

## Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en proyecto Chino-Venezolano: Construcción de una Planta Termoeléctrica.

### Diagnosis of psychosocial Risks in Chinese-Venezuelan projects: Thermoelectric Power Plant Construction

**Yurbelys Margarita Flores**

Médico de Familia

[yurbusta@yahoo.es](mailto:yurbusta@yahoo.es)

**Argelia Carin Febres-Cordero Phelan; Víctor Guédez T.**

Fecha de envío: 24/01/2016

Fecha de aceptación: 25/04/2016

#### Resumen

China ha venido desarrollando grandes aportes económicos dirigidos hacia los países Latinoamericanos y del Caribe, generando un éxodo importante de empresas que arriban al continente para formar parte del desarrollo industrial. En Venezuela, este fenómeno se ha fortalecido con la relación binacional cada vez más estrecha mediante la creación y mantenimiento del Gran Convenio China Venezuela trayendo consigo un intercambio cultural importante entre los trabajadores chinos y venezolanos que a diario interactúan en estos proyectos. El objetivo del estudio realizado es diagnosticar, mediante la aplicación del Instrumento de Factores Psicosociales para Identificar Situaciones de Riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral, la presencia de factores de riesgo psicosociales en el Proyecto Planta Termoeléctrica "Don Luis Zambrano", que es una de las obras de construcción desarrolladas bajo el Convenio. A través de la aplicación del instrumento se detectaron condiciones de riesgo psicosocial desfavorables relacionadas con la participación de los trabajadores debido a las diferencias culturales y de idioma.

#### Palabras clave

Riesgos psicosociales, convenio China-Venezuela

#### Abstract

China has been developing large financial contributions directed toward Latin American and Caribbean countries, generating an important exodus of companies arriving to the continent to form part of industrial development. In Venezuela, this phenomenon has been strengthened by the increasingly close bilateral relationship through the creation and maintenance of the China-Venezuela Great Agreement, bringing an important cultural exchange between Chinese and Venezuelan workers who daily interact in these projects. The objective of the study conducted is to diagnose psychosocial risk factors in construction under the Convention through the application of the Instrument for Psychosocial Factors for Identifying Situations Risk Navarro Institute of Occupational Health Site Project

Power Plant “Don Luis Zambrano” developed by a Chinese company, who in turn hires other Chinese and Venezuelan companies to execute the work. The study revealed the presence of psychosocial risk adverse conditions related to the participation of workers due to cultural and language differences present in their work environment

## Keywords

Psychosocial Risk, China-Venezuela Agreement

## Introducción

Venezuela y China se identifican como socios estratégicos de cuya relación se han derivado más de 300 acuerdos suscritos desde mayo de 1999 (Rada 2011) que abarcan áreas como la energética, infraestructura, tecnología y otras, rebasando en el 2009 la cifra de los 10.000 millones de dólares (Ríos 2009). El Proyecto Planta Termoeléctrica Don Luis Zambrano representa una inversión de 1145 millones de dólares correspondientes al 11,45% de la inversión considerada hasta el 2009 por la Corporación Eléctrica de Venezuela CORPOELEC, (CORPOELEC, 2013). Posicionándose entre una de las obras de mayor envergadura ejecutada en los últimos años en el estado Mérida y tomando en cuenta la gran diferencia cultural entre las dos naciones, se considera con gran valor realizar estudios que permitan observar la interacción que se genera en el desarrollo de estos proyectos bajo el convenio binacional.

En el *Proyecto Planta Termoeléctrica Don Luis Zambrano* donde convergen dos culturas diferentes, sobre todo considerando que existen empresas extranjeras chinas que vulneran la legislación laboral, especialmente en lo referente a la duración de la jornada de trabajo y a las horas extraordinarias (Rodríguez 2011) está presente esta vulneración de derechos laborales, no como consecuencia de un ordenamiento jurídico deficiente, sino que evidencia su precaria aplicación, observándose una mayoría silenciosa de trabajadores que no hacen públicos los abusos que sufren, ya sea por temor a las repercusiones o por desconocimiento de sus derechos. (Rodríguez 2011). Debido a que el mayor porcentaje de personal administrativo y de supervisión es de nacionalidad china, y los altos mandos técnicos son de esta nacionalidad pues la tecnología contratada tiene este origen, y que los proyectos se contratan “llave en mano”. Los trabajadores y profesionales venezolanos han tenido que activar sus estrategias psicosociales para evitar conflictos de mando cuando se han visto en la necesidad de hacer valer sus conocimientos y marcar una

