respecto a su puesto o área de trabajo, considera que los factores de riesgo?

Teniendo en cuenta la pregunta ¿Con respecto a su puesto o área de trabajo, considera que los factores de riesgo? Los encuestados manifiestan: No han sido controlados, el 100%.

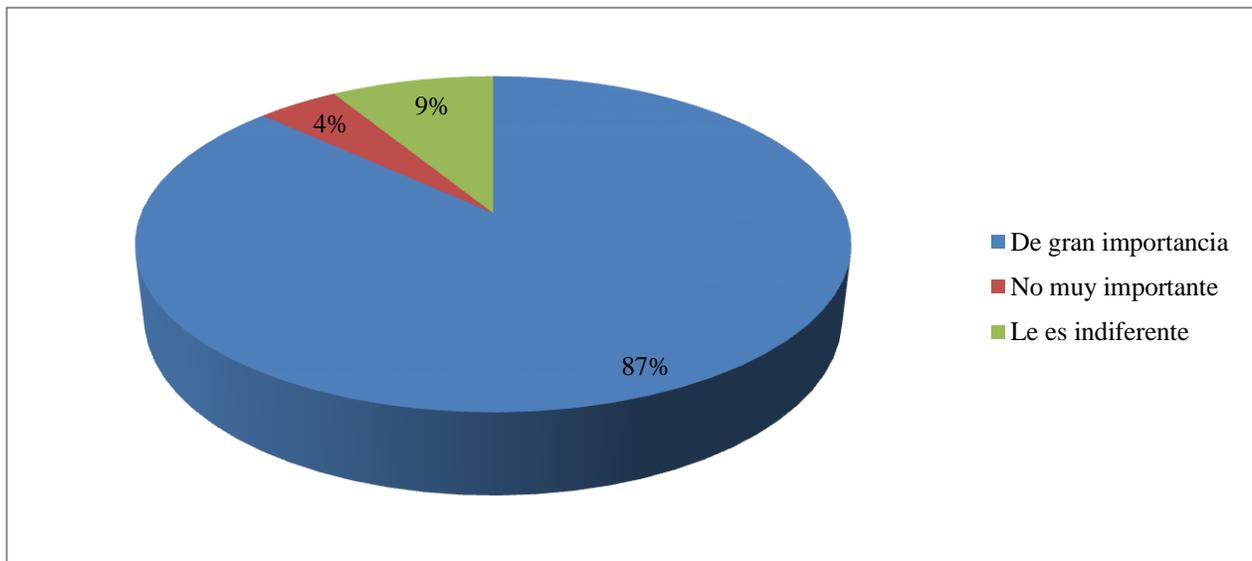


Figura 13. ¿En términos generales el Programa de Salud Ocupacional lo considera?

De acuerdo a la pregunta ¿En términos generales el Programa de Salud Ocupacional lo considera? Los encuestados manifiestan: de gran importancia el 87%; no muy importante el 4% y le es indiferente el 9%.

6.1.2 Aspectos de trabajo.

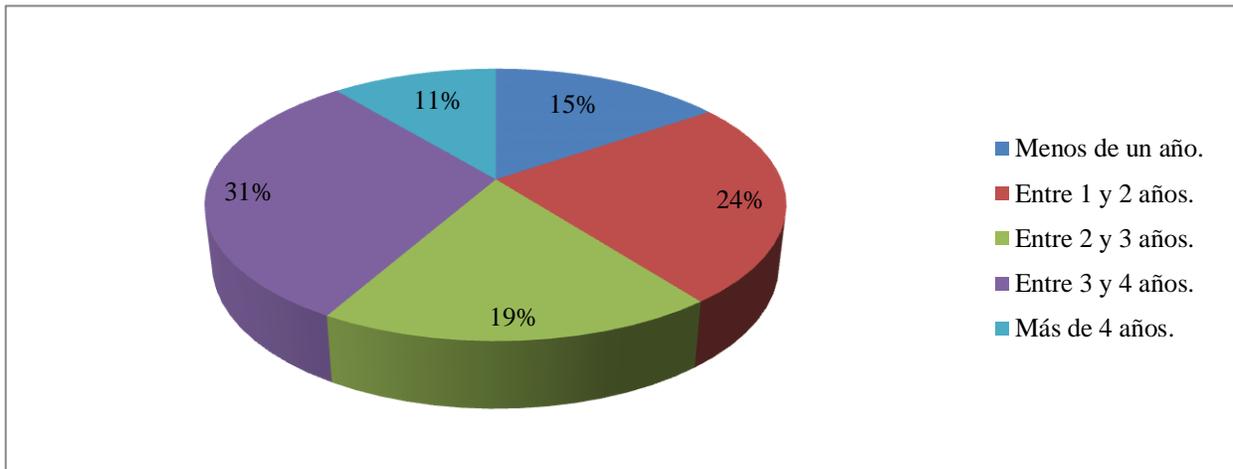


Figura 14. ¿El tiempo que lleva desempeñando su labor en la Central de Abastos de Yopal – Casanare es?

En la pregunta ¿El tiempo que lleva desempeñando su labor en la Central de Abastos de Yopal – Casanare es? Los encuestados manifiestan: Menos de un año, el 15%; entre 1 y 2 años, el 24%; entre 2 y 3 años, el 19%; entre 3 y 4 años, el 31%; más de 4 años el 11%.

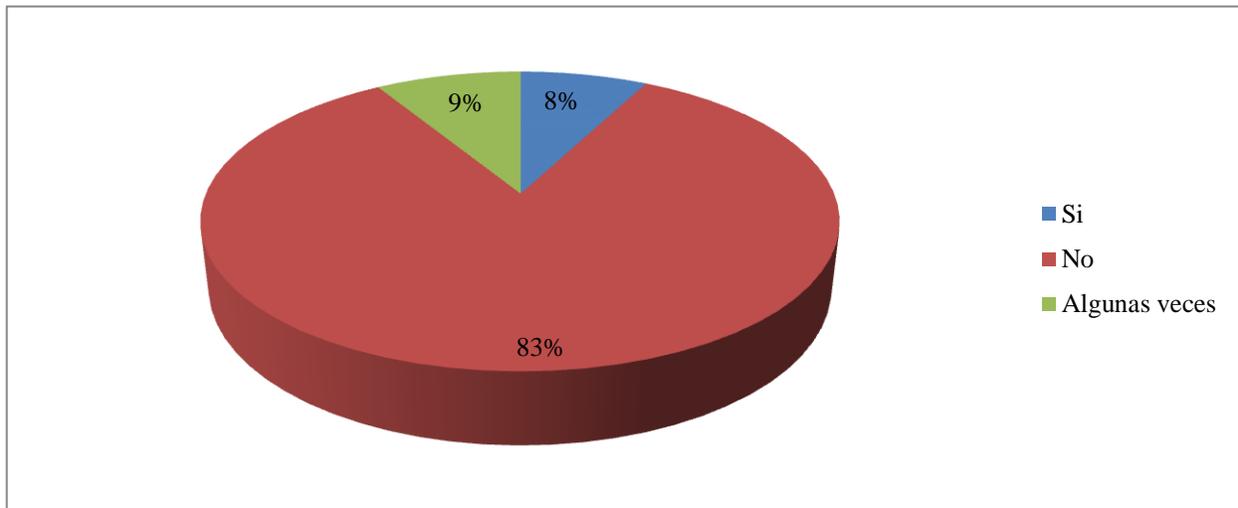


Figura 15. ¿Considera usted que recibe una justa y adecuada remuneración por su trabajo?

Teniendo en cuenta la pregunta ¿Considera usted que recibe una justa y adecuada remuneración por su trabajo? manifiestan: si el 8%; no el 83% y algunas veces el 9%.

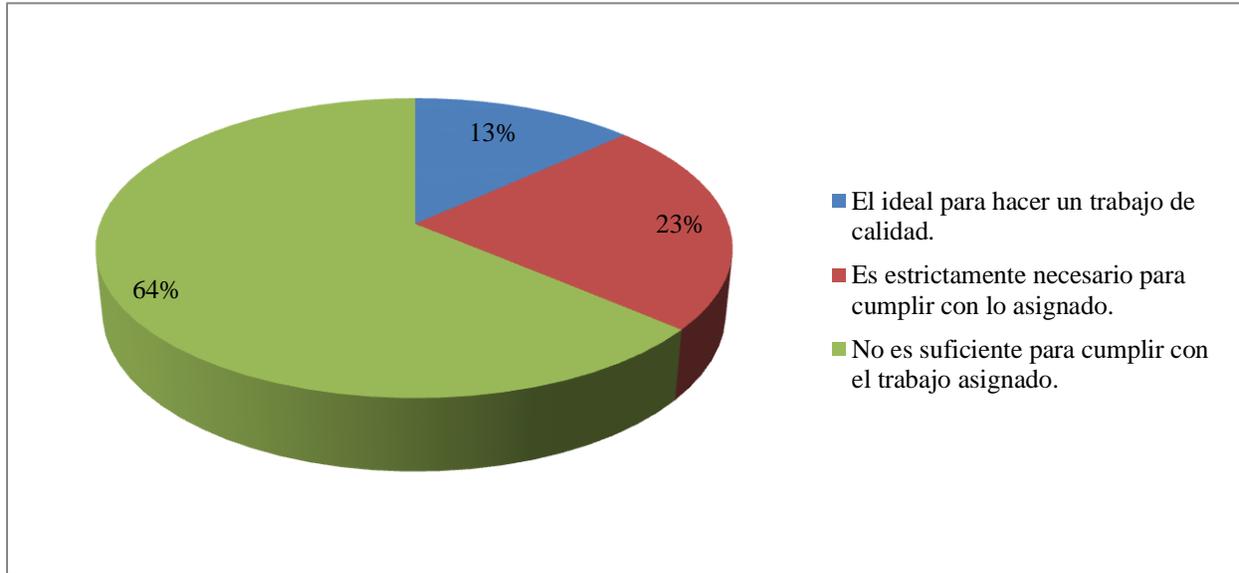


Figura 16. ¿El tiempo para el cumplimiento de las tareas asignadas es?

De acuerdo a la pregunta ¿El tiempo para el cumplimiento de las tareas asignadas es? Los encuestados manifiestan: el ideal para hacer un trabajo de calidad, el 13%; es estrictamente necesario para cumplir con lo asignado, el 23%; no es suficiente para cumplir con el trabajo asignado, el 64%.

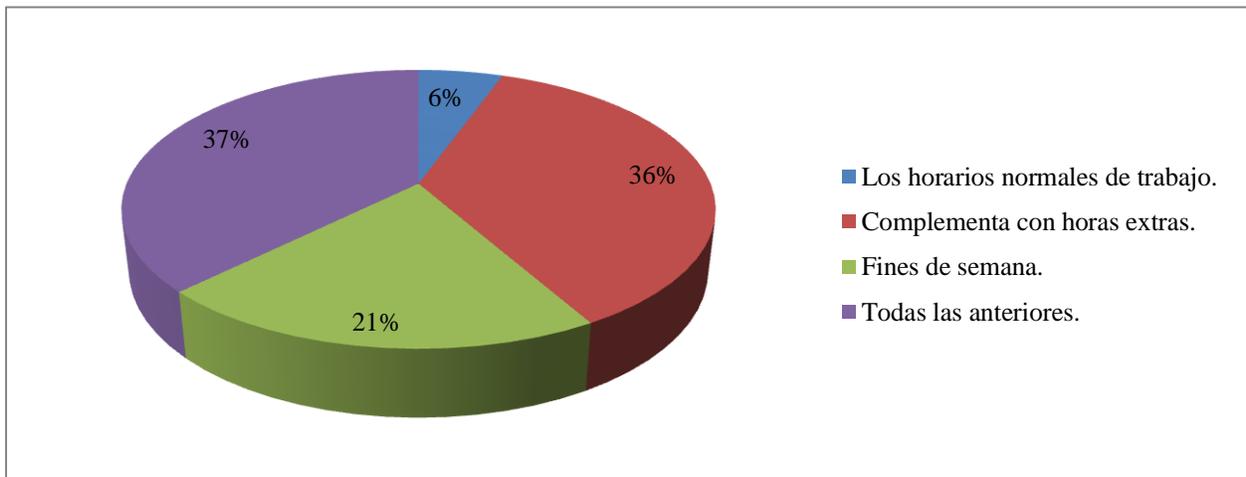


Figura 17. ¿Las tareas que se le asignan las realiza en?

De acuerdo a la pregunta ¿Las tareas que se le asignan las realiza en? Los encuestados manifiestan: Los horarios normales de trabajo, el 6%; complementa con horas extras, el 36%; fines de semana, el 21%; todas las anteriores, el 37%.

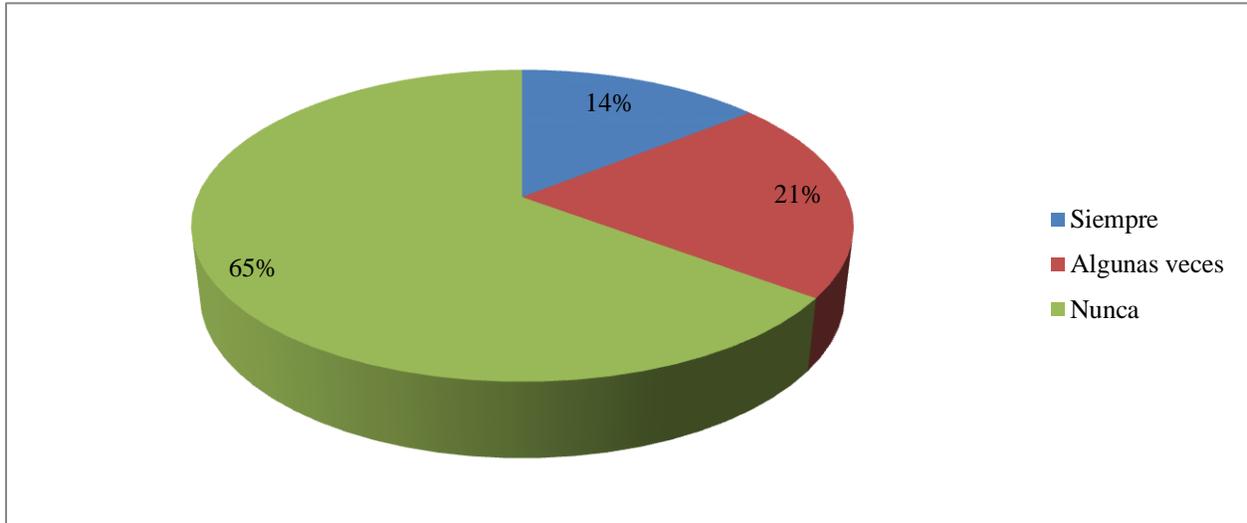


Figura 18. ¿Con qué frecuencia determina tareas y resultados de trabajo que permitan el cumplimiento de objetivos fijados?

