



Incidencia de los Factores de Riesgos Psicosociales en una empresa de Seguridad y
Vigilancia Privada.

Santiago Stuart Gutiérrez Palacio

Asesor

Sara Díaz Rueda

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

2020

	Tabla	de	Contenido	
Resumen.....				5
Introducción				6
Planteamiento del problema.....				7
Justificación				13
Objetivos				18
Marco Teórico.....				19
Antecedentes				19
Marco legal Internacional:				27
Marco Legal Nacional:.....				27
Referentes Teóricos.....				33
Trabajo.....				33
Gestión Humana				34
Psicólogo Organizacional				36
Seguridad y Salud en el Trabajo.....				37
Factores de Riesgos Psicosociales.....				39
Diseño Metodológico.....				44
Enfoque de investigación				44
Tipo				45
Población.....				46
Muestra.....				46
Criterios de inclusión y exclusión				50
Tipo de muestra.....				51
Técnica de muestreo.....				51
Variables en la investigación.....				52
Instrumento.....				53
Análisis de Datos.....				59
Consideraciones éticas				60
Resultados				62

Análisis y discusión	86
Conclusión	89
Referencia bibliográfica.....	90
Anexos	98
Ficha de datos generales.....	98
Cuestionario de factores de riesgo psicosociales forma B	102
Ficha técnica	102
Cuestionario.....	103
Cuestionario de factor de riesgo psicosocial extralaboral	113
Ficha técnica	113
Cuestionario.....	114
Consentimiento informado.....	118

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Factor de riesgo</i>	37
Tabla 2. <i>Constructo Intralaboral de batería de riesgos psicosociales</i>	42
Tabla 3. <i>Constructo Extralaboral de batería de riesgos psicosociales</i>	43
Tabla 4. <i>Características de la muestra</i>	47
Tabla 5. <i>Lugar de trabajo</i>	48
Tabla 6. <i>Características de la muestra</i>	49
Tabla 7. <i>Descripción de variables e instrumento</i>	52
Tabla 8. <i>Constructo intralaboral de Batería de Riesgo psicosocial</i>	55
Tabla 9. <i>Constructo Extralaboral de Batería de Riesgos Psicosocial</i>	56
Tabla 10. <i>Baremos dimensiones de la forma B de Batería de Riesgo Psicosocial</i>	58
Tabla 11. <i>Baremos para el dominio forma B de Batería de riesgos psicosociales</i>	58
Tabla 12. <i>Resultados dimensión demandas cuantitativas</i>	63
Tabla 13. <i>Resultados demandas de carga mental</i>	64
Tabla 14. <i>Resultados demandas emocionales</i>	65
Tabla 15. <i>Resultados de demandas ambientales y de esfuerzo físico</i>	65
Tabla 16. <i>Resultados de demandas de la jornada de trabajo</i>	66
Tabla 17. <i>Resultados de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</i>	67
Tabla 18. <i>Resultados de control y autonomía sobre el trabajo</i>	68
Tabla 19. <i>Resultados de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento</i>	69
Tabla 20. <i>Resultados de participación y manejo del cambio</i>	70
Tabla 21. <i>Resultados de claridad de rol</i>	71
Tabla 22. <i>Resultados de capacitación</i>	72
Tabla 23. <i>Resultados de características del liderazgo</i>	73
Tabla 24. <i>Resultados de relaciones sociales en el trabajo</i>	74
Tabla 25. <i>Resultados de retroalimentación del desempeño</i>	75
Tabla 26. <i>Resultados de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo</i>	76
Tabla 27. <i>Resultado de reconocimiento y compensación</i>	77
Tabla 28. <i>Resultados de los dominios de los Factores psicosociales Intralaborales</i>	78
Tabla 29. <i>Resultados de tiempo fuera del trabajo</i>	79
Tabla 30. <i>Resultados de relaciones familiares</i>	80
Tabla 31. <i>Resultados de comunicación y relaciones interpersonales</i>	81
Tabla 32. <i>Resultados de situación económica del grupo familiar</i>	82
Tabla 33. <i>Características de la vivienda y de su entorno</i>	83
Tabla 34. <i>Resultados de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</i>	84
Tabla 35. <i>Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda</i>	85

Resumen

La presente investigación responde al problema de cuál es la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en una empresa de seguridad y vigilancia privada, para contestar a esta inquietud se diseñó un estudio cuantitativo de tipo descriptivo y transversal; donde se aplicó la forma B de dos instrumentos, el cuestionario de factores de riesgo psicosociales intralaborales y el cuestionario de riesgos psicosociales extralaborales que hace parte de la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la protección social de Colombia (2010)

Para el estudio se contó con una muestra de 168 practicantes para reunir la condición de trabajar en cargos operativos de ayudante y servicios generales en una empresa de seguridad y vigilancia privada con sede en Medellín que operan en varias ciudades de la región Andina y del Pacífico de Colombia.

Los resultados obtenidos sobre la incidencia de factores de riesgo psicosocial indicaron en términos generales que en el constructo intralaboral como en el extralaboral, no presentan riesgo alguno, aun así; se observa que el dominio demandas de trabajo del constructo intralaboral presenta un nivel de riesgo alto, el cual amerita intervención inmediata.

Palabras claves: Factores de Riesgo Psicosocial, Intralaboral, Extralaboral, Seguridad y Salud en el Trabajo

Introducción

En la actualidad los riesgos psicosociales han sido un fenómeno notable que perjudican la salud de los trabajadores proviniendo de malas condiciones de trabajo, son llamados psicosociales porque *psico* afectan a través de la psique y *social* porque se origina desde lo social. De esta manera, la presente investigación está enfocada en determinar la incidencia de los factores de riesgos psicosociales tanto intralaboral y extralaboral a los cuales están expuesto los participantes del sector de la infraestructura en una empresa de seguridad y vigilancia privada.

Este trabajo de grado comienza con la problemática que impulsó a llevar a cabo esta investigación, luego se abordaron los objetivos principales y específicos que se quieren alcanzar y así, se procede a indagar los antecedentes encontrados que van enfocados a identificar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales en niveles operativos de diferentes empresas hallados en algunas bases de datos.

Se planteó el diseño metodológico el cual consta de un estudio de enfoque cuantitativo con el tipo de investigación descriptivo y transversal y posteriormente se explica los instrumentos utilizados para la recolección de la información que pertenecen a la Batería de Riesgos Psicosociales del Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010) el cual fue aplicado a 168 participantes.

La investigación finaliza con la descripción de los resultados obtenidos, permitiendo realizar el análisis y la discusión donde se hace una relación de los resultados de otras investigaciones y de la teoría con los resultados, llegando a la conclusión de como inciden los factores de riesgos psicosociales en el sector de la infraestructura en una empresa de seguridad y vigilancia privada con sede en la ciudad de Medellín.

Planteamiento del problema

En la historia de la humanidad se ha evidenciado que durante algún tiempo estuvo expuesto a condiciones de trabajo con poca seguridad y salubridad. Por ejemplo, los esclavos en la Edad Antigua eran las personas encargadas de realizar el trabajo, expuestos a condiciones de maltrato y abuso del poder

Como bien se menciona, las personas que se encontraban encargadas de elaborar los procesos de trabajo eran los esclavos, aun así, con el transcurrir del tiempo los sujetos que ejercían una labor recibían una remuneración por el mismo, aunque continuaba presentándose reiterativamente el abuso o maltrato por parte de sus empleadores. Según van Hooft, (2005) Menciona en el libro “La Ruta del Esclavo en el Río de la Plata su historia y sus consecuencias” acerca del momento en que desaparece la esclavitud e indica que:

Su desaparición genera a fines de la antigüedad la aparición de la servidumbre en tanto que la esclavitud reaparece en el proceso de expansión europeo en el Mediterráneo atlántico y particularmente en el Nuevo Mundo. Ambos sistemas desaparecen por ley en un largo proceso entre 1750 y 1860 cuando progresivamente se produce la abolición de la trata, más tarde de la esclavitud en América y desaparece la servidumbre en Rusia (p.61).

No hay que dejar de lado que la cultura es totalmente dinámica y a causa de ello se generan cambios de manera recurrente. Este dinamismo trajo una nueva época en la concepción laboral y con ella el surgimiento del área de Gestión del Talento Humano en las empresas. Según Hernández et al., (2007) especifican que estos son “encargados de algunas

prácticas de gestión humana como selección, evaluación y remuneración, pero su tarea central será darles un adecuado manejo a las relaciones legales con los trabajadores” (p.43)

A su vez dentro de los procesos del área de gestión humana, el de seguridad y salud en el trabajo verifica los efectos contraproducentes que se manifiestan en el trabajo, tales como accidentes e incidentes y riesgos profesionales que van en detrimentos de la salud e integridad física de los trabajadores muestra de ello es lo expuesto por Molina, (2012) sobre la tasa de accidentalidad a nivel mundial:

En el 2003 se produjeron en el mundo alrededor de 358.000 accidentes de trabajo mortales y otros 337 millones de accidentes de trabajo que no resultaron mortales [2]. Cada día se producen más de 2.000 accidentes de trabajo y mueren, al menos, cuatro trabajadores por esta causa. (p.36)

Por lo que cobra un especial interés el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo que tienen como finalidad mitigar o reducir los peligros en el puesto de trabajo. La Organización Internacional del Trabajador (OIT), surge como una entidad especializada en los asuntos relativos al trabajo y sus relaciones laborales. Uno de sus fines, es velar por los derechos de los trabajadores, y así, también ayuda promoviendo a mitigar la tasa de los accidentes o enfermedades laborales.

Dada las implicaciones de la salud y seguridad de los trabajadores en el ambiente laboral, surge el día mundial de *la seguridad y la salud en el trabajo* promulgado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2003) y se celebra 28 de abril.

En el que el movimiento sindical mundial celebra su Jornada Internacional de Conmemoración de los Trabajadores Fallecidos y Lesionados, para así honrar la memoria de las víctimas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y se organizan con este motivo movilizaciones y campañas en todo el mundo (par.10)

En esta secuencia, la Organización Internacional del trabajador, presenta en su página Web en conjunto con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la tasa de accidentalidad y enfermedades presentadas en el ámbito laboral. De esta manera, según OMS (2005) “manifiesta que el número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, anualmente se cobra más de 2 millones de vidas, parece estar aumentando debido a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo” (párr.2).

Posteriormente, es idóneo preguntarse cuales son los trabajos que tienden a tener una alta tasa de accidentalidad y es por ello, que el Grupo IMQ (2020) en su página web, indica cual es la tasa de accidentalidad más alta que se presenta en las ocupaciones laborales.

Aunque el sector con más porcentaje de accidentes es el de servicios, ya que también es el que cuenta con mayor ocupación, son los sectores de la construcción, la industria y la agricultura los que registran un mayor número de accidentes laborales graves e, incluso, mortales, derivados del uso de maquinarias pesadas y peligrosas que aumentan el riesgo de accidente (párr.2).

Con respecto a la accidentalidad según la actividad económica es pertinente mencionar algunas de las problemáticas presentes mencionadas por la Federación de Aseguradores

Colombiano (FASECOLDA) citada en Gonzalez (2018) donde mencionan el índice de accidentalidad en los sectores de la construcción de obras

Por cada 100 trabajadores se registran 9,1 accidentes en el sector de la construcción. Las cifras también destacan que, durante el año pasado en el sector de la construcción se registraron 88.102 casos de accidentes en el país, 268 enfermedades calificadas, 92 muertes calificadas por accidente de trabajo, 99 pensiones de invalidez por accidente de trabajo y por enfermedad laboral, 1.661 trabajadores que presentaron una enfermedad laboral y se les pagó una indemnización. (párr.10)

En esta misma dinámica, también es pertinente retomar las evidencias que registra la Confederación Sindical de Comisiones Obreras CCOO, (2018) que señala

un incremento de la siniestralidad laboral en el sector de Construcción del 14,59%, en relación al mismo periodo del año anterior, de 45.745 accidentes laborales producidos con baja hasta octubre de 2016 a 52.420 accidentes laborales en el 2017, de estos últimos un 94,96% se producen en jornada y el resto (5,04%) in itinere (p. 4).

Estos datos señalan por tanto la necesidad identificar los estándares de seguridad, los cuales respaldan al individuo para que no lleguen a pasar por encima de los derechos del hombre, en este sentido, es primordial mencionar la LEY 9 de 1979 , debido a que específica y clarifica las normas que debe de cumplir el gobierno con los empleados. Según el Congreso (1979)

ARTÍCULO 86. El Gobierno expedirá las normas complementarias tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en la producción de sustancias, equipos, instrumentos y vehículos, para prevenir los riesgos de accidente y enfermedad

ARTÍCULO 88. Toda persona que entre a cualquier lugar de trabajo deberá cumplir las normas de higiene y seguridad establecidas por esta Ley, sus reglamentaciones y el reglamento de medicina, higiene y seguridad de la empresa respectiva (p. 14).