pauta en el respeto de sus decisiones basadas en sus experiencias como profesionales capacitados y certificados en el medio. Los trabajadores de la construcción venezolanos, representan uno de los colectivos que manifiesta estar expuesto de forma más frecuente a riesgos psicosociales, relacionados principalmente con las exigencias del trabajo, la falta de autonomía, el tiempo, la jornada de trabajo, y la duración del trayecto a su hogar. (Sanz 2013). La competencia con trabajadores extranjeros que no pueden quejarse ante las instancias venezolanas, bien sea por razones de idioma o por órdenes de sus superiores, constituyen un elemento adicional, que genera celos y divergencias. Lo más interesante de este trabajo, lo constituye el hecho de cómo pueden trabajar juntos, culturas tan diferentes en cuanto a la relación con los mandos y las horas diarias trabajadas. Cuando se aplican los cuestionarios desarrollados en Instituto Navarro de Salud Laboral, en cuanto a riesgos psicosociales, sólo se podrán hacer con la población venezolana, pues la china es inaccesible desde el punto de vista de idioma y de políticas de confidencialidad de la empresa china. Cuando la organización de las empresas es disfuncional, provoca respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés, convirtiéndose en factores psicosociales de riesgo o de estrés lo que significa que afectan negativamente a la salud y el bienestar del trabajador (Benavides et al. 2002). La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) establece que las enfermedades profesionales son causa de enormes sufrimientos y pérdidas en el mundo del trabajo, pero permanecen prácticamente invisibles frente a los accidentes laborales, aunque provoquen al año un número de muertes seis veces mayor.

En la construcción según European Agency for Safety and Health at Work (2005) el incremento de la tensión mental y emocional que sufren los trabajadores expuestos a determinados factores de riesgo psicosocial puede elevar la incidencia

## ORP 2016

XVI International Conference on Occupational Risk Prevention

Cartagena de Indias, Colombia - 5, 6 y 7 de Octubre de 2016

Gestionar Innovando en Seguridad y Salud



de los errores humanos y la probabilidad de que se materialice un accidente, especialmente en tareas peligrosas y complejas, como lo son muchas de las operaciones que se realizan en este sector.

El estrés laboral y sus consecuencias para la salud se han convertido en una gran preocupación. Las empresas se enfrentan cada vez más al acoso psicológico, al hostigamiento (mobbing), al acoso moral (bullying), al acoso sexual, así como a otras formas de violencia. Para poder hacer frente al estrés, los trabajadores adoptan, en ocasiones, comportamientos poco sanos, como el abuso de alcohol o el consumo de drogas, actitudes que se han podido observar entre los trabajadores dentro del Proyecto. Estos y otros factores de riesgos psicosociales están orientados precisamente a algunos de los problemas más comunes con los que se enfrentan diariamente en las obras de construcción bajo el Convenio China-Venezuela planteándonos para la presente investigación si ¿Existen factores de riesgos psicosociales en obras civiles ejecutados en el marco del convenio China-Venezuela?

### Factibilidad y viabilidad

El trabajo de investigación se desarrolla con el apoyo de las empresas subcontratistas tanto venezolanas como chinas que laboran dentro del Proyecto *Planta Termoeléctrica Don Luis Zambrano* contando con la autorización de la empresa matriz China Camc Engineering, CO., LTD que aprobó mediante comunicado escrito la aplicación y análisis de instrumentos psicométricos a los trabajadores de la obra. Asimismo se cuenta con el apoyo y colaboración de las subcontratistas y los trabajadores para la ejecución de encuestas necesarias con la finalidad de detectar si hay presencia de riesgos psicosociales en base al Cuestionario de Evaluación Identificación de Situaciones de Riesgos Psicosociales por el Instituto Navarro de Seguridad Laboral (Lahera y Góngora, 2002).