Teniendo en cuenta la pregunta ¿Con qué frecuencia determina tareas y resultados de trabajo que permitan el cumplimiento de objetivos fijados? Los encuestados manifiestan; siempre el 14%; algunas veces el 21%; nunca el 65%.

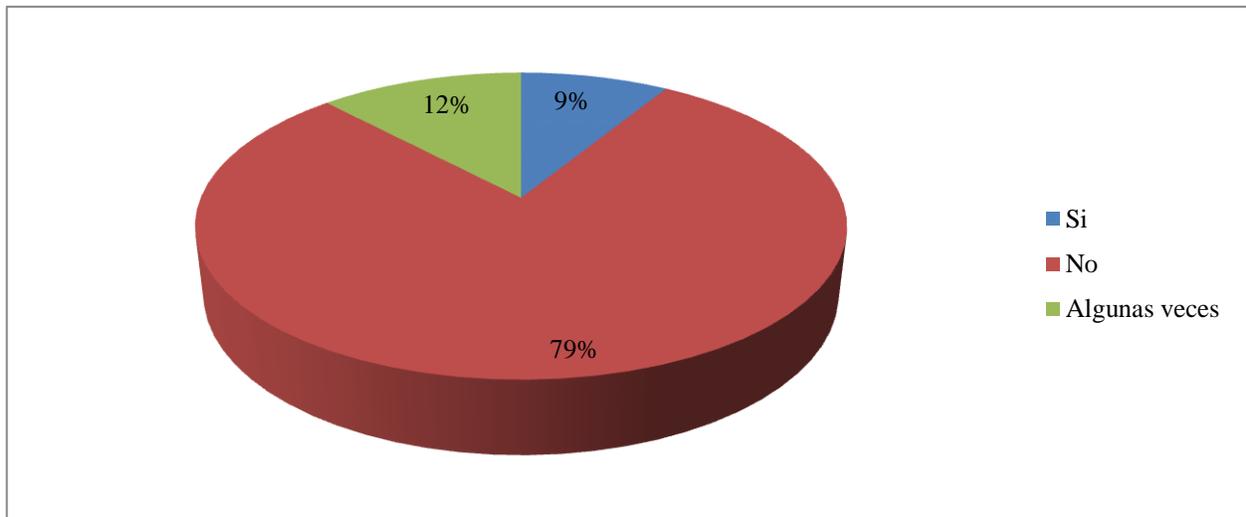


Figura 19. ¿Identifica los peligros y priorización de riesgos durante el desempeño de sus labores, en la Central de Abastos de Yopal?

De acuerdo a la pregunta ¿Identifica los peligros y priorización de riesgos durante el desempeño de sus labores, en la Central de Abastos de Yopal? Los encuestados manifiestan; si el 9%; no el 79%; algunas veces el 12%.

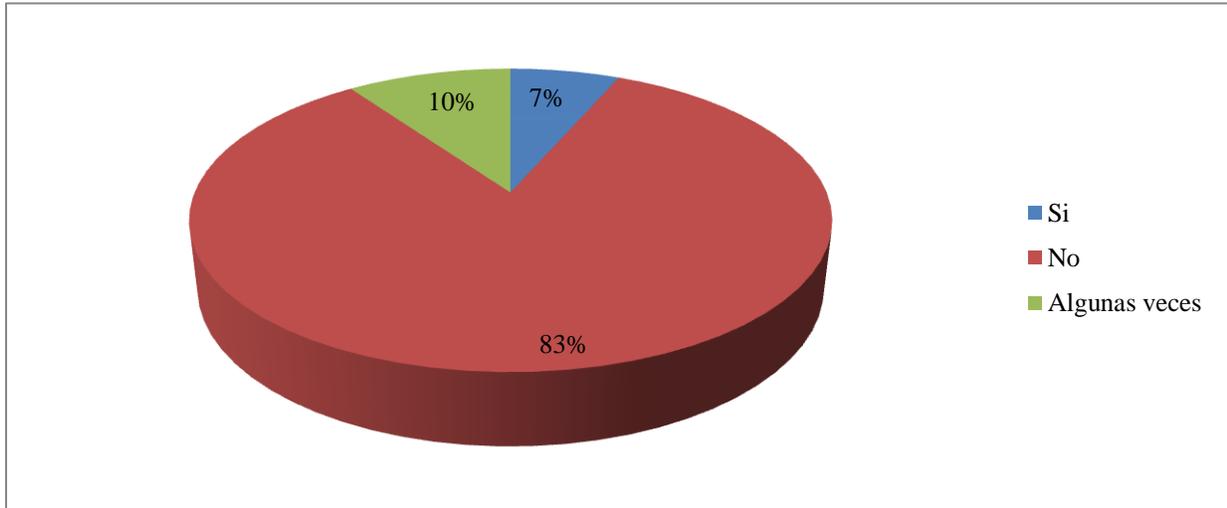


Figura 20. ¿Se le proporciona frecuentemente incentivos laborales a los trabajadores para la mejora de las condiciones de trabajo?

Teniendo en cuenta la pregunta ¿Se le proporciona frecuentemente incentivos laborales a los trabajadores para la mejora de las condiciones de trabajo? Los encuestados manifiestan: si el 7%; no el 83%; algunas veces el 10%.

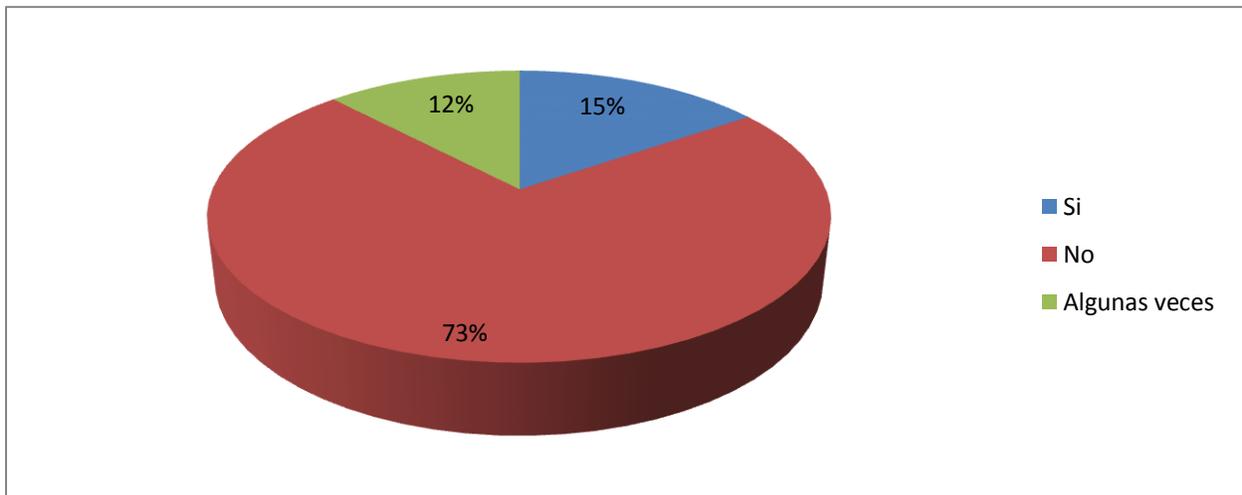


Figura 21. ¿Existe una comunicación fluida entre jefes – trabajadores y la administración de la Central de Abastos de Yopal, para transmitir principios y normas de actuación?

De acuerdo a la pregunta ¿Existe una comunicación fluida entre jefes – trabajadores y la administración de la Central de Abastos de Yopal, para transmitir principios y normas de actuación? Los encuestados manifiestan: si el 15%; no el 73%, algunas veces el 12%.

6.1.3 Aspectos de estrés.

Tabla 5

A nivel fisiológico.

A NIVEL FISIOLÓGICO	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.	7%	30%	63%	0%
Problemas gastrointestinales como ulcera, acidez, problemas digestivos o de colón.	3%	23%	54%	20%
Problemas respiratorios.	0	3%	14%	83%
Dolor de cabeza.	3%	23%	67%	7%
Trastornos de sueño: somnolencia en el día o desvelo en la noche.	3%	13%	54%	30%
Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.	0	0	13%	87%
Problemas relacionados con la función de los genitales. Ej. Impotencia, cólicos, frigidez.	0	0	17%	83%

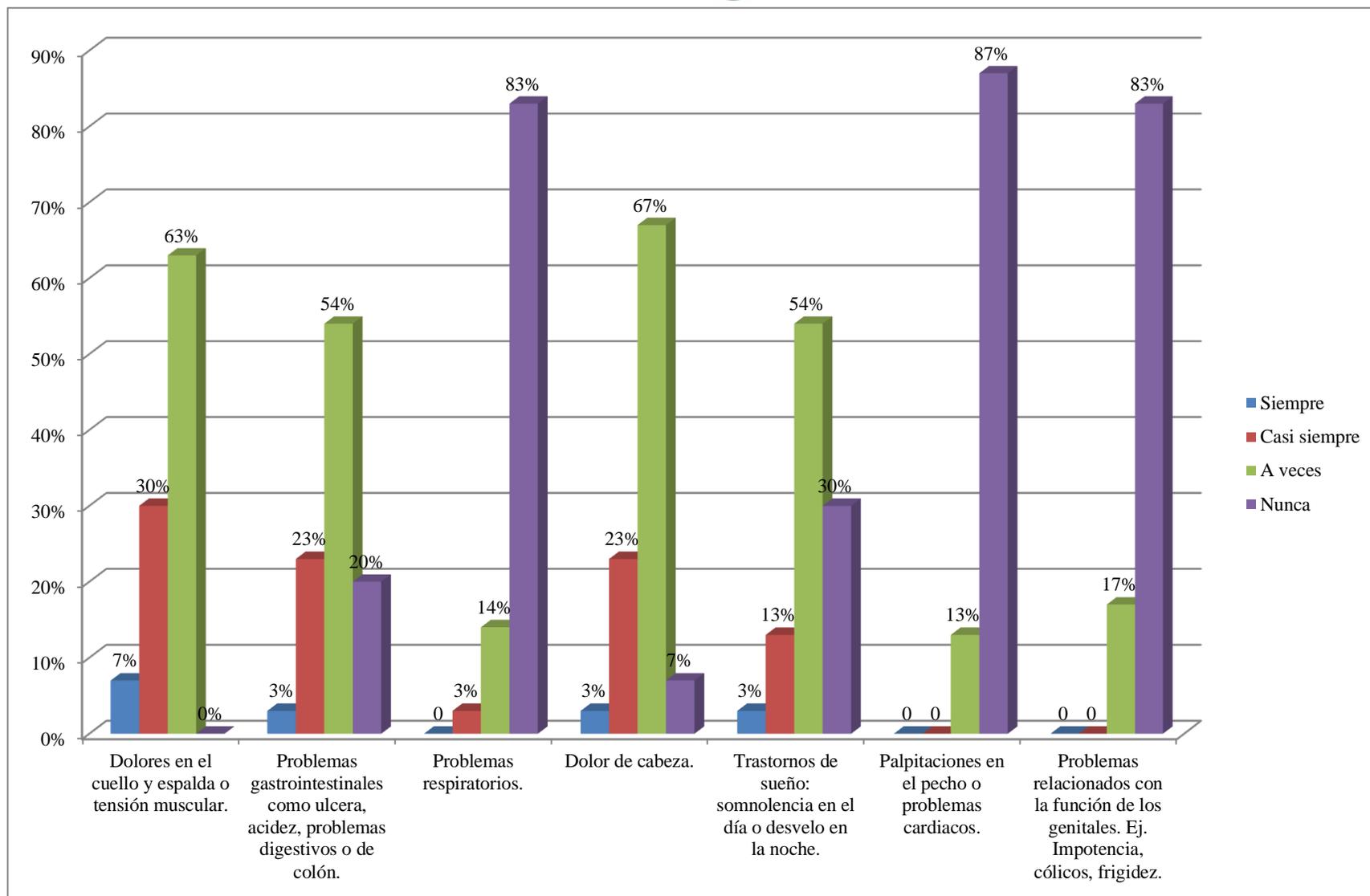


Figura 22. A nivel fisiológico.

Teniendo en cuenta el nivel fisiológico, los encuestados manifiestan: Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular, siempre el 7%; casi siempre, el 30%; a veces, el 63%. Problemas gastrointestinales como ulcera, acidez, problemas digestivos o de colón, siempre el 3%; casi siempre, el 23%; a veces, el 54%; nunca el 20%. Problemas respiratorios, casi siempre, el 3%; a veces, el 14%; nunca el 83%. Dolor de cabeza, siempre el 3%; casi siempre, el 23%; a veces, el 67%; nunca el 7%. Trastornos de sueño: somnolencia en el día o desvelo en la noche, siempre el 3%; casi siempre, el 13%; a veces, el 54%; nunca el 30%. Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos, a veces, el 13%; nunca el 87%. Problemas relacionados con la función de los genitales. Ej. Impotencia, cólicos, frigidez, a veces, el 17%; nunca el 73%.

Tabla 6
A nivel social.