Por otro lado, como bien se mencionaba el tema de las organizaciones o trabajos, es necesario focalizar en las entidades de servicio de seguridad y vigilancia privada, ya que dichas entidades, presentan una alta sobrecarga laboral con los cargos operativos, referente al tema de 8 horas estándar como turno de trabajo. Podemos evidenciar como dicho fenómeno también se presenta en el sector de la salud, ya que en la investigación de referente a la sobre carga laboral en los profesionales de enfermería, manifiesta que “Las horas excesivas de trabajo se entiende por Síndrome de Quemarse por el Trabajo “SQT” Greenglass, Burke, & Moore, (2003) citados en Gil, Garcia, Caro, (2008) “Los resultados de la investigación concluyen que la sobrecarga laboral es un estresor significativo asociado a una variedad de reacciones de deterioro psicológico, incluyendo el SQT, en diferentes muestras de trabajadores“(p.114).

Retomando dichas investigaciones, no se puede dejar de lado que el sector de la salud tiene horarios similares a los que maneja un vigilante de seguridad privada, horarios extensivos y adicionalmente tanto diurno como nocturno. Siguiendo este postulado puede

verse reflejado como los horarios extensivos pueden presentar un desgaste y no simplemente físico sino psicológico. Según el Ministerio del Trabajo (2019) indica que

Según información reportada en la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo realizada en el año 2013, los factores de riesgo identificados como prioritarios por los trabajadores fueron los ergonómicos y psicosociales. Dos de cada tres trabajadores, manifestaron estar expuestos a factores de riesgo psicosocial y, entre un 20% y un 33%, manifestaron sentir altos niveles de estrés (párr 1).

Frente a este escenario y teniendo en cuenta que en Colombia para el año 2017 y de acuerdo con la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, existe un total de 6056 empresas constituidas es pertinente identificar y analizar el contexto con respecto a los factores de riesgo psicosociales que se presenta en dichas empresas por esta razón la pregunta problematizadora de esta investigación es conocer ¿Cuál es la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en una empresa de Seguridad y Vigilancia Privada de la ciudad de Medellín?

Justificación

En primer lugar, el área de Seguridad y salud en el trabajo es uno de los procesos encargados de prevenir y mitigar los riesgos que se pueden presentar dentro del puesto de trabajo. En este sentido al comenzar a hablar de los tipos de riesgos como los químicos, físicos, biológicos y en su defecto los psicosociales, son situaciones inseguras que se pueden presentar en el ámbito laboral y extralaboral. Con este referente se pretende investigar los riesgos psicosociales ya que los entes organizacionales en los diferentes estudios realizados al respecto han dimensionado los efectos en la salud física y mental del trabajador y en los costos económicos y productivos en las organizaciones.

Sobre los efectos de los factores de riesgo sobre la organización, Díaz (2011) indica que “La interrelación negativa entre las condiciones laborales y los factores humanos, pueden generar consecuencias nocivas, de los cuales se tiene tres aspectos detectados: el rendimiento en el trabajo, la satisfacción en el mismo y la salud del trabajador” (p.82).

Así mismo, la ministra del trabajo de Colombia “Alicia Arango Olmos”, socializa la resolución 2404 del 2019, explicando el cómo y el para qué es importante el instrumento para la evaluación de los Factores de riesgos psicosociales, de esta manera, Arango, (2019) habla que

Con estas herramientas, desde la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, contribuimos a la gestión de los principales factores de riesgos laborales identificados en las entidades, en términos de la labor de los servidores públicos, y del mismo modo, ponemos a disposición de todos los sectores herramientas concretas para la mejora del ambiente de trabajo,

el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en nuestro país y el aumento de la productividad”, mencionó la titular de la cartera laboral (par.2).

En cuanto a la incidencia de los factores de riesgo sobre la salud mental de los trabajadores colombianos, el Ministerio del Trabajo (2019) recoge un informe realizado por Fasecolda sobre los diagnósticos de enfermedad mental durante el período 2009 a 2017, dicho informe indica la incidencia de estos:

en primer lugar trastornos de ansiedad con el 44%, seguido por el trastorno depresivo recurrente con el 15,1, en tercer lugar, reacciones al estrés grave y trastornos de adaptación con el 12,7%, en cuarto lugar, trastornos mixtos de la conducta y de las emociones con el 11,1%, en quinto lugar, episodio depresivo con el 9,5%. (párr. 15)

Adicionalmente, es pertinente mencionar que el impacto de la seguridad y salud en el trabajo no solo aplica en el ámbito laboral e individual sino que tienen otras connotaciones como lo menciona la OIT (2017) en el artículo “Seguridad y Salud en el centro del futuro del Trabajo Aprovechar 100 años de experiencia”

Los efectos y los resultados de la SST repercuten también en la salud y el bienestar de las personas en general, y en los de la sociedad en su conjunto. Si el trabajo se considera como un factor determinante de la salud, entonces es preciso prestar mayor atención a las conexiones entre SST y salud pública, la promoción de la salud, la prevención y la gestión de los riesgos

psicosociales emergentes, los trastornos de la salud mental y las enfermedades no transmisibles (p.4).

Por otro lado, el departamento de bienestar laboral en el trabajo cumple con la función en específica de velar por el bienestar del trabajador. De esta manera, sus características principales se enfocan en Según Estrada & Ramirez, (2010) dicen que

El Bienestar Laboral posee un carácter vivencial positivo, que surge del disfrute personal, consecuencia del grado óptimo de satisfacción del trabajador como expresión de la evaluación cognitiva –valorativa y resultado del balance entre las expectativas y los logros en el ámbito laboral, y que están considerablemente influenciados por la personalidad. (p.3)

En esta misma dinámica, se evidencia la importancia que tiene el bienestar laboral en las organizaciones con los empleados y cómo las organizaciones que no cuentan con el departamento de “Bienestar Laboral” pueden manifestar un bajo rendimiento en las funciones a realizar de su puesto de trabajo. Según Estrada & Ramirez, (2010)

La piedra angular de estas perspectivas es la satisfacción laboral, pues los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo (p.4).

En esta secuencia puede verse reflejado las ventajas y desventajas que podrían tener cada organización al contar o no con el área de Bienestar laboral. Por esta razón, es

pertinente indagar por qué los empleados están teniendo un bajo desempeño en su productividad y puede verse reflejado como afirma Gil, Garcia, Caro (2008) que “si las demandas del trabajo son excesivas tendrán una repercusión negativa sobre los trabajadores pues conducirán a un deterioro afectivo y cognitivo, debido a que favorecerá el estrés crónico” (p.117).

Adicionalmente, en el sector de las organizaciones se identifica como los horarios laborales extensos influyen en el rendimiento del trabajador, ya que una de las prioridades o demandas que se manifiestan en el sector laboral incide Uribe, (2014) que:

Esto no es ilegal pues en el contrato está muy claro, cada trabajador lo sabe y porque este afirmando esto no quiere decir que esté desprestigiando el sector ni mucho menos. Simplemente es así, pero claro, genera un malestar a largo plazo entre los trabajadores (p.10).

Así mismo, es pertinente hablar del rol en específico que cumple el psicólogo dentro de la organización y en especial en el área de seguridad y salud en el trabajo. La presente ocupación que tiene el psicólogo dentro de las instalaciones es orientar o promover estrategias que vaya en pro de la prevención de los riesgos laborales, incentivando al trabajador el auto cuidado que va enlazado en la salud. Según Gil, (2012) dice que

Los profesionales que abordan el estudio de la salud desde esta aproximación conciben su campo de acción diferente de lo que podría definirse como un acercamiento médico al estudio de la salud ocupacional.

La PSO es una nueva especialidad de la psicología con carácter básico y aplicado, que resulta de la integración de contenidos en la Salud Pública con

la Medicina Preventiva, la Psicología Clínica y la Psicología de la Salud, aplicados en el contexto de las organizaciones laborales (p.241).

En esta dinámica, Salanova, Martinez, Llorens, (2014) destaca el objetivo principal que cumple la psicología organizacional, mencionando que “el objeto de estudio de la PSO debe incluir tanto los aspectos negativos (1 estrés laboral) como los positivos (bienestar psicológico) que afectan al funcionamiento de los trabajadores en el trabajo y fuera de él” (p.23)

Para concluir, es importante determinar los riesgos psicosociales en el sector organizacional, ya que cada uno de los aspectos intralaborales como extralaborales influyen en la etapa productiva del individuo en sus funciones de trabajo. De esta manera, Pulido, (2015)

Es frecuente la mención a la carga de trabajo y a los problemas en las relaciones interpersonales y el acoso laboral, así como el riesgo generado por factores organizacionales y de recursos humanos, asociación a practicas de flexibilización laboral y precarización de las condiciones de trabajo, estilos indeseados de liderazgo y jornadas largas de trabajo (p.90)

Aun así, básicamente no solo es el sector laboral el que se encuentra afectado en sujeto sino también en el ámbito extralaboral hasta punto de incidir en su vida interpersonal.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la Incidencia de los riesgos psicosociales en una empresa de Seguridad y Vigilancia Privada en el año 2020.

Objetivos específicos.

- Identificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales en una empresa de Seguridad y Vigilancia Privada.
- Describir los factores de riesgo psicosociales extralaborales en una empresa de Seguridad y Vigilancia Privada.

Marco Teórico

Antecedentes

Al investigar los antecedentes que se encontraron en las bases de datos como Google académico, EBSCO y proQuest, es importante analizar la forma en que se manifiestan los riesgos psicosociales. En este caso, según Güilgüiruca, Meza, Góngora, Moya, (2015) habla en su siguiente investigación “Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile” se presentan trabajo con un diseño de estudio descriptivo, de alcance asociativo y de corte transversal por medio del instrumento SUSESO ISTSA-21

En Chile, el abastecimiento del consumo energético es clave para el desarrollo económico y social del país. En consecuencia, su avance anticipa crecimiento y empleabilidad, no obstante, el sector presenta tasas de accidentabilidad del 3,5% y mortalidad por accidentes del trabajo de 6,3% lo que supera al promedio nacional, por consiguiente, no resultan indiferente los aspectos y condiciones laborales en las que se desempeña los trabajadores ligados a esta industria, así como el posible efecto en su salud mental (59-60)

Por otro al lado, al seguir en el contexto de las investigaciones que se han realizado, en Barcelona se trabajó dicha problemática, según Benavides, Gimeno, Benach, Martínez, Jarque, Berra, Devesa, (2002) su investigación de Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas busca identificar cómo distribuir las puntuaciones de los

riesgos psicosociales por medio de un cuestionario administrativo que mide las dimensiones de demanda, control y apoyo social. En esta secuencia encontramos que:

Resultados: La puntuación mediana para el apoyo social fue prácticamente igual a 5 en todas las empresas, observándose una mayor variabilidad en la demanda psicológica (entre 13 y 16) y en el control (entre 20 y 26). Al comparar respecto a variables sociolaborales, observamos valores similares en el caso del apoyo social, pero no respecto al control y la demanda, que mostraron una mayor variación por sexo (varones), edad (menores de 40 años) y ocupación (administrativos) (p.222).

Al continuar en esta secuencia, es pertinente verificar los múltiples contextos en donde se pueden llegar a presentar la siguiente problemática. En esta secuencia la investigación que se realizó en México, ya que su estudio fue realizado de forma descriptivo, analítico y correlacional En él participaron 203 médicos. y se utilizaron los cuestionarios de la Guía de identificación de Factores Psicosociales y la escala de Maslach Burnout inventory (MBi)” por esta razón, el objetivo fue analizar los factores de riesgos psicosociales que inciden en la salud de los médicos que laboran para una institución pública de salud en Guadalajara, México. Aranda, Pando, Salazar, Torres, Aldrete, (2012) de factores de riesgo psicosociales laborales incidentes en la salud de los médicos de familia en Guadalajara “Se obtuvieron prevalencias del 33,6% para los factores psicosociales y del 26,7% para el síndrome de “Burnout”, así como diversas asociaciones entre algunos de los factores psicosociales y dimensiones del síndrome con la enfermedad” (p.45).

En esta secuencia, se observa que en España se realiza una investigación por parte de Valencia, (2016)citando a Luceño en la investigación “Síndrome de quemarse por el trabajo

y su relación con los factores de riesgo psicosociales extralaborales en guardas de seguridad del sector portuario de la ciudad de Buenaventura 2016”

El cual tenía por objetivo estudiar la exposición a riesgos psicosociales de varias muestras de trabajadores; esta estuvo conformada por 168 participantes, pertenecientes a 6 contextos laborales: administrativos (14 personas), consultores (27), políticos (37), militares (29), periodistas (13) y policías (48). Los resultados evidenciaron que el personal militar y policial son los que se encuentran más expuestos a riesgos psicosociales, obteniendo puntuaciones altas y modernamente altas, esto debido a que su trabajo implica enfrentarse al peligro y la violencia. Así mismo, presentaron una percepción más adversa de riesgo psicosocial que las demás profesiones, como consecuencia de las condiciones propias de su trabajo ya que ponen en riesgos su seguridad física y psicológica (p.20).

Por otro lado, al investigar la Organización Internacional del Trabajo, se identifica en su página de noticias, una investigación realizada en Uruguay sobre de “Riesgos psicosociales: un reto en materia de seguridad y salud en el trabajo realizado”, explicando que según OIT, (2019)

Cada año alrededor de 2,78 millones de trabajadores en el mundo pierden la vida en accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, de los cuales, un 86,3% lo hace por causa de enfermedades de origen laboral. Además, cada año se producen 374 millones de lesiones y enfermedades no mortales relacionadas con el trabajo, muchas de las cuales provocan ausencias

prolongadas del trabajo, y también afectan a la productividad y la competitividad (Párr.1).

