



**Análisis de los Riesgos Psicosociales que Influye en la Calidad de Vida Laboral y Personal
en Guardas de Seguridad que Trabajan en Horarios Nocturnos de una Empresa de
Seguridad Privada de la ciudad de Bucaramanga**

Maureen Johana Villamizar Portilla

Silvia Katherine Prada Torres

Corporación Universitaria Minuto De Dios

Rectoría Regional Santanderes

Centro Regional Bucaramanga /Bucaramanga (Santander)

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Noviembre 2022

**Análisis de los Riesgos Psicosociales que Influye en la Calidad de Vida Laboral y Personal
en Guardas de Seguridad que Trabajan en Horarios Nocturnos de una Empresa de
Seguridad Privada de la ciudad de Bucaramanga**

Maureen Johana Villamizar Portilla

Silvia Katherine Prada Torres

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en
Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo**

Asesores(a)

Juan Carlos Mejía Serrano

Lucia Cristina Marín Angulo

Corporación Universitaria Minuto De Dios

Rectoría Regional Santanderes

Centro Regional Bucaramanga Bucaramanga (Santander)

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Noviembre 2022

Dedicatoria

En primer lugar, se posiciona a Dios, respetando todos los credos y religiones, ha sido quien con su voluntad y bendición nos ha permitido recorrer todo este proceso académico.

Por otro lado, se dedica a todos nuestros seres queridos y cercanos, cuyo apoyo y aliento ha servido de motivación y perseverancia.

Agradecimientos

Agradecemos a nuestros padres, esposos, hijos por su amor, trabajo y sacrificio durante este tiempo, gracias a ustedes hemos logrado culminar esta etapa un logro más en nuestras vidas.

También queremos agradecer a la Universidad UNIMINUTO, directivos y profesores por la organización del programa de especialización en Gerencia En Riesgos Laborales, Seguridad Y Salud En El Trabajo.

Así mismo, deseo expresar reconocimiento a la empresa de Seguridad Privada por todas las atenciones e información brindada a lo largo de esta investigación.

Tabla de contenido

Resumen	9
Abstract.....	11
1. Introducción	12
2. Justificación	13
3. Descripción del problema.....	15
3.1 Planteamiento del problema.....	15
3.2 Formulación de investigación	17
4. Objetivos	17
4.1 Objetivo General.....	17
4.2 Objetivos específicos:.....	17
5. Marco Referencial	18
5.1 Marco Histórico.....	18
5.2 Marco teórico.....	23
5.3 Marco conceptual	27
5.4 Marco Legal:.....	30
6. Metodología	31
6.1 Tipo de investigación.....	31
6.2 Enfoque de Investigación	32
6.3 Diseño de Investigación.....	33

6.3.1 Fases de la Investigación	33
6.4 Propósito	35
6.5 Población y Muestra	35
6.6 Técnicas de recolección.....	36
6.7 Técnicas de análisis de la información	38
6.8 Delimitación espacial y temporal	40
7. Presupuesto.....	40
8. Cronograma.....	41
9. Desarrollo de Objetivos.....	42
9.1 Objetivo específico 1: Identificar la presencia de factores de riesgo psicosocial existentes en los guardas de seguridad que trabajan en horarios nocturnos.....	42
9.2 Objetivo específico 2: Determinar si la presencia de los factores de riesgo psicosocial influye en la calidad laboral y personal en los guardas de seguridad que trabajan en horarios nocturnos	50
10. Conclusiones	55
11. Recomendaciones.....	58
12. Referencias Bibliográficas	60

Lista de Tablas

Tabla 1 Presupuesto de la Investigación40

Lista de Figuras

Ilustración 1 Puntuaciones para la población ocupada de referencia.....	39
Ilustración 2 Cronograma de la investigación.....	41
Ilustración 3 Porcentaje de género de la muestra aplicada.....	42
Ilustración 4 Número de trabajadores evaluados por Puestos de trabajo.....	43
Ilustración 5 Porcentaje de Dimensiones desfavorables	44
Ilustración 6 Resultados aplicación primer instrumento.....	45
Ilustración 7 Análisis por edad.....	46
Ilustración 8 Análisis por puesto de trabajo en número de trabajadores.....	47
Ilustración 9 Análisis por puesto de trabajo en número de porcentaje.....	48
Ilustración 10 Análisis por antigüedad en la empresa.....	49
Ilustración 11 Resultado pregunta número uno (1).....	50
Ilustración 12 Resultado pregunta número dos (2).. ..	51
Ilustración 13 Resultado pregunta número tres (3).	52
Ilustración 14 Resultado pregunta número cuatro (4).....	53
Ilustración 15 Resultado pregunta número cinco (5).	54

Lista de apéndices

Apéndice 1 Consentimiento informado	67
Apéndice 2 Propuesta orientada al mejoramiento del clima laboral.....	68

Resumen

La presente investigación, analizó los diferentes riesgos psicosociales con influencia en la calidad de vida laboral, y personal en guardas de seguridad que trabajan en horario nocturnos de una empresa de seguridad de tipo privado, mediante instrumentos estandarizados, que buscaban identificar los riesgos psicosociales que afecta dicha población, para lograrlo, se correlacionaron dos variables, los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida, es por ello que el enfoque apropiado es el cuantitativo dentro del ámbito descriptivo, así mismo y de acuerdo a resultados de la investigación se diseñó una propuesta orientada al mejoramiento de entorno laboral y personal del personal de seguridad que trabaja en horarios nocturnos de esa empresa de seguridad privada de Bucaramanga.

Palabras Claves: Riesgo psicosocial, calidad de vida, estrés laboral, dimensiones psicosociales, factores protectores, turnos nocturnos.

Abstract

The present investigation analyzed the psychosocial risks that influence the quality of work life, and personal security guards who work at night for a private security company, using standardized instruments, in order to identify the psychosocial risks that affect said population, to achieve this, two variables were correlated, psychosocial risk factors and quality of life, which is why the appropriate approach is the quantitative within the descriptive field, likewise and according to the results of the investigation, a proposal was designed aimed at improving the quality of work and personal life of the security guards who work at night for this private security company in Bucaramanga.

Keywords: Psychosocial risk, quality of life, work stress, psychosocial dimensions, protective factors, night shifts.

1. Introducción

Los factores de riesgos psicosociales es un tema prioritario en las organizaciones, ya que pueden ocasionar consecuencias a nivel mental en los trabajadores, además de otros resultados negativos, tales como: insatisfacción laboral y relaciones no satisfactorias con sus familias. (Llaneza, 2009).

La presente investigación parte de analizar el de riesgo psicosocial que impacta en el entorno laboral y personal en guardas de seguridad que trabajan en horarios nocturnos de una empresa de seguridad privada de la ciudad de Bucaramanga.

Según Cossio, Monier, & Reyna (2010) el trabajo de horario nocturno dificulta la realización de actividades y las relaciones familiares y personales. Ello afecta, fundamentalmente, al núcleo familiar y existe menor oportunidad de vida social.

Desde ese punto de vista es importante identificar cómo la presencia de factores de riesgos psicosociales puede ser determinantes en la relación laboral y personal, además se quiere con la presente investigación determinar los síntomas de alerta desencadenantes que generan alteraciones en la relación familiar y personal en los guardas de seguridad que trabajan en horarios nocturnos de una empresa de seguridad privada de Bucaramanga.

Esta compañía de vigilancia y seguridad privada cuenta con más de 46 años de experiencia en el sector a nivel nacional. En la ciudad de Bucaramanga cuenta con 304 trabajadores que prestan el servicio de vigilancia.

En la actualidad la organización no cuenta con investigaciones, o estudios relacionados con situaciones de riesgos psicosociales en guardas de seguridad que trabajan en horarios nocturnos, y los posibles efectos que generan la labor que estos trabajadores ejercen.

En este sentido, se considera que las empresas de seguridad privada deben tener el compromiso de generar contextos que les permitan a los trabajadores conocer y prevenir los riesgos psicosociales que le aplican.

Por lo tanto, en la presente investigación se diseñará una propuesta orientada al mejoramiento de la calidad de vida laboral y personal de los guardas de seguridad que trabajan en horarios nocturnos de una empresa de seguridad privada de Bucaramanga.

2. Justificación

El riesgo psicosocial es de vital relevancia en una es una organización y resulta importante y adoptar una evaluación constante sobre cada uno de los controles administrativos que regulan la reducción del riesgo; aunado a esto, como prioridad para todos los involucrados.

Los factores psicosociales que influyen y afectan el desempeño laboral, así como la satisfacción laboral y la salud mental de los empleados resultan de la interacción de dos aspectos de la percepción del empleado: el ambiente de trabajo y las habilidades personales. Por esta razón, es relevante manejar los factores psicosociales que pueden afectar negativamente la calidad de vida laboral y personal. (Marulanda, 2007)

Los cambios globales han afectado radicalmente la actividad y las condiciones laborales de cada funcionario en un mundo donde la oferta y la demanda se basan en los servicios, el sector de la seguridad y vigilancia privada es uno de los más rentables, por delante de importantes sectores como el hotelero, bananero y floricultor. "En 2014, la facturación de este sector fue de 7.500 millones de dólares, según 5000 empresas financieras" (Dinero 2015, como se citó en Monayo, 2018, p.4).

Dependiendo de cada situación particular del trabajador, éste tendrá disposición de combatir o no los riesgos psicosociales que se ve expuesto, como su personalidad, su nivel de formación, aspiraciones, su salud, la dinámica familiar y su situación económica. Aunado a esto, los guardas de seguridad deben cumplir horarios nocturnos, que pueden traer consecuencias negativas tales como el incremento de la irritabilidad, aparición de ansiedad, estados de nerviosismo y depresión, en algunas ocasiones el guarda de seguridad desarrolla situaciones de aislamiento, lo que causa desequilibrios en el ser humano.

Un trabajador que labora turno de noche, cuyas funciones son las de un guarda de seguridad, pueden afectar gradualmente sus emociones. Estos factores psicosociales se ven en el ambiente de trabajo de este rol, siendo responsabilidad compartida el velar por el bienestar mental y físico de todos por igual. Las condiciones peligrosas que puedan influenciarlo, llegan a afectar la productividad y ponen en riesgo su salud e integridad. No obstante, el área de seguridad y salud en el trabajo tiene la función de monitorear, reglamentar y planificar; la alta dirección, el talento humano, supervisores, compañeros de trabajo y el propio trabajador, también deben involucrarse en esta tarea. (Machado, 2018).

Así mismo por las condiciones del cargo que desempeña el guarda de seguridad, influye en la vida personal debido a que el trabajador podría verse en un estado de desánimo en participar en reuniones de amigos, actos familiares, eventos cívicos. Encontrar un equilibrio entre la vida familiar y laboral se convierte en un tema de importancia para la presente investigación.

Así bien, la presente investigación tiene plena justificación en la medida que se hacen aportes para que la empresa de seguridad privada conozca el resultado del análisis, con el

objetivo que la organización establezca estrategias para mejorar la calidad de vida laboral y personal en los guardas de seguridad que laboran en horarios nocturnos.

3. Descripción del problema

3.1 Planteamiento del problema

La Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social, 17 de Julio de 2008, menciona los aspectos intralaborales, extralaborales, y personales que comprende una dinámica laboral. Así mismo, la organización mundial de la salud comparte la intención de las empresas e asumir el control de los factores de riesgo psicosocial al interior de las empresas, siempre creando una cultura de prevención, campañas de sanidad mental y otras estrategias para mitigar el impacto del riesgo de estrés laboral, en cada una de sus diferentes etapas.

Los trabajadores deben adaptarse a los cambios de su entorno laboral y familiar, en especial las personas que trabajan en el sector de la seguridad privada los cuales se ven altamente afectados por diferentes condiciones de trabajo que se requiere tales como: el trabajo a destajo o por turnos, principalmente nocturnos, trabajo suplementario, en días de descanso y trabajo rutinario.

Según Riaño (2020) afirma que la seguridad es una de las altas preocupaciones para las empresas a nivel nacional, ya que los vigilantes velan por la protección, seguridad e integridad de las instalaciones, sus empleados y usuarios. Estas empresas ofrecen servicios de seguridad tales como: Operadores de medios tecnológicos, que son los trabajadores que vigilan a través de las cámaras de seguridad, una de las tareas de los guardas es informar y registrar la llegada de visitantes, dar rondas de supervisión, monitorear las cámaras de seguridad, reportar novedades de

seguridad diarias a la empresa, registrar bitácoras, ingreso y salida de visitantes, reportar situaciones irregulares.