A NIVEL SOCIAL	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Dificultad en las relaciones familiares.	0%	0	60%	40%
Dificultad para permanecer quieto o para iniciar actividades.	0%	0	33%	67%
Dificultad en las relaciones con otras personas.	0%	3%	30%	67%
Sensación de aislamiento y desinterés.	0%	3%	17%	80%

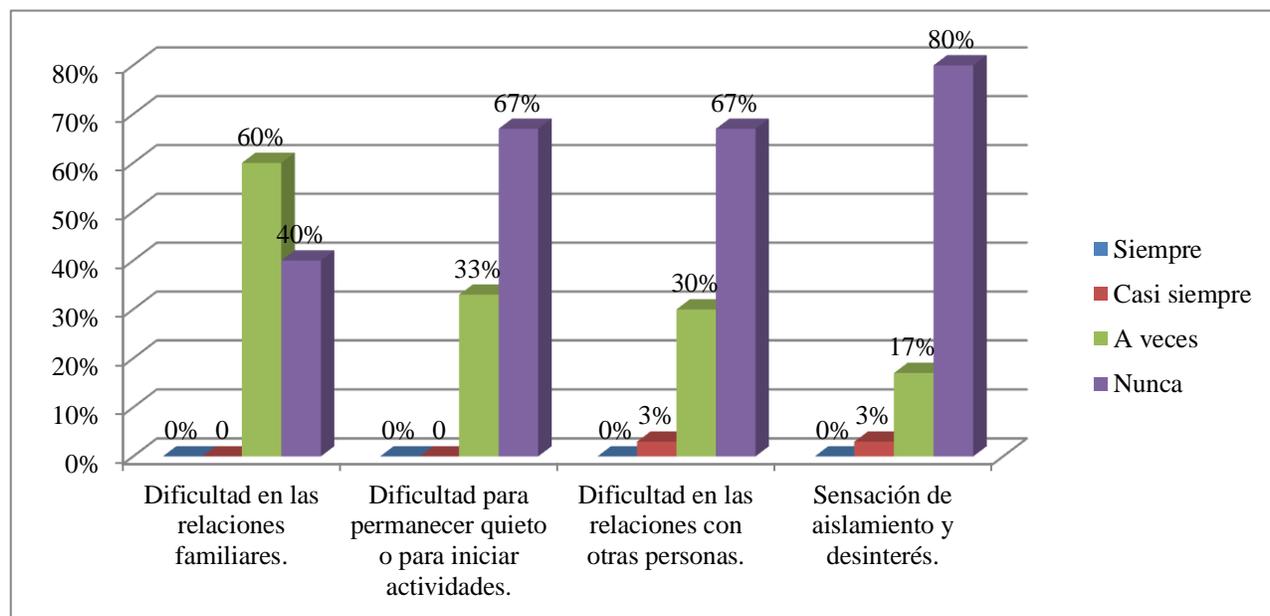


Figura 23. A nivel social.

De acuerdo al nivel social: dificultad en las relaciones familiares, a veces, el 60%; nunca el 40%. Dificultad para permanecer quieto o para iniciar actividades; a veces, el 33%; nunca el 67%. Dificultad en las relaciones con otras personas, casi siempre, el 3%; a veces, el 30%; nunca el 67%. Sensación de aislamiento y desinterés, casi siempre, el 3%; a veces, el 17%; nunca el 80%.

Tabla 7

Nivel intelectual y del trabajo.

A NIVEL INTELECTUAL Y DEL TRABAJO	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Sentimiento de sobrecarga del trabajo.	3%	10%	50%	37%
Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.	0	3%	60%	37%
Aumento en el número de accidentes de trabajo.	0	0	3%	97%
Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se querían en la vida.	0	7%	36%	57%
Cansancio o desgano.	0	13%	70%	17%
Disminución de rendimiento en el trabajo o poca creatividad.	0	0	53%	47%
Deseo de no asistir al trabajo.	0	0	37%	63%
Bajo compromiso o poco interés en lo que se hace.	0	0	23%	67%
Dificultad para tomar decisiones.	0	0	53%	47%
Deseo de cambiar de empleo.	0	0	50%	50%

Como se muestra en la figura a continuación el nivel intelectual y del trabajo, presenta los siguientes porcentajes: Sentimiento de sobrecarga del trabajo, Siempre el 3%; casi siempre el 10%; a veces, el 50%; nunca el 37%. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes, casi siempre el 3%; a veces, el 60%; nunca el 37%. Aumento en el número de accidentes de trabajo, a veces, el 3%; nunca el 97%. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se querían en la vida, casi siempre el 7%; a veces, el 36%; nunca el 57%. Cansancio o desgano, casi siempre el 13%; a veces, el 70%; nunca el 17%. Disminución de rendimiento en el trabajo o poca creatividad, a veces, el 63%; nunca el 47%. Deseo de no asistir al trabajo, a veces, el 37%; nunca el 63%. Bajo compromiso o poco interés en lo que se hace, a veces, el 23%; nunca el 67%. Dificultad para tomar decisiones, a veces, el 53%; nunca el 47%. Deseo de cambiar de empleo, el 50%; nunca el 50%.

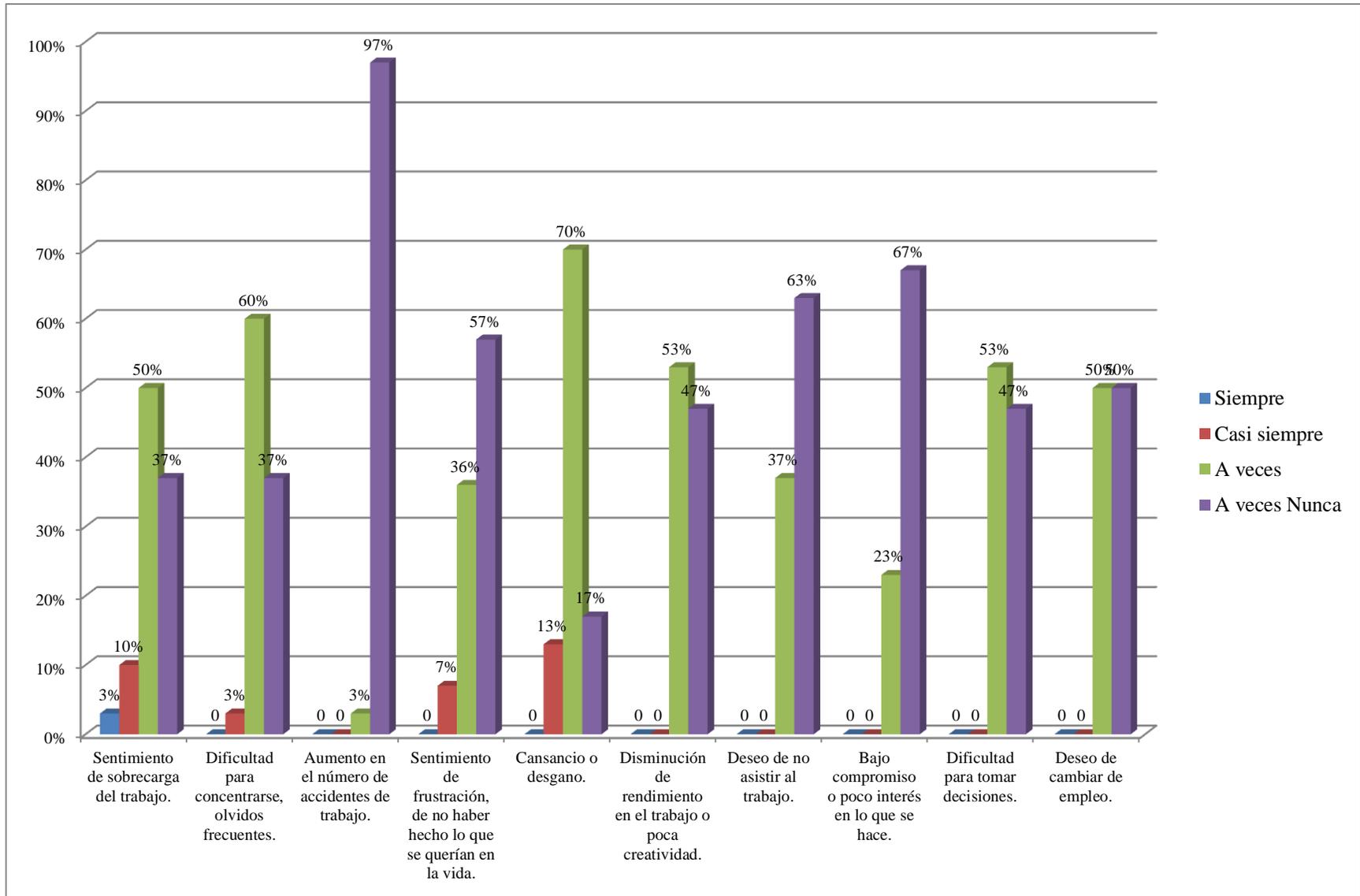


Figura 24. A nivel intelectual y del trabajo.

Tabla 8
Nivel psicoemocional.

A NIVEL PSICOEMOCIONAL	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Sentimiento de soledad y miedo.	0	0	43%	57%
Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.	0	3%	54%	43%
Sentimientos de angustia, preocupación y tristeza.	0	7%	70%	23%
Consumo de drogas para aliviar la tensión.	0	0	17%	83%
Sentimiento de que “no vale nada” o “no sirve para nada”.	0	0	17%	83%
Consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillo.	3%	3%	37%	57%
Sentimiento de que está perdiendo la razón.	0	0	7%	93%
Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.	0	0	20%	80%
Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.	0	0	70%	30%

A nivel psicoemocional: sentimiento de soledad y miedo, a veces el 43%; nunca el 57%. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos, casi siempre el 3%; a veces el 54%; nunca el 43%. Sentimientos de angustia, preocupación y tristeza, casi siempre el 7%; a veces el 70%; nunca el 23%. Consumo de drogas para aliviar la tensión, a veces el 17%; nunca el 83%. Sentimiento de que “no vale nada” o “no sirve para nada, a veces el 17%; nunca el 83%. Consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillo, siempre el 3%; casi siempre el 3%; a veces el 37%; nunca el 57%. Sentimiento de que está perdiendo la razón, a veces el 7%; nunca el 93%. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad, a veces el 20%; nunca el 80%. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida, a veces el 70%; nunca el 30%.

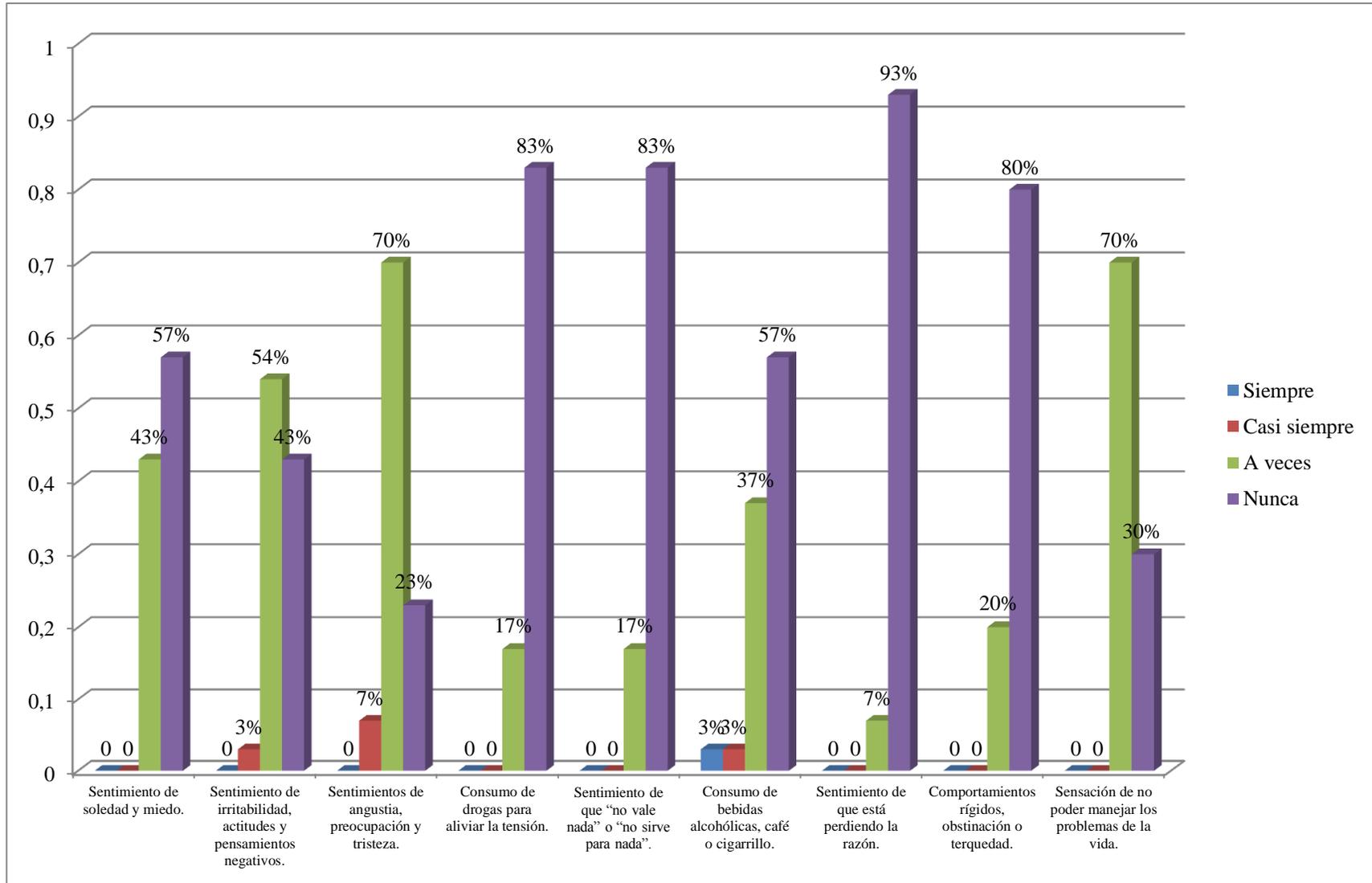


Figura 25. A nivel psicoemocional.

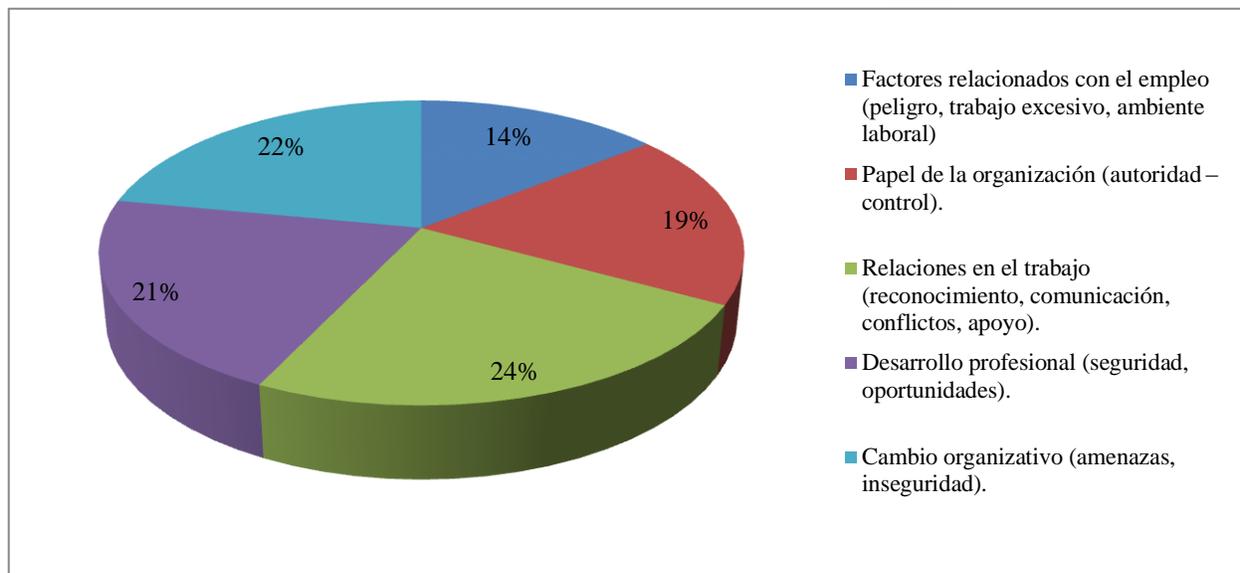


Figura 26. Identifique las causas del estrés en su situación laboral.

