



Perfil Psicológico Requerido para una Óptima Adaptación Laboral en Faena Minera en Altitud.

15

Sicólogo Sr. David Pino
Jefe del Centro Integral de Evaluaciones Psicológicas
ACHS - II Región.

Perfil Psicológico Requerido para una Óptima Adaptación Laboral en Faena Minera en Altitud.

Sicólogo Sr. David Pino

Jefe del Centro Integral de Evaluaciones Psicológicas

ACHS - II Región.

Desde la época de la administración científica con Max Weber, se planteó que para que una empresa tuviera éxito debiera tener presente en los procesos de ingreso de personal, el siguiente axioma “la persona adecuada en el lugar adecuado”. Lo anterior plantea tácitamente el reconocimiento de las diferencias humanas y la diversidad de puestos de trabajo en los procesos productivos, ya que, en muchas ocasiones, se tiende a pensar que cualquier persona podría desempeñarse en cualquier cargo sin considerar las características personales, por las cuales, una persona es única aunque, se debe reconocer que también existen similitudes en un grupo de personas.

La intuición, lo económico, el apresuramiento y el compadrazgo están en menor o mayor grado presentes en la toma de decisión de a quién contratar, sobretudo cuando existen metas por cumplir o presiones de las empresas mandantes. Un gran número de empresas medianas y pequeñas están llevando a cabo procesos de contratación con una metodología poco científica que no garantiza si el personal es el idóneo para efectuar un determinado trabajo y mucho menos si poseen una salud normal, condición mínima para desarrollar cualquier actividad humana.

Las características personales como nivel intelectual, rasgos de personalidad, aptitudes, habilidades, actitudes y salud determinan un comportamiento laboral, por lo que, de acuerdo a las tareas específicas y cultura organizacional, se definen perfiles con una metodología de juicio experto (psicólogo Laboral). De esta manera las tareas del puesto de trabajo definen cuáles son las exigencias desde el punto de vista físico y psicológico para proceder a la elaboración de un perfil biomédico-psicológico-social que es definido a priori para cada cargo. Se debe plantear que en la actualidad se

están planteando familias de cargos, que agrupa de acuerdo a un conjunto de características personales (atributos) que son comunes para el desarrollo de la actividad específica.

Junto con analizar las tareas del cargo y la cultura organizacional también coexisten en algunas empresas condiciones medioambientales y de ubicación geográfica que establecen mayores exigencias a las ya impuestas por las empresas generalmente conectadas a los centros urbanos y a nivel del mar. El medio de altitud constituye un especial lugar de trabajo debido a que la mayor parte de la fuerza laboral de Chile ha nacido y se ha criado en lugares inferiores a los 2.000 m.

Los procesos de ingreso de personal a las empresas son muy diversos desde un método excesivamente subjetivo y acelerado a uno con una metodología científica, disponiendo de áreas especializadas y contando en algunas empresas con consultoras que garantizan la objetividad, validez y confianza. Evidentemente, son mayores las organizaciones que carecen de un proceso profesional y científico.

El desconocimiento del perfil psicológico de los ocupantes de los cargos determina un alto grado de incertidumbre y de riesgo que contribuyen a crear un ambiente de inestabilidad y vulnerabilidad. No se debe olvidar que son las personas las que toman decisiones, resuelven los problemas y operan las máquinas y equipos, por lo tanto, no saber si las personas que trabajan poseen las aptitudes y habilidades necesarias, y tampoco, si es están sanas psicológicamente, sólo remite la evaluación pre-ocupacional, a los aspectos físicos, descartando enfermedades orgánicas, procedimiento que es exigido por algunas empresas mandantes.

Sin lugar a dudas, para asegurar estándares de rendimiento adecuados y una aceptable satisfacción laboral, queda de manifiesto la importancia de saber si las personas que ingresan poseen el perfil psicológico requerido por el puesto de trabajo. Son innumerables los efectos nocivos e incomprensidos por quienes ignoran un procedimiento científico de ingreso afectando la integridad de la persona y la de sus compañeros junto con aumentar los riesgos de siniestralidad. Mantener una actitud conformista respecto a lo anterior, es ir contra a los principios éticos y morales.