Según la tabla de enfermedades laborales, resulta llamativo que todas aquellas empresas que atesoran personal de vigilancia y seguridad en su planta de personal, son latentes de poder llegar a existir la presencia de elementos y factures que a la postre, deriven en la aparición de trastornos, agudos o transitorios, sobre su salud además de otros riesgos relativos a su oficio. (Decreto 676, 2020).

Con el objetivo de profundizar y aplicar el concepto de evaluación de factores de riesgo psicosocial y analizar su impacto en los guardas de la empresa de seguridad privada de Bucaramanga; se han incluido varios autores con investigaciones previas presentando variedad de formas y métodos para su identificación y evaluación. Además de encontrar la causa del estrés laboral, término utilizado como sinónimo de riesgo psicosocial, según informes oficiales de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y entidades de salud, define que es una enfermedad de mayor riesgo según informes oficiales de varias ARL y entidades de salud. (Machado, 2018)

La presente investigación es realizada en guardas de una empresa de seguridad privada que trabajan en horario nocturno. La empresa se encuentra ubicada en el barrio Cabecera del llano en la ciudad de Bucaramanga, en el departamento de Santander, provincia de Soto, región nororiental de la República de Colombia sobre la Cordillera Oriental. Las personas que laboran en el sector de seguridad privada, especialmente los vigilantes tienen un mayor riesgo psicosocial debido a la labor que ejercen, además demandan una atención especial que determina en su calidad de vida laboral y personal.

3.2 Formulación de investigación

Al finalizar el estudio conceptual y teórico, se formula el siguiente interrogante: ¿Cuál es el impacto de los riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral y personal, en guardas de seguridad que trabajan en una empresa de seguridad privada en horarios nocturnos?

4. Objetivo

4.1 Objetivo General

Analizar los riesgos psicosociales que influye en la calidad de vida laboral, y personal en guardas de seguridad que trabajan en horario nocturnos de una empresa de seguridad privada de la ciudad de Bucaramanga, mediante instrumentos estandarizados.

4.2 Objetivos específicos

- ✓ Identificar la presencia de factores de riesgo psicosocial existentes en los guardas de seguridad que trabajan en horarios nocturnos de una empresa de seguridad privada de Bucaramanga.
- ✓ Determinar si la presencia de los factores de riesgo psicosocial influye en la calidad laboral y personal en los guardas de seguridad que trabajan en horarios nocturnos de una empresa de seguridad privada de Bucaramanga.
- ✓ Diseñar una propuesta orientada al mejoramiento de la calidad de vida laboral y personal de los guardas de seguridad que trabajan en horarios nocturnos de una empresa de seguridad privada de Bucaramanga.

5. Marco Referencial

5.1 Marco Histórico

El término de riesgo psicosocial se remota al año 1982, cuando la OMS y la OIT realiza estudios con población migrante sobre la incidencia en los factores psicosociales en la prevención de accidentes, estas investigaciones dan origen a la reunión sobre Medicina del trabajo en el año 1984 la cual recibe el nombre de “Factores Psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención” y explicando las consecuencias que generan estos trastornos estresantes en la aparición de consecuencias en la parte psicológica y comportamental.

El tema de riesgo psicosocial se ha desarrollado en el marco de seguridad y salud en el trabajo, este es contemplado desde el año 1984 por la legislación nacional en el decreto 614 en su artículo 2 literal C donde menciona que “la salud ocupacional tiene la función de proteger contra la presencia de factores relacionados a todo tipo de riesgos, entre ellos, aquellos que afecten la salud individual y colectiva en los sitios de trabajo”, sin embargo, a partir de la Resolución 2646 del 2008 se establece disposiciones, donde define responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la exposición de los riesgos psicosociales en el trabajo.

En el año 2021 en España, García, et al., realiza un estudio titulado “Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas” para describir la distribución de puntajes de los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo en cuatro empresas según las características individuales y profesionales de los empleados. El estudio se realiza con una muestra de 890 empleados que se incorporaron voluntariamente, con una tasa de respuesta global del 34,5%.

Los factores de riesgo psicosocial se miden a través de un cuestionario autoadministrado para evaluar la presencia de la necesidad percibida, control y apoyo social por parte de los trabajadores. El análisis estadístico se basa en calcular medidas de dispersión de los factores de riesgo psicosocial de las empresas individuales, además de describir su distribución por variables personales y profesionales. El apoyo social califica aproximadamente por igual en todas las empresas, y observa una mayor variabilidad en la necesidad y el control psicológico. En comparación con las variables sociales y laborales, observa valores similares para el apoyo social, pero no para el control y la necesidad, que mostraron una mayor variación por sexo. (hombres), edad (menores de 40 años) y ocupación (administrativos). (Artazcoz et al., 2000, como se citó en Arguello, 2011)

Pulluquitín (2019) realizó un estudio sobre estrés ocupacional y calidad de vida en trabajadores de vigilancia en la ciudad de Esmeralda, Ecuador, con 30 trabajadores varones entre 20 y 50 años. El tipo de estudio que hicieron fue cuantitativo y la correlación truncada determinó el nivel de asociación entre las variables del estudio; por otro lado, utilizaron el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y utilizaron la escala de calidad de vida GENCAT para la recolección de datos.

Los resultados arrojaron que el 60% de los trabajadores tienen una calidad de vida alta y el 0% tienen un nivel de satisfacción promedio, lo que los diferencia según su estilo de vida y lugar de trabajo. Por otro lado, en la escala de estrés, el nivel bajo recibió 57% y el nivel medio recibió 3%, indicando que si no hubiera demanda en el trabajo, la empresa haría turnos balanceados. (Pulluquitin, 2019, como se citó en Betancur et al., 2022)

Por otro lado, en México, se realizó un estudio con el personal de control y seguridad de un ente de educación superior del Estado de México para analizar los factores relacionados con la exigencia normativa de identificación, análisis y prevención de factores, así como para reducir el riesgo psicosocial, promover un adecuado clima organizacional y aumentar la productividad laboral del personal de vigilancia y seguridad. (Muñoz y Rangel, 2021)

El proyecto hizo referencia a la reputación de la NOM-035-STPS-2018, la cual fue publicada para discusión pública el 26.10.2016 y publicada el 23.10.2018 y entró en vigencia el 23.10.2019. El método estadístico utilizado fue un análisis de regresión entre la productividad de las actividades administrativas (Variable suma de productos, porque conceptualmente se expresa como la producción de recursos en una unidad de tiempo), para darle un enfoque ergonómico se utilizó variables matriciales y métodos como RULA y OWAS. Los resultados mostraron que trabajadores de seguridad tienen un alto riesgo de desarrollar patologías a mediano y largo plazo. (Muñoz, 2021)

Correa y González (2020) realizaron un estudio con el objetivo de identificar los riesgos laborales de los guardias de seguridad en las recepciones de los conjuntos residenciales de la colonia Suba Pontevedra, Bogotá. Este estudio fue cuantitativo, transversal y descriptivo en diseño. Participaron 56 hombres y mujeres de 18 a 62 años, que trabajaban en edificios residenciales en los barrios de Pontevedra. Puede afirmarse que en la ciudad de Suba los riesgos laborales de los vigilantes de conjuntos residenciales del distrito de Pontevedra se concentran en riesgos de carácter profesional en el ámbito psicosocial, ergonómico, laboral. área, clima, iluminación y monotonía.

Por otro lado el análisis de Muñoz (2018) sobre los riesgos psicosociales de los guardas de seguridad en la ciudad de Bogotá, por su parte, consistió en determinar los factores de riesgo psicosocial de los guardias que trataban en abordar temas elementales como lo es la parte intralaboral, extralaboral y personal de cada uno de los participantes, para proponer factores de protección que se pueden implementar para que las empresas incluyan el trabajo preventivo y la creación de un ambiente saludable en las organizaciones y los ambientes personales que pueden verse afectados por los empleados.

Este estudio desarrolló una investigación que analizó el papel de los factores de riesgo psicosocial y las señales que suponían un llamado sobre un posible malestar psicológico, afectaciones en la salud mental que posteriormente, determinaban la calidad laboral del entorno del personal de seguridad, esta investigación se enmarca en un paradigma constructivista de calidad y con enfoque, provisionalidad, procedimiento de análisis-síntesis, deductivo, de tipo explicativo y diseño no experimental, que tuvo en cuenta las variables de estudio riesgo psicosocial. (Muñoz, 2018).

De los datos recogidos se deduce que, en general, la presencia de riesgos psicosociales de nivel alto en un número significativo de empleados coincide con la aparición de síntomas de trastornos de salud mental en una parte significativa de los trabajadores que realizar la evaluación en la organización. Con base en los resultados anteriores, se elaboró una propuesta de intervención, que incluye diferentes actividades encaminadas a la planificación e implementación de actividades y estrategias de salud mental para lugares de trabajo saludables y dignos. (Muñoz, 2018).

Giraldo y Machado (2018) identificaron los factores asociados al riesgo psicosocial que presentan los guardas de la empresa Andina de seguridad del Valle en la ciudad de Pereira, para ello aplicaron una serie de cuestionarios de medición que le permitió evaluar los factores riesgo psicosocial con el método de auto- aplicación realizado a 25 funcionarios del área operativa.

Al cabo de la aplicación de los cuestionarios intralaborales forma B, se pudo identificar un 92% de personal expuesto a grandes “demandas de trabajo” y un 56% en temas de liderazgo y relaciones intralaborales. También, se identificó un 60% de riesgo en el ámbito extralaboral, con riesgo “muy alto – alto y medio”. Al cabo de ello, se aplicó un plan de intervención, que buscaba mejorar la calidad laboral de los colaboradores de la Empresa “Andina de Seguridad del Valle”. (Machado y Ramírez, 2018)

Por otro lado, en el 2018 Salamanca y Pérez realizaron tres investigaciones que llevan por nombre “Evaluación e intervención de los riesgos psicosociales en organizaciones de Santander” En estas investigaciones se evaluó los riesgos psicosociales de las organizaciones en Santander, de este modo se identificaron y determinaron cuáles tienen mayor predominio. La primera población a la que se le realizó la prueba de batería de riesgo psicosocial fue a 208 funcionarios de 2 organizaciones. Frente a los resultados obtenidos, se determina que la mayoría de los trabajadores tienen niveles de estrés siendo este el más predominante, debido a los factores intralaborales y estrés, el cual genera que se desencadene consecuencias físicas y mentales. (Salamanca y Pérez, 2018, como se citó en Nieves y Vera, 2019)

En segunda instancia el estudio se realizó con una muestra de 240 personas de las organizaciones fundación colombo alemana con 198 participantes, del sector de venta y mecánica de motos de Yamaha Joya Pabón con 19 participantes, y del sector Voluntariado del programa

amigos del centro de cáncer Foscal con 23 participantes, los resultados que se pueden evidenciar con mayor predominio es el estrés entre las condiciones intralaborales, específicamente el dominio de recompensa y de liderazgo, considerado que tienen pocos reconocimientos en su labor y también que algunos trabajadores no se sienten a gusto con las tareas que deben ejercer de este modo se desencadenan más situaciones como el mal trabajo en equipo ya que no hay apoyo para poder solucionar conflictos afectando así el desempeño de los funcionarios. (Salamanca y Pérez, 2018, como se citó en Nieves y Vera, 2019)

La tercera investigación tiene como muestra a 98 empleados, de las diferentes organizaciones las cuales son MTM S.A.S, Colegio Bilingüe la Consolata, Vifenalco, Sigema S.A.S y Gimnasio Spirit Wellness. lo obtenido en la prueba realizada se logró observar que los trabajadores tienen una falta de interés laboral, lo que conlleva que las empresas se vean perjudicadas en la productividad, también cabe destacar que el nivel de estrés es relativamente alto por ende puede afectar al trabajador. (Salamanca y Pérez, 2018, como se citó en Nieves y Vera, 2019)

5.2 Marco teórico

Para empezar, es importante mencionar que existen diferentes teorías de riesgos laborales, como teoría de la culpa, teoría de la responsabilidad contractual, teoría del caso fortuito, teoría de la responsabilidad objetiva, teoría de riesgo profesional, teoría del riesgo social, sin embargo, para la presente investigación vamos a citar la teoría de la culpa el cual fue usada para perjudicar el derecho a la compensación que tenía el obrero en el caso que fuese víctima. Esta falencia se presentó cuando el obrero debía pedir indemnización, ya que se requería la prueba de la culpa del empleador.

Por tanto, en muchos casos al trabajador se le establecían presupuestos engañosos para acceder la indemnización siendo aquellos el demostrar la presencia de la relación laboral, colectivamente la culpabilidad del empleador. Se puede deducir que se considera que bajo este presupuesto fueron afectados los derechos que tenían los trabajadores frente un lamentable acontecimiento como un accidente laboral.