Adicionalmente, al hablar Colombia, se analizan e investigan cómo incide dichos factores psicosociales en el ámbito organizacional. Por este motivo, Calderón, Serna, Zuluaga (2013) en su artículo Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones, empleo la Batería de Riesgos Psicosociales, en una muestra de 148 jefes y 267 profesionales y técnicos, de 44 empresas localizadas en el Eje Cafetero donde se presentó los siguientes hallazgos:

Arrojando un resultado de alto índice de riesgo en las dimensiones de relaciones con colaboradores y en las relaciones sociales no se identificó diferencias significativas de riesgo por género y tipo de cargo, pero sí entre algunos tipos de edades. (p.409).

Así mismo, Chavarro & Marín (2020) menciona en la investigación Factores de Riesgo Psicosocial del Personal de una Empresa de Construcción, un estudio de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal, aplicando la batería de riesgos psicosociales a 32 sujetos de la empresa.

Se puede concluir de acuerdo a los resultados obtenidos de los dominios intralaborales en los cuales se presenta mayor riesgo se encuentran en el ítem de demandas del trabajo, dado que 15 de las 32 personas encuestadas, que equivalen al 47% están percibiendo que cuentan con información insuficiente de la forma en cómo deben realizar su trabajo, esto

puede darse, porque las jornadas de trabajo regularmente son insuficientes para cumplir sus funciones (p.12).

Otras de las investigaciones que se han realizado, es el tema de riesgo psicosociales en las Direcciones Territoriales realizada por Santos, Quiza, Vilobo, Hernandez, (2017) : con un estudio de corte transversal, aplicando la batería de riesgos psicosociales a 127 empleados, por esta razón indica que

En el grupo auxiliares y operativos las mayores proporciones de personas en riesgo bajo se encuentran en demandas de la jornada de trabajo (75%) y control y autonomía sobre el trabajo (84%) intralaboral (...) las condiciones extralaborales se perciben que las relaciones familiares son un factor protector que se encuentra en riesgo bajo para la gran mayoría de las personas (...) 78% para auxiliares y operativos), mientras que la situación económica del grupo familiar se ubica en el nivel de riesgo alto para más de la tercera parte de la población evaluada (40% respectivamente). Igual tendencia se encontró en las características de la vivienda y su entorno (39% en riesgo alto respectivamente) (pp. 7-8).

Además, Lopez (2012) en su trabajo de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en cargos operativos de una entidad financiera realiza un estudio de tipo exploratorio, aplicando la batería de riesgos psicosocial a 9 mujeres y 1 hombre para un total de 10 participantes, por esta razón,

Por último, según los resultados arrojados en la aplicación del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral forma B, obtenemos un

puntaje total, tal como lo muestra la Figura número 25, donde nos indica que, según la prueba realizada a 10 personas de cargos operativos en un Entidad Financiera, el 40% de los participantes presenta un factor de riesgo psicosocial medio, seguido por el 30% sin riesgo, un 20% bajo y 10% alto. (pp. 23-33).

Ahora bien, es valioso destacar la investigación de Bobadilla, Garzon, Charria, (2018) en la cual realiza su investigación de tipo descriptivo con un diseño transversal, aplicando la batería de riesgos psicosociales a 183 trabajadores, así mismo menciona que

Con relación a los riesgos intralaborales, se observa que los dominios donde se presenta mayor riesgo psicosocial son: demandas del trabajo y control sobre el trabajo. (...) En relación con los riesgos extralaborales, se observa que en cuatro condiciones como: tiempo fuera del trabajo, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda se encuentra en nivel alto (p.137-138).

Posteriormente, Uribe & Martínez, (2014) mencionan en su investigación “Factores psicosociales intralaborales en profesionales con personal a cargo en la ciudad de Bucaramanga” de tipo descriptivo y con un diseño transversal, la aplicación de la batería de riesgos psicosociales a 62 profesionales de la salud, explicando que

La investigación estuvo conformada por 62 profesionales de la salud con una media de edad de 31,16 años (DT= 8, 359), y en esta secuencia la

dimensión intralaboral, indica que el 76,06% de la muestra presenta nivel psicosocial muy alto, especialmente en demandas del trabajo (p.91).

En esta secuencia, al relacionar el cambio con los riesgos psicosociales, la investigación de García, Rubio, Bravo,(2007), habla sobre “Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario” ya que habla del tema de la seguridad y vigilancia dentro de una organización. De esta manera, en la siguiente investigación explican cómo se identificó la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio en el personal de seguridad de una organización del sector económico terciario de prestación de servicios. De esta manera, el estudio se realizó bajo un diseño transversal correlacional, aplicando los instrumentos de batería de riesgos psicosociales a 199 colaboradores, por esta razón” Se encontró una correlación de 0.605 y un índice de fiabilidad de 0.84 para resistencia al cambio y de 0.79 para riesgo psicosocial” (p.302)

Igualmente, al validar la investigación de Henao, Hernandez, Suarez, (2013) Se identifica que se visitaron 21 puestos de los cuales se eligieron 10 divididos en críticos (5) y no críticos (5) entre los meses de agosto y diciembre de 2012, por esta razón indica que

Después de analizado cada puesto de trabajo por medio del Análisis de Riesgos por oficio (AROS) (ver anexo), se pudo determinar que los Factores de Riesgo que más contribuyen al deterioro de la salud de la población trabajadora en la empresa Coordinar Seguridad y CIA Ltda son el Riesgo Psicosocial y el Riesgo Público, debido a las condiciones de la labor. También se pudo determinar que los riesgos biológico y ergonómico contribuyen al deterioro de la salud de los trabajadores, pero en una escala

menor con respecto a los anteriores, y en los cuales se deben revisar y mejorar los controles existentes por parte de la empresa para evitar que se conviertan en factores de riesgos muy representativos e influyentes sobre el deterioro de la salud de los trabajadores. (p.19)

Para finalizar, el Ensayo de Hernandez, (2019) permite analizar cómo se evidencia los factores de riesgos psicosociales en el sector de la seguridad y vigilancia privada al momento de prestar su servicio como empleado, de esta manera se explica que

El personal de vigilancia experimenta el cansancio y la poca motivación debido a las exigencias de la labor, es por ello que una de las estrategias a nivel individual es mostrarle al vigilante que puede tomar dos caminos: el primero consiste en recaer en malas actuaciones y actitudes, alimentando de forma negativa la actuación en su lugar de trabajo, desencadenando patologías propias del cansancio; mientras que en la segunda opción su conducta puede ir mas encaminada hacia la motivación intrínseca de fortalecer sus competencias y de esta manera comprender las necesidades de los clientes y de la empresa, es decir lograr ser más empático y proactivo, lo cual se traduce en un factor protector que genera una mayor productividad y permanencia en el puesto. Sumado a esto se deben fortalecer las redes de apoyo (jefe, supervisor y compañeros) y de esta forma conseguir la adaptación exitosa del trabajador con la empresa en beneficio de el mismo y del éxito organizacional (pp.26-27)

Marco legal Internacional:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1919) está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente.

Según la OIT, explica en su página que que

El objetivo de la OIT es responder a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas. La estructura de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos en sus deliberaciones, es una muestra del diálogo social en acción (par.2)

En esta secuencia, es pertinente hablar de La Organización Mundial de la Salud (OMS) está especializada en la promoción, prevención e intervención en la salud a nivel mundial. Según la OMS, (1998) “Los gobiernos tienen responsabilidad en la salud de sus pueblos, la cual sólo puede ser cumplida mediante la adopción de medidas sanitarias y sociales adecuadas” (p.2).

Marco Legal Nacional:

Al hablar de un marco legal Nacional, es importante resaltar del Decreto 614 de 1984: Por la cual se define como objeto de la Salud Ocupacional con el fin de prevenir y mitigar los riesgos. Según Decreto 614 de 1984 explican que

ARTÍCULO 1o. CONTENIDO. El presente Decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y privada de la Salud

Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo

En esta secuencia, también la Resolución 1016 de 1989: menciona que se establecen los lineamientos para la estructura de los P.S.O en las empresas y los subprogramas el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y El Ministerio de Salud, (1989) explican en el artículo primero de la Resolución 1016, “Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional de acuerdo con la presente Resolución” (p.1).

Por otro lado, también se menciona la Ley 100 de 1993, la cual está basada en un conjunto de normas y procedimientos que tiene como objetivo garantizar los derechos irrenunciables de las personas y comunidades. Según Ley 100, de (1993) indica que

La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad (p.8).

Adicionalmente, no se puede dejar de lado al Decreto 1032 de 1994, ya que en Art 42 menciona: por el cual se establecen las patologías causadas por el estrés en el trabajo, estados de ansiedad y depresión infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedades de colon irritable. Protocolizado por el ministerio de protección social en el 2004, actualizado en el 2014.

Posteriormente, La ley 1010 de 2006 menciona que Por medio de la Ley 1010, se adoptan medidas preventivas con el fin de corregir, sancionar y mitigar el acoso laboral. Por esta razón, Congreso de la república Colombiana, (2006) en la Ley 1010 de 2006 manifiestan que:

ARTÍCULO 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública (p.1).

En esta secuencia, la Resolución 2646 de 2008: Se encuentra encargada de la prevención e intervención de los riesgos psicosociales que se manifiestan en las organizaciones laborales. Por esta razón, Según Ministerio de la Protección Social, (2008) explica en la resolución 2426 de 2008 que el ministerio de protección dice

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgos psicosocial en el trabajo y para la

determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (p.1).

Aun así, la Resolución 652 de 2012 explica el por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas, tomando medidas preventivas para contra el acoso laboral y la protección de los trabajadores frente a los riesgos psicosociales. Según Ministerio de trabajo, explica en la Resolución 652 de 2012:

Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente resolución es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008 (p.1).

Adicionalmente, es fundamental hablar de Ley 1616 de 2013, ya que está encargada de la Promoción de salud mental y prevención de trastornos en el ámbito laboral. De esta manera, según Ministerio de Salud y Protección Social, (2013) en la ley 1616 explica que

ARTÍCULO 1o. OBJETO. El objeto de la presente ley es garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad

Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud (p.1).

Por otro lado, es pertinente hablar de las enfermedades que se pueden presentar en el puesto de trabajo y en esta secuencia, el Decreto 1477 de 2014: por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. Protocolo para la determinación de origen de las patologías derivadas del estrés 2014 versión actualizada. Según Ministerio de Trabajo, (2014) explica las enfermedades laborales en:

Artículo 1. Tabla de enfermedades laborales. El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, Para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales y, ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. La tabla de enfermedades laborales se establece en el anexo técnico que hace parte integral de este decreto (pp.1-2).

Aun así, al hablar de seguridad, la Resolución 1111 de 2017 en el siguiente artículo tiene como objetivo implementar los estándares de seguridad y salud en el trabajo en las empresas, personas y organizaciones señaladas en la presente resolución. Según el Ministerio del Trabajo, (2017) en la resolución 1111 manifiesta que

Artículo 1. Campo de aplicación y cobertura: La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato

civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y cooperativo, a las agremiaciones y asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, las empresas de temporales, estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares, quienes deben implementar los Estándares MSistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales(p.2).

También, la siguiente Resolución 0312 de 2019 se encuentra enfocada en los Estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo, que corresponden al grupo de normas y procedimientos obligatorios explica el Ministerio de trabajo, (2019).

Artículo 1|. Objeto: La presente resolución tiene por objeto establecer los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST para personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este acto administrativo.

Los presentes estándares mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleados y contratantes, mediante los cuales establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y suficiencia

patrimonial y financiera indispensable para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el sistema de Gestión SST (p.4).

Para finalizar, es necesario resaltar la Resolución 2404 de 2019: ya que adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. Según, Ministerio del Trabajo, (2019)“Artículo 1, explican que “La presente resolución tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgos psicosociales, los siguientes instrumentos de evaluación y guía de intervención (p.3).

Referentes Teóricos

Trabajo

Al hablar de trabajo, cabe preguntarse desde qué momento se viene presentando el siguiente dinamismo dentro de una cultura. Para ser exactos, no se tiene una fecha en específica en la cual el sujeto de inicios en el ámbito laboral. Por esta razón, Méda, (2007) explica

Las sociedades no fundadas sobre el trabajo No se tratan aquí de sostener que el trabajo no hubiera existido en un momento y luego hubiera aparecido repentinamente, sino más bien que, si los hombres debieron siempre confrontarse a la naturaleza para sobrevivir y transformar sus condiciones de

vida, esas actividades no pertenecían a una sola categoría y no estaban en el fundamento del orden social. (p.18)

En esta secuencia, se pudo identificar que anteriormente se entendía como “Trabajo” un modelo para transformar la vida del sujeto. Aun así, actualmente el trabajo, hace referencia como uno de los medios por el cual el individuo ha utilizado para ordenar y subsistir dentro de una sociedad. Por esta razón, según Méda, (2007) menciona que el trabajo es

El trabajo es el fundamento del orden social y determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad. Es el principal medio de subsistencia y ocupa una parte esencial de la vida de los individuos. Trabajar es una norma, un “hecho social total” (p.17).