### Justificación e Importancia

Con el nuevo siglo, China ha tomado la iniciativa de dirigir parte de su visión económica hacia los países Latinoamericanos y del Caribe (Díaz

2011). Esta decisión ha traído como consecuencia un éxodo considerable de empresas chinas que están formando parte del desarrollo industrial, manufacturero y energético del país, observándose de esta manera el incremento en el intercambio cultural entre las dos naciones. Esta situación trae consigo el deseo y la curiosidad de estudiar los fenómenos que surgen en estas nuevas relaciones entre los trabajadores chinos y venezolanos, cuál es su afectación en el medio ambiente de trabajo y la interacción entre los diferentes niveles jerárquicos con el fin de determinar si existen riesgos psicosociales que puedan estar afectando a los trabajadores que forman parte del Proyecto Planta Termoeléctrica Don Luis Zambrano. Esta situación sobre la cual se escribe muy poco con respecto a las personas y mucho con respecto a los logros técnicos, debe salir a la luz, y este artículo, muestra algo de lo que le ocurre a los trabajadores venezolanos, que viven esta experiencia.

### Objetivo General

Diagnosticar factores de riesgos psicosociales en obras de construcción bajo convenio China-Venezuela.

### Objetivo Específicos

Determinar el perfil general en la obra en relación al riesgo psicosocial.

Identificar situaciones de riesgo en base a las siguientes variables: 1) Participación, Implicación, Responsabilidad. 2) Formación, Información, Comunicación. 3) Gestión Del Tiempo 4) Cohesión De Grupo.

### Metodología

#### Población y Muestra

El Proyecto Planta Termoeléctrica Don Luis Zambrano, es desarrollado mediante un sistema IPC (Ingeniería, Procura y Construcción) siendo la empresa matriz, China Camc Engineering, CO., LTD., la cual se rige por los acuerdos enmarcados en el Convenio China Venezuela . De ahí se subcontratan 3 empresas: 2 de ellas chinas con trabajadores chinos y venezolanos y otra solo con trabajadores venezolanos, haciendo un total de 790 trabajadores venezolanos para la fecha establecida en el periodo de estudio (abril-mayo 2014), los cuales fueron divididos en cargos según su desempeño de la siguiente manera: obrero (470), obrero calificado (210): carpintero, cabillero, albañil, electricista, plomero, chofer, montador, andamiero, riegger, operador, pintor, soldador, depositario, vigilante, asecador. Supervisor (70): inspector de obra, inspector de seguridad, supervisor de campo, supervisor de seguridad,

gerente, ingeniero residente, maestro de obras, caporal. y personal administrativo (40): secretaria, contador, ingeniero planificador, proyectista, licenciado, traductor y 834 trabajadores chinos: obreros (84), obreros calificados (362), supervisores (276) y personal administrativo (112). Según se muestra en la gráfica 1. Distribución de Trabajadores por Cargo, Nacionalidad.

La muestra fue constituida con el 10% de los trabajadores venezolanos en la obra que son controlados por el servicio de salud ocupacional de la empresa venezolana, situada dentro de la obra. No se incluyen trabajadores chinos debido a las limitaciones de idioma y política de la empresa china. Los trabajadores, pertenecen a distintas ocupaciones, sectores y/o departamentos, correspondiente a la nómina de trabajadores venezolanos que se encontraban en la obra en el momento en que se realizó el estudio, los cuales fueron escogidos al azar simple. Lo que consto de 79 trabajadores a los cuales se les aplico el instrumento. Según se muestra en la tabla 1. Población y muestra objeto del estudio.

Tabla 1. Población y muestra objeto del estudio.

Personal	Población	Muestra
Obrero	470	47
Obrero calificado	210	21
Supervisor	70	7
Administrativo	40	4
Total	790	79

Fuente: SSST PPTTE Don Luis Zambrano 2015

#### Procedimiento e Instrumento

A través de un análisis descriptivo se llevó a cabo una investigación exploratoria mediante la aplicación del instrumento denominado Identificación de Situaciones de Riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral (2002). Este instrumento de evaluación debido a barreras de idioma y a la falta de disponibilidad de traductores para fines docentes o de investigación en la obra, solo pudo ser aplicado a los trabajadores venezolanos, además sirvió para tener el primer diagnóstico referente al estado general de la empresa venezolana desde el punto de vista psicosocial frente a la convergencia con otras culturas. El instrumento está constituido por cuatro variables generales por medio de las cuales se identifican algunas condiciones de factores de riesgo psicosocial que pueden presentarse en el entorno laboral causando daños a la salud de los trabajadores: Variable Participación, Implicación y Responsabilidad consta de 9 preguntas que tienen