Por otro lado, y para hablar sobre el enfoque de la presente investigación, según la OIT y OMS Define los factores psicosociales en el trabajo:

Consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleado y las condiciones de su organización por una parte y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento.

(Chiang, Gómez, Sigoña, 2013)

Por lo anterior, los factores de riesgo psicosocial y de estrés pueden llegar a originar consecuencias derivadas en:

- Incremento del ausentismo;
- Reducción de la motivación y satisfacción laboral;
- Crecimiento de la rotación del personal;
- Sentimiento latente de renunciar;
- Rendimiento reducido.

La ocurrencia del daño de los factores de riesgo psicosocial suele ser multicausal, es decir puede interactuar entre sí distintos factores que originan la situación de estrés laboral. A continuación, se mencionan dos ejemplos de estos modelos de los varios que existen, siendo el

segundo el más estudiado, citado y aceptado en la literatura sobre el tema que nos ocupa, (a) el modelo de esfuerzo y recompensa y (b) el modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social.

El modelo de desequilibrio esfuerzo - recompensa fue diseñado por Johannes Siegrist es una de las herramientas más utilizadas para evaluar el estrés laboral, reconocida por la importancia en el trabajo remunerado, la carga del trabajo, en específico el esfuerzo físico y psicológico y tipos de recompensa como seguridad social. (Fernández, 2005)

El modelo de demanda- control -apoyo social hace referencia a las demandas psicológicas del oficio, haciendo referencia en la importancia de un control en las demandas de trabajo, no solo la capacidad de tener muchas demandas si no la capacidad de resolverlas, en relación al control del trabajo se especifican en trabajos de tensión alta, activos, de poca atención y pasivos. (Chiang et al. 2013)

Según Diana Díaz, Mg. Psicología Clínica, señala que la resolución 2646 tiene por objeto establecer parámetros para identificar los riesgos psicosociales en el trabajo, producto del estrés laboral, el trabajo presenta de manera concisa y de fácil comprensión para los trabajadores en general, la importancia de los riesgos psicosociales factores de riesgo. (Díaz, 2011).

Carolina Bravo y Gabriela Nazar, psicólogas muestran en su artículo “Riesgos psicosociales en el trabajo y la salud”, que el estudio de los riesgos psicosociales es cada vez más importante en la prevención y promoción de la salud ocupacional, debido a que el mundo del trabajo se ha enfrentado recientemente a diversos cambios relacionados con el desarrollo económico. El Ministerio de Salud de Chile reconoce el incremento de los riesgos psicosociales y la importancia de su detección, prevención y corrección con el surgimiento de nuevas tecnologías

que debieron planificar y ejecutar el trabajo y así inducir secundariamente la manifestación de riesgos laborales. (Bravo, 2015)

Elisa Ansoleaga, muestra que el trabajo de servicio que atiende a la población implica necesidades y riesgos para la salud de los empleados, bajo un nivel latente significativo de estrés. En esta vida laboral, los denominados riesgos psicosociales profesionales están relacionados con las características organizacionales y las condiciones de trabajo. La exposición a estos riesgos afecta significativamente el sistema cardiovascular, el sistema musculoesquelético y la salud mental. (Ansoleaga, 2015)

Las políticas y normas recientes de salud laboral han contribuido en que las empresas adopten un mayor compromiso con sus trabajadores, con campañas de prevención y mejoramiento del bienestar físico, mental y social, mitigando los riesgos presentes en sus sitios de trabajo. Aquí se determinará en un ámbito general, cómo los factores de riesgo psicosociales influyen en la calidad de vida laboral, y personal en la salud del trabajador, especialmente de los que se presentan en los guardas de seguridad que trabajan en horarios nocturnos de una empresa de seguridad privada de la ciudad de Bucaramanga.

De igual forma, Moreno (2011) indica que hay suficientes factores de riesgo psicosocial que pueden proceder de las características y condiciones de trabajo como son los horarios, la asignación de turnos y la sobrecarga. De acuerdo a lo anterior se puede percibir cómo las condiciones laborales pueden mejorar o empeorar la percepción que se tiene sobre su propio trabajo, ya que en algunos casos si los esfuerzos son muy altos y la motivación tiende a ser menor rayando consigo, consecuencias estresantes.

De acuerdo con Moreno (2014) “existe un modelo de moderación, y es aquellos factores psicosociales donde genera un efecto probable y que pasa frecuentemente desapercibido y es la relación entre el factor de riesgo psicosocial y el daño a la salud mental” (p. 50).

Sin embargo, sigue siendo las mismas causas, el cual es por motivo de las condiciones organizacionales, por tanto, el trabajador es un elemento de vulnerabilidad. De este modo los factores por las que hay que intervenir y actuar preventivamente, sigue siendo el organizacional. (Moreno, 2014).

Así mismo, Fernández (2005) “afirma que las empresas de Seguridad privada colombianas deben buscar la felicidad de sus trabajadores a través de un ambiente laboral que les permita desarrollarse de manera integral, personal y profesionalmente, de esta forma se prepararán mejor, para enfrentar los desafíos que se presenten” (p. 14).

Werther y Davis (2000), señala que “como cada día las empresas mejoran y crecen en sus actividades propicias de mejoramiento laboral y de paso, incrementar la productividad mitigando los riesgos psicosociales que afectan a los guardas de seguridad especialmente los que trabajan en horarios nocturnos procurando condiciones laborales óptimas para permitir el desarrollo de sus funciones” (p. 210).

5.3 Marco conceptual

Con el objetivo de identificar el concepto de evaluación de factores de riesgo psicosocial y analizar su impacto en los guardas de las empresas de seguridad privada; Se han referenciado una serie de autores e investigadores que han abordado este problema en los últimos años y lo han aplicado de diferentes formas y métodos para identificarlos y evaluarlos. Además de identificar la causa que genera estrés laboral y afectación en la calidad de vida laboral y personal

de los colaboradores. Según varios informes oficiales de la ARL y unidades de salud, refieren que el término de estrés se utiliza como sinónimo de riesgo psicosocial. (Machado, 2018)

También es importante mencionar el concepto de calidad de vida, pues según el autor Campbell este concepto fue utilizado originalmente durante la Segunda Guerra Mundial para referirse a la percepción de las personas sobre si tenían una buena vida o si se sentían financieramente estable. Sin embargo, el término llamó la atención de los investigadores en la década de los 60, quienes se encargaron de recolectar datos e información sobre aspectos socioeconómicos, nivel educativo y tipo de vivienda; Estos primeros estudios sobre este tema estaban limitados porque no examinaron indicadores psicológicos y variables como el bienestar, la satisfacción, la felicidad, la salud y la salud mental. (Campbell, 1981, citado por Muñoz M, 2018)

Así mismo es importante indagar el término calidad de vida laboral (CLV), el cual tiene diversas definiciones, la más destacada en las últimas tres décadas son: Watson (1973, citado por Salavatierra, L, 2013) lo define como el proceso de humanización del lugar de trabajo, Katzell, Yankelovich, Omati y Nash (1975, citado por Salavatierra, L, 2013) lo enfatizó que “el empleado tiene una CVL alta si experimenta sensaciones y emociones favorables hacia su trabajo con mirada de futuro, espera mantenerse en él y siente que encuentra un equilibrio adecuado en su aspecto profesional y personal.

Hoffenberg y Dyer (1975) menciona “que la CVL tienen relación se relaciona con todo aquellos que las organizaciones realicen para solventar las necesidades económicas y psicosociales de su personal” (p. 450).

El bienestar físico, mental y social está directamente relacionado con la capacidad de trabajo de las personas. Así, la capacidad de trabajo se expresa: valoración de la capacidad productiva del trabajador, de sus recursos sanitarios y psíquicos; también se puede decir que es la medida en que el empleado está física y mentalmente capacitado para cumplir con los requisitos del lugar de trabajo debido a su salud; por lo tanto, la capacidad laboral está influenciada por las demandas físicas y psicosociales del trabajo, las capacidades mentales y físicas del empleado y los factores del estilo de vida; y un desequilibrio entre estos factores puede conducir a una reducción de la productividad, enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo. (Rodríguez et al., 2016)

La prevención es la mejor manera de anticiparse a cualquier problema, ya que evita que ocurra antes y en caso de que finalmente aparezca dicho problema, será más fácil de tratar. En este sentido, conocer los tipos de riesgos laborales que existen en un puesto, especialmente para los guardas de seguridad que realizan turnos de noche, es ya de por sí una garantía para prevenir, evitar situaciones indeseables.

Uno de los factores de riesgo psicosocial son los horarios de trabajo, en especial los turnos nocturnos ya que según Salanova (2002) indica que “el ritmo biológico del ser humano se desestabiliza al cambiar los ciclos sueño/vigilia, y se vuelve a su normalidad cuando retoman los horarios de día” (p. 48). El trabajo por turnos y especialmente, el trabajo nocturno, de acuerdo a estos autores, fuerza al trabajador a invertir su ciclo normal de actividad de descanso, teniendo mayores exigencias a ajustar sus funciones al período de actividad nocturna. A partir de eso los cambios en las funciones de su cuerpo pueden aumentar con el número de noches trabajadas, estas alteraciones son debido a la dificultad para adaptarse a modificaciones externas y a la presión que mantiene por adaptarse, no dormirse en su turno, y cumplir a cabalidad sus tareas como vigilantes estando siempre alertas.

Es por ello que es importante mencionar en el presente estudio el concepto de salud en el trabajo, de acuerdo con lo expuesto por Álvarez 2007) ofrece la utilización de una interpretación más directa de la salud del humano basado en los enfoques psicológicos, físicos y sociales en el ambiente de trabajo, en relación con los acontecimientos dentro y fuera de éste.

5.4 Marco Legal:

Actualmente en Colombia existe un importante desarrollo sobre el aspecto legal relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, en el cual el país busca garantizar condiciones adecuadas y seguras para todos los involucrados en la organización. Estas son algunas de las leyes y decretos más relevantes:

Dentro del marco normativo a observar, se tiene la Ley 9 del 1979, dicta las medidas sanitarias necesarias para garantizar la salud de los trabajadores, la Resolución 2013 del 1987 que reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas; la Resolución 2646 de 2008 que determinó las responsabilidades para identificar, evaluar, intervenir, prevenir, y seguimiento continuo de la exposición de factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral.

Así mismo, la Resolución 652 de 2012 indica la conformación y funcionamiento de comité de convivencia laboral, posterior a ello la Resolución 1356 del 2012, emite que el comité este comité no podrá conformarse con servidores públicos o personas trabajadoras a lo que se les haya expuesto una queja de acoso laboral,

Es importante mencionar que, en el 2011, el congreso de Colombia ejerce la Ley 1438, el cual se modificó el Sistema General de seguridad social en salud, promoviendo la salud y la

prevención de las enfermedades laborales, en complementa de la Ley 1616, conocida como “la ley de Salud de mental”.

Cabe destacar como lo menciona el Ministerio de trabajo en el 2014, en el Decreto 1443 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual establece las directrices que deben ser aplicadas por todos los servidores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier contrato, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, y las empresas de servicios temporales, dependientes, contratistas.

En el año 2022, el congreso de la república crea la Ley es la 2191 donde se crea, regula y promueve la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo.

Para finalizar y no menos importante, en el año 2022, en la Resolución 2764 por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, de la cual se puede explicar que tales evaluaciones deben ser periódicas, es decir anual, o cada dos años, de acuerdo al nivel de riesgo psicosocial de la empresa.

6. Metodología

6.1 Tipo de investigación

Mejía (2020) refiere que la investigación descriptiva es un tipo de investigación que describe la población, situación o fenómeno para el cual el estudio es central. Se trata de brindar

información sobre qué, cómo, cuándo y dónde, relevante para el problema de búsqueda, sin priorizar la respuesta al “por qué” se presenta dicho problema.

Conforme a lo anterior la presente investigación es de tipo descriptivo ya que se recolectan datos acerca de los factores de riesgo psicosocial que influyen en la calidad de vida de los guardas de una empresa de seguridad privada de Bucaramanga que trabajan en horario nocturno, estos datos se miden y se evalúan para describir lo planteado en el objetivo general. Además, este tipo de investigación logró utilizar métodos específicos de recolección de datos como encuestas y entrevistas.

6.2 Enfoque de Investigación

Este estudio se apoya en modelos tanto cuantitativos como cualitativos; es decir es un "enfoque de carácter mixto", en su modelo de dos pasos; recopilar, analizar y vincular datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio, en una serie de encuestas para responder preguntas sobre el problema (Tashakkori y Teddlie, 2003).

Este enfoque se basa en la triangulación de los métodos con los enfoques cualitativos y cuantitativos. Para tener un punto de partida se realizó la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales versión corta, el cual permitió conocer las condiciones de trabajo que le ocasionan alto niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial. A partir del análisis de los resultados obtenidos se adquirió una visión general de la empresa respecto a los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores que laboran en horarios nocturnos y en la muestra seleccionada.