El funcionamiento psicológico caracterizado por las funciones intelectuales (atención, concentración y memoria), la estabilidad emocional y el autocontrol, están sujetos a influencias tanto internas como externas existiendo una dinámica que determina variabilidad en el comportamiento. La constitución biológica y las experiencias de vida determinan en menor o mayor grado la conducta, por lo que, a lo largo de la vida y en las áreas vitales, las personas actúan de una determinada manera; a veces, pierden “el equilibrio” pudiendo generar sentimientos o actos que son disfuncionales para él mismo y/o su grupo.

De esta manera, se puede mencionar que existe un deterioro de las funciones intelectuales con la edad, en donde, la atención y la memoria se ven alteradas. Del punto de vista laboral, la motivación, es un aspecto variable que determina en gran medida la conducta en el trabajo. Es indiscutible que un trabajador motivado rinde mucho más que uno que este desmotivado. Y la capacidad de adaptación frente a las exigencias del ambiente, también puede verse afectada tanto por situaciones límites o extremas, como también con la edad.

Si bien en algunas organizaciones, se están realizando esfuerzos por conocer el funcionamiento psicológico de sus miembros, todavía estos esfuerzos son insuficientes. Desde un punto de vista de control preventivo algunas empresas están llevando a cabo programas de salud con un énfasis en el aspecto orgánico. Por otro lado, desde la Administración y Gestión de Recursos Humanos, se realizan estudios de Clima Laboral para conocer las percepciones de los trabajadores de la empresa, creando la instancia de retroalimentación. Y además, existe la evaluación de desempeño que generalmente está teñida por los sesgos del jefe directo que de acuerdo al grado de afinidad determina si la evaluación es positiva o negativa.

Aún más grave es el desconocimiento, cuando la persona abandona la empresa después de haber trabajado varios años. La pregunta necesaria es: ¿cuál fue el deterioro psicológico producto de su trabajo?. Y es aquí, cuando el estudio de las neurosis profesionales toma mayor relevancia, sobretodo, por las consecuencias valóricas, biológicas y económicas. A nivel orgánico, se conocen algunas experiencias como el arsénico y la sílice. Cada día se hace necesario definir científicamente, los factores de riesgo psicosociales que están presentes en algunos de los puestos de trabajo, por lo que, el derecho a saber obliga a avanzar rápidamente en dar respuestas a una serie de interrogantes que poner énfasis en evaluar

la Calidad de Vida en el trabajo. La ley del trabajo exige de manera perentoria evaluar los puesto de trabajo considerando las cargas: mental, física, ambiental y organizacional para luego realizar una clasificación de trabajo pesado.

Si se analizan las diferencias organizacionales, que se observan en la gran minería tales como el aislamiento, altitud, contaminación ambiental por polvo y gases, ascensos y descensos frecuentes, y la tecnología de vanguardia, se puede deducir que existen sobreexigencias laborales de adaptación que se imponen a quienes trabajan en éste sector.

El trabajo minero en altitud, define un nuevo modelo de organización del trabajo que dista bastante del tradicional, el cual, determina un estilo de vida particular asociado a costumbres, hábitos y valores que conforman una vida social y comunitaria particular.

Plantear que trabajar en éstas condiciones diferentes, es lo mismo que en otras organizaciones, es un grave error, el cual, puede significar pérdidas irrecuperables tanto del punto de vista humano como económico. Se debe pensar en una nueva “forma de trabajo” que pueda considerar las diferencias organizacionales, para lo cual, la profesionalización de gestión de los Recursos Humanos y el asesoramiento es clave para innovar y conseguir una aceptable Calidad de Vida para las personas que laboran en faenas minera en altitud. Es por ello, que los tres hitos más importante, el ingreso, la permanencia y el egreso de personal constituyen la oportunidad de obtener mayores niveles de eficiencia y satisfacción laboral asegurando que las personas estén en el lugar adecuado.

En cuanto, a los efectos psicológicos del trabajo en el altitud sobre los 3000 m., algunas evidencias científicas, son :

- A 3.000 metros sobre el nivel del mar la **cantidad** de oxígeno en el aire corresponde al 70% del existente a nivel del mar y cae al 60% a los 4300 m. Aún en las mejores circunstancias, la experiencia indica, que el trabajo físico o mental en esas condiciones, se desarrolla alrededor del 65% al 75% de lo que se puede alcanzar a nivel del mar (1).
- La función cerebral se deteriora con la altitud en proporción directa al nivel alcanzado y la velocidad de ascenso, pudiendo en altitudes sobre 5800 m., presentarse un franco deterioro mental e incluso

sobrevénir alucinaciones (2). La memoria se va alterando conforme se asciende. Existe consenso que desde 3660 m. el deterioro de la memoria es claramente perceptible.