como propósito evaluar el nivel de independencia de los trabajadores analizando factores como autonomía, trabajo en equipo, iniciativa, rotación del trabajador hacia otros puestos de trabajo, control sobre el trabajo y supervisión. Variable *Formación, Información y Comunicación* consta de 7 preguntas donde se evalúa el interés que la organización demuestra hacia los trabajadores brindándole los medios de comunicación necesarios para que ellos manejen toda la información relacionada a su medio ambiente de trabajo. Las preguntas están direccionadas a la evaluación de factores inherentes a la adecuación persona-trabajo, sistemas de capacitación, adiestramiento y motivación. Variable *Gestión del Tiempo* se compone de 5 preguntas vinculadas con la capacidad que posee el trabajador para decidir cómo administra su tiempo dentro de la jornada laboral. Aquí se evalúan factores relacionados al ritmo de trabajo, la carga de trabajo, la fatiga y la autonomía para realizar pausas activas. Y variable *Cohesión del Grupo* consta de 6 preguntas que permiten analizar el medio ambiente de trabajo en cuanto al desarrollo de las relaciones interpersonales donde se evalúan factores asociados al clima de trabajo, manejo de conflictos, ambiente socio-recreativo, desarrollo de valores como la cooperación, ética, honestidad y solidaridad. (Ver anexo 1: cuestionario Identificación de Situaciones de Riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral). Las encuestas para el personal obrero y obrero calificado se desarrollaron en el área de construcción llamando uno a uno a los trabajadores a quienes se les leyeron cada una de las preguntas indicándoles las posibles respuestas a fin de que ellos seleccionaran la de su preferencia. En estos casos se les explicaba con palabras sencillas el contenido de las preguntas debido a su nivel de instrucción, que en ocasiones, dificultaba la comprensión de algunas preguntas y sus respuestas. En el caso de los supervisores y personal administrativo se hizo entrega de las encuestas y se les dio un tiempo prudencial para que respondieran a cada una de las preguntas, atendiendo a las dudas que pudieran presentarse durante el desarrollo de las mismas.

## Resultados

Tomando en consideración los resultados de las encuestas realizadas a los grupos de trabajadores y con bases en el estado de identificación de situaciones de riesgo propuestas en el Método Factores de Riesgo Psicosociales. Identificación de Situaciones de Riesgo, se determinó que la variable de mayor afectación fue la *Participación, Implicación y Responsabilidad*, que arrojó el valor de 25 puntos lo que representa un 55,5% de afectación posicionando la condición dentro del rango inadecuado según se detalla en la gráfica 5 Perfil General de la Obra con la Aplicación