Aunado a lo anterior, se pretende que esta primera evaluación sea el punto de partida para una evaluación específica más concreta y definir si esos factores de riesgo psicosocial influyen en

la calidad de vida personal y laboral en aquellos trabajadores en las que presenten dos o más niveles de exposiciones de riesgo psicosocial desfavorable. Para ello, se realizó una aplicación de un segundo instrumento, el cual consta de cinco preguntas con respuesta Likert, aplicado solo a los trabajadores que en el resultado de la tabulación de los resultados del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales versión corta, obtuvieron dos niveles de exposición psicosocial desfavorable.

6.3 Diseño de Investigación

Para este proyecto se definió un tipo de investigación de campo; según Arias (2020) la investigación de campo recopila los datos directamente de la realidad y permite la obtención de información directa en relación a un problema aplicado directamente en la empresa.

Conforme a lo anterior la presente investigación se trata de un estudio sobre el cual se adquieren datos sobre los factores de riesgo psicosocial de los guardas de seguridad que trabajan en horario nocturno de una empresa de seguridad privada, estos datos fueron recolectados a través de dos técnicas de aplicación llamadas cuestionario de riesgo psicosocial versión corta, y entrevista estructurada, para el cual se da cumplimiento a los objetivos planteados, finalizando con el diseño de una propuesta orientada al mejoramiento de la calidad de vida laboral y personal de dichos trabajadores evaluados.

6.3.1 Fases de la Investigación

Para este trabajo de investigación se desarrollarán tres fases:

Fase 1: Como primera fase se identificó la presencia de factores de riesgo psicosocial existentes en los guardas de seguridad que trabajan en horarios nocturnos, para ello, se realizó la

aplicación del Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales versión corta, el cual midió 6 dimensiones: Exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, estima, este tipo de técnica fue aplicado a una muestra de 53 guardas de una empresa de seguridad de la ciudad de Bucaramanga.

Posteriormente a su aplicación se realiza la tabulación, donde se identifica el número de trabajadores que cuentan con dos o más dimensiones de nivel de exposición de riesgo psicosocial, adicional a esto se analiza los resultados con las variables de edad, puesto de trabajo, antigüedad en la empresa.

Fase 2: En esta segunda fase se determinó si la presencia de los factores de riesgo psicosocial influye en la calidad laboral y personal en los guardas de seguridad que trabajan en horarios nocturnos, para el cumplimiento de este se realizó el diseño y aplicación de una Cuestionario con respuesta con escala Likert, este cuestionario fue avalado por los directores de investigación con el fin de realizar la aplicación a los guardas de seguridad que obtuvieron dos (2) o más niveles de exposición desfavorable de acuerdo al cuestionario de riesgo psicosocial versión corta. Posteriormente los resultados del cuestionario (2do instrumento), fueron tabulados, analizados, concluyendo si esos factores de riesgo psicosocial le influyen en la calidad de vida laboral y personal.

Fase 3: Como tercera y última fase de la presente investigación, se diseñó una propuesta orientada al mejoramiento de la calidad de vida laboral y personal de los guardas de seguridad, el cual se realizó por medio de la aplicativo Canva, y fue entregado a la coordinadora de talento humano de la empresa de seguridad, con el fin de dar recomendaciones a partir de los resultados

obtenidos, apuntando a un mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores; esta propuesta de mejora se adjunta en el presente estudio en el Apéndice.

6.4 Propósito

Por ello, se desarrolló una investigación básica, teniendo en cuenta los resultados de los instrumentos aplicados, se diseñó una propuesta orientada al mejoramiento de la calidad de vida laboral y personal de los guardas de seguridad que trabajan en horarios nocturno, de este modo la presente investigación comprende un enfoque claro, donde se analizaron los datos relevantes, así mismo esta investigación puede ser duplicada por otros investigadores.

6.5 Población y Muestra

La población total fue de 220 trabajadores que trabajan en horario nocturno en una empresa de seguridad privada en la ciudad de Bucaramanga, de este modo la muestra total es de 53 trabajadores, con un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 10%. El cual se calculó con la siguiente formula:

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra

z= Nivel de confianza deseado

p = proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N=Tamaño de la población

La muestra de esta investigación fue elegida a partir de un muestreo por cuotas no probabilístico, con participación voluntaria (consentimiento informado) del personal de guardas de una empresa de seguridad privada en la ciudad de Bucaramanga, se realizó la división de toda la población por edad, sexo.

6.6 Técnicas de recolección

Para el desarrollo de este proyecto investigativo método mixto, inicialmente se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales versión corta, con el propósito de obtener información que permita realizar el diagnóstico psicosocial a los guardas de seguridad. Este presente cuestionario resulta de la adaptación que realizó el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de Comisiones Obreras de España del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) que permite valorar individualmente la exposición psicosocial en el puesto de trabajo.

La finalidad de este cuestionario consiste en lograr la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial latentes en el personal de vigilancia y seguridad de una empresa de seguridad privada de Bucaramanga.

Así mismo el cuestionario de evaluación contiene 6 apartados con respuestas tipo Likert (Siempre, muchas veces, algunas veces, solo alguna vez, nunca). El cual evalúa 6 dimensiones: Exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Inseguridad, apoyo social y

calidad de liderazgo, doble presencia, estima; estas dimensiones se representan en cinco grandes grupos de riesgos psicosociales que puede identificar en su puesto de trabajo:

- a) El exceso de exigencias psicológicas del trabajo (apartado 1 del cuestionario);
- b) La falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo (apartado 2 del cuestionario);
- c) La falta de apoyo social, de calidad de liderazgo, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo (apartado 4 del cuestionario);
- d) Las escasas compensaciones del trabajo (apartados 3 y 6 del cuestionario); y
- e) La doble presencia (apartado 5) El trabajo familiar y domestico implica exigencias que debes asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, y la organización de este dificulta o facilita la compatibilización de ambos.

A partir de los resultados obtenidos en el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial versión corta, se seleccionaron los guardas de seguridad que obtuvieron como resultado dos (2) o más niveles de exposición desfavorable, para la aplicación de cuestionario, el cual fue diseñado y avalado por el comité de investigación. Este cuestionario se basa en cinco preguntas con respuesta tipo Likert, el cual a todos los entrevistados se les hacen las mismas preguntas con la misma formulación y en el mismo orden. De esta forma, el estímulo fue el mismo para todos los entrevistados y se aseguró que la variedad en la disposición de las preguntas no alterara las respuestas.

6.7 Técnicas de análisis de la información

Se ahondó en los registros documentales almacenados en la web, pertenecientes a los repositorios de varias universidades, artículos de revista científicas y demás, para lo cual se mencionan en el marco teórico.

Luego de aplicar el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, y proceder a la tabulación se sumó los códigos de las respuestas de cada apartado por trabajador comparando la puntuación de cada uno con los intervalos de puntuaciones para la población ocupada de referencia de acuerdo a la siguiente tabla.

Ilustración 1 Puntuaciones para la población ocupada de referencia

Apartado	Dimensión Psicosocial	Puntuación	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas		0 a 7	8 a 10	11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo		40 a 26	25 a 21	20 a 0
3	Inseguridad		0 a 1	2 a 5	6 a 20
4	Apoyo social y calidad de liderazgo		40 a 29	28 a 24	23 a 0
5	Doble presencia		0 a 3	4 a 6	7 a 16
6	Estima		16 a 13	12 a 11	10 a 0

En la ilustración anterior se muestra las seis dimensiones que evalúa el cuestionario de factores de riesgo psicosocial versión corta, así mismo su puntaje para cada dimensión.

El análisis realizado fue de forma cuantitativo, el cual permitió clarificar los factores de riesgo psicosocial conforme a los intervalos presentados por el instrumento que son tres grupos exactamente iguales: el intervalo verde incluye la tercera parte de la población de referencia para la que su puntuación es más favorable para la salud, el intervalo rojo incluye la situación contraria (tercera parte de la población ocupada de referencia para la que su puntuación es más desfavorable para la salud), mientras que el intervalo amarillo define el tercio de la población ocupada de referencia que se encuentra entre los dos extremos verde y rojo. Así pues, estos intervalos significan:

Verde: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.

Amarillo: nivel de exposición psicosocial intermedio.

Rojo: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Acorde a los resultados presentados por el instrumento se realiza la aplicación de un cuestionario de cinco preguntas, el cual el fin es determinar si existen factores de riesgo psicosocial que influye en la calidad laboral y personal en los guardas de seguridad. Así mismo se consolidó la información de los instrumentos aplicados con el objetivo de diseñar una propuesta orientada al mejoramiento de la calidad de vida laboral y personal de los guardas de seguridad.

6.8 Delimitación espacial y temporal

Los datos que fueron recolectados para la presente investigación son enmarcados dentro del año 2022 considerando únicamente la temática de los factores de riesgo psicosocial en los guardas de una empresa de seguridad privada que trabajan en horario nocturno. La empresa se encuentra ubicada en el barrio Cabecera del llano en la ciudad de Bucaramanga, en el departamento de Santander, provincia de Soto, región nororiental de la República de Colombia sobre la Cordillera Oriental.

7. Presupuesto

Tabla 1. Presupuesto de la Investigación

Elemento	Tipo de recurso	Tipo de unidad	Unidades	Precio Unidad	Costo
Hojas papel	Aplicación de cuestionario	Paquete por resma	1	\$15.000	\$ 15.000
Lapiceros	Aplicación de cuestionario	Caja x 12 lapiceros	5	\$12.000	\$ 60.000
Impresiones	Aplicación de cuestionario	Copias	265	\$200	\$ 53.000
Profesional 1	Investigador de proyecto	Horas semanales	400	\$16.000	\$ 6.400.000

Profesional 2	Investigador de proyecto 2	Horas semanales	400	\$ 16.000	\$ 6.400.000
Transporte	Aplicación de instrumentos	Taxi	20	\$ 15.000	\$ 300.000
Total					\$ 13.228.000

8. Cronograma

Ilustración 2. Cronograma de la investigación

#	ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Recopilación de información para la propuesta de la investigación												
2	Construcción de planteamiento del problema, objetivos y justificación												
3	Revisión de bibliografía, construcción de marco teórico y conceptual												
4	Diseño y aplicación de metodología												
5	Aprobación del 50 % a directores y recepción de instrumentos para validación.								28				
6	Aplicación Cuestionario Factores de Riesgo Psicosocial									8			
7	Aplicación entrevista estructurada									15			
8	Análisis e interpretación de resultados									19			
9	Entrega del 70 % del proyecto a directores									25			
10	Diseño de la propuesta de mejora a la empresa de seguridad										7		
11	Entrega del 100 %. Proyecto finalizado.										25		

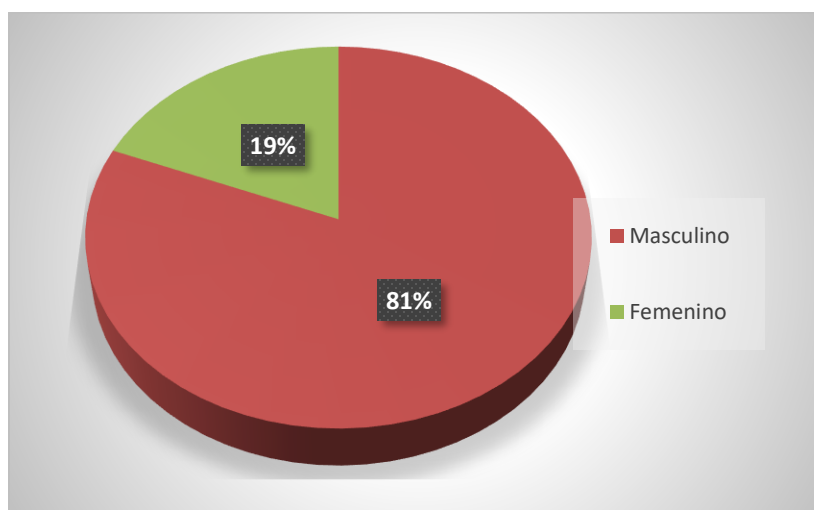
En la ilustración se muestra el cronograma programado para la presente investigación.