- La función mental se altera aproximadamente desde 3.300 m., atribuyéndose a la hipoxia ambiental gran responsabilidad en esta alteración, pero en el origen de la disfunción cerebral también se mencionan otros factores como el estrés y la motivación. Los problemas aritméticos simples se hacen más difíciles (3).
- Estudios muestran un mejor rendimiento intelectual en aquellas personas altamente motivadas y entrenadas, comparadas con aquellos con pobre motivación.
- Debido a que el comer es una forma de recreación para los hombres en altitud, y a que la comida preferida es rica en grasas y colesterol, los niveles sanguíneos de colesterol y de ácidos grasos están aumentando en los trabajadores de ese medio ambiente. Existe una importante preocupación en relación al aburrimiento, el cual, tiene un efecto en hábito tabáquico, ya que, ha aumentado la prevalencia de fumar, elevándose del 30 % a nivel del mar a un 50 % entre los trabajadores en el ambiente de altitud (4).

La permanencia prolongada en condiciones de aislamiento y el estrés repetitivo que provoca la adaptación y desadaptación cíclica a dos entornos radicalmente distintos, se traduce necesariamente en un riesgo para la salud y en un deterioro en la Calidad de Vida.

La salud mental constituye un factor determinante en el rendimiento laboral, en la satisfacción en el trabajo, en el desarrollo y mantención de un espíritu de equipo y en la propensión a sufrir enfermedades y accidentes en los individuos.

El ascenso a una altitud moderada (2000-3000 m.) provoca normalmente una reacción en el sistema nervioso central que se manifiesta principalmente a nivel psíquico, es decir, en la esfera emocional. Se observan alteraciones apático-depresivas (en un 80%) o eufóricas-impulsivas (en un 20%) que correlacionan con un aumento de volumen sanguíneo cerebral que disminuye con los días (3).

Los investigadores indican que los ausentismos elevados por causa médica son compatibles con trabajos con carga física, exposición a riesgos laborales, trabajo en sistema de turno, población laboral joven y condiciones estresantes, como es el permanecer alejados de su hábitat psicosocial y familiar, como ocurre con quienes se desempeñan en centros mineros (1).

Considerando los anteriores efectos psicológicos, y la sobreexigencias laborales de las empresas mineras que operan en altitud, se hace necesario a la brevedad, por lo menos analizar el perfil psicológico requerido. En tal sentido la Asociación Chilena de Seguridad desde 1990 ha prestado servicios de evaluación psicológica a las empresas mineras a través del Centro Integral de Evaluaciones Psicológicas. A la fecha, se han realizado más de siete mil evaluaciones psicológicas de selección, de las cuales más de la mitad son del área minera.

Las etapas del proceso de evaluación psicológicas son la descripción del cargo, determinación del perfil psicológico, evaluación psicométrica, entrevista por psicólogo y elaboración de informe psicológico. Los objetivos básicos son verificar si el postulante tiene una salud mental normal y si posee los rasgos de personalidad, aptitudes y habilidades necesarias para ocupar el cargo. La determinación del perfil psicológico, se elabora en base a los antecedentes aportados por la descripción del cargo como una actividad de juicio experto (psicólogos).

En relación al perfil psicológico requerido para trabajar en faena minera en altitud, se destacan algunas características psicológicas que son reiterativas y comunes, tales como tolerancia a la frustración, buen sentido de autoeficacia, locus de control interno y una alta flexibilidad. La tolerancia a la frustración, dice relación con la capacidad de postergar los deseos y necesidades frente a una situación de ausencias y carencias, canalizando las energías en tareas compensatorias temporales. La frustración en algunos casos puede inducir a comportamientos desviados implicando agresividad desbordada como también pasividad e inactividad. La condición de aislamiento determina una discontinuidad de las satisfacciones y de las necesidades personales y comunitarias.