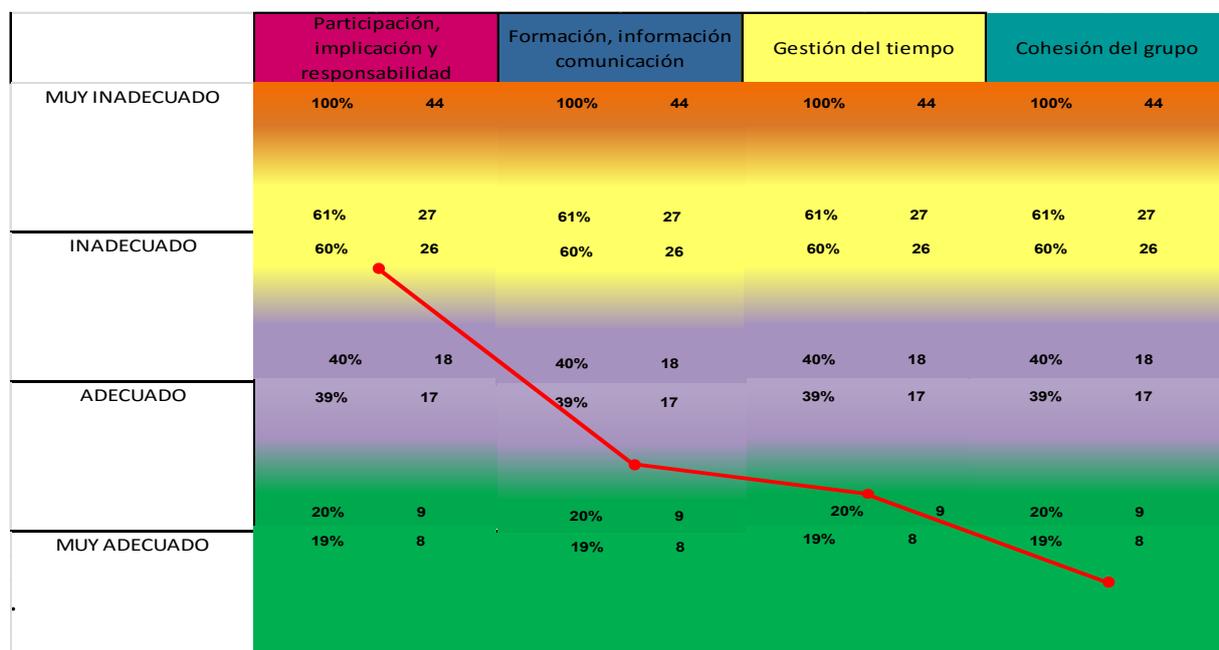
del Instrumento. Identificación de Situaciones de Riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral. En el mismo gráfico se observan los resultados del resto de las variables donde *Formación, Información y Comunicación* arrojó el valor de 12 puntos que representa un 26,6% de afectación posicionando la condición en el rango adecuado igual que la *Gestión del Tiempo* con resultado de 11 puntos que refleja un 24,4% de afectación. La variable *Cohesión del Grupo* obtuvo la puntuación más favorable con 6 puntos que representa un 14,24% de afectación posicionándose en la condición muy adecuada. Analizando éstos resultados se toma la decisión de profundizar el estudio en la primera variable *Participación, Implicación y Responsabilidad* con el fin de hallar la causa raíz que pudiera estar generando factores psicosociales que pongan en riesgo la salud de los trabajadores.

Tabla 2. Nivel de Adecuación para la Variable Afectada: Participación, Implicación y Responsabilidad.

Nivel de Adecuación	Obrero	Obrero Calificado	Supervisor	Personal Administrativo	Total Nivel Adecuación
Muy Inadecuado	11	1	1	1	14
Inadecuado	36	17	3	2	58
Adecuado	0	3	3	1	7
Muy Adecuado	0	0	0	0	0
Total de Trabajadores	47	21	7	4	79
Total Neto	79				

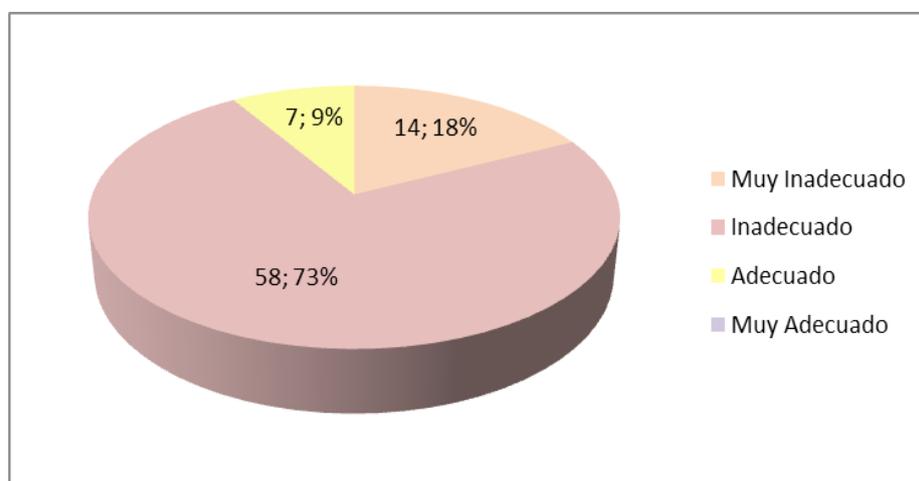
Fuente: SSST PPTE Don Luis Zambrano 2015

La tabla 2 y la gráfica 1 Se aprecia el perfil general de las cuatro variables en la obra (se denota cada una entre dos porcentajes de variación mínimo y máximo de afectación) y el Nivel de Adecuación para todas las variable, notase además para la variable afectada: *Participación, implicación y responsabilidad* presenta los resultados que se hallaron al aplicar el instrumento, considerando sólo la variable afectada: *Participación, implicación y responsabilidad*, clasificando la información por cargo desempeñado y nivel de adecuación de los trabajadores. De igual manera la gráfica 2 Nivel de adecuación global de todos los trabajadores encuestados para la Variable *Participación, Implicación y Responsabilidad* muestra porcentualmente el nivel de adecuación de todos los trabajadores encuestados.