También, Creus, (2011) da una definición concreta, diciendo que

El trabajo es la actividad que realiza el hombre transformando la naturaleza para su beneficio, buscando satisfacer distintas necesidades humanas: la subsistencia, la mejora de la calidad de vida, la posición del individuo dentro de la sociedad, la satisfacción personal, la producción de bienes y servicios, etc (p.3).

Gestión Humana

Al hablar de las organizaciones, es fundamental mencionar que dichas entidades cuentan con diferentes áreas las cuales buscan un orden en específico que estén en pro de garantizar un buen servicio y clima organizacional. Por esta razón, es adecuado traer a colación las áreas de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo.

En primer lugar, Gestión Humana se encuentra encargada de administrar los procedimientos humanos que van en pro de dirigir al personal de una organización. Según Chiavenato, (2009) habla del siguiente proceso.

Los RH como función o departamento. En este caso RH se refiere a la unidad operativa que funciona como un área del staff; es decir, como elemento que presta servicios en el terreno del reclutamiento, la selección, la formación, la remuneración, la comunicación, la higiene y la seguridad en el trabajo, las prestaciones, etcétera (p.2).

En esta secuencia, es adecuado de los roles en específicos con los cuales cuenta el área de Gestión del Talento Humano dentro de una organización o Administración en Recursos Humanos. Según Chiavenato, (2009) dice que La Administración de Recursos Humanos, se refiere a las prácticas y políticas para administrar el trabajo de un grupo de personas, analiza, describe y diseña los tipos de cargos, recluta y selecciona al personal, contrata al personal, orienta y realiza el proceso inductivo del nuevo personal, administra los cargos y tipos de salarios, se encarga de las remuneraciones y beneficios de bienestar y calidad, trabaja en la evaluación de desempeño de los empleados , se comunica y capacita el personal en el proceso formativo, se integra y cuida a sus empleadores por medio de seguridad y salud en el trabajo y finalmente trabaja con todas las áreas de la empresa y sus relaciones sindicalistas (p.7).

Psicólogo Organizacional

No se puede dejar de lado en el ámbito de Gestión Humana “Recursos Humanos” el rol en específico que desempeña el psicólogo dentro de las organizaciones de trabajo, debido a que según Rucci, (2008) citado en. Aamodt, (2010) dice que:

La psicología industrial/organizacional (I/O) es una rama de la psicología que aplica los principios de ésta en el lugar de trabajo. Su propósito es aumentar la dignidad y el desempeño de los seres humanos, así como de las organizaciones para las que trabajan al avanzar en la ciencia y conocimiento del comportamiento humano (p.2).

Posteriormente, es pertinente hablar de la influencia que tienen los psicólogos en el sector de la salud, ya que según Gutiérrez & Vilorio, (2014) menciona que cumplen una misión en específico en el área del talento humano. Aun así, se menciona que

Los psicólogos industriales en conjunto con los profesionales de la salud ocupacional, van detectando entonces la presencia de riesgos psicosociales y sus efectos en la salud física y mental de los trabajadores en Colombia. Encontrándose en los resultados de la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo de 2007, en el segundo lugar según los trabajadores encuestados la exposición a factores psicosociales en los lugares de trabajo y entre el 20 al 30% manifestaron sentir estrés ocupacional (1). Mientras que, en la Segunda Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, ocupó el primer lugar la exposición a los riesgos psicosociales y se reportó incremento del 43% entre 2009 y 2012 del

reconocimiento de eventos derivados de dichos riesgos manifestados principalmente como ansiedad y depresión (2) (pp.5-6).

Seguridad y Salud en el Trabajo

Posteriormente a la cita anterior, se puede ver dentro del área de Gestión Humana, el psicólogo tiene gran relevancia en cuanto al bienestar y desempeño que tiene cada uno de los empleados dentro de la organización, pero, aun así; también es pertinente recalcar el área de seguridad y salud en el trabajo, ya que es un proceso por el cual se encarga de prevenir y mitigar los factores de riesgos en el puesto de trabajo. Según Creus, (2011)

Un factor de riesgo (tabla 1.1) es todo elemento (físico, químico, ambiental) presente en las condiciones de trabajo que por sí mismo, o en combinación, puede producir alteraciones negativas en la salud de los trabajadores, por lo que puede dar lugar a accidentes o a enfermedades profesionales (p.4)

Tabla 1.

Factor de riesgo

TABLA 1.1 Factores de riesgo

Grupo	Condición de trabajo	Ejemplos de factores de riesgo
1	Entorno físico del trabajo	Ruido, vibraciones, iluminación, condiciones climáticas del puesto de trabajo, radiaciones, espacio disponible y de disposición adecuada
2	Contaminantes químicos y biológicos	Materias inertes presentes en el aire en forma de vapores, nieblas, aerosoles, humos, polvos
3	Carga de trabajo	Esfuerzos, manipulación de cargas, posturas de trabajo, niveles de atención, etc.
4	Organización del trabajo	Jornada de trabajo, ritmo, automatización, comunicación, estilo de mando y participación, estado social, identificación con la tarea, iniciativa, estabilidad
5	Condiciones de seguridad	Máquinas, herramientas, espacio de trabajo, manipulación y transporte, equipos eléctricos, incendios

Por esta razón, cabe mencionar que anteriormente el concepto que se entiende como Seguridad y salud en el Trabajo era conocido como Salud Ocupacional, aun así, es necesario clarificar los conceptos claves que tiene el área en específica de SST, ya que según Ministerio de Educación Nacional, (2019), especifican como:

La Seguridad y Salud en el Trabajo es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades generadas por causa o con ocasión del trabajo; de la protección y promoción de la salud mediante el autocuidado y la adopción de hábitos laborales seguros.

Su objeto consiste en implementar las acciones necesarias para contribuir al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo, la preservación de la salud física y mental en los espacios laborales, así como la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, psicolaboral y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (p.1).

Así mismo, al seguir hablando de Seguridad y Salud en el Trabajo o Salud Ocupacional como se llamaba anteriormente, es necesario verificar la relevancia que tiene la salud dentro del contexto laboral. Ya que Según Charria O et al., (2011) menciona que “La salud laboral es tema de preocupación en las empresas y se ha desarrollado una mayor conciencia en torno a la prevención de riesgos en el trabajo a través de la reglamentación en salud ocupacional en la mayoría de países “(p.381).

En esta línea, se logra enfatizar en el contexto de los riesgos laborales, ya que; para hablar de ellos es importante resaltar que, según Montalvo, (1985) “los riesgos laborales son el conjunto de factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales

que actúan sobre el individuo; la interrelación y los efectos que producen esos factores dan lugar a la enfermedad ocupacional” (p.25). Adicionalmente, no se puede dejar a un lado su clasificación, ya que los tipos de riesgos están divididos en 6 tipos de riesgos. Continuando con el postulado de Montalvo, (1985) afirma que son en riesgos del ambiente o microclima de trabajo, Riesgos Contaminantes, Factores de inseguridad, Sobre carga muscular, Sobre carga mental y otros tipos de riesgos que son comunes en la colectividad (p.25).

Factores de Riesgos Psicosociales

Al seguir en esta dinámica del área de seguridad y salud en el trabajo, se explica que se encuentran encargados de prevenir y mitigar los riesgos que se pueden presentar en los puestos de trabajo, aun así, al hablar de tipos de riesgos es pertinente hacer énfasis en los riesgos psicosociales que se pueden presentar en una compañía. Hernández, (2015) explica que

Condiciones organizacionales (Mintzberg, 1993), son condiciones psicosociales de trabajo que como tales pueden ser positivas o negativas (Kalimo, 1988). Su número es muy amplio y su clasificación y organización depende del enfoque que se elija. Cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. (p.16).

Posteriormente, al definir que son los factores de riesgos psicosociales, es pertinente identificar la incidencia que tienen en el ámbito laboral. Por esta razón, se habla también de la batería de riesgos psicosociales, ya que se encuentra clasificado con una serie de ítems los cuales hacen referencia a las condiciones como empresa organizacional y a su vez, la Ministerio del Trabajo, (2019) explica el alcance y finalidades de la batería, ya que:

La Guía General contempla acciones de intervención y control frente a cada uno de los dominios y dimensiones contemplados en la Batería de Instrumentos de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y sus efectos, al igual que guías específicas de actuación frente al “burn out” o síndrome de agotamiento laboral, acoso laboral, manejo en situaciones de duelo, estrés postraumático, estrés agudo y depresión, y guías por actividades económicas prioritarias, las cuales establecen estrategias de intervención de factores psicosociales para los sectores económicos de Administración Pública, Defensa, Educación, Financiero, Servicios de Salud y Servicios Sociales y Transporte. (...)

El alcance de la Guía Técnica y los protocolos es proveer recomendaciones para el desarrollo de acciones y estrategias para la intervención de los factores psicosociales, siendo un referente mínimo para los empleadores o contratantes. Los empleadores y contratantes podrán desarrollar acciones y estrategias adicionales para la intervención tanto de los factores de riesgo como de los efectos, incluyendo medidas de intervención tanto en la fuente como en los trabajadores (pp. 6-7).

En esta secuencia, es adecuado hablar de tres dimensiones de la cuales abarca la batería de riesgos psicosociales. En esta secuencia, se hablará de 3 dimensiones que se encargan de identificar los riesgos presentes dentro de la organización. Según Ministerio de la Protección Social, (2010) habla desde la dimensión intralaboral que

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda control apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. (p.20).

Tabla 2.

Constructo Intralaboral de batería de riesgos psicosociales

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Posteriormente, cabe mencionar también la categoría extralaboral que hace parte de la batería de riesgos psicosociales, ya que se encuentra encargada de analizar y medir los aspectos externos que se presentan fuera del trabajo de cada individuo. De esta manera, según Ministerio de la Protección Social, (2010) mencionan que

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan en la siguiente Tabla. (26.)

Tabla 3.

Constructo Extralaboral de batería de riesgos psicosociales

Dimensiones extralaborales.	
CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Consecuentemente, al seguir hablando de los ámbitos organizacionales, es fundamental identificar la evolución que se ha generado en la actualidad y es idóneo hablar de la investigación de Garrido et al., (2011), ya que manifiesta en su artículo la evolución de los riesgos psicosociales en el contexto organizacional.

Los factores de riesgos psicosociales han evolucionado de acuerdo con los aspectos cambiantes del mundo actual, liderados claramente por la globalización. Ésta ha incursionado en el accionar de la economía y el trabajo, y en consecuencia, la realidad actual está acompañada de adelantos tecnológicos y concepciones mercantilistas donde las personas deben buscar nuevas formas de adaptación para las diferentes ventajas y desventajas que implican estos cambios (Blanch & Cantera, 2007; Peiró,2004). (...)

Teniendo en cuenta lo anterior, actualmente la sociedad y las organizaciones se están percatando cada vez más de lo fundamental que es realizar trabajos que hagan posible y potencien la calidad de vida laboral de sus trabajadores,

y en los que las personas se sientan satisfechas, representando para ellas una oportunidad mayor de desarrollo (p. 28)

Diseño Metodológico

Enfoque de investigación

La investigación de los factores de riesgos psicosociales, se trabajará por medio del enfoque cuantitativo, ya que Auguste Comte (1798 – 1857) y Emile Durkheim (1858 – 1917) citado en Vega, Avila, Vega, Camacho, Becerril, Leo, (2014) explican.

Ellos proponían que el estudio sobre los fenómenos sociales requería de ser científico, es decir, susceptible de ser adquirido a través de la aplicación del método científico y sostenían que todos los fenómenos se podían medir, a esta corriente se le llamó Positivismo, la piedra angular de la ciencia según el positivismo es el dato (observable, positivo) (p.524)

Adicionalmente, es pertinente mencionar que el siguiente enfoque cuenta con unas características con las cuales se centra el método cuantitativo. Según Vega et al., (2014) manifiesta los siguientes estudios cuentan con:

Recolección y análisis de datos, confía en una medición numérica y estadístico para establecer exactitud, se fundamenta de un esquema deductivo y lógico, elige ideas que transforma en preguntas de investigación, de su pregunta de investigación hizo se derivan hipótesis, mide variables en

diferentes contextos, analiza las mediciones por métodos estadísticos y establece conclusiones por medio de las hipótesis, las hipótesis son sometidas a pruebas (p.525).

Tipo

La investigación sobre los factores de riesgo psicosociales se trabajará desde un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo transversal ya que, al momento de realizar el proceso investigativo, se busca analizar y describir dicho fenómeno que se presenta dentro de la organización. De esta manera, la siguiente investigación, según Salinas, (2012) dice que:

Investigación descriptiva es aquella que se refiere a la descripción de algún objeto, sujeto, fenómeno, etc. (..) es decir, que en este tipo de investigación se parte del supuesto que la descripción que se va a realizar no ha sido hecha anteriormente (...) Sin embargo, se acepta como perfectamente válida y original, la descripción de alguna variación o modificación de algo ya descrito. (p.18)

En esta secuencia, al mencionar el método descriptivo, según Cazau, (2006) explica que su objetivo central es:

Constituyen una "mera descripción de algunos fenómenos" (...) Su objetivo central es "esencialmente la medición precisa de una o más variables dependientes, en alguna población definida o en una muestra de dicha población" (Hyman, 1955:102). "La conceptualización eficaz del fenómeno

a estudiar constituye el problema teórico fundamental que se plantea al analista de una encuesta descriptiva" (p.27)

Población

Al entrar a enfatizar en la población con la cual se va a trabajar, son los empleados de una empresa de Seguridad y Vigilancia privada con sede en la ciudad de Medellín que cuenta con más de 2.600 empleados activos a fecha de hoy.