Respecto al ítem: Identifique las causas del estrés en su situación laboral, los encuestados manifiestan: factores relacionados con el empleo (peligro, trabajo excesivo, ambiente laboral), el 14%; papel de la organización (autoridad – control), el 19%, relaciones en el trabajo (reconocimiento, comunicación, conflictos, apoyo), el 24%; desarrollo profesional (seguridad, oportunidades), el 21%; cambio organizativo (amenazas, inseguridad), el 22%.

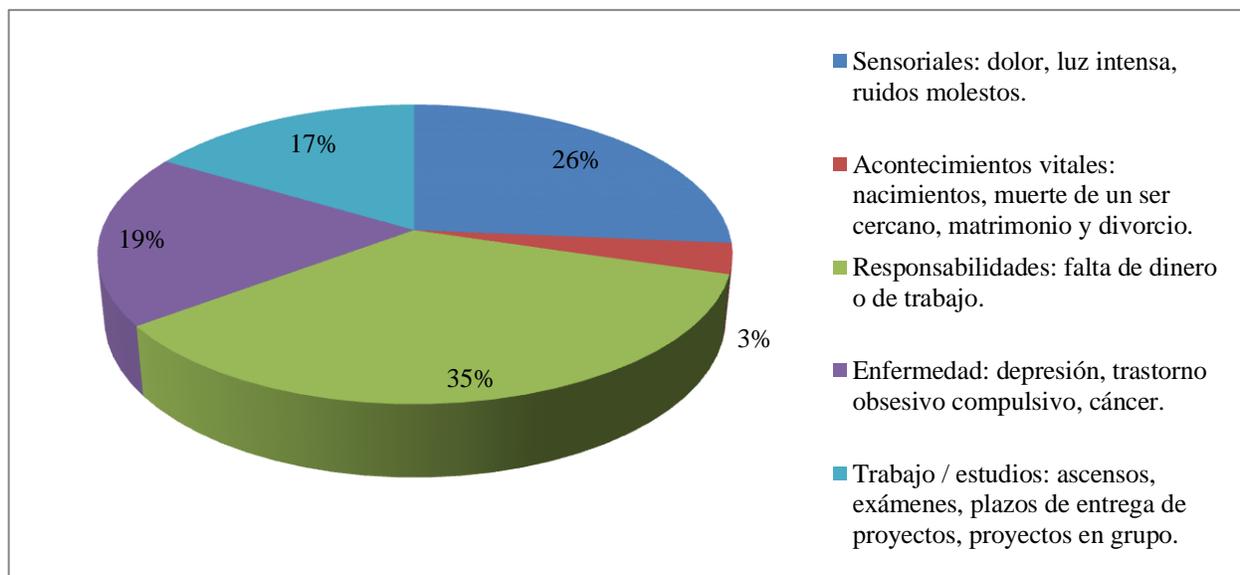


Figura 27. Fuentes habituales de estrés.

Respecto a las fuentes habituales de estrés, los encuestados manifiestan: sensoriales: dolor, luz intensa, ruidos molestos, el 26%; acontecimientos vitales: nacimientos, muerte de un ser cercano, matrimonio y divorcio, el 3%; responsabilidades: falta de dinero o de trabajo, el 35%; enfermedad: depresión, trastorno obsesivo compulsivo, cáncer, el 19%; trabajo / estudios: ascensos, exámenes, plazos de entrega de proyectos, proyectos en grupo, el 17%.

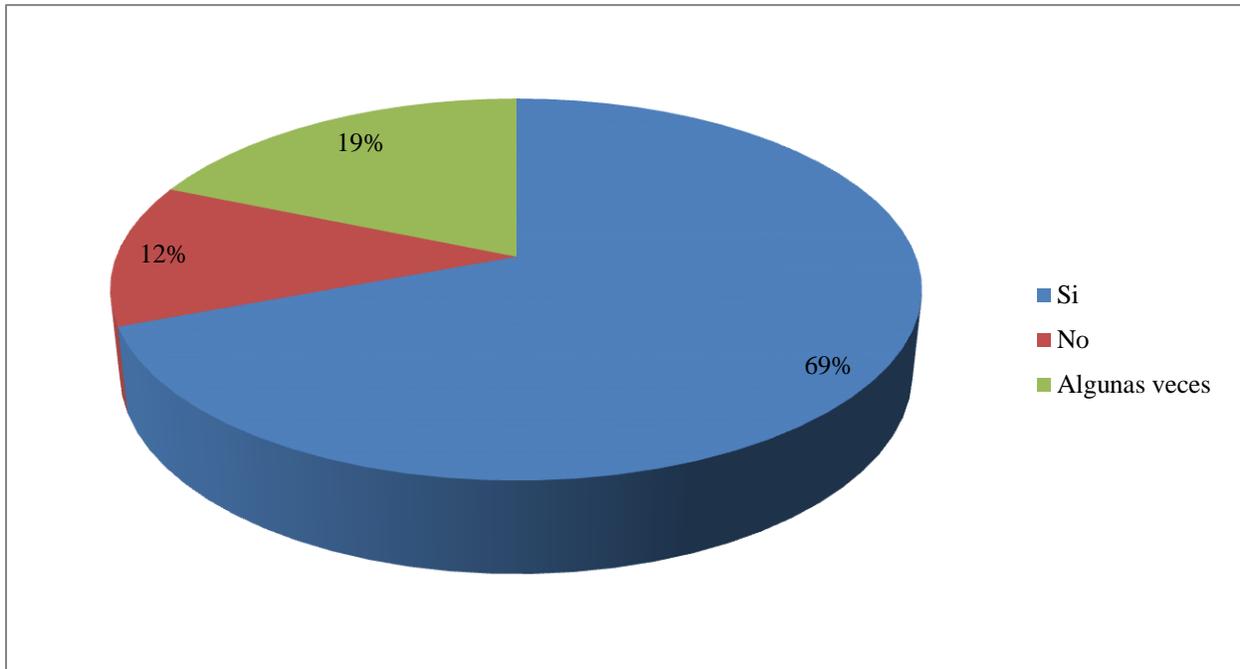


Figura 28. ¿Cree usted sentirse triste y deprimido, situación que puede generar depresión?

Teniendo en cuenta la pregunta ¿Cree usted sentirse triste y deprimido, situación que puede generar depresión? los encuestados manifiestan: si el 69%; no el 12% y algunas veces el 19%.

6.1.4 Aspectos sociodemográficos.

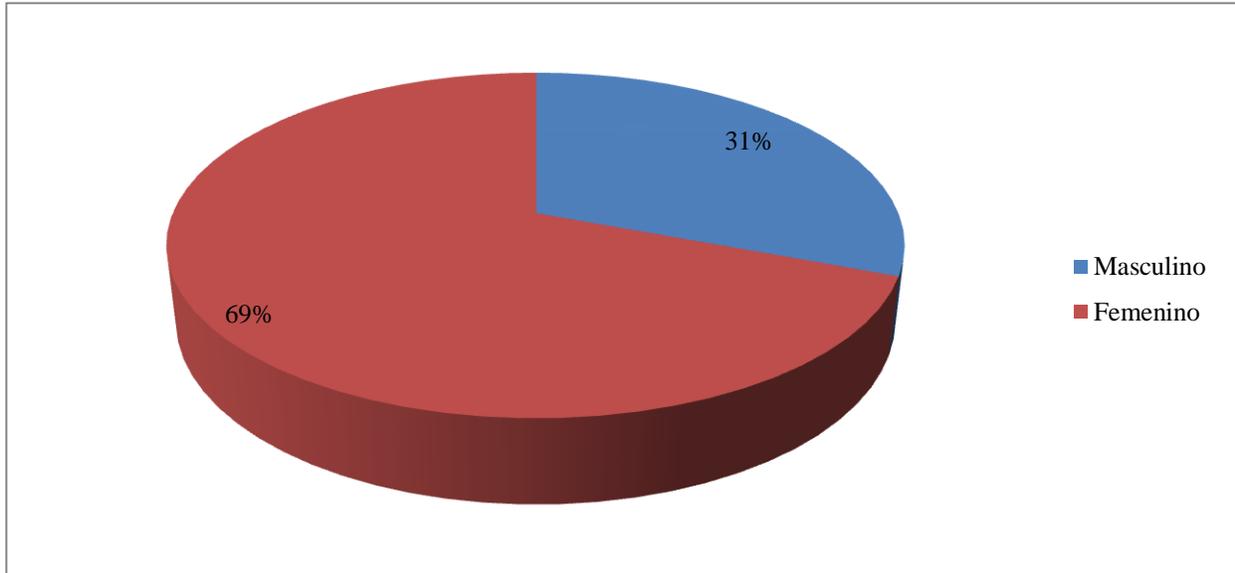


Figura 29. Género.

En cuanto al Género, los encuestados manifiestan: masculino el 31% y femenino el 69%.

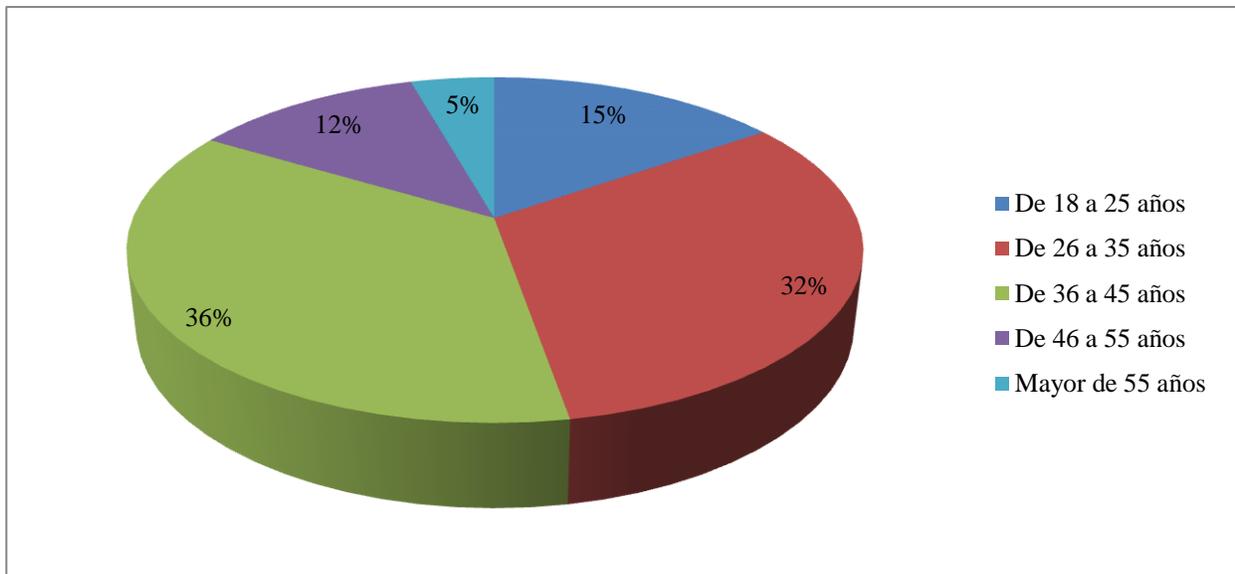


Figura 30. Edad.

En cuanto a la Edad, los encuestados manifiestan: de 18 a 25 años, el 15%; de 26 a 35 años, el 32%; de 36 a 45 años, el 36%; de 46 a 55 años, el 12%; mayor de 55 años, el 5%.

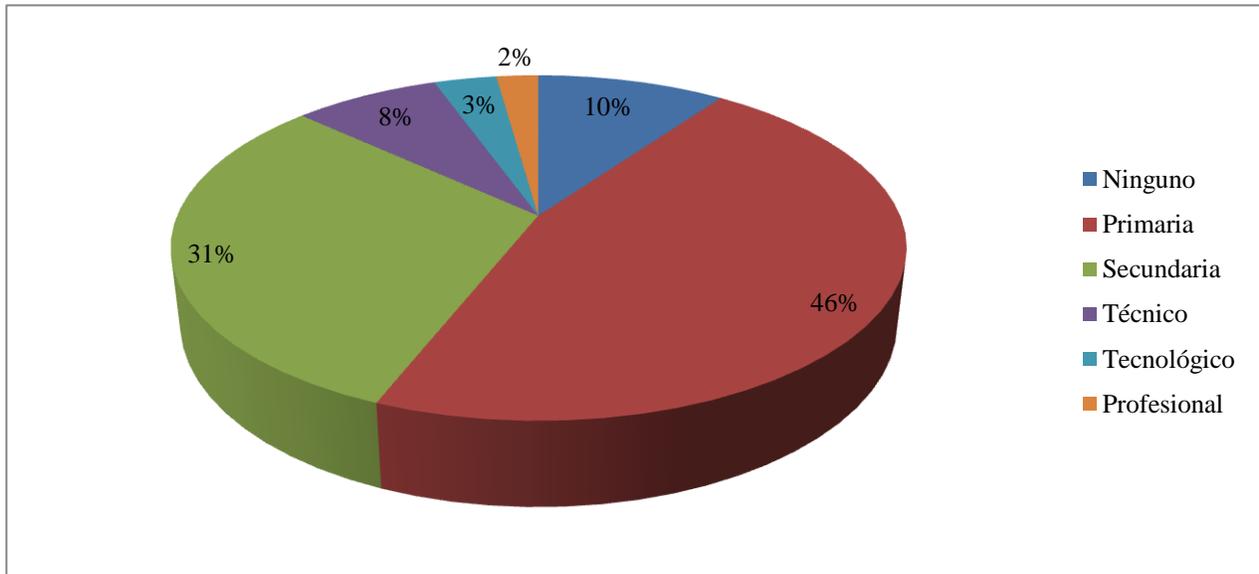


Figura 31. Grado de escolaridad.

De acuerdo al grado de escolaridad, los encuestados manifiestan: ninguno el 10%; primaria, el 46%; secundaria, el 31%; técnico, el 8%; tecnológico, el 3% y profesional, el 2%.