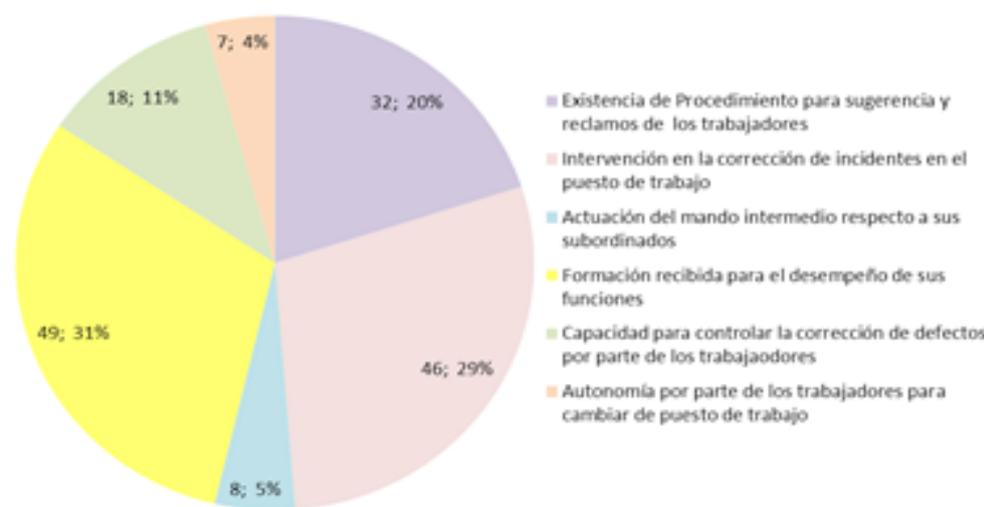
Fuente: SSST PTE Don Luis Zambrano 2015

**Gráfica 1.** Perfil General de la Obra con la Aplicación del Instrumento. Identificación de Situaciones de Riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral



Fuente: SSST PTE Don Luis Zambrano 2015

**Gráfica 2.** Nivel de adecuación global de todos los trabajadores encuestados para la Variable Participación, Implicación y Responsabilidad



Fuente: SSST PPTTE Don Luis Zambrano 2015

**Gráfica 3.** Preguntas en el instrumento asociadas a la variable *Participación, Implicación y Responsabilidad*.

La Gráfica 3. Respuestas de los trabajadores a las preguntas asociadas a la variable *Participación, Implicación y Responsabilidad* muestra porcentualmente cuáles fueron las respuestas que arrojaron valores más altos en la puntuación proyectando el perfil a la tendencia inadecuada, donde se observa que los factores de mayor afectación son los relacionados a las preguntas número 2 (32 puntos equivalente al 20%), número 9 (46 puntos equivalente al 29%) y número 18 (49 puntos equivalente al 31%).

Analizando los resultados de las 3 puntuaciones más elevadas, observamos que los trabajadores consideran que los medios de comunicación establecidos por las empresas chinas y venezolanas para atender sus solicitudes y reclamos son deficientes e inadecuados, perciben que no tienen la autonomía para decidir resolver incidentes que puedan generarse en su entorno laboral sin la autorización previa de su mando superior y por último sienten que sus jefes, en muchos casos, no tienen la capacidad de desempeño adecuada para desarrollar sus funciones

## Conclusiones

Con bases en los resultados de la aplicación del instrumento Cuestionario de Evaluación. Identificación de Situaciones de Riesgo Psicosocial se concluye que la variable *Participación, Implicación y Responsabilidad* se encuentra en condición

inadecuada, considerándose ésta una situación desfavorable que puede afectar la salud de los trabajadores por factores de riesgos psicosociales presentes en el trabajo.