9. Desarrollo de Objetivos

9.1 Identificación a presencia de factores de riesgo psicosocial existentes en los guardas de seguridad que trabajan en horarios nocturnos

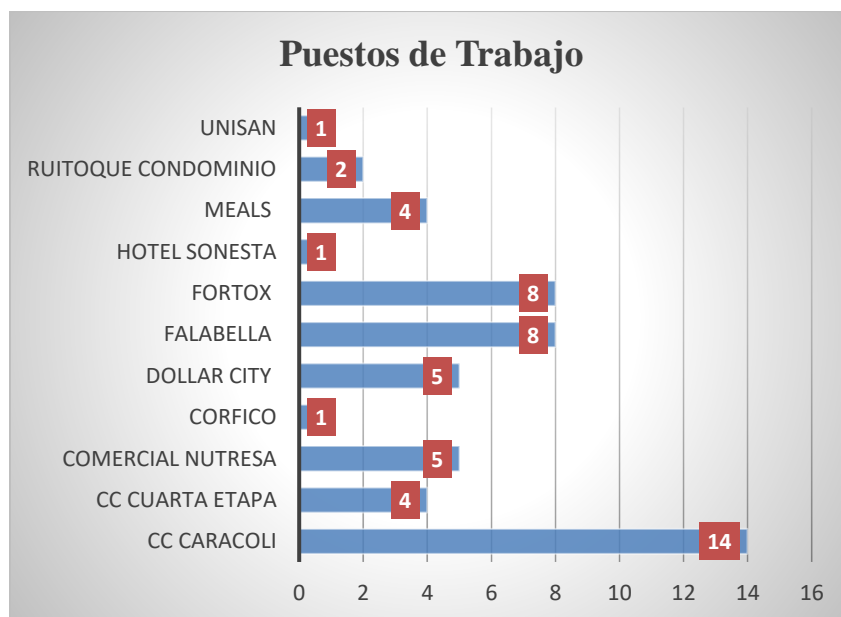
Para cumplir con este primer objetivo de la presente investigación se realizó la aplicación como primer instrumento el Cuestionario de riesgo psicosocial versión corta a 53 guardas de una empresa de seguridad privada, de edades entre 19 a 63 años, de los cuales el 81% eran de género masculino y el 19% de género femenino.

Ilustración 3. Porcentaje de género de la muestra aplicada.



La muestra fue seleccionada aleatoriamente en diferentes puestos de trabajo que tiene la empresa de seguridad, el cual son los siguientes:

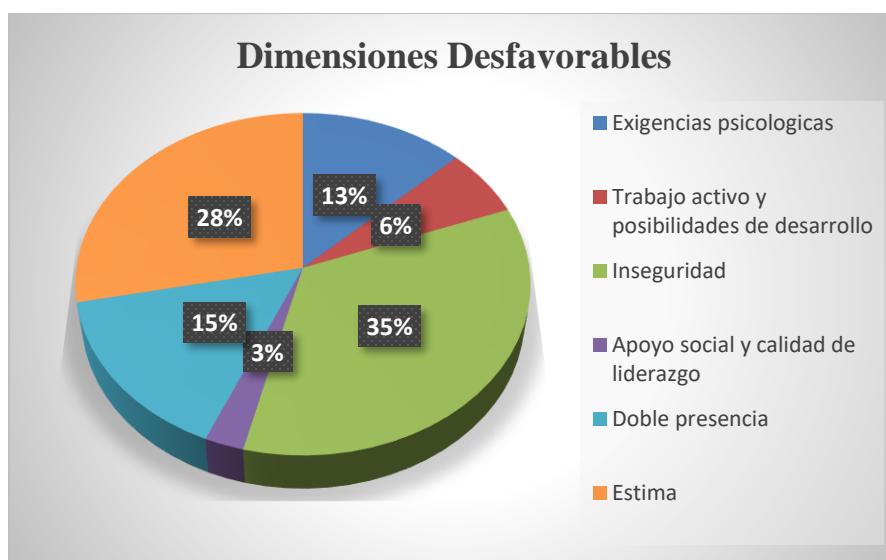
Ilustración 4. Número de trabajadores evaluados por Puestos de trabajo.



De acuerdo con la figura anterior se evidencia que el cliente Centro Comercial Caracolí fue el puesto con mayor número de trabajadores en la investigación (14), y los clientes con menor número de participantes fueron Corfico, Hotel Sonesta y Unisan (1).

Como primera variable se evaluó el número de trabajadores que obtuvieron puntaje desfavorable en cada una de las 6 dimensiones que cuenta el cuestionario de riesgo Psicosocial versión corta.

Ilustración 5. Porcentaje de Dimensiones desfavorables

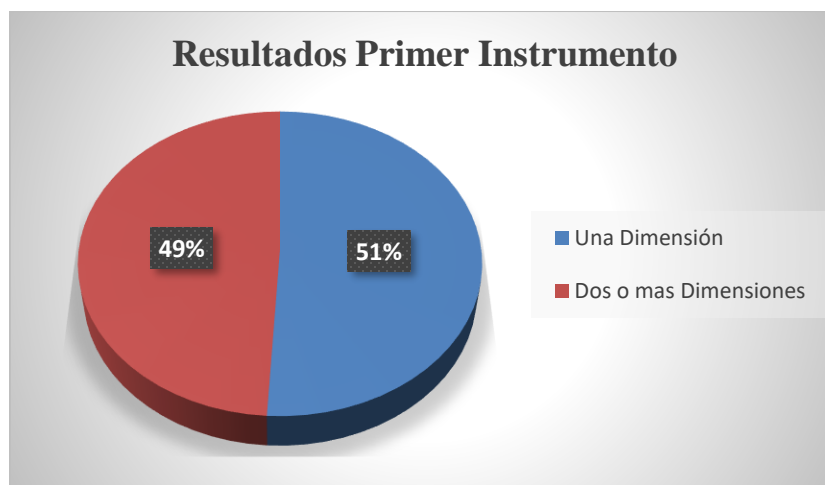


De acuerdo con la figura anterior indica que, en la dimensión de Inseguridad, el 35% de los trabajadores presentaron puntajes desfavorables, esto quiere decir que esta muestra puede estar sintiendo amenazas que afecten su entorno de trabajo (relacionadas con el horario, la carga aboral o sus tareas).

Un número importante en el factor de dimensiones desfavorables es el apartado de Estima con el 28%, esto quiere decir este porcentaje de trabajadores no percibe el respeto, no siente un verdadero reconocimiento, y no considera que cuenta con un trato justo que obtienen a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.

Así mismo se analizó el número de trabajadores que obtuvieron como resultado dos o más dimensiones desfavorables en el instrumento, teniendo en cuenta que la palabra “Desfavorable” de acuerdo a la tabla 1 hace referencia al puntaje con mayor nivel de exposición de riesgo psicosocial, y es la población que se tendrá como muestra para el segundo instrumento diseñado para analizar si estos factores de riesgo psicosocial identificados influye en la calidad de vida laboral y personal de los guardas de seguridad que laboran turnos nocturnos.

Ilustración 6. Resultados aplicación primer instrumento.



Un criterio importante para seleccionar la muestra de los trabajadores que se les aplicó el segundo instrumento con el fin de identificar si esos factores de riesgo psicosocial influyen en la calidad de vida laboral y personal, se pudo identificar que de acuerdo a la figura anterior, el 51% obtuvieron una dimensión desfavorable (Nivel alto de exposición al riesgo), sin embargo este porcentaje de trabajadores para la presente investigación no fue de estudio, ya que se evaluó los trabajadores que obtuvieron dos o más dimensiones desfavorables. Es por ello que es importante mencionar que el 49% de la muestra obtuvieron este criterio mencionado es decir dos o más dimensiones con alto nivel de exposición al riesgo psicosocial, dato importante para continuar con la aplicación del segundo instrumento de la presente investigación.

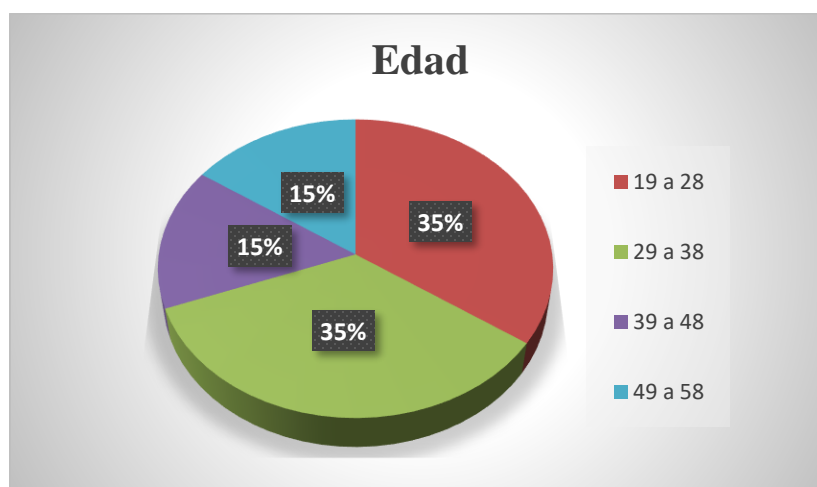
Aunado a lo anterior las dos dimensiones con mayor nivel de exposición a riesgo psicosocial (Desfavorable) fueron “Inseguridad” con un 35% de la muestra y “Estima con un 25% de la muestra, lo que se puede concluir y en referencia con el Manual del método CoPsoQ PSQCAT (versión 2) - Versión corta, que estos trabajadores no sienten un verdadero respeto, no se sienten reconocidos, y no perciben un trato justo a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.

Adicional estos trabajadores demuestran preocupación en cuanto al mantenimiento de su puesto de trabajo, posibles despidos y/o renuncias, políticas de restructuración, cambios bruscos en la operatividad o sentirse no valorados en su función ocupacional.

A partir de lo anterior es importante mencionar que el 49% que obtuvieron dos o más dimensiones con mayor nivel de exposición de riesgo psicosocial estuvieron en el eje de “Compensaciones del trabajo”, esto quiere que el 49% de los guardas Según el —modelo esfuerzo – recompensa, sienten que tienen un alto esfuerzo en su trabajo frente a la recompensa recibida por ello, esto puede ser por factores salariales, reconocimiento, estabilidad laboral, etc.

Por otro lado, una variable importante que analizó es la edad de la muestra que obtuvieron dos o más dimensiones desfavorables (alto nivel de exposición al riesgo psicosocial), el cual se encontró lo siguiente.

Ilustración 7. Análisis por edad.



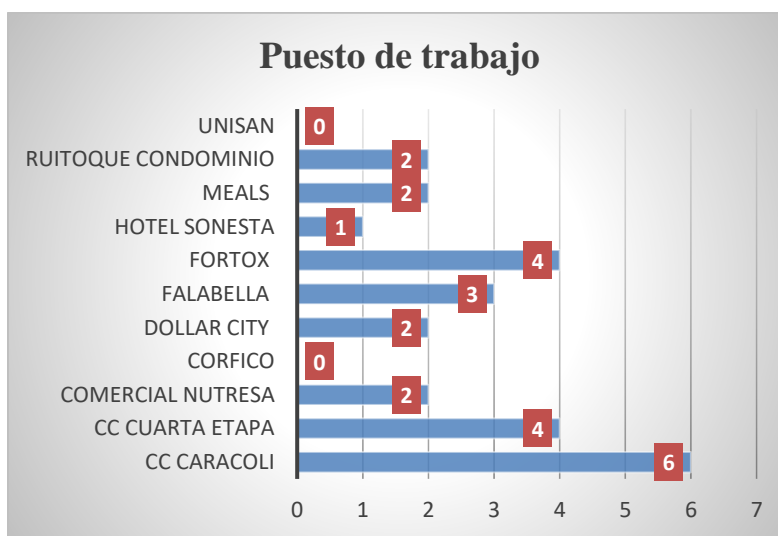
De acuerdo con la figura anterior se puede concluir que el 70% de esta población que obtuvieron dos o más dimensiones con alto nivel de exposición de riesgo psicosocial están entre edad de 19 a 38 años. Por ende, según estos resultados se puede concluir que la población joven

de la empresa de seguridad de Bucaramanga son los trabajadores que presenta alto nivel de riesgo psicosocial.

Sin embargo, el 30% de los trabajadores que obtuvieron dos o más dimensiones desfavorables (alto nivel de riesgo psicosocial) se encuentran en edades de 39 a 58 años.