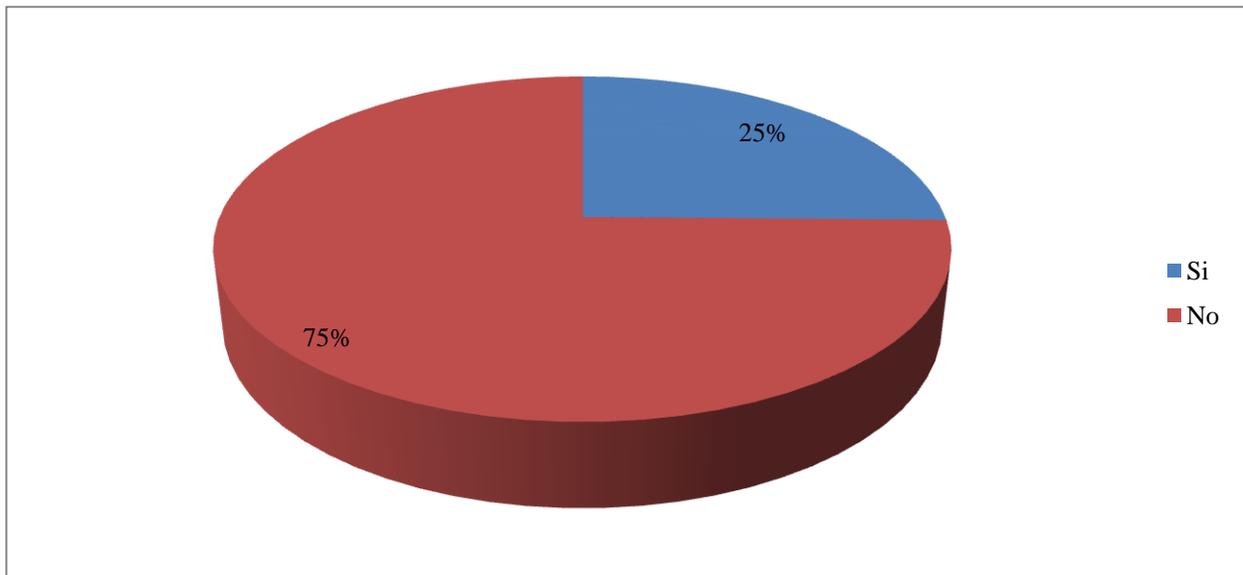


Figura 32. ¿Posee vivienda propia?

En cuanto a la pregunta ¿Posee vivienda propia? Los encuestados manifiestan: si el 25% y no el 75%.

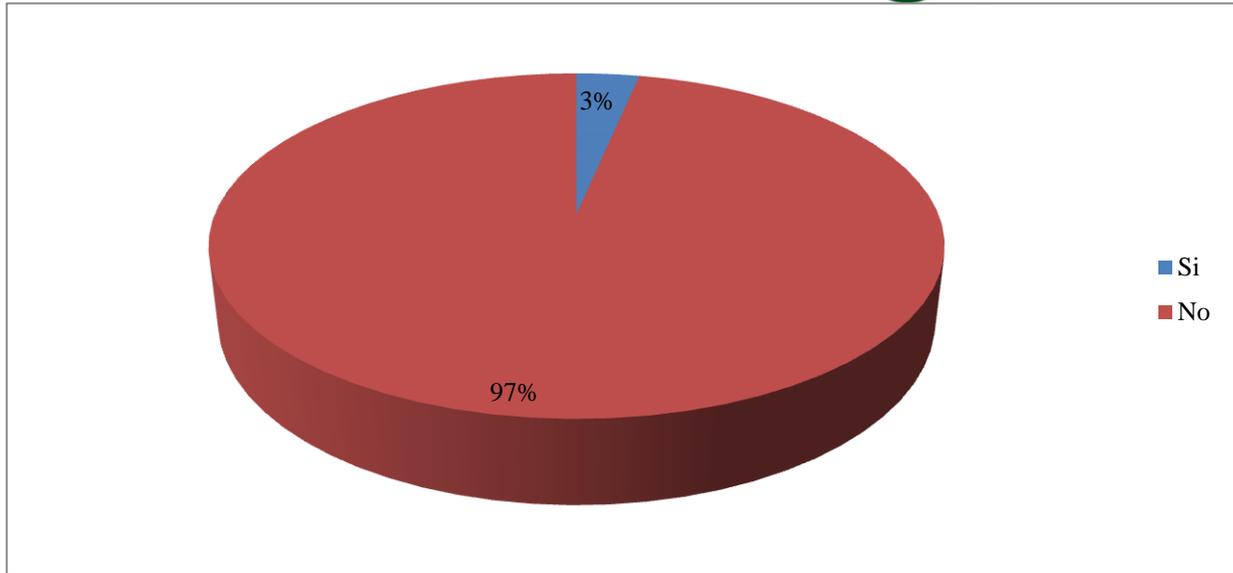


Figura 33. ¿Pertenece algún club o asociación?

Teniendo en cuenta la pregunta ¿Pertenece algún club o asociación? Los encuestados manifiestan: si el 3% y no el 97%.

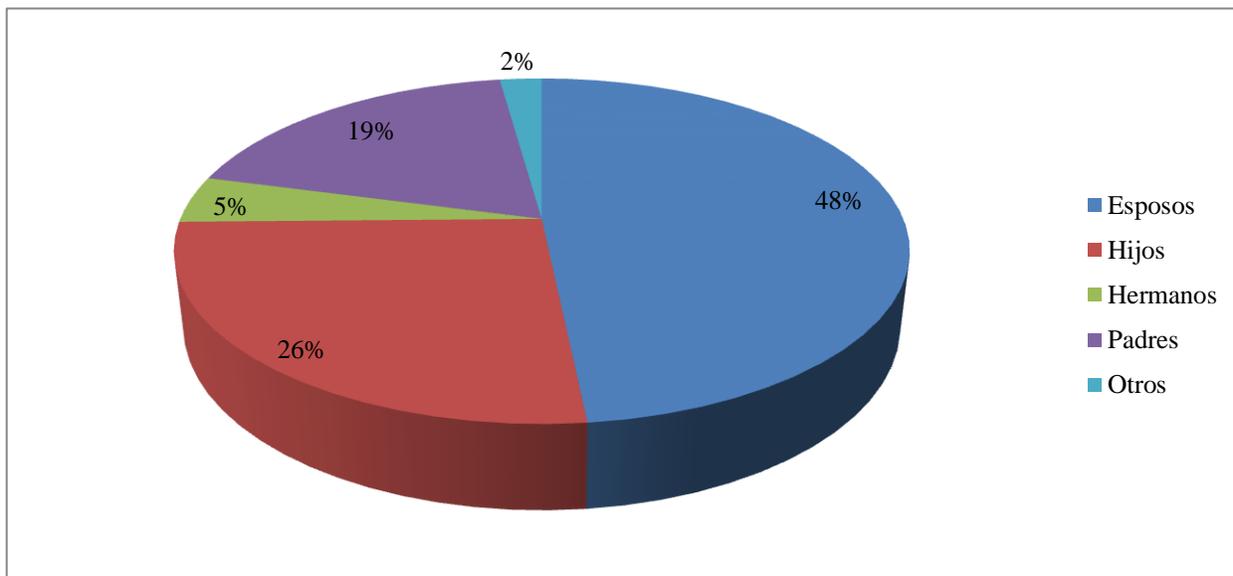


Figura 34. ¿Quiénes conforman su núcleo familiar lo componen de?

En la pregunta ¿Quiénes conforman su núcleo familiar lo componen de? Los encuestados manifiestan: esposos, el 48%; hijos, el 26%; hermanos el 5%; padres el 19%, otros el 2%.

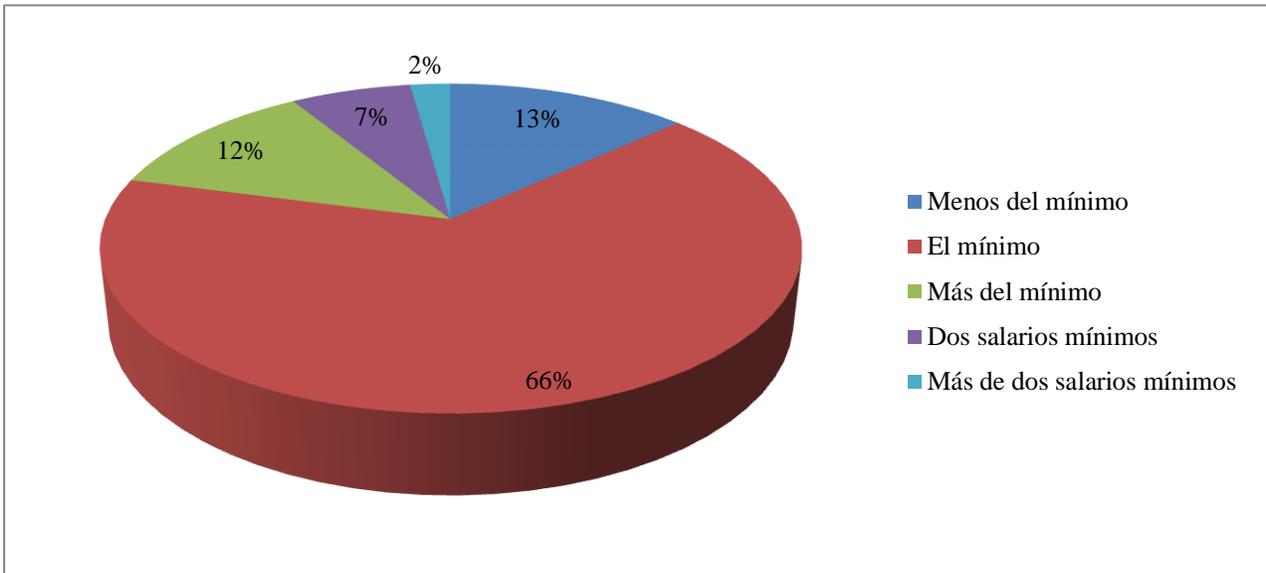


Figura 35. ¿Cuántos son sus ingresos mensuales?

De acuerdo a la pregunta ¿Cuántos son sus ingresos mensuales? Los encuestados manifiestan: menos del mínimo, el 13%; el mínimo, el 66%; más del mínimo, el 12%; dos salarios mínimos, el 7%; más de dos salarios mínimos, el 2%.

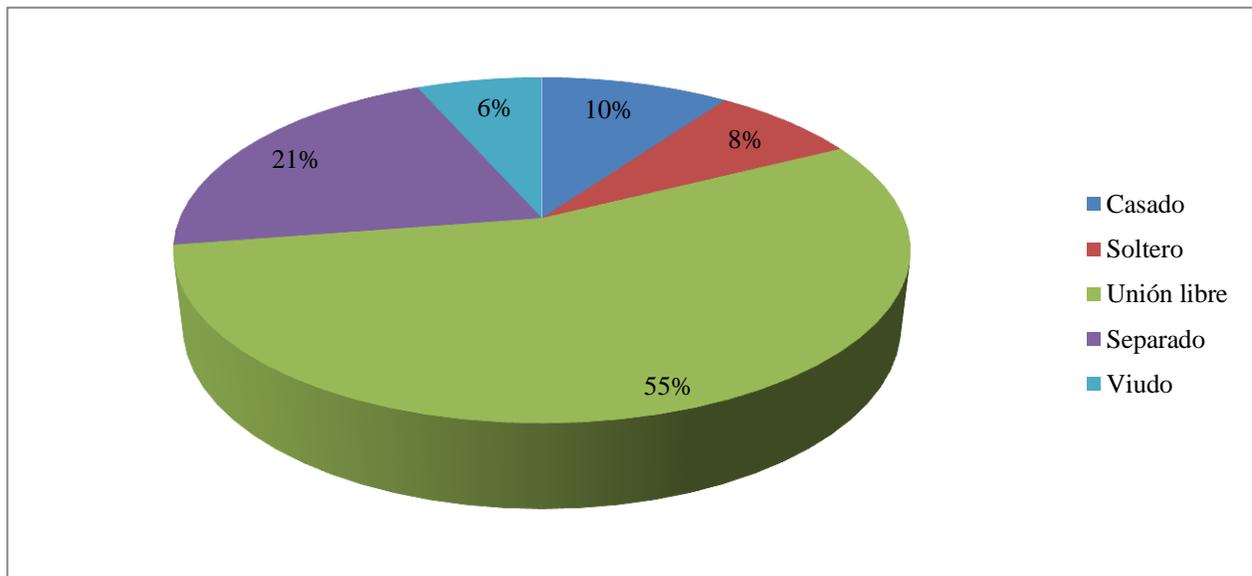


Figura 36. Estado civil.

En cuanto al Estado civil, los encuestados manifiestan: casado, el 10%; soltero, el 8%; unión libre, el 55%; separado el 21%; viudo, el 6%.

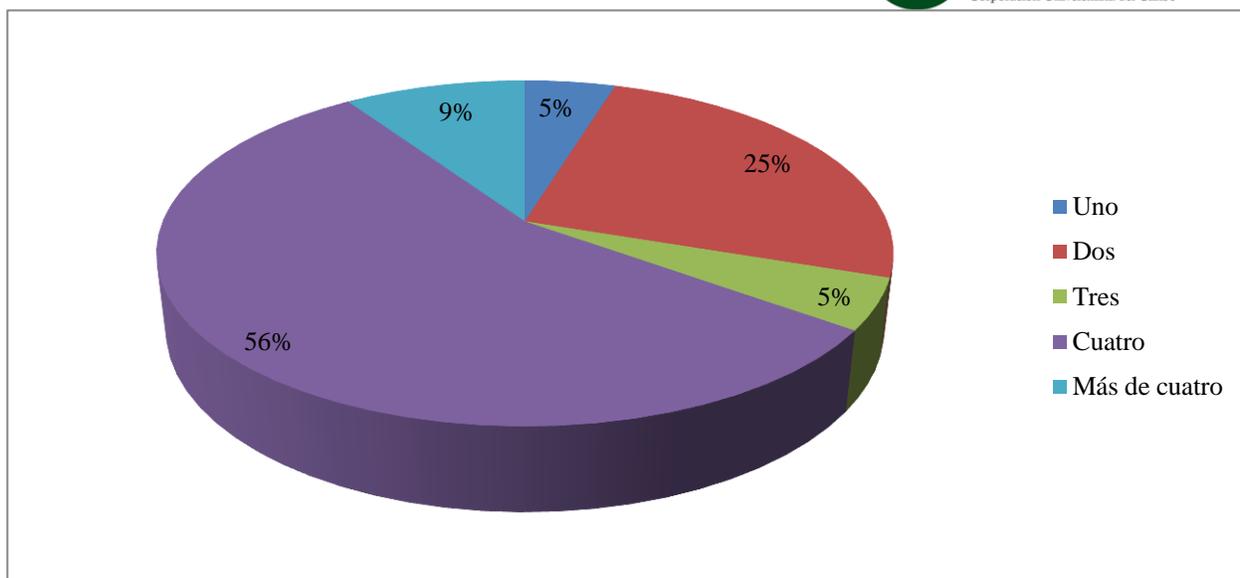


Figura 37. ¿Cuántas personas tiene usted a cargo (incluido usted)?