Un buen sentido de autoeficacia, se refiere a la creencia de ser capaz de enfrentar situaciones exigentes y complejas, sobretudo, para tolerar el trabajo presionante. La sensación de incapacidad moviliza escasos recursos personales para sobrellevar un ritmo de trabajo con una alta responsabilidad. Se ha

visto que las personas que tienen una buena disposición para asumir responsabilidades tienden a ser más eficaces siendo activos e innovadores cuando enfrentan los desafíos laborales.

El locus de control interno, es la creencia que se tiene que el control lo posee la persona, y que puede modificar su ambiente para lograr un mejor bienestar personal. Se es capaz de actuar frente al entorno sintiéndose bien. Si contrariamente, no se tiene el control, la persona puede experimentar cierta apatía y desmotivación asumiendo una actitud escapista.

Y la flexibilidad, se entiende como la tendencia a cambiar de método, hábitos y preferencias, pudiendo adaptarse a contextos y personas diferentes. Los escenarios organizacionales imponen cambios rápidos y radicales, por lo que, la persona debe adecuar su comportamiento.

Si se pudiera garantizar que las personas que ingresan a trabajar a una faena minera en altitud, posean estas características psicológicas, se estará contribuyendo a mejorar los estándares de rendimiento y mejoraría la satisfacción laboral. Sin embargo, no se debe olvidar que también es necesario el perfil específico para cada cargo, así por ejemplo, el cargo de conductor de camión de alto tonelaje tiene el que se describe en la Tabla N°1

Por lo tanto, debiera ser una exigencia mínima y obligatoria, la verificación del perfil psicológico de los ocupantes de los cargos de todo tipo de organización, y sobre todo, en aquellas que poseen condiciones que son atípicas y que determinan mayores exigencias de adaptación laboral como la empresa minera ubicada sobre los 3.000 m. En la medida que las empresas mandantes no orienten sus procedimientos de ingreso incluyendo la evaluación psicológica, tendrán que conformarse al devenir del proceso productivo y social con consecuencias impredecibles con una alta probabilidad de siniestralidad afectando a la integridad humana.

Tabla N° 1
 Perfil Psicológico de Conductor de Camión de Alto Tonelaje

CAPACIDAD GENERAL

Nivel Intelectual	: Normal Promedio.
Agilidad Mental	: Normal.
Concentración	: Sostenida y alta.
Razonamiento Práctico	: normal.
Discriminación de Situaciones de Riesgo	: alta.

PERSONALIDAD

Tendencia a la Introversión.
 Cooperador.
 Alta tolerancia a la rutina.
 Alta responsabilidad.

SALUD MENTAL

Estabilidad emocional	: normal.
Autocontrol	: normal.

MOTIVACIÓN

Normal con una buena identificación con el cargo.

FUNCIONES SENSORIOPERCEPTIVAS

Tiempo reacción	: normal.
Coordinación visomotora normal, y funciones visuales	: normales.

Bibliografía.

- 1.- **Dr. John Reeves** M.D. Director Laboratorio Cardiovascular y Pulmonar. Universidad de Colorado. Denver. EE.UU. Primer Simposio de Salud Ocupacional en Faenas a Gran Altitud. Chile 1995.
- 2.- **Dr. Juan Pablo Ilic Dorlhiac.** Medicina de Altura. Mutual de Seguridad. 1990.p.57.
- 3.- **Dr. Juan Pablo Ilic Dorlhiac.** Medicina de Altura. Mutual de Seguridad. 1990.p.57.
- 4.- **Dr. John Reeves** M.D. Director Laboratorio Cardiovascular y Pulmonar. Universidad de Colorado. Denver. EE.U.U. 1^{er} Simposio de Salud Ocupacional en Faenas a Gran Altitud. Chile 1995.p11.
- 5.- **Dr. Zdzislaw Jan RYN.** EL cerebro y la mente humana a gran altitud. 1^{er} Simposio de Salud Ocupacional en Faenas a Gran Altitud. Chile 1995.p92.
- 6.- **Sr J. Cantuarias.** Causas de ausentismo por enfermedad en faenas mineras de altitud, tendencia 1985-1990. 1^{er} Simposio de Salud Ocupacional en Faenas a Gran Altitud. Chile 1995.p253.