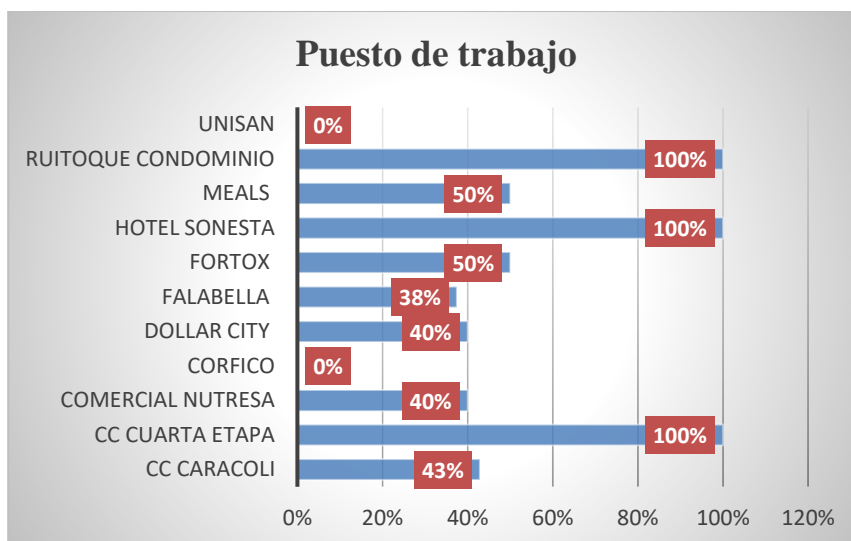
Otra variable importante en la presente investigación son los puestos de trabajo, el cual se analizaron de acuerdo a la figura 8 donde se mencionan el número de trabajadores evaluados por puesto. Así mismo se encuentra que los 49% de trabajadores que obtuvieron dos o más dimensiones con alto nivel de riesgo psicosocial se encuentran en los siguientes puestos

Ilustración 8. Análisis por puesto de trabajo en número de trabajadores.



En la figura se muestra el número de trabajadores que obtuvieron dos o más dimensiones desfavorables por puesto de trabajo.

Ilustración 9 Análisis por puesto de trabajo en número de porcentaje.

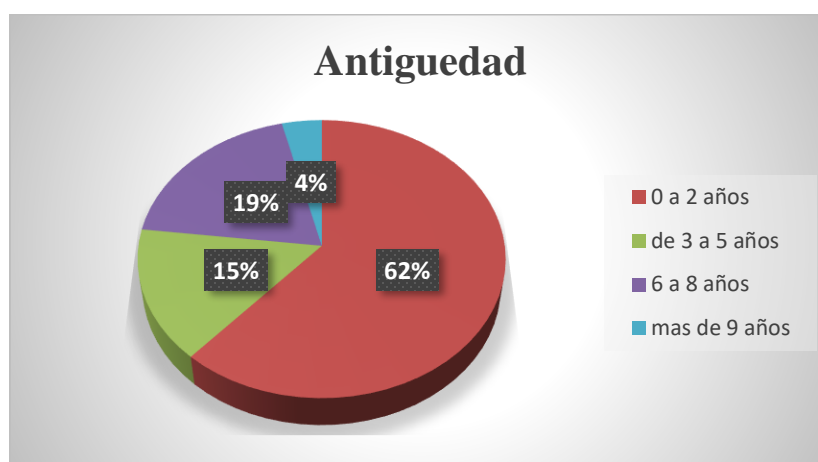


En la figura se muestra el porcentaje de trabajadores que obtuvieron dos o más dimensiones desfavorables por puesto de trabajo, teniendo en cuenta el número de trabajadores total de la muestra inicial.

De acuerdo con la figura 8 y 9 se puede concluir que la muestra que obtuvieron dos o más dimensiones con alto nivel de riesgo psicosocial, se encuentra en los siguientes puestos: Seis (6) trabajadores del puesto Centro comercial caracolí, esto equivale al 43% del personal aplicado en este puesto. Cuatro (4) trabajadores del centro comercial cuarta etapa, esto equivale al 40% del personal aplicado en este puesto. Dos (2) trabajadores del puesto Dollar City, esto equivale al 40% del personal aplicado en este puesto. Tres (3) trabajadores del puesto Falabella, esto equivale al 38% del personal aplicado en este puesto. Cuatro (4) trabajadores del puesto Fortox, esto equivale al 50% del personal aplicado en este puesto. Un (1) trabajador en Hotel Sonesta, esto equivale al 100% del personal aplicado en este puesto. Dos (2) trabajadores en Meals, esto equivale al 50% del personal aplicado en este puesto. Dos (2) trabajadores del puesto Ruitoque condominio, esto equivale al 50% del personal aplicado en este puesto.

Una variable importante que se analizó es la antigüedad de la empresa, el cual los 26 guardas que obtuvieron dos o más dimensiones desfavorables se encontraban con los siguientes años de antigüedad en la empresa:

Ilustración 10. Análisis por antigüedad en la empresa.



De acuerdo con la figura anterior se puede concluir que el 49% de los guardas de seguridad que obtuvieron dos o más dimensiones desfavorables, el 62% de los trabajadores cuentan con 0 a dos años de antigüedad en la empresa. Por tanto, de acuerdo a este resultado se puede concluir que el personal más nuevo en la empresa de seguridad y que se encuentra laborando turnos nocturnos, son los trabajadores que cuentan con alto nivel de riesgo psicosocial, lo que podría decir que el personal antiguo, es decir con más de 3 años en la empresa, son los trabajadores con menos factores de riesgo psicosocial, esto debido a una posible adaptación a la organización, a los procedimientos, a los jefes inmediatos, a la remuneración recibida, adicional sienten que cuentan una estabilidad en la empresa.

En síntesis, de la aplicación de este primer instrumento (Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial versión corta) se puede decir que ha sido un instrumento que indicó que un 49% de la muestra cuenta con factores de riesgo psicosocial, un 70% están en edades de 18 a 35

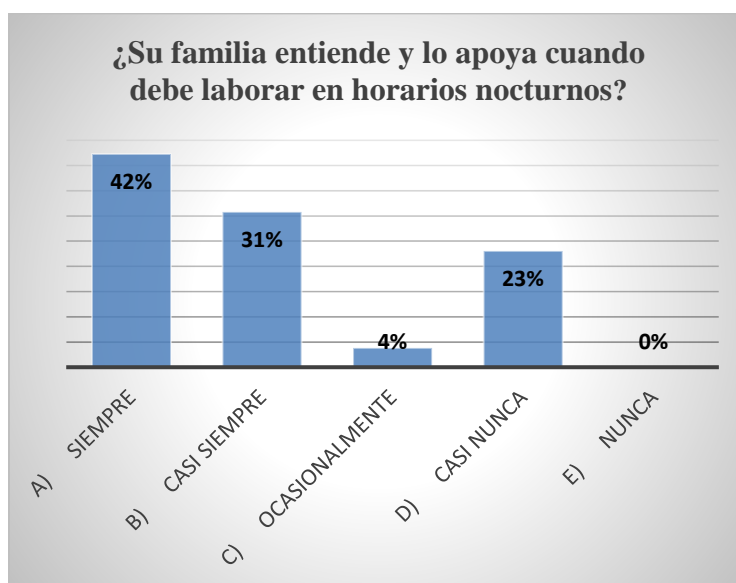
años, esto quiere decir que están en edades jóvenes, y que el 62% tiene una antigüedad en la empresa entre 0 a 2 años.

9.2 Factores de riesgo psicosocial que influye en la calidad laboral y personal en los guardas de seguridad que trabajan en horarios nocturnos

Para el desarrollo de este objetivo se aplicó el segundo instrumento “cuestionario con respuesta tipo Likert” en los 26 guardas que obtuvieron dos o más dimensiones con nivel de exposición desfavorables en el cuestionario de riesgo psicosocial versión corta.

Este cuestionario consta de cinco preguntas con respuestas de: Siempre, Casi siempre, Ocasionalmente, Casi nunca, Nunca. A continuación, se encuentran los resultados.

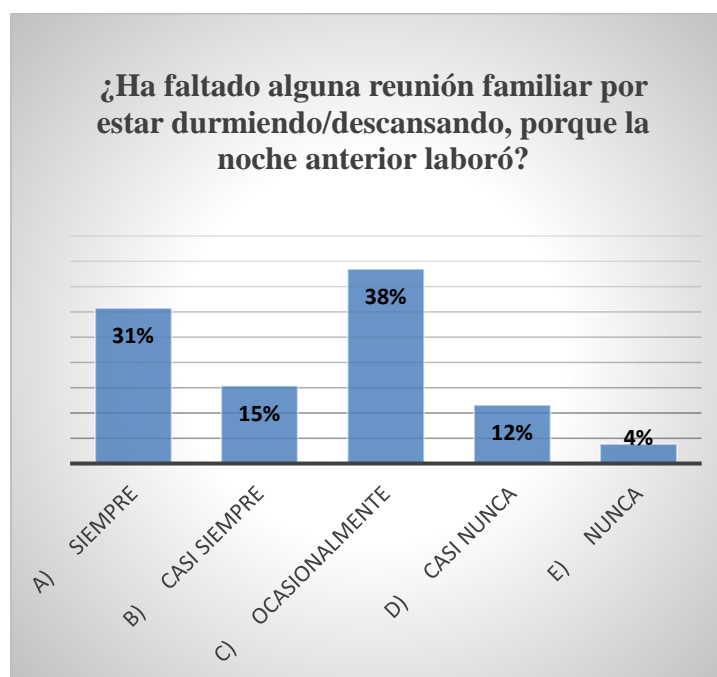
Ilustración 11. Resultado pregunta número uno (1)



La figura representa el resultado obtenido de la primera pregunta del cuestionario. De acuerdo con la pregunta número uno (1), ¿Su familia lo entiende y lo apoya cuando debe laborar en horarios nocturnos? Se evidencia que la familia del 77% de los guardas de seguridad siempre y casi siempre lo hace, mientras que las familias del 23% de los guardas de seguridad casi nunca

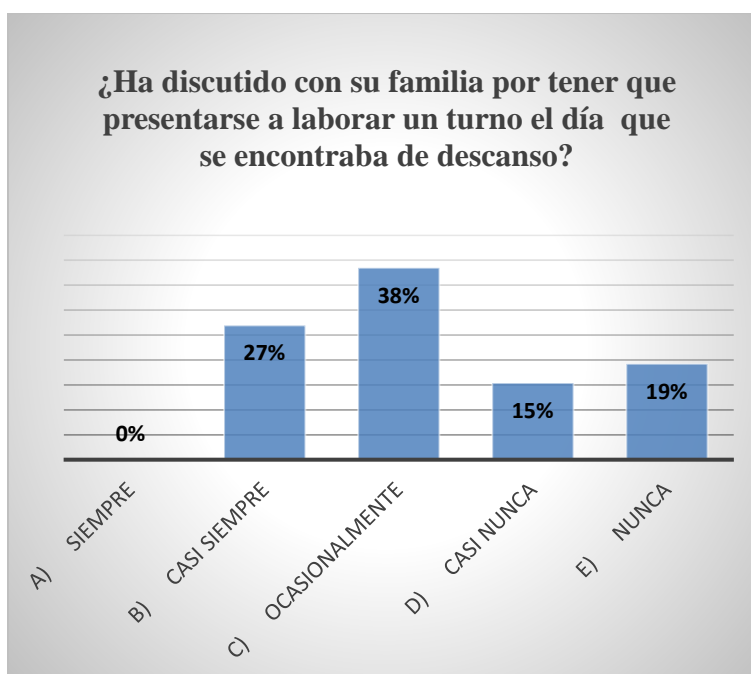
lo apoya cuando debe laborar en horarios nocturnos, esto quiere decir que trabajar horarios nocturnos en la empresa de seguridad privada el 23% de los guardas de seguridad encuestados le influye en su calidad de vida personal, debido que tener turnos de noche, podría generarle situaciones de incomodidad para su familia, teniendo en cuenta que esa relación familiar y el apoyo por su familia con su trabajo es importante para su satisfacción laboral.

Ilustración 12. Resultado pregunta número dos (2)..



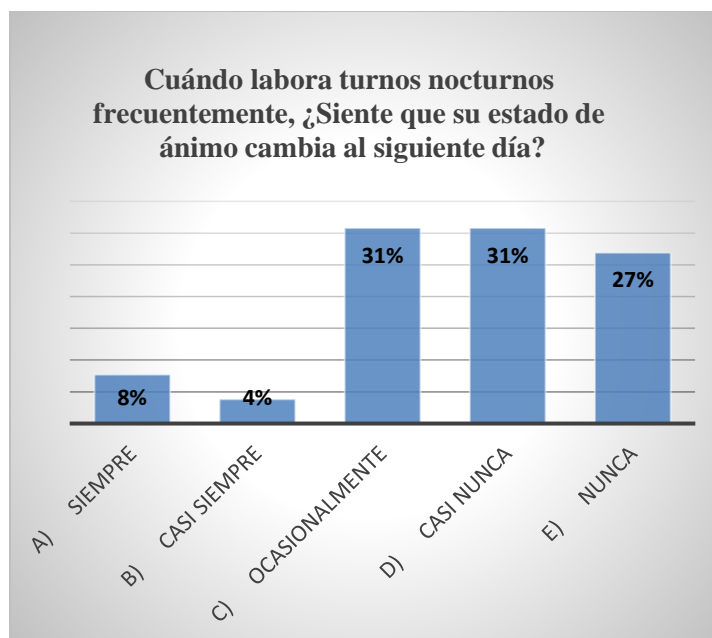
La figura representa el resultado obtenido de la segunda pregunta del cuestionario. De acuerdo con la pregunta número dos (2) ¿Ha faltado alguna reunión familiar por estar durmiendo/descansando, porque la noche anterior laboro? El 46% de los trabajadores manifiestan que siempre o casi siempre lo ha realizado, esto quiere decir que casi la mitad de la muestra en algún momento ha dejado de compartir con su familia, debido a que ha preferido estar en su casa descansando que estar con su familia, por tanto, el 46% trabajar en horarios nocturnos le influye en la calidad de vida personal.