Muestra

Con la ayuda de la líder especialista en seguridad y salud en el trabajo de la empresa, se identifica la necesidad especial de evaluar los factores de riesgos psicosociales a 168 empleados que laboran en puestos de trabajo operativos y servicios generales de infraestructura civil. De esta manera, las características de los encuestados equivalen a 149 sujetos masculinos y 19 femeninas, un estado civil de 29 individuos casados, 47 solteros, 87 en unión libre, 4 divorciados y 1 viudo.

Así mismo, cabe mencionar que el nivel de escolaridad en el que se encuentran los participantes que son 3 en primaria incompleta, 9 en bachillerato incompleto, 126 en bachillerato completo, 5 técnicos y/o tecnólogos incompletos, 23 técnicos y/o tecnólogos completos, 1 profesional incompleto y 1 profesional completo. De acorde al tipo de escolaridad, es donde se define los cargos a ejercer de cada 1 de los encuestados que son 161 guardas de seguridad, 5 operadores de medios tecnológicos, un auxiliar administrativo y un asistente de gestión humana. (Tabla 4)

Tabla 4.

Características de la muestra

		<i>F</i>	<i>%</i>			<i>F</i>	<i>%</i>
<i>Genero</i>	Masculino	149	88,7	<i>Nivel de estudio</i>	Primaria Completa	3	1,8
	Femenino	19	11,3		Bachillerato Incompleto	9	5,4
	Total	168	100,0		Bachillerato Completo	126	75,0
<i>Edad</i>		<i>F</i>	<i>%</i>		Técnico/ Tecnológico Incompleto	5	3,0
	Entre 18 y 25 años	26	15,5		Técnico/ Tecnológico Completo	23	13,7
	Entre 26 y 35 años	72	42,9		Profesional Incompleto	1	,6
	Entre 36 y 45 años	39	23,2		Profesional Completo	1	,6
	Mayores a 46 años	31	18,5		Total	168	100,0
Total	168	100,0			<i>F</i>	<i>%</i>	
<i>Estado civil</i>		<i>F</i>	<i>%</i>		Guarda de seguridad	161	95,8
	Soltero	47	28,0		Operador de medios tecnológicos	5	3,0
	Casado	29	17,3		Auxiliar administrativo	1	,6
	Unión Libre	87	51,8		Asistente de Gestión Humana	1	,6
	Divorciado	4	2,4	Total	168	100,0	
	Viudo	1	,6				
Total	168	100,0					
				<i>Ocupación</i>			

Por otro lado, también se evidencia que el lugar de trabajo en el que se encuentran los encuestados son en Anserma, Armenia, Bolivia, Boquerón, Cajamarca, Calarcá, Cali, El Cairo, Florencia, Ipiales, Irra, Jamundi, La Tesalia, La Virginia, Manizales, Melgar, Neira, Neiva, Pitalito, Puerto Tejada, Rio Sucio, San Agustín, Supia, Viterbo Yopal y Yumbo son las ciudades o municipios donde se encuentran presentando servicio cada uno de los colaboradores.

Tabla 5.

Lugar de trabajo

<i>Ciudad / Municipio</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>Departamento</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
Anserma	1	0,6%	Caldas	22	13,1%
Armenia	5	3,0%	Caquetá	11	6,5%
Bolivia	3	1,8%	Casanare	3	1,8%
Boquerón	1	0,6%	Cauca	3	1,8%
Cajamarca	6	3,6%	Huila	6	3,6%
Calarcá	13	7,7%	Nariño	9	5,4%
Cali	70	41,7%	Quindío	18	10,7%
El Cairo	1	0,6%	Risaralda	4	2,4%
Florencia	11	6,5%	Tolima	18	10,7%
Ipiales	9	5,4%	Valle del Cauca	74	44,0%
Irra	2	1,2%	Total	168	100,0%
Jamundí	2	1,2%			

La Tesalia	1	0,6%
La Virginia	2	1,2%
Manizales	7	4,2%
Melgar	11	6,5%
Neira	2	1,2%
Neiva	3	1,8%
Pitalito	2	1,2%
Puerto Tejada	3	1,8%
Riosucio	1	0,6%
San Agustín	1	0,6%
Supía	3	1,8%
Viterbo	3	1,8%
Yopal	3	1,8%
Yumbo	2	1,2%
Total	168	100,0%

Igualmente, se observa también el estrato socioeconómico de cada colaboradores se encuentran en un estrato socioeconómico desde Estrato 1, Estrato 2 , Estrato 3, Estrato 5, Estrato 6, viven en Finca o no tienen conocimiento.

Así mismo, también se encuentra la antigüedad que lleva en la empresa laborando como también el tipo de contrato con el que se encuentra vinculado a la empresa

Tabla 6.*Características de la muestra*

		<i>F</i>	<i>%</i>			<i>F</i>	<i>%</i>
<i>Estrato Socioeconómico</i>	Estrato 1	57	33,9	Antigüedad	1 a 2 años	107	63,7
	Estrato 2	72	42,9		3 a 5 años	44	26,2
	Estrato 3	28	16,7		6 a 10 años	12	7,1
	Estrato 5	1	,6		11 o más años	5	3,0
	Estrato 6	1	,6		Total	168	100,0
	Finca	2	1,2			<i>F</i>	<i>%</i>
	No sé	7	4,2		Temporal menos de 1 año	12	7,1
<i>Horas laboradas</i>	Total	168	100,0	Tipo de contrato	Temporal 1 año o más	84	50,0
		<i>F</i>	<i>%</i>		Término Indefinido	70	41,7
	8 horas	16	9,5		No sé	2	1,2
	12 horas	148	88,1		Total	168	100,0
	13 horas	2	1,2				
	14 horas	2	1,2				
	Total	168	100,0				

Criterios de inclusión y exclusión

En la siguiente investigación, se busca trabajar con la población de la empresa de Seguridad y Vigilancia privada con el personal que se encuentre vinculado en ella y que esté participando en las obras civiles y cuyos cargos sean del nivel jerárquico operativo, ayudante y servicios generales.

A este personal se les aplicó el cuestionario de riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales, la empresa autoriza la aplicación a todos sus empleados que cumplan con el

criterio mencionado y la empresa les comunica la elección de su participación o no a la prueba.

Por otro lado, se debe tener presente que quien no se encuentre vinculado en la compañía de seguridad y vigilancia privada, desempeñe otro tipo de cargo o no firme el consentimiento informado, no se tendrá en cuenta para aplicar los cuestionarios mencionados

Tipo de muestra

El tipo de la muestra que hizo parte de esta investigación es una muestra no probabilística dado que es “un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación” Hernández, Fernandez, Baptista, (2014) (p.173).

Técnica de muestreo

Dado que la muestra es no probabilística se elige está con una técnica por conveniencia, donde se selecciona por la facilidad de la recolección de información. Según Casal & Mateu, (2003)

Consiste en la elección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo. En este tipo de muestreos la “representatividad” la determina el investigador de modo subjetivo, siendo este el mayor inconveniente del método ya que no podemos cuantificar la representatividad de la muestra (p.5)

VARIABLES EN LA INVESTIGACIÓN

Para la definición de las variables objeto del estudio, se tuvieron en cuenta aquellos factores psicosociales intralaborales y extralaborales que son medidos por los cuestionarios de la Batería de factores de riesgos psicosociales del Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana & Profesionales (2010). Dichas variables se formulan en el marco del cumplimiento del objetivo general de la investigación (Tabla 7).

Tabla 7.

Descripción de variables e instrumento

Instrumento	VARIABLES	Tipos de variables	Estadística descriptiva
Cuestionario Factores Intralaborales y Cuestionario Factores Extralaborales (Mintrabajo, 2010)	Dominio/ Dimensiones	Cuantitativa	Frecuencia, porcentaje, media, desviación típica
	Variable	Tipo de variable	
Muestra	Género, Edad, Estrato socio-Económico, Nivel de estudio Estado civil, Ocupación, Lugar de trabajo, Antigüedad	Cualitativas/ cuantitativas	Frecuencia, porcentaje

Horas laboradas,
Tipo de contrato

Instrumento

De acuerdo con los postulados anteriores, la siguiente investigación cuenta con una recolección de datos por medio de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales. Según Ministerio de la Protección Social, (2010) especifica que “Estas herramientas permitirán cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control” (p.11).

Por esta razón, es que dicha batería está diseñada en diferentes dimensiones que pueden influir en la salud o desempeño de las personas. Según la resolución 2646 citado en Ministerio de la Protección Social, (2010), especifica que

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

En esta secuencia cabe aclarar que la Batería de Riesgos Psicosociales cuenta con dos versiones o formas para realizar su aplicación, su forma A y forma B. Consecuentemente, cabe aclarar que se pretende trabajar por medio de la forma B, ya que según Ministerio de la Protección Social, (2010) indica que la forma B “ son fácilmente comprendidos por

trabajadores con niveles básicos de escolaridad (...) como puede ser el caso de personas que ocupan cargos de auxiliar o de operario” (p.52).

Posteriormente, cabe resaltar que se pretende trabajar con 2 de los siguientes cuestionarios que avala el Ministerio de la Protección Social, (2010) que son Cuestionarios de Factores de Riesgos Intraborales: Cuenta con cuatro dominios de los cuales se despliegan diferentes dimensiones del cuestionario. De esta manera, al hablar de los tipos de dominios desde las demandas del trabajo son, demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de la jornada de trabajo, consistencia del rol y la Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.

Por otro lado, al hablar del siguiente dominio de control, contiene dimensiones de control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad del rol y capacitación. Aun así, al mencionar el siguiente dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, sus dimensiones se dividen en características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño y las relaciones con los colaboradores (Subordinarios). Para finalizar, desde el dominio de recompensas se caracteriza su dimensión en el reconocimiento y compensación, y recompensa derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza. (Tabla 8)

Tabla 8.

Constructo intralaboral de Batería de Riesgo psicosocial

Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales.

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

En otro lugar, al hablar de las dimensiones extralaborales su dominio está relacionado con la dimensión de tiempos fuera de trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situaciones económicas del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda – trabajo- vivienda (Tabla 9).

Tabla 9.

Constructo Extralaboral de Batería de Riesgos Psicosocial

Tabla 3. Dimensiones extralaborales.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Adicionalmente, es primordial enfatizar en el método de calificación que utiliza la batería de riesgos psicosociales en cada uno de los ítems del cuestionario y es desde allí que permite calcular los puntajes brutos de las dimensiones presentadas. Según Ministerio de la Protección Social, (2010) indica que

Puntajes brutos de las dimensiones Se obtienen sumando las calificaciones obtenidas en los ítems que las conforman. De esta manera resulta indispensable conocer cuáles son los ítems que componen cada dimensión para cada forma del cuestionario.

Puntajes brutos de los dominios: El puntaje bruto de cada dominio se calcula sumando los puntajes brutos de las dimensiones que lo integran. Si no es posible obtener el puntaje bruto de una dimensión, por haber ítems sin

respuesta, no se podrá calcular el puntaje bruto del dominio al cual pertenece.

Puntaje bruto total general: El puntaje bruto total general del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A o B), se obtiene calculando la sumatoria de los puntajes brutos obtenidos para cada uno de los dominios. En caso de que no sea posible calcular el puntaje bruto de un dominio por ausencia de respuestas, tampoco se podrá obtener el puntaje bruto total general del cuestionario.

Puntaje bruto total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial: En caso de que a un mismo trabajador se apliquen los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral será posible calcular un puntaje bruto total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, el cual se obtiene de la sumatoria de los puntajes brutos totales de los dos cuestionarios aplicados. (p.77-79).

Así mismo, de acuerdo de los resultados brutos que se presentan en el cuestionario, es donde permite identificar el tipo de riesgo como sin riesgo, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto o en su defecto riesgo muy alto en el que puede encontrarse la población encuestada (Tabla 10).

Tabla 10.*Baremos dimensiones de la forma B de Batería de Riesgo Psicosocial*

Tabla 30. Baremos para las dimensiones de la forma B.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 13,5	13,6 - 25,0	25,1 - 38,5	38,6 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 14,6	14,7 - 27,1	27,2 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 5,0	5,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 50,0	50,1 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 15,0	15,1 - 30,0	30,1 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 56,3	56,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 66,7	66,8 - 75,0	75,1 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 47,9	48,0 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 19,4	19,5 - 27,8	27,9 - 38,9	39,0 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 50,0	50,1 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 31,3	31,4 - 50,0	50,1 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 50,0	50,1 - 65,0	65,1 - 75,0	75,1 - 85,0	85,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 45,8	45,9 - 58,3	58,4 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 12,5	12,6 - 18,8	18,9 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Según lo explicado por Ministerio de la Protección Social, (2010) la comparación de los puntos transformados en tablas de baremos, habla que “El paso siguiente consiste en comparar los puntajes transformados con las tablas de baremos, que indicarán el nivel de riesgo que representan las puntuaciones transformadas de las dimensiones, de los dominios y del puntaje total.” (p.84) (Tabla 11.)