Dada la pregunta ¿Cuántas personas tiene usted a cargo (incluido usted)? Los encuestados manifiestan: uno el 5%; dos el 25%; tres, el 5%; cuatro, el 56%; más de cuatro, el 9%.

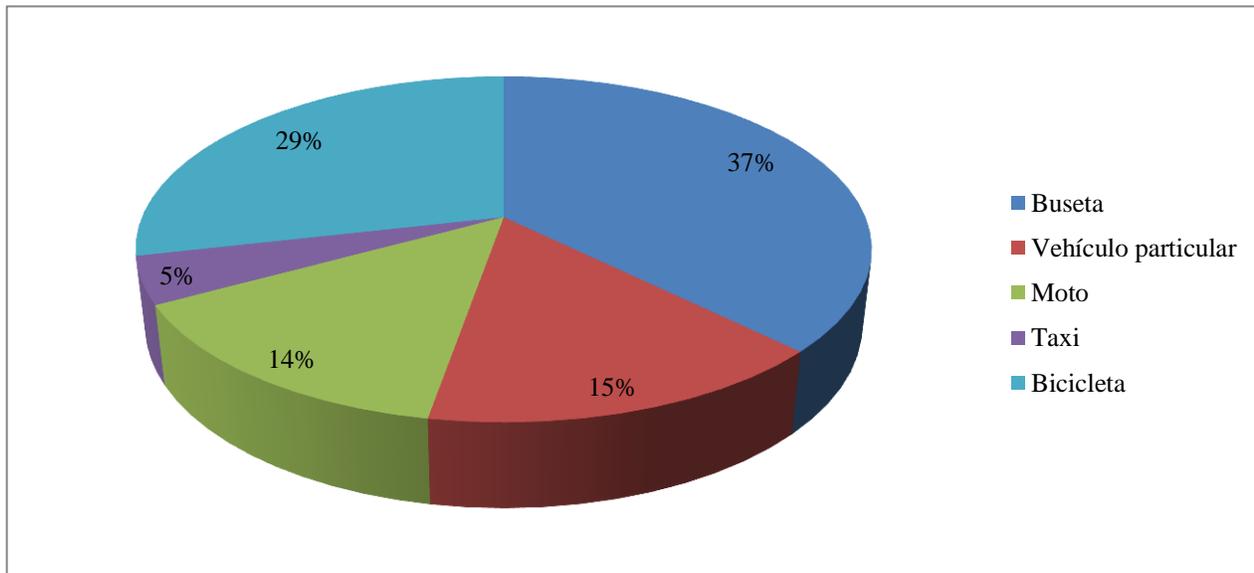


Figura 38. ¿Qué medio de transporte utiliza?

Teniendo en cuenta la pregunta ¿Qué medio de transporte utiliza? Los encuestados manifiestan: buseta, el 37%; vehículo particular, el 15%; moto, el 14%; taxi, el 5%, bicicleta, el 29%.

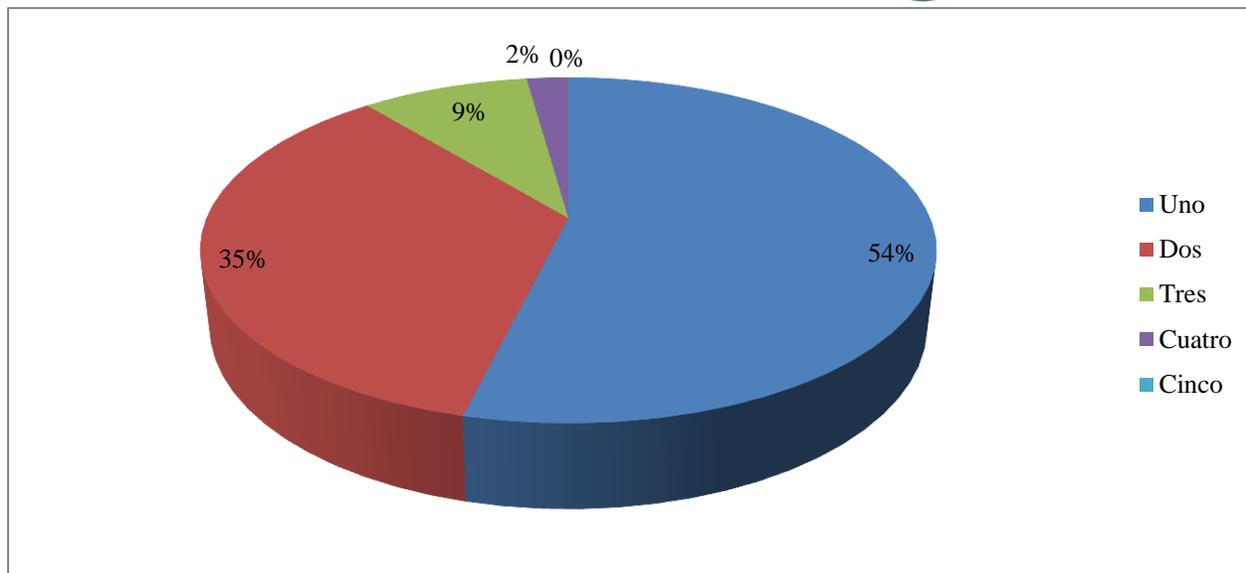


Figura 39. Estrato social al que pertenece.

De acuerdo al estrato social al que pertenece, los encuestados manifiestan: uno, el 54%; dos, el 35%; tres, el 9%, cuatro, el 2%.

6.2 Caracterización de las condiciones de salud y trabajo en la población seleccionada en el estudio

Tabla 9
Condiciones de salud.

Factores	Efectos	Porcentaje
Agente biológico	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos infecciosos. • Procesos tóxicos. • Procesos alérgicos. • Hongos. • Enfermedades infectocontagiosas. • Reacciones alérgicas. • Reacciones de intoxicación. 	24%
Agentes físicos	<ul style="list-style-type: none"> • Ruido permanente. • Vibraciones. • Presiones anormales (alta y baja). • Temperaturas anormales (alta y baja). • Radiaciones no ionizantes (iluminación) • Cargas físicas. 	15%
Agentes químicos	<ul style="list-style-type: none"> • Asbesto. • Soldaduras. • Cloro. 	12%

	<ul style="list-style-type: none"> • Pintura. • Barnices. • Lacas. • Fumigaciones. • Trabajo de construcción. • Corrosivos. • Polvo. • Humos. 	
Riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiencia en la administración del recurso humano. • Contratación. • Enfermedades. • Accidentes. • Ausentismo. • Estrés. • Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. • Demandas de la jornada laboral. • Factores de riesgo intralaboral. • Monotonía. • Exceso de responsabilidad. • Ritmos acelerados. • Inestabilidad laboral. • Ambientes incómodos. • Carga física. • Jornadas de trabajo extenuantes. 	10%
Agente ergonómicos	<ul style="list-style-type: none"> • Posiciones forzadas. • Movimientos repetitivos. • Posturas forzadas. • Manejo de cargas. • Fuerza en los movimientos. • Carga física del trabajo. • Esfuerzo en el movimiento de cargas. • Fatiga física. • Lesiones en el sistema osteomuscular. 	8%

Observaciones: El riesgo psicosocial en el trabajo, representa la probabilidad de ocurrencias negativas de (enfermedades, accidentes, ausentismo y estrés), como consecuencia de la actividad realizada, el medio en el cual permanece durante el desempeño de la misma por consiguiente, los factores psicosociales han cobrado especial importancia, para la organización por cuanto los resultados obtenidos muestran ser altos para los riesgos intralaborales y sus consecuencias indican el crecimiento de afectaciones de la salud.

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su satisfacción personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias que pueden influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Los riesgos psicosociales conllevan a la monotonía, exceso de responsabilidad, ritmos acelerados, inestabilidad laboral, trabajos nocturnos, ambientes incómodos, horas extras permanentes, que subutilización de capacidades, entre otros. Factores todos estos de riesgo que pueden ocasionar potencialmente efectos nocivos en la salud física, mental o emocional de los trabajadores repercutiendo directamente en la competencia y rendimiento laboral, al igual bajando los niveles productivos de su óptimo rendimiento y bienestar.

Una de las principales preocupaciones de la Central de Abastos de Yopal, ser el control del riesgo que atenta contra la salud de sus trabajadores, pero también el control de sus recursos materiales y financieros, por eso toda compañía debe tener en cuenta lo siguiente:

- a) Debe cumplir estrictamente las disposiciones de la organización internacional del trabajo OIT y la normatividad establecida por el país en el sistema de riesgos profesionales.
- b) Elaborar obligatoriamente un programa de salud ocupacional, tendiente a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus correspondientes ocupaciones y debe ser desarrolladas en forma multidisciplinaria.

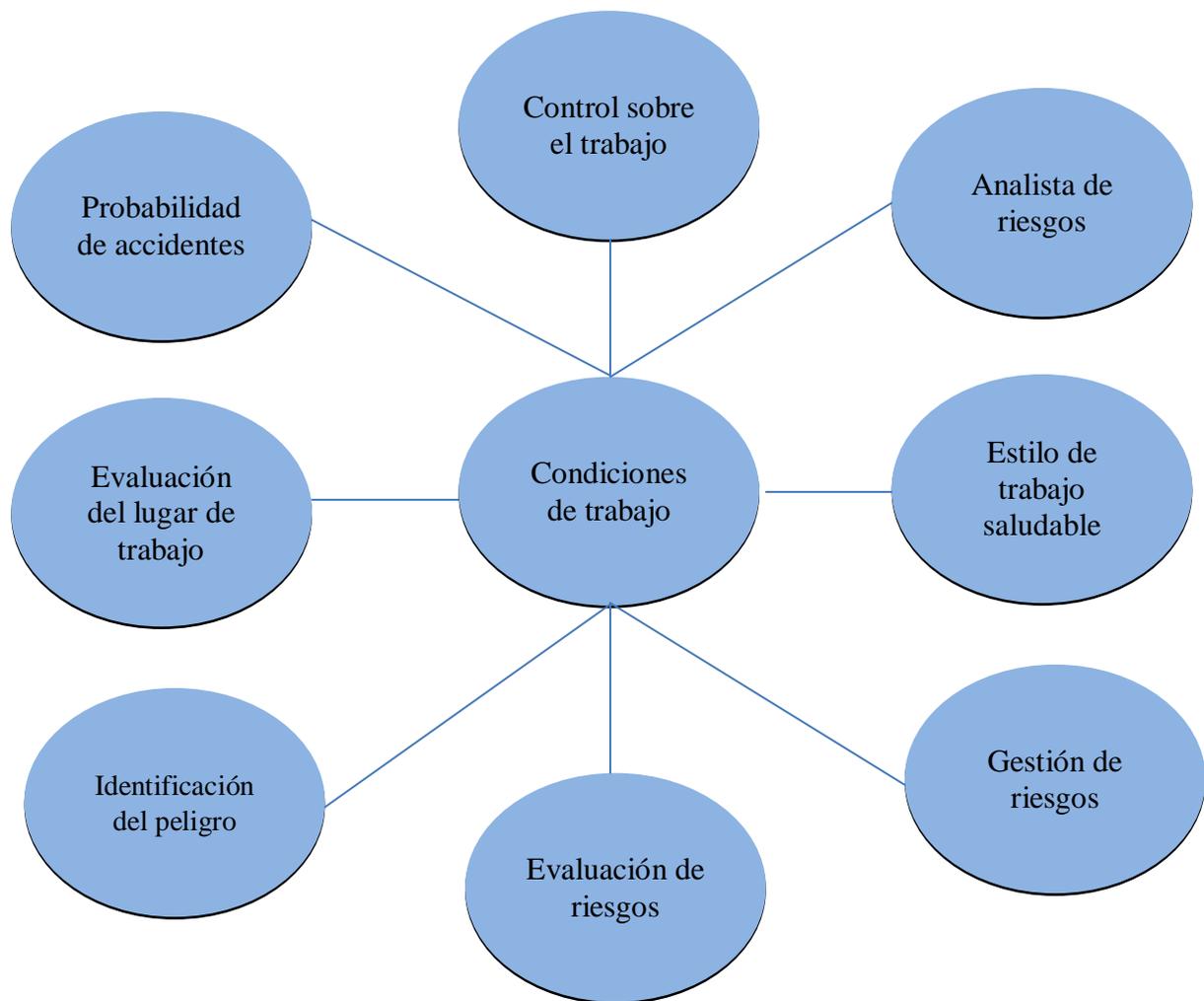


Figura 40. Condiciones de trabajo.

Condiciones de trabajo:

- a) Sentimiento de sobrecarga del trabajo.
- b) Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.
- c) Aumento en el número de accidentes de trabajo.
- d) Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se querían en la vida.
- e) Cansancio o desgano.
- f) Disminución de rendimiento en el trabajo o poca creatividad.
- g) Deseo de no asistir al trabajo.

- h) Bajo compromiso o poco interés en lo que se hace. Dificultad para tomar decisiones.
- i) Deseo de cambiar de empleo.
- j) Sentimiento de soledad y miedo.
- k) Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.
- l) Sentimientos de angustia, preocupación y tristeza.
- m) Consumo de drogas para aliviar la tensión.
- n) Sentimiento de que "no vale nada" o "no sirve para nada"
- o) Consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillo.
- p) Sentimiento de que está perdiendo la razón.
- q) Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.
- r) Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.