Ilustración 13. Resultado pregunta número tres (3).



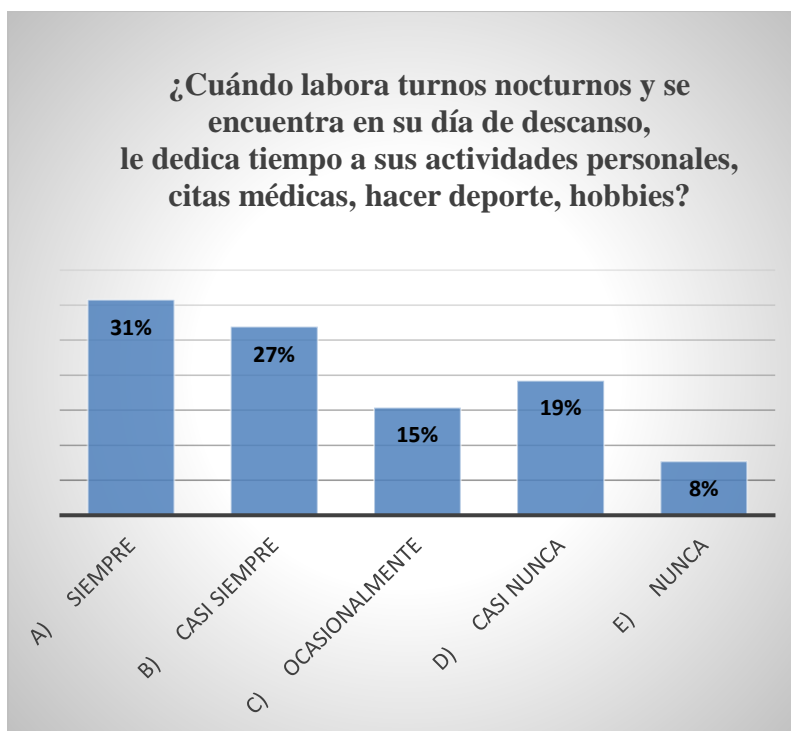
La figura representa el resultado obtenido de la tercera pregunta del cuestionario. De acuerdo con la pregunta número tres (3) ¿Ha discutido con su familia por tener que presentarse a laborar un turno el día que se encontraba de descanso? el 27% manifiesta que casi siempre le ha sucedido y el 38% ocasionalmente discute por este motivo. Esto quiere decir que, por una mala programación de la empresa con respecto a los turnos, le puede influir en la calidad de vida laboral y personal como factor de riesgo psicosocial en los guardas de seguridad de la organización. Es importante saber que en su día de descanso los trabajadores están programados para compartir con su familia, tienen planes con sus hijos, esposos(as), padres, hermanos, o inclusive para sus actividades personales, citas médicas, ejercicio, hobbies, pero el tener que cancelar estos planes le puede influir en la calidad de vida personal, generándole una insatisfacción laboral y situaciones de incomodidad y mala relación con su familia.

Ilustración 14. Resultado pregunta número cuatro (4)..



De acuerdo con la pregunta número cuatro (4), cuando labora turnos nocturnos frecuentemente, ¿Siente que su estado de ánimo cambia al día siguiente? el 12% refiere que siempre o casi siempre le sucede, esto quiere decir que el 12% de los guardas encuestados cuentan con factores de riesgo psicosocial que le están influyendo en la calidad de vida personal y laboral, debido que los turnos nocturnos, y las situaciones que se pueden presentar por laborar en horario de noche, le están generando un cambio de estado de ánimo, generándole problemas en la salud mental.

Ilustración 15. Resultado pregunta número cinco (5).



De acuerdo con la pregunta número cinco (5) ¿cuándo labora turnos nocturnos y se encuentra en su día de descanso, les dedica tiempo a sus actividades personales, citas médicas, hacer deporte, hobbies? El 27% de los trabajadores manifiestan que casi nunca o nunca lo hacen, esto debido que los factores de riesgo psicosocial, y los turnos nocturnos influye en la calidad de vida personal, ya que de acuerdo a estas respuestas no se dedican tiempo a ellos mismos, generando posiblemente estas situaciones de incomodidad, y/o aburrimiento.

9.3 Diseño una propuesta orientada al mejoramiento de la calidad de vida laboral y personal de los guardas de seguridad que trabajan en horarios nocturnos

A partir a los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados en la presente investigación y como desarrollo del tercer objetivo se ha diseñado una propuesta dirigida y entregada al director de agencia de la empresa de seguridad privada. Esta propuesta está orientada al mejoramiento de la calidad de vida laboral y personal de sus trabajadores, el cual fue diseñada mediante herramienta Canva, a continuación, para ver la propuesta se adjunta Link:

https://www.canva.com/design/DAFPcSKsV2A/r5n5nPKd-39fCMYAVkoXyg/view?utm_content=DAFPcSKsV2A&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=publishsharelink

Adicional se adjuntan pantallazos de la propuesta en el apéndice de la presente investigación. (Ver Apéndice B)

10. Conclusiones

El desarrollo de la presente investigación ha servido para conocer más de cerca como los horarios nocturnos influyen la calidad de vida en los guardas de seguridad, teniendo en cuenta los factores de riesgo psicosociales, así como para la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en las empresas de seguridad privada.

Debido a la labor que desempeña los guardas de seguridad en horarios turnos nocturnos, en la investigación se puede concluir que de acuerdo a los resultados arrojados del instrumento “cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial versión corta” en la muestra seleccionada aleatoriamente, las dos dimensiones con mayor nivel de exposición de riesgo psicosocial fueron inseguridad y estima, el cual se encuentra en el factor de compensaciones de trabajo, se puede

deducir que los guardas de seguridad que laboran en turnos nocturnos sienten preocupación por el futuro en relación a la pérdida de empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo, por ejemplo los turnos imprevistos cuando están en su día de descanso, el contrato el cual cada año se finaliza y no conocen si este se renovará, los cambios repentinos de puesto de trabajo generándole una amenaza de empeoramiento de condiciones de trabajo.

Adicional estos guardas de seguridad consideran que en la organización no tiene un trato justo, un respeto hacia ellos, un verdadero reconocimiento con respecto al cambio del esfuerzo invertido y a la compensación recibida por ello.

Posteriormente y de acuerdo a la segunda muestra fueron evaluados con el segundo instrumento “Cuestionario de cinco preguntas con respuesta Likert” con el objetivo de identificar si esos factores de riesgo psicosocial influyen en la calidad de vida laboral y personal. Se concluye que los guardas encuestados cuando deben laborar turnos nocturnos su familia lo entienden y lo apoya, sin embargo, en un porcentaje alto los trabajadores han faltado alguna reunión familiar por estar durmiendo o descansando cuando la noche anterior laboró afectando su vida social y familiar.

Por tanto, se puede deducir que la muestra encuestada en el segundo instrumento los factores de riesgo psicosocial le influyen en la calidad de vida familiar y personal, ya que por estar descansando o durmiendo no decide tener su espacio familiar, cumplir con sus reuniones familiares, dado que este tipo de relaciones son indispensable para su vida personal y salud mental.

A nivel económico las empresas de seguridad privada en Colombia es un sector muy importante, destacada fuente de empleo y gran trascendencia en el desarrollo socioeconómico, así

mismo si los horarios nocturnos afectan la calidad de vida se puede llegar a presentar una alta rotación en el personal

En el momento de contratar personal operativo se genera una ganancia bidireccional para el empleado y empleador, se puede decir que es un: gana- gana; sin embargo, los factores de riesgo psicosocial pueden llegar a generar un desbalance en esta relación, que se traducen en una alta rotación de personal, debido a que el salario emocional afecta positiva o negativamente. Los periodos de descanso garantizan un estado de alerta permanente, que se refleja en una garantía de servicio para la empresa. Las jornadas de trabajo de los guardas que van de 8 a 12 horas diarias en turnos de día y noche, sumado a esto las distancias del puesto de trabajo al lugar de residencia. Se entendería entonces que pueden llegar a presentar una alta rotación de trabajadores en busca de bienestar personal y familiar.

Según los datos analizados, la empresa se preocupa por la salud, el bienestar y la calidad de vida de sus trabajadores, a pesar de tener condiciones propias de su tarea que le impiden generar cambios en pro del mismo bienestar; sin embargo, el poner en marcha adecuadamente las estrategias de intervención propuestas como tercer objetivo en la presente investigación facilitarán mejorar la percepción de los trabajadores al encontrarse con una realidad que pretende mejorar o por lo menos no afectar sus condiciones de salud y calidad de vida.

Es importante una vez se implementen las acciones, se recomienda realizar monitoreo que evidencien los verdaderos cambios direccionados a las mejoras en la calidad de vida de sus trabajadores. De la misma manera se deben volver a evaluar los impactos de la presencia de factores de riesgos psicosocial y síntomas de alteración de la salud mental, invitado al total de la

población en la medida de lo posible, dado que a pesar de que el presente estudio se obtuvo un porcentaje de la muestra del 100% de los trabajadores de la compañía.

Para terminar, se puede concluir que de acuerdo a los antecedentes de las investigaciones realizadas en el marco histórico y la presente investigación que nos compete, no se evidencia resultados similares a nivel internacional, nacional, regional y local frente al tema de investigación propuesta.

11. Recomendaciones

En cuanto a las limitaciones o dificultades que sucedieron en el presente estudio fue el contacto con los trabajadores, ya que, por sus jornadas de trabajo largas de 12 horas, sus turnos nocturnos, y sus funciones que deben desempeñar en el puesto, era complejo para que pudieran contestar los cuestionarios sin interrupciones, aunado a ello, es diferentes guardas de seguridad se pudo hablar con el cliente para que se diera la autorización de retirarlos de su turno con el fin de contestar los cuestionarios. De igual forma, se presentaron casos de trabajadores que se retractaron de participar al momento de presentar el cuestionario de riesgo psicosocial versión corta, pues se les indicaba que este era de forma voluntaria.

Para terminar, es importante mencionar algunas recomendaciones para unas futuras investigaciones que se puedan presentar en este sector, por ejemplo, sería interesante abarcar una muestra más grande, e inclusive tal vez al 100% de los trabajadores de la empresa que se vaya a realizar el estudio, esto obtiene una mirada y análisis más concreto de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de esa empresa.

Adicional a ello, se sugiere a futuros estudios que realicen una investigación cualitativa tipo etnográfica, con el fin de tener un trabajo de campo más amplio, en el que se puedan tener

las opiniones de los trabajadores que participan en las actividades de prevención de riesgos psicosociales.

Se recomienda que las empresas puedan diseñar, implementar y ejecutar de forma un plan de acción en el caso que se presente una enfermedad laboral relacionado con riesgo psicosocial, no dejando a un lado la calidad de vida del trabajador, ya que como se ha mencionado previamente los factores de riesgo psicosocial pueden influir en la calidad de vida personal y laboral, por tanto, puede existir la posibilidad de desarrollar una enfermedad laboral, y generando alertas tempranas y activando este plan de acción se podrían evitar este tipo de enfermedades laborales.

Para terminar, se recomienda socializar los resultados de la investigación a la empresa de seguridad privada con el fin de que la compañía conozca el resultado del análisis, con el objetivo que la organización establezca estrategias e implemente la propuesta entregada al director de agencia para mejorar la calidad de vida laboral y personal en los guardas de seguridad que laboran en horarios nocturnos.

12. Referencias Bibliográficas

Ansoleaga, (2015). indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v143n1/art06.pdf>

Bravo, Nazar, (2015). riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/3758/375844217004.pdf>

Cajal Flores, Alberto. (15 de abril de 2020). Investigación de campo: características, diseño, técnicas, ejemplos. Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/investigacion-de-campo>

Cabezas, A. (2008). Estudio de factores de riesgos psicosociales SEPRONAC S.A. análisis personal operativo (Tesis Magister). Universidad San Francisco de Quito. Universidad de Huelva, Seguridad, Salud y ambiente, Quito.