Tabla 11.

Baremos para el dominio forma B de Batería de riesgos psicosociales

Tabla 32. Baremos para los dominios de la forma B.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 17,5	17,6 - 26,7	26,8 - 38,3	38,4 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 19,4	19,5 - 26,4	26,5 - 34,7	34,8 - 43,1	43,2 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 26,9	27,0 - 33,3	33,4 - 37,8	37,9 - 44,2	44,3 - 100
Recompensas	0,0 - 2,5	2,6 - 10,0	10,1 - 17,5	17,6 - 27,5	27,6 - 100

Análisis de Datos

La recolección se trabajará por medio del aplicativo Excel con el cual permite analizar y tabular la información obtenida de los cuestionarios avalado por el ministerio de protección social. En esta secuencia, es pertinente determinar cuáles son los factores o niveles que se van a interpretar el siguiente cuestionario, ya que según Ministerio de la Protección Social, (2010)

Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las condiciones y dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las condiciones y dimensiones que se encuentren en esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción e intervención, a fin de mantenerlas en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las condiciones y dimensiones que se encuentren en esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto, y por tanto las condiciones y dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las condiciones y dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica

Consideraciones éticas

En la presente investigación se da inicio a partir de la ley 1090 del 2006 la cual reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología y dicta el código deontológico de

psicólogos en Colombia. Dicha ley, menciona en su artículo 1 que estará alineado a la participación de sujetos y por ende deberán de tomar su rol profesional actuando con prudencia y responsabilidad al momento de las consecuencias de sus actos, asegurando su servicio de forma adecuada (Ley 1090,2006)

Adicionalmente, no puede dejarse de lado que en su artículo 5 se llevará a cabo el cumplimiento con los criterios de confidencialidad con base a los resultados obtenidos de cada uno de los participantes. Se trabajará con cada individuo solo con su consentimiento informado, ya sea firmado por él o por su representante legal (Ley 1090,2006).

Finalmente, el psicólogo tomará una postura ética y moral, esforzándose en mantener la seguridad del instrumento que utilicé, respetando el derecho de los usuarios por conocer los resultados, interpretaciones o conclusiones (Ley 1090,2006).

En otro lugar, también se trae a colación la Resolución 2646, la cual habla el ministerio de protección social sobre la identificación, evaluación y prevención de los factores de riesgos psicosociales en la empresa. De esta manera, en su artículo 1 menciona su objetivo central basado en analizar y determinar las posibles patologías generadas por el estrés laboral (Resolución 2646, 2008).

Para concluir, la resolución 2646 de 2008 se apoya Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana & Profesionales., (2010), ya que el siguiente instrumento, permite evaluar las condiciones o factores de riesgos psicosociales en las empresas por medio de los cuestionarios intralaborales, extralaborales y su ficha de datos generales.

Resultados

Los resultados obtenidos por medio de los cuestionarios de factores de riesgo intralaboral y el cuestionario de riesgos extralaborales que hace parte de la batería de riesgos psicosociales, permite analizar diferentes dominios en los cuales se encuentran categorizados Sin riesgo o riesgo despreciable, Riesgo bajo, Riesgo medio, Riesgo alto y Riesgo muy alto desde el ámbito intralaboral como extralaboral.

Para iniciar, nuestro primer objetivo se basa en identificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales, en necesario nuevamente mencionar para una mejor comprensión de los resultados que estos factores según el instrumento utilizado se agrupa en cuatro dominios (Demandas del trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa). A su vez cada dominio incluye una serie de dimensiones.

Con esta información clara, se presentarán los resultados en el primer dominio el cual corresponde a demanda de trabajo que a su vez agrupa en 8 dimensiones las cuales solo se trabajaron 6 las cuales son: Demandas cuantitativas; Demandas de carga mental; Demandas emocionales; Demandas ambientales y de esfuerzo físico; Demandas de la jornada de trabajo e Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.

Se observa en los resultados de la dimensión de demandas cuantitativas que la mayoría de la muestra 113 personas se ubicaron en la categoría sin riesgo alcanzando un porcentaje de 67,3% resultados que están dentro de la media la cual fue 1,4 y una desviación de 0.8 (Tabla 12)

Tabla 12.*Resultados dimensión demandas cuantitativas*

Demandas cuantitativas			
		F	%
	Sin riesgo	113	67,3
	Bajo	42	25,0
	Medio	7	4,2
	Alto	4	2,4
	Muy alto	2	1,2
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo
1,4	0,8	2	113

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

En la dimensión demandas de carga mental, se observa resultados preponderantes de 62 individuos esto equivale a un porcentaje de 36,9% en la categoría de bajo, seguido de 37 trabajadores en la categoría sin riesgo representando el 22,0% resultados que se ubican dentro de la media, la cual es equivalente a 2,5 y una desviación de 1,4 (Tabla 13).

Tabla 13.*Resultados demandas de carga mental*

Demandas de carga mental				
		F	% Promedio	
	Sin riesgo	37	22,0	
	Bajo	62	36,9	
	Medio	27	16,1	
	Alto	21	12,5	
	Muy alto	21	12,5	
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo	
2,5	1,3	21	62	

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

Se continua con la dimensión demandas emocionales, en donde es relevante que la mayoría de la muestra encuestada es decir 56 individuos se ubicaron en un nivel de riesgo medio equivalente a 33,3%, seguido del nivel muy alto con un porcentaje de 21,4%, teniendo en cuenta que este último porcentaje se halla por encima de la media que equivale a 3,2 y la desviación típica de 1,2 (Tabla 14)

Tabla 14.*Resultados demandas emocionales*

Demandas emocionales			
		Frecuencia	Porcentaje
	Sin riesgo	30	17,9
	Bajo	25	14,9
	Medio	56	33,3
	Alto	21	12,5
	Muy alto	36	21,4
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo
3,0	1,4	21	56

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

Continuando con el siguiente dominio de demandas ambientales, se observa que la mayoría de los encuestados “62” se encuentran ubicados en la categoría de sin riesgo con un porcentaje de 36,9%, seguidos de riesgo bajo el cual se encuentran 33 sujetos con un porcentaje de 19,6%, teniendo presente que el total de encuestados se encuentra por encima de la media, lo cual equivale al 2,5%. (Tabla 15)

Tabla 15.*Resultados de demandas ambientales y de esfuerzo físico*

Demandas ambientales y de esfuerzo físico		
	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo	62	36,9
Bajo	33	19,6

	Medio	31	18,5
	Alto	16	9,5
	Muy alto	26	15,5
Media	Desviación T	mínimo	máximo
2,5	1,5	16	62

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

De acuerdo con la dimensión de la jornada de trabajo, es pertinente mencionar que en la categoría de riesgo alto se encuentran 61 participantes lo cual equivale a un 36,3%, seguido de 41 encuestados representando el 24,4% que estuvieron en la categoría media, mencionando que se encuentra dentro de la media 3,5 (Tabla 16)

Tabla 16.

Resultados de demandas de la jornada de trabajo

Demandas de la jornada de trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje
	Sin riesgo	11	6,5
	Bajo	20	11,9
	Medio	41	24,4
	Alto	61	36,3
	Muy alto	35	20,8
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo

3,5

1,1

11

61

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

Para finalizar este dominio de demandas del trabajo, se encuentra la dimensión influencias del trabajo sobre el entorno extralaboral, se presentó una frecuencia de 58 sujetos con un porcentaje de 34,5% en la categoría sin riesgos; seguido de riesgo bajo con una frecuencia de 48 encuestados y un porcentaje de 28,6%. De esta manera, se observa que la mayoría de los sujetos se encuentra dentro de la media la cual equivale a 2,3 y con una desviación de 1,2 (Tabla 17).

Tabla 17.

Resultados de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral			
		F	%
	Sin riesgo	58	34,5
	Bajo	48	28,6
	Medio	21	12,5
	Alto	36	21,4
	Muy alto	5	3,0
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo
2,3	1,2	5	58

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

Para continuar con la secuencia del primer objetivo plasmado, es pertinente presentar el segundo dominio dentro de los factores intralaboral evaluados, el cual corresponde al control sobre el trabajo; a su vez se agrupa en 5 dimensiones las cuales son: Control y autonomía sobre el trabajo; Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas; Participación y manejo del cambio; Claridad de rol y por último Capacitación

Se observa en la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo una frecuencia en riesgo muy alto con un total de 49 encuestados con un promedio de 29,2% encontrándose por encima de la media que corresponde de 3,1% con una desviación de 1,5 seguido de la categoría riesgo medio al cual equivale a 40 sujetos con un promedio de 23,8%, (Tabla 18).

Tabla 18.

Resultados de control y autonomía sobre el trabajo

Control y autonomía sobre el trabajo			
		F	%
	Sin riesgo	33	19,6
	Bajo	31	18,5
	Medio	40	23,8
	Alto	15	8,9
	Muy alto	49	29,2
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo
3,1	1,5	15	49

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

La dimensión de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento se observa que la categoría que obtuvo el mayor puntaje fue la categoría sin riesgo con un total de 61 personas encuestadas con un 36,3% de porcentaje. Adicionalmente, se evidencia que el promedio mencionado se encuentra dentro de la media la cual equivale a 2,3 con una desviación de 1,2 (Tabla 19)

Tabla 19.

Resultados de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos			
		F	%
	Sin riesgo	61	36,3
	Bajo	41	24,4
	Medio	25	14,9
	Alto	37	22,0
	Muy alto	4	2,4
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo
2,3	1,2	4	61

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

De acuerdo con la dimensión de participación y manejo del cambio, se observa una alta frecuencia en la categoría de sin riesgo con un total de 87 participantes lo cual equivale a un 51,8%. porcentaje, se encuentra dentro de la media con el valor de 2,0 y con desviación equivalente a 1,3 (Tabla 20).

Tabla 20.*Resultados de participación y manejo del cambio*

Participación y manejo del cambio			
		F	%
	Sin riesgo	87	51,8
	Bajo	37	22,0
	Medio	13	7,7
	Alto	23	13,7
	Muy alto	8	4,8
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo
2,0	1,3	8	87

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

Al hablar de la dimensión de claridad de rol, se identifica un alto porcentaje en la categoría de sin riesgo, con un equivalente de frecuencia de 110 encuestado y porcentaje 65,5%. Por esta razón es pertinente mencionar que la mayoría de los sujetos encuestados se encuentran dentro de la media de 1,8 con una desviación la cual equivale a 1,3 (Tabla 21)

Tabla 21.*Resultados de claridad de rol*

Claridad de rol			
		F	%
	Sin riesgo	110	65,5
	Bajo	11	6,5
	Medio	21	12,5
	Alto	16	12,5
	Muy alto	10	6,0
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo
1,8	1,3	10	110

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

Al mencionar la dimensión de capacitación, se identifica una supremacía en la categoría sin riesgo, lo cual obtiene una frecuencia de 109 sujetos encuestados, con un porcentaje de 64,9%. Así mismo, se observa que el siguiente porcentaje se encuentra dentro de la media equivalente a 1,8 y desviación de 1,3 (Tabla 22)

Tabla 22.*Resultados de capacitación*

Capacitación			
		F	%
	Sin riesgo	109	64,9
	Bajo	15	8,9
	Medio	15	8,9
	Alto	19	11,3
	Muy alto	10	6,0
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo
1,8	1,3	10	109

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

Siendo consecuente con el primer objetivo plasmado, se trae a colación el tercer dominio intralaboral el cual corresponde a liderazgo y relaciones sociales en el trabajo que en la forma B se agrupa en tres dimensiones que son; Características de liderazgo, Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación en el desempeño.

Al mencionar la dimensión característica del liderazgo, se observa que la mitad de los encuestados se encuentran en la categoría sin riesgos con una frecuencia de 85 y porcentaje de 50,6% dentro de la media; la cual tiene el valor de 2,1 y una desviación equivalente a 1,3 (Tabla 23)

Tabla 23.*Resultados de características del liderazgo*

Características del liderazgo			
		F	%
	Sin riesgo	85	50,6
	Bajo	29	17,3
	Medio	24	14,3
	Alto	17	10,1
	Muy alto	13	7,7
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo
2,1	1,3	13	85

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

En la dimensión de relaciones sociales en el trabajo, se observa la frecuencia más relevante en la categoría sin riesgos con total de 82 sujetos y un porcentaje de 48,9%. Aspecto que se encuentra dentro de la media que equivale a 2,0 con una desviación de 1,2 (Tabla 24)

Tabla 24.*Resultados de relaciones sociales en el trabajo*

Relaciones sociales en el trabajo			
		F	%
	Sin riesgo	82	48,8
	Bajo	32	19,0
	Medio	30	17,9
	Alto	17	10,1
	Muy alto	7	4,2
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo
2,0	1,2	7	82

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

Para finalizar con el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, encontramos la dimensión de retroalimentación del desempeño, donde se presentó un porcentaje significativo en la categoría de sin riesgo, obteniendo un resultado de 89 de frecuencia y un porcentaje de 53,0%. categoría se encuentra dentro de la media, la cual equivale a 2,0. y contiene una desviación de 1,3 (Tabla 25)

Tabla 25.*Resultados de retroalimentación del desempeño*

Retroalimentación del desempeño				
		F	%	
	Sin riesgo	89	53,0	
	Bajo	27	16,1	
	Medio	20	11,9	
	Alto	27	16,1	
	Muy alto	5	3,0	
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo	
2,0	1,3	5	89	

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

Para finalizar con los dominios de los factores intralaborales se encuentra el último llamado recompensa que a su vez se agrupa en 2 dimensiones como recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y también reconocimiento y compensación.