Se pudo identificar que las situaciones de riesgo asociadas a la variable *Participación, Implicación y Responsabilidad*, están relacionadas a la inconformidad que tienen los trabajadores en los mecanismos para realizar sus sugerencias o reclamos a las empresas donde prestan sus servicios, así como también la percepción que tienen respecto a la capacidad de desempeño de sus jefes inmediatos.

Las variables *formación, Información y Comunicación, Gestión del Tiempo y Cohesión del Grupo* están dentro del rango adecuado y muy adecuado del Perfil General, lo que significa que en estas áreas no se perciben situaciones de riesgos psicosociales que pudieran afectar la salud de los trabajadores.

Debido a que el mayor porcentaje de personal administrativo y de supervisión es de nacionalidad china, los trabajadores y profesionales venezolanos han tenido que activar sus estrategias psicosociales para evitar conflictos de mando cuando se han visto en la necesidad de hacer valer sus conocimientos y marcar una pauta en el respeto de sus decisiones basadas en sus experiencias como profesionales capacitados y certificados en el medio. Esto generó con el tiempo respeto por parte de los supervisores y jefes de nacionalidad china al darse cuenta de las habilidades del personal venezolano que habían

contratado. En contraparte, los profesionales venezolanos muchas veces manifestaron su inconformidad al no ser considerados en la toma de decisiones para los asuntos importantes inherentes a sus áreas de desempeño.

Considerando que en un principio parecía un gran reto poner en marcha un proyecto de impacto protagonizado por personas de dos nacionalidades tan diferentes y sumado a tener también la divergencia cultural entre dos regiones nacionales (Maracaibo y Mérida), el proyecto se llevó a cabo con muchos altibajos en todas las áreas, especialmente en el área de seguridad donde los profesionales responsables tuvieron que activar sus aptitudes y actitudes para lograr un trabajo impecable con una estadística de cero (0) fatalidad y cero (0) enfermedades ocupacionales (Control Estadístico 2014 del Departamento QHSE de Empresa Matriz China Camc Engineering, CO., LTD).

Pese a las grandes divergencias culturales, sociales y laborales existentes entre estas dos naciones, el Proyecto evolucionó cumpliendo con las fechas programadas de entregas parciales en cada una de sus fases, lo que deja hoy día una profunda experiencia de trabajo para las personas que hacen vida en él, marcando de esta manera un invaluable aporte debido a su contenido tecnológico, cultural y social y personal.

## Referencias

Benavides, F., Gimeno, D., et al., (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 222-229.

Díaz, J. (2010). China-Latinoamérica: relaciones económicas 2010. *Análisis y Pensamiento Iberoamericano sobre China*. Primer trimestre.

European Agency for Safety and Health at Work. Expert forecast on emerging physical risks related to occupational safety and health [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2005. ver en: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/6805478>.

Lahera y Gongora,. (2002). Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo. Instituto Navarro de Salud Laboral.

Liu, Ch., (2011). Las características de los sindicatos de empresa China afectan a la seguridad de la minería y el carbón. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 130, núm. 1-2.

Organización Internacional del Trabajo. (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2013). LA PREVENCIÓN DE LAS ENFERMEDADES

PROFESIONALES. día mundial de la salud y seguridad en el trabajo.

Organización Mundial de la Salud. (1995). *Salud Ocupacional para todos. Estrategia Mundial*. Ginebra.

Rada, S.H., (2011). Venezuela y China relaciones económicas en el régimen de Hugo Chávez (1990-2011)

Ríos, X., (2012). Crédito y descrédito de China en América Latina. *Análisis y Pensamiento Iberoamericano sobre China*. Primer trimestre.

Rodríguez, M., (2011). Situación de los derechos laborales en China: implicaciones políticas y económicas. *Observatorio de política exterior española*. Fundación alternativa.

Ruiz-Tagle, B., "¿Hay diferencias entre la forma de trabajo en China y Oriente?" en *Observatorio de la Economía y la Sociedad de China* N° 09, diciembre 2008. Accesible a texto completo en <http://www.eumed.net/rev/china/>

Sanz, F., (2013) Estudio sobre riesgos laborales emergentes en el sector de la construcción. INSHT.

Proyecto Planta Termoeléctrica Don Luis Zambrano. Control Estadístico del Departamento QHSE. (2014).

[www.corpoelec.gob.ve/noticias/termoeléctric](http://www.corpoelec.gob.ve/noticias/termoeléctric)