6.3 Determinar la prevalencia del estrés laboral de los comerciantes y trabajadores en la Central de Abastos del municipio de Yopal – Casanare

Características del trabajador.	Características del puesto: <ul style="list-style-type: none"> • Tareas monótonas, aburridas y triviales. • Falta de variedad. • Tareas desagradables. • Tareas que producen muy estrictos.
Volumen y ritmo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Exceso o escases de trabajo • Trabajos con plazos muy estrictos
Horario de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios de trabajo estricto e inflexible. • Jornadas de trabajo muy largas o fuera de horario normal. • Sistemas de turnos mal concebidos. • Horarios de trabajo impredecibles.
Participación y control	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de participación en la toma de decisiones. • Falta de control.
Contexto laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectivas profesionales, estatus y salario. • Inseguridad laboral. • Falta de perspectivas de promoción profesional. • Promoción excesiva o insuficiente. • Actividad poco valorada socialmente. • Remuneración por trabajo a destajo. • Sistemas de evaluación del rendimiento injustos o poco. • Exceso o carencia de capacidades para el puesto.
Papel en la	<ul style="list-style-type: none"> • Papel indefinido

organización	<ul style="list-style-type: none"> • Funciones contrapuestas dentro del mismo puesto • Tener a cargo a otras personas • Atender constantemente a otras personas y ocuparse de atender problemas
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión inadecuada, desconsiderada o que no proporciona apoyo • Malas relaciones con los compañeros • Intimidación, acoso y violencia • Trabajo aislado o en solitario • Ausencia de procedimientos establecidos para tratar de resolver problemas y quejas
Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Mala comunicación • Liderazgo inadecuado • Falta de claridad en los objetivos y en la estructura de la empresa.
Relaciones entre la vida familiar y la vida laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar. • Falta de apoyo en el trabajo con respecto a los problemas familiares. • Falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales.

Otras prevalencias:

- a) Pérdida de control.
- b) Estrés.
- c) Rendimiento reducido.
- d) Derroche de recursos.
- e) Pérdida de oportunidades.
- f) Comunicación deficiente.
- g) Falta de motivación.
- h) Moral baja.
- i) Incapacidad para adaptarse al cambio.
- j) Sensoriales: dolor, luz intensa, ruidos molestos.
- k) Acontecimientos vitales: nacimientos, muerte de un ser cercano, matrimonio y divorcio.
- l) Responsabilidades: falta de dinero o de trabajo... Enfermedad: depresión, trastorno obsesivo compulsivo, cáncer.
- m) Trabajo/estudios: ascensos, exámenes, plazos de entrega de proyectos, proyectos en grupo.

Cómo se puede superar el estrés: Las técnicas más habituales de afrontamiento y superación del estrés son las siguientes:

- a) Técnicas respiratorias: Muy útiles en los procesos de ansiedad, hostilidad, resentimiento, tensión muscular, fatiga y cansancio crónico.
- b) Técnicas de relajación progresiva: Son útiles en la ansiedad, depresión, impotencia, baja autoestima, fobias, miedos, tensión muscular, hipertensión, cefaleas, alteraciones digestivas, insomnio, tics, temblores.
- c) Técnicas de auto hipnosis: eficaces en cefaleas, dolores de cuello y espalda, alteraciones digestivas como el colon irritable, fatiga, cansancio crónico, insomnio, trastornos de sueño.
- d) Técnicas de detención del pensamiento: útiles en ansiedad ante situaciones concretas, fobias, miedos, obsesiones, pensamientos indeseados.
- e) Técnica del rechazo de ideas absurdas: se utiliza en procesos ansioso generalizados, depresión, desesperanza, impotencia, baja autoestima, hostilidad, mal humor, irritabilidad, resentimiento.
- f) Técnicas de afrontamiento de problemas: utilizadas en fobias y miedos y en ansiedad ante situaciones determinadas.
- g) Técnica de afrontamiento asertivo: técnicas utilizadas en obsesiones, pensamientos indeseados, en problemas de comunicación y ansiedad ante situaciones personales.
- h) Técnicas de biorretroalimentación: efectivas en procesos ansiosos, tensión muscular, hipertensión, cefaleas, dolores de cuello y espalda, espasmos musculares, tics, temblores.

Muchos empleados padecen un nivel de estrés inaceptable. Las razones que alegan son variadas, pero las cuatro principales son:

- a) Ordenadores estropeados.
- b) Sobrecarga de trabajo.
- c) Clientes difíciles.
- d) Compañeros molestos.

6.4 Brindar estrategias para controlar y superar eficazmente el estrés laboral

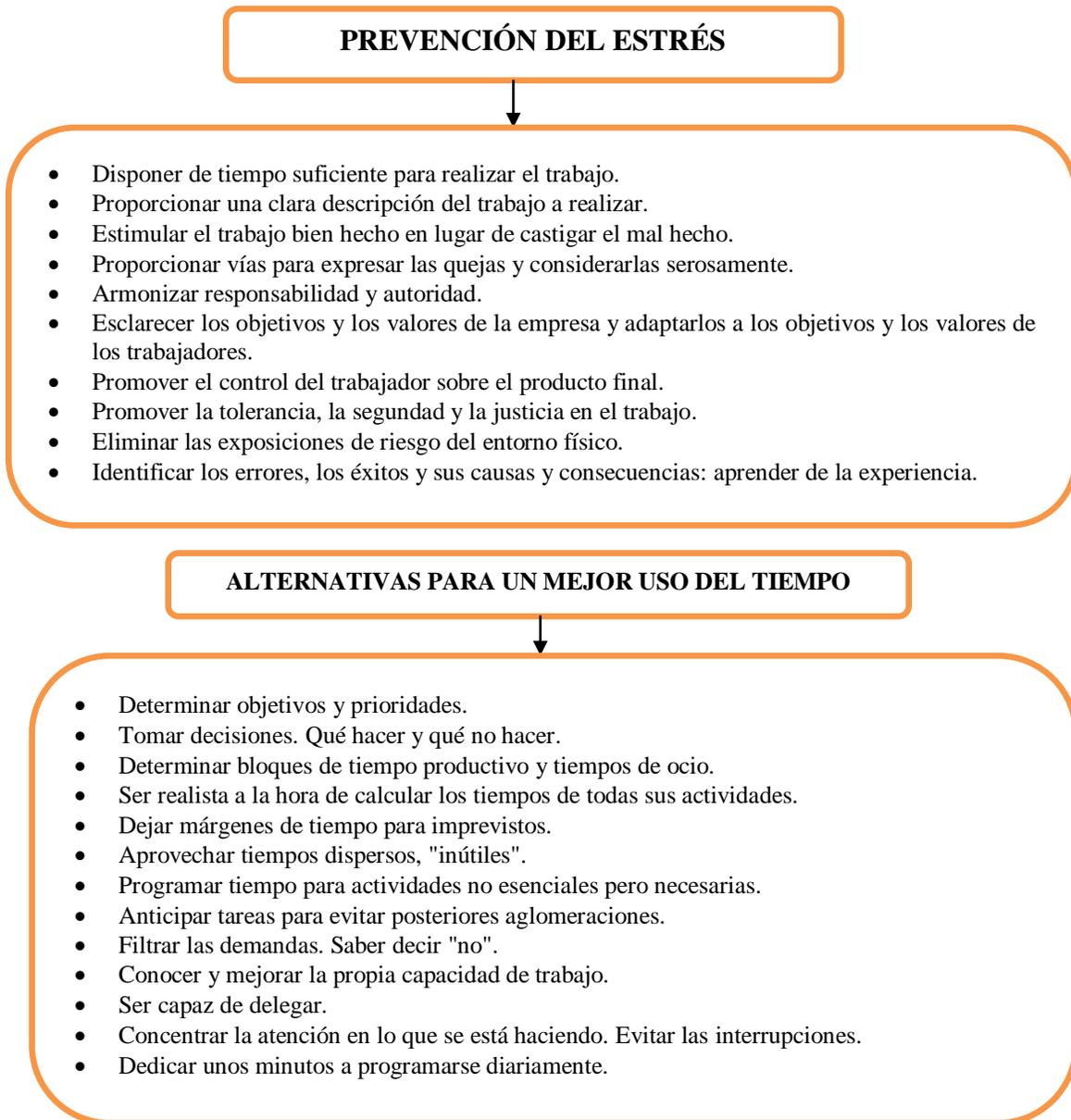


Figura 41. Prevención de estrés.

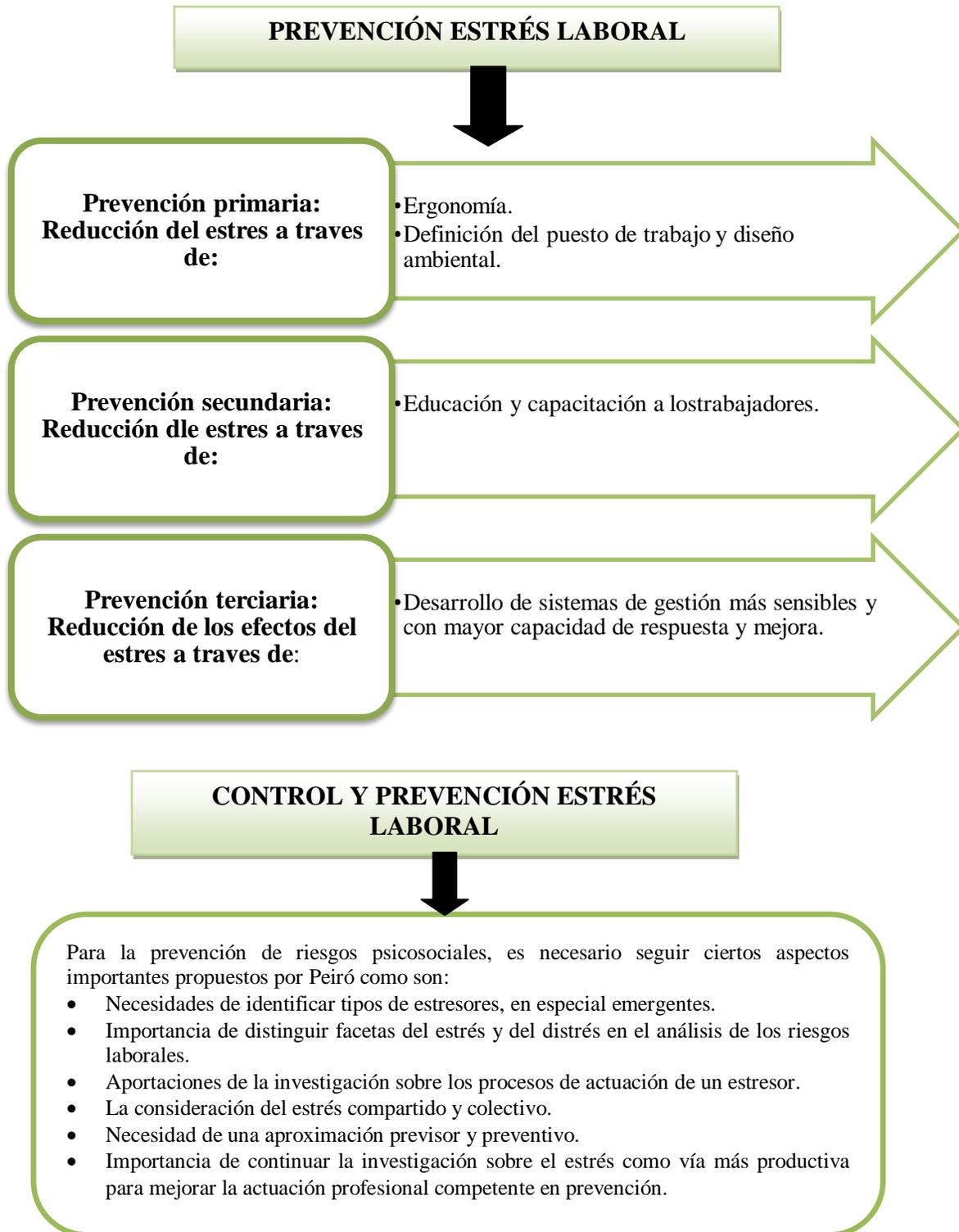


Figura 42. Control y prevención del estrés laboral.

7. Conclusiones

Las actividades relacionadas con el manejo del estrés son suficientes para generar cambios en la estructura organizacional para generar las bases para que los eventos estresantes no se repitan en el momento en que los trabajadores vuelven a su ambiente normal de trabajo.

La organización debe acceder a la información arrojada producto de esta investigación, para el cabal cumplimiento de la legislación laboral colombiana en materia de salud ocupacional.

El papel de la gerencia es fundamental para la implementación de correctivos necesarios para reducir el estrés en los trabajadores. Este es el resultado de la adaptación del cuerpo y del cambio que exige un esfuerzo físico, psicológico y emocional. Aun los acontecimientos positivos pueden generar un cierto grado de estrés cuando requieren cambios y adaptaciones.

El estrés laboral puede afectar a la actividad y rendimiento del trabajador. Puede tener graves consecuencias, tanto a nivel personal, como a nivel profesional. Las personas presentan límites y deben aceptarlos, ya que no existe la perfección sino las cosas bien hechas. Cuando se siente desbordado tanto físicamente como emocionalmente se debe pedir ayuda. Además tener claro que el compañerismo y la solidaridad son muy importantes. Los compañeros pueden ayudar y orientar para afrontar la situación desde otro punto de vista. Así la institución y los responsables de los equipos de trabajo deben promover la prevención del estrés en la planta de personal de la Central de Abastos de Yopal.

Es conveniente indicar que en el entorno laboral el estrés representa una amenaza para la salud de los trabajadores, trayendo como consecuencias el desequilibrio de la organización en el área administrativa. El estrés es un problema creciente, inhabilitante y con un costo personal, económico y social muy relevante. Son numerosos los índices de ausentismo, la baja productividad en la organización, los accidentes de los trabajadores, y la poca motivación en el trabajo que se refleja en el campo laboral en forma de pérdidas y gastos.

En ese escenario el organismo del ser humano está dotado de ciertos mecanismos de protección ante las situaciones que puedan producir estrés, esta reacción al estrés tiene por

finalidad conservar el equilibrio del cuerpo. Todo trabajo debe generar un cierto grado de estrés, para que no se torne aburrido y monótono siendo éste el que pondrá un toque estimulante y gratificante en el trabajo, y que gracias a él se pueda desarrollar actitudes que no se conocían en el individuo ya que en ocasiones se sobresale más cuando se trabaja bajo presión que cuando se tiene todo el tiempo del mundo. Por lo que responder ante estas situaciones con estrés no es negativo, al contrario, permite descubrir más recursos que en el futuro se dispondrán frente a otras situaciones que generen estrés.