Para comenzar se observa en la tabla de la dimensión de recompensa derivada de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza, una alta frecuencia de 120 sujetos y con un porcentaje de 12,0% en la categoría sin riesgo; donde la mayoría de encuestados se

encuentran se encuentran dentro de la media la cual equivale a 1,6 y con una desviación equivalente a 1,1 (Tabla 26).

Tabla 26.

Resultados de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza			
		F	%
	Sin riesgo	120	71,4
	Bajo	27	16,1
	Medio	6	3,6
	Alto	5	3,0
	Muy alto	10	6,0
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo
1,6	1,1	5	120

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

En la dimensión de reconocimiento y compensación, igualmente se observa una alta frecuencia en la categoría sin riesgo con una frecuencia de 101 sujetos encuestados equivalente a un porcentaje de 60,1%. Así mismo, se identifica que la mayoría de la muestra se encuentra ubicada dentro de la media que equivale a un 1,7 al igual que desviación equivalente a 1,0 (Tabla 27)

Tabla 27.*Resultado de reconocimiento y compensación*

Reconocimiento y compensación			
		F	%
	Sin riesgo	101	60,1
	Bajo	33	19,6
	Medio	21	12,5
	Alto	11	6,5
	Muy alto	2	1,2
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo
1,7	1,0	2	101

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

Para concluir con los constructos de la condición intralaboral, es pertinente detallar los puntajes totales de cada uno de los dominios, el cual se obtiene de la sumatoria de todas las dimensiones. Los resultados indican que presenta un nivel de riesgo alto en el dominio de demandas de trabajo el cual equivale a un 26,9%. Así mismo, también se observa que en los dominios de control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa no existe riesgo alguno (Tabla 28).

Tabla 28.*Resultados de los dominios de los Factores psicosociales Intralaborales*

Factores Intralaborales		Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Dominio intralaboral demandas del trabajo	F	22	40	29	44	33
	%	13,1	23,8	17,3	26,2	19,6
Dominio intralaboral control sobre el trabajo	F	69	40	26	26	7
	%	41,1	23,8	15,5	15,5	4,2
Dominio intralaboral liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	F	90	30	19	22	7
	%	53,6	17,9	11,3	13,1	4,2
Dominio intralaboral recompensas	F	111	23	16	15	3
	%	66,1	13,7	9,5	8,9	1,8

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

Por otro lado, es pertinente abarcar los resultados de los factores de riesgo extralaborales como lo menciona el segundo objetivo específico del trabajo, para describir estos es adecuado tener presente se encuentran divididos en siete dimensión a saber: Tiempo fuera de trabajo; Relaciones familiares; Comunicación y relaciones interpersonales; Situación económica del grupo familiar; Características de la vivienda y de su entorno; Influencia extralaborales sobre el trabajo y por último la séptima dimensión es desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

Para iniciar, los resultados que se manifiestan en la dimensión de tiempo fuera del trabajo se observan que cuenta con una alta frecuencia de 65 encuestados en la categoría de

sin riesgo y con un porcentaje de 38,7% resultado que se encuentra por dentro de la media de 2,6% y con una desviación de 1,2 (Tabla 29).

Tabla 29.

Resultados de tiempo fuera del trabajo

Tiempo fuera del trabajo			
		F	%
	Sin riesgo	65	38,7
	Bajo	52	31,0
	Medio	28	16,7
	Alto	12	7,1
	Muy alto	11	6,5
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo
2,1	1,2	11	65

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

Por otro lado, al seguir hablando del ámbito extralaboral, se evidencia la dimensión de relaciones familiares se registra una alta frecuencia de 144 sujetos que se encuentran ubicados en la categoría de sin riesgo tomando un porcentaje del 85,7%, teniendo presente que se encuentra dentro de la media equivalente a 1,2 y por su parte cuenta con una desviación de 0,7 (Tabla 30).

Tabla 30.*Resultados de relaciones familiares*

Relaciones Familiares			
		F	%
	Sin riesgo	144	85,7
	Bajo	15	8,9
	Medio	5	3,0
	Alto	1	0,6
	Muy alto	3	1,8
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo
1,2	0,7	1	144,0

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

De acuerdo con lo evidenciado en la dimensión de comunicación y relaciones interpersonales, se observa que los resultados indican que la mitad de la muestra se ubicó en la categoría de sin riesgo con una frecuencia de 56 sujetos para un porcentaje de 33,3% con una media de 2,4 y su desviación de 1,4 (Tabla 31)

Tabla 31.*Resultados de comunicación y relaciones interpersonales*

Comunicación y relaciones interpersonales			
		F	%
	Sin riesgo	56	33,3
	Bajo	45	26,8
	Medio	26	15,5
	Alto	23	13,7
	Muy alto	18	10,7
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo
2,4	1,4	18	56

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

Continuando con los factores de riesgo extralaboral, se menciona la dimensión de situación económica del grupo familiar, donde se observa una superioridad en la categoría de sin riesgos, abarcando una frecuencia de 95 sujetos encuestados para un promedio de 56,5% y con media de 1,9 con su desviación de 1,1 (Tabla 32)

Tabla 32.*Resultados de situación económica del grupo familiar*

Situación económica del grupo familiar			
		F	%
	Sin riesgo	95	56,5
	Bajo	19	11,3
	Medio	41	24,4
	Alto	6	3,6
	Muy alto	7	4,2
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo
1,9	1,1	6	95

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

Por otro lado, encontramos los resultados de la dimensión de características de la vivienda y de su entorno, se encontró un predominio de la categoría sin riesgo, la cual equivale a una frecuencia de 51 sujetos encuestados equivalente a un porcentaje de 30,4% seguido de la categoría Bajo que obtuvo un porcentaje del 23,8% para una media de 2,5 y desviación de 1,4 (Tabla 33)

Tabla 33.*Características de la vivienda y de su entorno*

Características de la vivienda y de su entorno			
		F	%
	Sin riesgo	51	30,4
	Bajo	40	23,8
	Medio	30	17,9
	Alto	29	17,3
	Muy alto	18	10,7
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo
2,5	1,4	18	51

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

Al abarcar los resultados de la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, se observa una frecuencia predominante en la categoría de sin riesgo alcanzando un valor de 111 sujetos encuestados y que representa un porcentaje de 66,1% para una media de 1,7 con desviación de 1,2 (Tabla 34)

Tabla 34.*Resultados de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo*

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo			
		F	%
	Sin riesgo	111	66,1
	Bajo	26	15,5
	Medio	15	8,9
	Alto	6	3,6
	Muy alto	10	6,0
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo
1,7	1,2	6	111

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

Para finalizar con las dimensiones de los factores de riesgo extralaboral, encontramos la dimensión de desplazamiento vivienda -trabajo – vivienda, aquí se observa unos porcentajes parecidos en la categoría sin riesgo, bajo y medio, ubicándose el 76% de la muestra encuestada; donde la categoría de bajo riesgo es quien domina con un total de 47 sujetos encuestados y un porcentaje el cual equivale al 28,0%, la media fue de 2,5 con desviación de 1,2 (Tabla 35).

Tabla 35.*Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda*

Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda			
		F	%
	Sin riesgo	42	25,0
	Bajo	47	28,0
	Medio	40	23,8
	Alto	25	14,9
	Muy alto	14	8,3
Media	Desviación T	Mínimo	Máximo
2,5	1,2	14	47,

Nota: F: Frecuencia; % Promedio

Análisis y discusión

Una vez sistematizados y descritos los resultados de los factores de riesgo intralaboral en una muestra de 168 participantes, se identificó que en términos generales el nivel “Sin riesgo” alcanzó el puntaje más alto en el riesgo psicosocial intralaboral siendo predominante en la empresa. De esta manera, como se mencionó en apartados anteriores; el Ministerio de la Protección Social, (2010) indica que

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo (...) Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa (p.20)

Estos resultados coinciden con otras investigaciones similares realizadas, como la de Chavarro & Marín, (2020), *Factores de Riesgo Psicosocial del Personal de una Empresa de Construcción del Suroccidente de Colombia Año 2019*, en la cual indica que el constructo intralaboral no presenta riesgo alguno frente a los resultados obtenidos. De esta manera, al observar el dominio de demandas del trabajo, se evidencia que ambos resultados se asemejan con un índice de alto riesgo.

El dominio demandas de trabajo, según Ministerio de la Protección Social, (2010) “se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo” (p.20).

Ahora bien, con relación a la investigación encontrada de Fernanda et al., (2017), *Estudio de factores de riesgo psicosociales en las Direcciones Territoriales e Inspecciones*

Fluviales del Ministerio de Transporte Colombia 2017, se observa que el dominio de Control se encuentra en un nivel de riesgo alto, encontrando que no coincide con la investigación realizada en la empresa, ya que se evidencia una frecuencia predominante en el índice sin riesgo.

El dominio control sobre el trabajo, según Ministerio de la Protección Social, (2010) indica que es la

posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo (p.20).

En esta secuencia, al validar con la investigación de Henao et al., (2013) *Identificación de los factores de riesgo ocupacionales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa de vigilancia y seguridad privada “coordinar seguridad” de acuerdo a las labores realizadas en sus puestos de trabajo*, Se identifica que el dominio de demandas de trabajo, coincide con la investigación realizada, ya que ambas investigaciones son con empresas de seguridad y vigilancia privada y por ende; la dimensión de demandas de trabajo presentan un “alto riesgo” en los resultados obtenidos.

Por otro lado, con relación a los resultados descritos de los factores de riesgo extralaboral, en una muestra de 168 participantes, se identificó que en términos generales el nivel “Sin riesgo” alcanzó el puntaje más alto en el riesgo psicosocial extralaboral siendo predominante en la empresa. De esta manera, como se mencionó en apartados anteriores;

el Ministerio de la Protección Social, (2010) indica que los riesgos extralaborales “Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo” (p. 26).

Nuevamente con las investigaciones presentadas por parte de Lopez & Chacon, (2012) *identificación factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en cargos operativos de una entidad Financiera a partir del instrumento de villalobos*, y Bobadilla et al., (2018) *Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad*, coinciden en los resultados de los constructos extralaboral, encontrándose en un nivel de riesgo muy alto. No obstante, los resultados obtenidos por parte de la investigación no coincidieron con las investigaciones mencionadas, ya que la frecuencia relevante se encontró en un nivel sin riesgo.

Conclusión

En la presente investigación se observa el objetivo principal enfocado en Determinar la prevalencia de los riesgos psicosociales en una empresa de Seguridad y Vigilancia Privada. Así mismo, permite identificar los factores de riesgos en los cuales pueden estar expuestos los empleados de la empresa encuestada.

Por esta razón, para demostrar los resultados obtenidos, primero se procedió con un acercamiento globalizado a los encuestados, posteriormente se ejecutó las pruebas de la batería de riesgo psicosocial y por último se realizó el estudio de los resultados de las pruebas para así se llegar a las siguientes conclusiones.

Con respecto al factor de riesgo intralaboral se concluye que los sujetos encuestados no presentan riesgo alguno, ya que se encuentran ubicados en la categoría “sin riesgo “y, por consiguiente, la batería menciona que la siguiente interpretación de nivel de riesgo no amerita desarrollar actividades de intervención. Así mismo, en el dominio demandas del trabajo, del constructo intralaboral; se demuestra que existe un nivel de riesgo “Alto”, asociándose como un alto nivel de estrés según lo indica el instrumento, que amerita de intervención inmediata.

En cuanto al factor de riesgo extralaboral, se concluye que, tanto en el constructo como en las dimensiones tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, se mantienen en un nivel “Sin riesgo”, así mismo; como lo menciona la batería, los sujetos encuestados no ameritan de intervención alguna, ya que se encuentran en un nivel adecuado.

Referencia bibliográfica

- 100, L. (1993). Ley 100 del 1993. *Diario Oficial No. 41.148, 1993*(41), 80.
https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Leyes/L0100_93.pdf
- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/ Organizacional* (6a. edición).
- Aranda, C., Pando, M., Salazar, J., Torres, T., & Aldrete, M. (2012). Factores de riesgo psicosociales laborales incidentes en la salud de los médicos de familia en Guadalajara, México. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.%x>
- Arango, A. (2019). *Bienestar y salud mental un compromiso de MinTrabajo y el Sector Publico - Ministerio del trabajo*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berra, A., & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria / S.E.S.P.A.S*, 16(3), 222–229. [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(02\)71665-8](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(02)71665-8)
- Bobadilla, C., Garzón, L., & Charria, V. (2018). Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. *Psicología Desde El Caribe*, 35, 1–14.
<http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.2.7650>
- Calderón, G., Serna, H., & Zuluaga, J. (2013). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones. *Diversitas*, 9(2), 409. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2013.0002.13>

- Casal, J., & Mateu, E. (2003). TIPOS DE MUESTREO. *Rev. Epidem. Med. Prev.*, 339(8784), 1–7. [https://doi.org/10.1016/0140-6736\(92\)90193-7](https://doi.org/10.1016/0140-6736(92)90193-7)
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Educación*. 194.
- Charria O, V., Sarsosa, K. V., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29, 380–391. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004%5CnRevista>
- Chavarro, J., & Marín, M. (2020). *Factores de Riesgo Psicosocial del Personal de una Empresa de Construcción del Suroccidente de Colombia Año 2019*. 20 páginas.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión de Talento Humano. *Gestión Del Talento Humano*, 2, 141. http://librosgratis.net/book/gestion-del-talento-humano_39221.html#
- Congreso de la república Colombiana. (2006). Ley 1010 de 2006. *Chest*, 25(1), 1–14. http://www.ramr.org/articulos/volumen_8_numero_2/casuistica/casuisticas_emangiome_dotelioide_de_pleura.pdf%0Ahttps://www.hindawi.com/journals/crira/2017/5972940/%0Ahttp://www.echeat.com/free-essay/Understanding-the-Basics-of-American-Football-31
- Creus, A. (2011). *Seguridad e higiene en el trabajo un enfoque integral*.
- DECRETO 614 DE 1984. (n.d.). *DECRETO 614 DE 1984*. Retrieved November 3, 2020, from <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1130297>
- Díaz, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 80–84. <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3677229.pdf%5Cnhttp://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=3677229>
- El Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo gana relevancia con la pandemia*

- / *Perfil*. (n.d.). Retrieved November 2, 2020, from <https://www.perfil.com/noticias/coronavirus/coronavirus-dia-mundial-seguridad-salud-en-trabajo-28-abril.phtml>
- Estrada, Y., & Ramirez, M. (2010). El Bienestar Laboral Y Su Incidencia En La Gestión Exitosa De Las Empresas En El Turismo. *Turismo y Desarrollo Local*, 3(8), 1–12.
- García, M., Rubio, P., & Bravo, L. (2007). Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. *Diversitas*, 3(2), 301–315. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2007.0002.10>
- Garrido, J., Uribe, A., & Blanch, J. (2011). RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(2), 27–34.
- Gil, P. (2012). RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL. *Peru Med Exp Salud Publica*, 75(1), 237–241. <https://doi.org/10.1016/j.urology.2009.07.1238>
- Gil, P., García, J., & Caro, M. (2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Interamerican Journal of Psychology*, 42(1), 113–118.
- Grupo IMQ. (2020). *Accidentes laborales: ¿cuáles son los más comunes?* - Canal Salud / Grupo IMQ. <https://canalsalud.imq.es/accidentes-laborales-mas-comunes/>
- Güilgüiruca, M., Meza, K., Góngora, R., & Moya, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 61(238), 57–67. <https://doi.org/10.4321/s0465->

546x2015000100006

- Gutiérrez, A., & Vilorio, J. (2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30(1). <https://doi.org/10.14482/sun.30.1.4340>
- Henao, M., Hernandez, Y., & Suarez, F. (2013). *IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO OCUPACIONALES A LOS QUE SE ENCUENTRAN EXPUESTOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA “COORDINAR SEGURIDAD” DE ACUERDO A LAS LABORES REALIZADAS EN SUS PUESTOS DE TRABAJO*. 1–22.
- Hernandez, E. (2019). *La Exposición a Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en un Personal de Vigilancia y Seguridad Privada*. 8(5), 55.
- Hernández, G. C., Naranjo Valencia, J. C., & Álvarez Giraldo, C. M. (2007). La gestión humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación. *Estudios Gerenciales*, 23(103), 39–64. [https://doi.org/10.1016/s0123-5923\(07\)70009-8](https://doi.org/10.1016/s0123-5923(07)70009-8)
- Hernández, M. (2015). *Incertidumbre en la vida laboral: consecuencias y medidas prácticas*. 1–23.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Selección de la muestra. *Metodología de La Investigación*, 170–196.
- LEY, 1979. (1984). *LEY 9ª de 1.979*. 979(Enero 24), 1–11.
- Lopez, C., & Chacon, S. (2012). *Identificación Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral Y Extralaboral*.
<http://repositorio.iberamericana.edu.co/bitstream/001/469/1/Identificación factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en cargos operativos de una entidad>

financiera a partir del instrumento de

Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de Trabajo*, 3(4), 17–32.

Ministerio de Educacion Nacional. (2019). Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Sistema de Gestión En Seguridad y Salud En El Trabajo*, 31.

<https://doi.org/Article>

Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646*.

Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*.

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). Ley 1616. *Ley 1616 de 2013*, 1–17.

Ministerio de trabajo. (n.d.). *Resolucion 652 De 2012*.

Ministerio de trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019. In *Minitrabajo* (pp. 8–23).

Ministerio de Trabajo. (2014). Decreto 1477 de 2014. *Ministerio de Trabajo- República de Colombia*, 1–109.

http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto_1477_2014.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y El Ministerio de Salud. (1989). Resolución 1016 de 1989. *Ministeria Del Trabajo*, 1–6.

[http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion 1016 de 89. Progrmas de Salud Ocupacional.pdf](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf)

Ministerio del Trabajo. (2017). *Resolución 1111* (p. 36).

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resolución+1111->

+estándares+minimos-marzo+27.pdf

Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 2404 de 2019. In *Ministerio de Trabajo* (pp. 1–8).

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Molina, C. (2012). Factores individuales asociados con accidentes laborales en trabajadores afiliados a dos Aseguradoras de Riesgo Profesionales de la ciudad de Medellín, 2012. *Facultad Nacional de Salud Pública: El Escenario Para La Salud Pública Desde La Ciencia*, 30(0), 10–10.

Montalvo, R. (1985). Salud ocupacional y riesgos laborales. *Bol Of Sanif Panam*, 98(1), 20–33.

OIT. (n.d.). *Como funciona la OIT*. Retrieved November 3, 2020, from

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>

OIT. (2017). Seguridad y salud del trabajo en el centro del futuro del trabajo. *EcuRed*.

https://www.ecured.cu/Seguridad_y_salud_del_trabajo

OIT. (2019, March 16). *Riesgos psicosociales: un reto en materia de seguridad y salud en el trabajo*. https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_679556/lang--es/index.htm

OMS. (1998). La Organización Mundial de la Salud cumple 50 años. *Rev Panam Salud Publica/Pan Am J Public Health*, 4(4), 282–286.

OMS. (2005). OMS | El Número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue aumentando. *WHO*.

https://www.who.int/occupational_health/mediacentre/pr280405/es/



- Pulido, E. (2015). Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión (Investigation about Psychosocial Factors at Work in Colombia: a review). In *Inclusión & Desarrollo* (Vol. 3, Issue 1, pp. 83–95).
<https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.3.1.2016.83-95>
- Salanova, M., Martínez, I., & Llorens, S. (2014). UNA mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: Aportaciones desde el equipo de investigación wont. *Papeles Del Psicologo*, 35(1), 22–30.
- Salinas, P. (2012). *Metodología de la investigación*. <https://download.e-bookshelf.de/download/0003/5873/05/L-G-0003587305-0006913492.pdf>
- Santos, L., Quiza, S., Villalobos, G., & Hernandez, G. (2017). *Estudio de factores de riesgo psicosociales en las Direcciones Territoriales e Inspecciones Fluviales del Ministerio de Transporte Colombia 2017*.
- Uribe, Ana, & Martínez, A. (2014). Factores psicosociales intralaborales en profesionales con personal a cargo en la ciudad de Bucaramanga. *Informes Psicológicos*, 14(1), 91–108. <http://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/3076/2709>
- Uribe, Andres. (2014). Largas Jornadas Laborales en Mccann Erickson. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.
- Valencia, Y. (2016). SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EXTRALABORALES EN GUARDAS DE SEGURIDAD DEL SECTOR PORTUARIO DE LA CIUDAD DE BUENAVENTURA 2016. *MIEMBRO DE LA ASOCIACION COLOMBIANA DE UNIVERSIDADES*, 23(45), 5–24.

van Hooft, H. (2005). *Río de la Plata : su historia y sus consecuencias*.

Vega, G., Ávila, J., Vega, A., Camacho, N., Becerril, A., & Leo, G. (2014). Paradigmas en la Investigación: Enfoque cuantitativo y cualitativo. *European Scientific Journal*, 10(15), 523–528.

Anexos

Ficha de datos generales

 Ministerio de la Protección Social República de Colombia Libertad y Orden	 Pontificia Universidad JAVERIANA La paz														
Fecha de aplicación:	<table border="1"><tr><td>dd</td><td>mm</td><td>aaaa</td></tr></table>	dd	mm	aaaa											
dd	mm	aaaa													
Número de identificación del respondiente (ID):	<table border="1"><tr><td> </td></tr></table>														
FICHA DE DATOS GENERALES															
Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.															
Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.															
1. Nombre completo:	<table border="1"><tr><td> </td></tr></table>														
2. Sexo:	<table border="1"><tr><td>Masculino</td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Femenino</td><td><input type="checkbox"/></td></tr></table>	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>										
Masculino	<input type="checkbox"/>														
Femenino	<input type="checkbox"/>														
3. Año de nacimiento:	<table border="1"><tr><td> </td></tr></table>														
4. Estado civil:	<table border="1"><tr><td>Soltero (a)</td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Casado (a)</td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Unión libre</td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Separado (a)</td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Divorciado (a)</td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Viudo (a)</td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Sacerdote / Monja</td><td><input type="checkbox"/></td></tr></table>	Soltero (a)	<input type="checkbox"/>	Casado (a)	<input type="checkbox"/>	Unión libre	<input type="checkbox"/>	Separado (a)	<input type="checkbox"/>	Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>	Viudo (a)	<input type="checkbox"/>	Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>
Soltero (a)	<input type="checkbox"/>														
Casado (a)	<input type="checkbox"/>														
Unión libre	<input type="checkbox"/>														
Separado (a)	<input type="checkbox"/>														
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>														
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>														
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>														



5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

--

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

--



17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
Término indefinido	<input type="checkbox"/>
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
No sé	<input type="checkbox"/>

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>
Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Cuestionario de factores de riesgo psicosociales forma B

Ficha técnica

Nombre:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores (1576 para la forma A y 784 para la B) afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: <ul style="list-style-type: none">• Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A).• Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios (forma B).
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Formas:	Dos formas: <ul style="list-style-type: none">• Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.• Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.
Número de ítems:	<ul style="list-style-type: none">• Forma A: 123 ítems• Forma B: 97 ítems
Duración de la aplicación:	<ul style="list-style-type: none">• Forma A: 28 minutos (duración promedio).• Forma B: 33 minutos (duración promedio).
Materiales:	<ul style="list-style-type: none">• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (Anexo 1).• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B (Anexo 2).• Ficha de datos generales (Anexo 3).



Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

Cuestionario de factor de riesgo psicosocial extralaboral

Ficha técnica

Nombre:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y sus niveles de riesgo.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: <ul style="list-style-type: none">• Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.• Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador.
Formas:	Única forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, auxiliares y operarios.
Número de ítems:	31
Duración de la aplicación:	7 minutos (duración promedio)
Materiales:	<ul style="list-style-type: none">• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (Anexo 1).• Ficha de datos generales (Anexo 2).



Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					



Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Consentimiento informado

Consentimiento informado de factores de riesgo psicosocial

Usted está invitado a colaborar en el estudio “**Factores de riesgo psicosocial**”, que será realizado en la empresa _____ en la que usted labora.

Objetivo: Determinar la Incidencia de los riesgos psicosociales en una empresa de Seguridad y Vigilancia Privada en el año 2020.

Su participación es voluntaria y puede decidir la no participación sin que ello implique ningún tipo de sanción por parte de la empresa.

Metodología empleada: si acepta participar, se le pedirá que diligencie algunos cuestionarios que buscan recolectar información, los cuales fueron diseñados por expertos de la Universidad Javeriana por contratación con el Ministerio de Protección Social.

Riesgos: El hecho de participar en este estudio no implicará ningún tipo de riesgo, al contrario, contribuirá con un proceso de prevención e intervención que busca generar mejoramiento de salud y calidad de vida a usted y al resto de sus compañeros de trabajo.

Aspectos económicos: La participación no implica ningún costo económico para usted, ni tampoco se dará ninguna retribución económica por su participación.

Usted puede realizar las preguntas que desee durante el curso del estudio y abandonarlo en cualquier momento. Si esta de acuerdo en participar, firme por favor:

Yo, _____ identificado con CC No. _____, he leído toda la hoja de información que se me ha entregado, comprendo que mi participación es voluntaria. Estoy de acuerdo y deseo participar libremente en el estudio.

Estoy de acuerdo en participar _____ No estoy de acuerdo en participar _____

FIRMA