8. Recomendaciones

- a) La administración de la Central de Abastos del municipio de Yopal, debe tomar las prevenciones pertinentes para minimizar los factores o agentes de riesgo ocupacional (químicos, físico, biológico, psicosociales, ergonómicos).
- b) La administración debe planificar y programar Brigadas de Salud Pública, cada tres meses; teniendo en cuenta los factores de riesgo a que están expuestos los trabajadores.
- c) Promover y estimular programas de estilos de vida saludable a través de la Secretaría de Salud y el INDERCAS.
- d) Sensibilizar a la comunidad que labora en la Central de Abastos de Yopal, con la finalidad de adquirir conocimiento de las consecuencias que genera los factores de riesgo que atentan contra la salud ocupacional, profesional y laboral.
- e) Realizar mejoras locativas a la infraestructura física, eléctrica, hidrosanitarias.
- f) Realizar convenios interinstitucionales con las universidades y entidades educativas a fin de desarrollar programas enfocados a tratamiento de riesgo psicosociales, promoción y prevención enfermedad de salud mental.
- g) Establecer un área para atención básica en primeros auxilios y manejo de accidentes ocasionales.
- h) Implementar de acuerdo a recomendaciones con el Cuerpo de Bomberos Regional Casanare, áreas específicas para hidrantes, extintores, demás elementos de seguridad industrial.

9. Referencias bibliográficas

- Agudelo Suarez A, Ronda Pérez E, Gil González D, & Vives Caces C. (2008). Percepción sobre condiciones de trabajo y salud de la población inmigrante Colombiana en Alicante-España. *Revista de Salud Pública*. Volumen 10 No. 1 Bogotá.
- Álvarez, Conti, Moreno, Valderrama & Jiménez. (2007). *Salud Ocupacional*. Bogotá. Ecoe Ediciones.
- ARP Colpatria. (2002). Información recuperada de <http://www.arl-colpatria.co/portaluicolpatria/portalcopatria/paginas/documento.aspx?idr=4119> 2002.
- Betancourt, O. (1995). *La salud y el trabajo: Reflexiones teóricas, metodológicas, monitoreo epidemiológico, atención básica en salud*. Quito: CEAS/OPS.
- Bohlander, G., Sherman, A. & Snell, S. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. 12a edición. México. Thomson Learning.
- Calabrese, J. D. & Corrigan P. (2005). *Beyond Dementia Praecox: Findings from Long-Term Follow-up Studies of Schizophrenia*. In R. Ralph and P. Corrigan (Eds.), *Recovery in Mental Illness: Broadening Our Understanding of Wellness*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Calabrese, Joseph D. (2013). *A Different Medicine: Postcolonial Healing in the Native American Church*. New York: Oxford University Press.
- Cooper, C, & Straw, A. (2006). *Cómo controlar eficazmente el estrés*. Bogotá. Editorial Planeta Colombia S.A.
- Correché, M. & Labiano, L. (2003). *Aplicación de técnicas psicoterapéuticas a un grupo de estudiantes con síntomas de estrés*. Fundamentos en humanidades.

- Cuenca R, Fabara Garzón E, Kohen J, Rodríguez Guzmán L, & Tomacina F. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Oficina regional de educación para América latina y el Caribe.
- Davis, F. (1994). *La comunicación no verbal*. Madrid. Editorial Alianza.
- De-Vos Pascual, J. M. (1994). Seguridad e higiene en el trabajo. Madrid: McGraw-Hill.
- Fundación para la prevención de riesgos laborales (2012). *Confederación Española de Organizaciones empresariales. Estudio del impacto de la estrategia Española de seguridad y salud en el trabajo 2007-2012 en la Comunidad empresarial*.
- Gómez I. C. (2007). *Salud Laboral: Una revisión a la luz de las nuevas condiciones de trabajo*. Universitas Psychologica. Volumen 6 numero 1 Bogotá.
- González Cáceres M, & Abril Bolaños J. (2009). *Condiciones de Salud y Trabajo en la mina de carbón el Samán, Municipio de Sardinata, Norte de Santander*. Pontificio Universidad Javeriana. Facultad de enfermería-medicina. Especialización en Salud Ocupacional. Bogotá.
- Guillén & Guil (2001). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: Mc Graw Hill.
- Karesek, M. (1981). La naturaleza de las organizaciones. España: Martínez Roca.
- Lestner, K. (2005). *Organización Mundial de la Salud*. Subdirectora General.
- Mohr, G., Müller, A., Rigotti, T., Aycan, Z. & Tschan F. (2006). The assessment of psychological strain in work contexts: Concerning the structural equivalency of nine language adaptations of the Irritation-scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 22(3), 198-206.

Organización Mundial de la Salud (2008). Conceptos de la salud. Información disponible en la página de internet <http://www.who.int/research/es/>

Zeffane, R. & McLaughlin, D. (2006) "*Cooperation and stress: Exploring the differential impact of job satisfaction, communication and culture*". Management Research News, Vol. 29 Iss: 10, pp. 618 – 631.

Apéndices

Apéndice A. Cuestionario sobre características de salud, trabajo y estrés.

Corporación Universitaria del Caribe – Cecar
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa Administración de Empresas
Villavicencio - 2016

Objetivo: cuestionario dirigido a los comerciantes y trabajadores de la Central de Abastos de Yopal – Casanare. Con la finalidad de conocer e identificar las limitaciones en cuanto a salud, trabajo y estrés.

ASPECTOS DE SALUD:

1. Señale cuál o cuáles de los siguientes factores o agentes de riesgo ocupacional está expuesto.
 - a. ___ Agentes químicos.
 - b. ___ Agentes físicos.
 - c. ___ Agentes biológicos.
 - d. ___ Agentes psicosociales.
 - e. ___ Agentes ergonómicos.
 - f. ___ Todos los anteriores.

2. ¿Señale cuáles de los siguientes agentes químicos está expuesto en sus labores cotidianas en la Central de Abastos de Yopal?
 - a. ___ Elementos o sustancias.
 - b. ___ Daños materiales o equipos e instalaciones.

3. ¿Señale cuáles de los siguientes agentes físicos está expuesto en sus labores cotidianas en la Central de Abastos de Yopal?
 - a. ___ Fuentes de calor
 - b. ___ Sistemas eléctricos

4. ¿Señale cuáles de los siguientes agentes biológicos está expuesto en sus labores cotidianas en la Central de Abastos de Yopal?

- a. ____ Enfermedades infectocontagiosas.
- b. ____ Reacciones alérgicas o intoxicaciones.
- c. ____ Sustancias animales y vegetales.
- d. ____ Bacterias.
- e. ____ Hongos.
- f. ____ Virus.

5. ¿Señale cuáles de los siguientes agentes psicosociales está expuesto en sus labores cotidianas en la Central de Abastos de Yopal?

- a. ____ Características del trabajo (Valores y actitudes)
- b. ____ Relaciones interpersonales
- c. ____ Sobrecarga y ritmo
- d. ____ Horarios

6. ¿Señale cuáles de los siguientes agentes ergonómicos está expuesto en sus labores cotidianas en la Central de Abastos de Yopal?

- a. ____ Carga física del trabajo
- b. ____ Posturas laborales
- c. ____ Movimientos
- d. ____ Fatiga o lesiones en el sistema osteomuscular

7. ¿Tiene usted conocimiento si en la Central de Abastos de Yopal, existe un programa para la promoción de la salud; de los trabajadores que la integran?

- a. ____ Si
- b. ____ No

8. ¿La Central de Abastos de Yopal – Casanare, cuenta con un Programa de Prevención y Control de enfermedades?

- a. Si
- b. No

9. ¿Cree usted que la Central de Abastos de Yopal carece de normas de seguridad y normas de trabajo inadecuadas que atenten contra la salud de los trabajadores?

- a. Si
- b. No

10. ¿Tiene conocimiento si existe un botiquín suficientemente dotado y revisado periódicamente en caso de un accidente laboral o enfermedad de los trabajadores?

- a. Si
- b. No

11. ¿Le son suministrados elementos de trabajo personal por la persona que lo contrata?

- a. Si
- b. No
- c. Algunas veces

12. ¿Con respecto a su puesto o área de trabajo, considera que los factores de riesgo?

- a. Han sido controlados en su gran mayoría.
- b. Solamente algunos han sido controlados.
- c. No han sido controlados.

13. ¿En términos generales el Programa de Salud Ocupacional lo considera?

- a. De gran importancia.

- b. No muy importante.
- c. Le es indiferente.

ASPECTOS DE TRABAJO:

14. ¿El tiempo que lleva desempeñando su labor en la Central de Abastos de Yopal – Casanare?

- a. Menos de un año.
- b. Entre 1 y 2 años.
- c. Entre 2 y 3 años.
- d. Entre 3 y 4 años.
- e. Más de 4 años.

15. ¿Considera usted que recibe una justa y adecuada remuneración por su trabajo?

- a. Si
- b. No
- c. Algunas veces

16. ¿El tiempo para el cumplimiento de las tareas asignadas es?

- a. El ideal para hacer un trabajo de calidad.
- b. Es estrictamente necesario para cumplir con lo asignado.
- c. No es suficiente para cumplir con el trabajo asignado.

17. ¿Las tareas que se le asignan las realiza en?

- a. Los horarios normales de trabajo.
- b. Complementa con horas extras.
- c. Fines de semana.
- d. Todas las anteriores.

18. ¿Con qué frecuencia determina tareas y resultados de trabajo que permitan el cumplimiento de objetivos fijados?

- a. Siempre.
- b. Algunas veces.
- c. Nunca.

19. ¿Identifica los peligros y priorización de riesgos durante el desempeño de sus labores, en la Central de Abastos de Yopal?

- a. Si
- b. No
- c. Algunas veces

20. ¿Se le proporciona frecuentemente incentivos laborales a los trabajadores para la mejora de las condiciones de trabajo?

- a. Si
- b. No
- c. Algunas veces

21. ¿Existe una comunicación fluida entre jefes – trabajadores y la administración de la Central de Abastos de Yopal, para transmitir principios y normas de actuación?

- a. Si
- b. No
- c. Algunas veces

ASPECTOS DE ESTRÉS:

22. A nivel fisiológico:

A NIVEL FISIOLÓGICO	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
Problemas gastrointestinales como ulcera, acidez, problemas digestivos o de colón.				
Problemas respiratorios.				
Dolor de cabeza.				
Trastornos de sueño: somnolencia en el día o desvelo en la noche.				
Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.				
Problemas relacionados con la función de los genitales. Ej. Impotencia, cólicos, frigidez.				

23. A nivel social:

A NIVEL SOCIAL	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Dificultad en las relaciones familiares.				
Dificultad para permanecer quieto o para iniciar actividades.				
Dificultad en las relaciones con otras personas.				
Sensación de aislamiento y desinterés.				

24. A nivel intelectual y del trabajo:

A NIVEL INTELECTUAL Y DEL TRABAJO	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Sentimiento de sobrecarga del trabajo.				
Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se querían en la vida.				
Cansancio o desgano.				
Disminución de rendimiento en el trabajo				

A NIVEL INTELECTUAL Y DEL TRABAJO	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
o poca creatividad.				
Deseo de no asistir al trabajo.				
Bajo compromiso o poco interés en lo que se hace.				
Dificultad para tomar decisiones.				
Deseo de cambiar de empleo.				

25. A nivel psicoemocional:

A NIVEL PSICOEMOCIONAL	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Sentimiento de soledad y miedo.				
Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
Sentimientos de angustia, preocupación y tristeza.				
Consumo de drogas para aliviar la tensión.				
Sentimiento de que “no vale nada” o “no sirve para nada”.				
Consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillo.				
Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Fuente: Ministerio de la Protección Social. 2010.

26. Identifique las causas del estrés en su situación laboral.

- a. ____ Factores relacionados con el empleo (peligro, trabajo excesivo, ambiente laboral)
- b. ____ Papel de la organización (autoridad – control).
- c. ____ Relaciones en el trabajo (reconocimiento, comunicación, conflictos, apoyo).
- d. ____ Desarrollo profesional (seguridad, oportunidades).
- e. ____ Cambio organizativo (amenazas, inseguridad).

27. Señale con una equis (x) las siguientes fuentes habituales de estrés, tanto los estímulos negativos como los positivos pueden, en algún momento, llegar a ser fuentes de estrés. Éstas son algunas categorías y ejemplos de estímulos estresores:

- a. ____ Sensoriales: dolor, luz intensa, ruidos molestos.
- b. ____ Acontecimientos vitales: nacimientos, muerte de un ser cercano, matrimonio y divorcio.
- c. ____ Responsabilidades: falta de dinero o de trabajo.
- d. ____ Enfermedad: depresión, trastorno obsesivo compulsivo, cáncer.
- e. ____ Trabajo / estudios: ascensos, exámenes, plazos de entrega de proyectos, proyectos en grupo.

28. ¿Cree usted sentirse triste y deprimido, situación que puede generar depresión?

- a. ____ Si
- b. ____ No
- c. ____ Algunas veces

ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS

29. Género.

- a. ____ Masculino
- b. ____ Femenino

30. Edad.

- a. ____ De 18 a 25 años
- b. ____ De 26 a 35 años
- c. ____ De 36 a 45 años
- d. ____ De 46 a 55 años
- e. ____ Mayor de 55 años

31. Grado de escolaridad.

- a. ____ Ninguno
- b. ____ Primaria
- c. ____ Secundaria
- d. ____ Técnico
- e. ____ Tecnológico
- f. ____ Profesional

32. ¿Posee vivienda propia?

- a. ____ Si
- b. ____ No

33. ¿Pertenece algún club o asociación?

- a. ____ Si
- b. ____ No

34. ¿Quiénes conforman su núcleo familiar lo componen de?

- a. ____ Esposos
- b. ____ Hijos
- c. ____ Hermanos
- d. ____ Padres
- e. ____ Otros

35. ¿Cuántos son sus ingresos mensuales?

- a. ____ Menos del mínimo
- b. ____ El mínimo (\$589.455).
- c. ____ Más del mínimo
- d. ____ Dos salarios mínimos

e. ____ Más de dos salarios mínimos

36. Estado civil.

a. ____ Casado

b. ____ Soltero

c. ____ Unión libre

d. ____ Separado

e. ____ Viudo

37. ¿Cuántas personas tiene usted a cargo (incluido usted)?

a. ____ Uno

b. ____ Dos

c. ____ Tres

d. ____ Cuatro

e. ____ Más de cuatro

38. ¿Qué medio de transporte utiliza?

a. ____ Buseta

b. ____ Vehículo particular

c. ____ Moto

d. ____ Taxi

e. ____ Bicicleta

39. Estrato social al que pertenece.

- a. ____ Uno
- b. ____ Dos
- c. ____ Tres
- d. ____ Cuatro
- e. ____ Cinco

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.
SU INFORMACIÓN ES DE GRAN UTILIDAD PARA EL MEJORAMIENTO CONTINUO
DE LA SALUD, TRABAJO Y ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES DE LA CENTRAL DE
ABASTOS DE YOPAL – CASANARE

Apéndice B. Tomas fotográficas Central de Abastos de Yopal – Casanare.