Castro M, (2018). Riesgo psicosocial y salud laboral en centro de salud. recuperado de:
<file:///C:/Users/HGP-14/Downloads/0718-2449-cyt-20-63-00155.pdf>

Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud. Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2010.

Código Sustantivo del trabajo, Ministerio de protección social (2011) Recuperado de:
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Colombia. Leyes y Decretos. Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Bogotá D.C.: Presidencia de la República, 1984.

Correa, M. & González, L. (2020) Riesgos laborales vigilantes recepción conjuntos residenciales barrio Pontevedra localidad Suba Bogotá. Repositorio UNITEC.

[https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/646/RiesgLaboraVigilanteRecepci%
c3%b3nConjuntsPontevedra.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/646/RiesgLaboraVigilanteRecepci%c3%b3nConjuntsPontevedra.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cossio, S., Monier, S., & Reyna, E. (2010). Consecuencias del Trabajo Nocturno en las Relaciones Familiares, Laborales, Personales y de Pareja de las Enfermeras. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba. Recuperado de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500342#B2

Cox, T. y Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, y C. L. Cooper (Eds.), Handbook of Work and Health Psychology. (pp. 127-146).

De MiguelA.(2002).Calidad de vida laboral y organización del trabajo: informes y estudios. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones.

Decreto 1070. (2015). Por el cual se expide el Decreto unico reglamentario del Sector Administrativo de Defensa. Obtenido de

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62256>

Díaz, (2011). estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial, Recuperado de:

<file:///C:/Users/HGP14/Downloads/DialnetEstresLaboralYSusFactoresDeRiesgoPsicosocial-3677229.pdf>

Dinero. (2015). Seguridad privada: sector ganador. Dinero. Obtenido de

<https://www.dinero.com/edicion-impresa/negocios/articulo/balance-positivo-del-sector-seguridad-privada-colombia-2015/211924>

Fernández, S. (2005). Gestión de calidad y satisfacción del cliente en el ámbito educativo. M

Gamboa Jiménez, Jorge. Código Laboral, Sustantivo del Trabajo y procedimiento

Laboral. Anotado 2009. Vigésimoséptima edición. Leyer. Pag.56- 57-58

Fernández – López J. A., Fernández-Fildalgo, E. & Siegrist, J. (2005). El trabajo y sus

repercusiones en la salud. El modelo “Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-DER”. Rev. Calidad Asistencial.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1134282X08747432>

García, F., Gimeno, D., Benacha, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berrac, A., & Devesa, J.

Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. Barcelona, España:

Universidad Pompeu Fabra, 2001

Gómez Sierra, Francisco. Constitución Política de Colombia. Anotada. 2009 vigésimoséptima

edición. Leyer. Artículo 25éxico: Trillas

Henao, M., Hernández, Y., & Suárez, H. (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

puestos de trabajo. (Tesis Especialización). Universidad Libre, Especialización en salud ocupacional, gerencia y control de riesgos, Pereira. Obtenido de <http://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/pereira/bitstream/handle/123456789/90/RiegoOcupacionalVigilanciaSeguridadPrivada.pdf?sequence=1>

Hernandez Sampieri, Roberto, Carlos Fernandez, Collado y Pilas Baptista Lucio (2006), Metodología de la investigación, cap 17.

Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid, 19. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Bernardo_MorenoJimenez/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT/links/0deec5166da54c17aa000000.pdf

Lares, A (2010): Calidad de Vida en el Trabajo (Un Modelo Integral) EdiT. B.L. Consultores Asociados –Servicio Editorial Caracas.

Lapaz G., Valdez T, (2002). El estrés en seguridad privada. Recuperado de: http://vigilantesugtcnarias.fesugt.es/estres_seg_privada.pdf

Llaneza, F. J. (2009). Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista. Pamplona: Lex Nova, S.A., Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500342#B2

Machado A, y Ramírez, M, (2018) factores asociados al riesgo psicosocial que presentan los guardas de la empresa “andina de seguridad del valle” que ofrecen sus servicios en el centro comercial victoria de la ciudad de Pereira, (Trabajo de grado, Universidad Católica

de Manizales). Repositorio Institucional

<https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/1936/1/Aura%20Maria%20Machado.pdf>

Marulanda Castro, I. (2007). Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida. Bogotá: Universidad de los Andes

Ministerio de Protección Social. Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá D.C.: Color Laura, 2007

Mejía Jervis, Tatiana. (27 de agosto de 2020). Investigación descriptiva: características, técnicas, ejemplos. Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>.

Moreno J, Septiembre 2014 Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio económico, ORP journal | Vol.1 | CERpIE - Universitat Politècnica de Catalunya Barcelona, Recuperado de:

[file:///C:/Users/fri01admthuma02.FRIOCOL/Downloads/Dialnet-LosRiesgosLaboralesPsicosociales-5454011%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/fri01admthuma02.FRIOCOL/Downloads/Dialnet-LosRiesgosLaboralesPsicosociales-5454011%20(1).pdf)

Muñoz, M. (2018). Análisis del Riesgo Psicosocial presente en Guardas de Seguridad en Bogotá.

Tomado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/20576/MoyanoCaballeroM%C3%B3nica2018%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=En%20el%20oficio%20de%20los,y%20su%20prevenci%C3%B3n%20contribuye%20de>

Muñoz R, Rangel S, (2021) *Estudio evaluativo de riesgo psicosocial en el desempeño de labores de seguridad privada*. <https://www.redalyc.org/journal/614/61465285003/html/>

Murillo, W. (2008). La investigación científica. Consultado el 18 de abril de 2008 de

<http://www.monografias.com/trabajos15/invest-científica/investcientífica.shtm>

Organización mundial de la salud OMS (2010). Entornos laborales saludables: Fundamentos y

modelos de la OMS http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

OIT-OMS, C. M. (1984). Factores psicosociales: Naturaleza, incidencia y

prevención. Ginebra: ISBN. Recuperado el 04 de Abril del 2022, recuperado de:

<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Raquel Muñoz-Hernández, Saúl Rangel-Lara Estudio evaluativo de riesgo psicosocial en el desempeño de labores de seguridad privada. Científica, vol. 25, núm. 1, pp. 1-13, 2021.

Instituto Politécnico Nacional

Resolución 2646 (2008) recuperado de:

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Resolución 676 (2020) recuperado de:

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20676%20DEL%2019%20DE%20MAYO%20DE%202020.pdf>

Riaño L, Arevalo E, y Valderrama C, (2020) [21:04] Guía de intervención para disminuir el riesgo psicosocial desde la fuente en las empresas de vigilancia de seguridad privada en la ciudad de Bogotá, (Trabajo de grado, Universidad ECCI) Repositorio Institucional

<file:///D:/DATOS/Documents/SST/PROYECTO%20DE%20GRADO/Trabajo%20d%20grado.pdf>

Rodrigues Godinho, M., Pacheco Ferreira, A., María Greco, R., Reis Teixeira, L., & Bustamante.

- Rodríguez, A. (2016). Caracterización de los riesgos psicosociales en el Instituto Financiero de Casanare. Universidad Cooperativa de Colombia, Villavicencio. Recuperado de:
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/12289/1/2016_caracterizacion_riesgos_psicosociales.pdf
- Rojas, M. Factores psicosociales en el trabajo OIT 1984 Maracay, Venezuela: Instituto Academia de Formación Jurídica Simón Rodríguez, 2017. Disponible en:
<https://es.slideshare.net/rojasmaury/factorespsicosociales-en-el-trabajo-oit-1984iafjsr>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. L. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo. *Prevención, trabajo y Salud*, 20, 4-9.
http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSH_T/2002/20/seccionTecTextCompl1.pdf
- Salamanca-Velandia, S. R. & Pérez-Torres, J. M. (2018). Evaluación e intervención de los riesgos psicosociales en organizaciones de Santander. Universidad Cooperativa de Colombia, Bucaramanga, Colombia. Tomado de:
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/11224/1/2018_evaluacion_intervencion_riesgos.pdf
- Tashakkori, A. y Teddlie, C. (2003). El pasado y el futuro de la investigación con métodos mixtos: a partir de la triangulación de datos a diseños de modelos mixtos.
- Teixeira, M. (2016). Capacidad para el trabajo y salud de los guardias de una Universidad Pública: Un estudio transversal. *RLAE*, 1-9.

Tejero G. Manuel. Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario.

Ed. de la Universidad de Castilla-La Mancha, 2021. Recuperado de:

<https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/28529/04%20TECNICAS-INVESTIGACION-WEB-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Unión General de Trabajadores. (2001). Guía para la prevención de riesgos laborales. Comisión

Ejecutiva Confederal de UGT. Madrid: UGT

Werther, W. y Davis, K. (2000). Administración de Recursos Humanos (Quinta Edición).

México: McGraw-Hill.

13. Apéndice

13.1 Apéndice A

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS Y TOMA DE IMÁGENES CORPORATIVAS

Yo _____ identificado con cedula de ciudadanía No. _____, el cual tengo el cargo en la empresa de _____, mediante el presente formato autorizo a las profesionales Maureen Villamizar y Silvia Katherine Prada a la aplicación de los dos instrumentos para evaluar factores de riesgo psicosocial, y utilizar fotografías corporativas, teniendo el conocimiento que será un ejercicio netamente académico e investigativo.

He sido informado (a) de que la meta de este estudio es analizar los riesgos psicosociales que influye en la calidad de vida laboral y personal en guardas de seguridad que trabajan en horarios nocturnos de la empresa de seguridad privada.

Así mismo entiendo que será entregado a la empresa, los resultados junto con una propuesta de mejora para la aplicación en la organización.

Reconozco que la información que se recolecte y se analice en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Nombre

Firma del Participante

Fecha

13.2 Apéndice B:

Noviembre 2022

**Propuesta orientada al
mejoramiento de la calidad de
vida laboral y personal de los
guardas de seguridad que
trabajan en horarios nocturnos**



**Silvia Katherine Prada Torres
Maureen Villamizar Portilla**

 **UNIMINUTO**
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Vigilada MinEducación



Introducción

Debido a la particularidad y complejidad de los servicios prestados por los guardas de seguridad, hay unos factores de riesgo psicosocial como por ejemplo: Una alta demanda laboral, cambiantes condiciones de trabajo, ritmos de trabajo excesivos, turnos nocturnos, remuneración económica que resulta ser insuficiente a pesar de las horas extras, etc, donde el cual podrían generar la aparición del estrés y por ende de enfermedades físicas y mentales.

Es importante reconocer al guarda de seguridad como parte fundamental de la organización, ya que es una pieza clave en el cumplimiento de los objetivos, es por esto que el compromiso empresarial conlleva a la identificación, evaluación, prevención, tratamiento y seguimiento de los riesgos psicosociales.

Los guardas de seguridad cumplen una importante labor donde se hace indudable la interrelación constante con el cliente, por el cual se debe recordar que son los guardas de seguridad son la imagen de la empresa y es allí donde toma fuerza el empoderar a este capital humano que permita el acercamiento positivo entre el cliente y la organización.



Objetivo

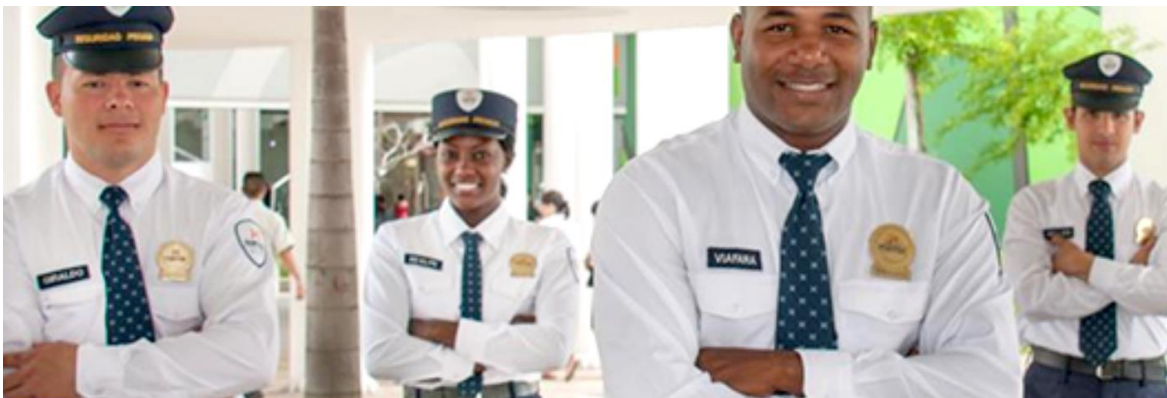
Proponer al director de agencia de la empresa de seguridad privada, diferentes estrategias enfocadas con factores de riesgo psicosocial que puede implementar en la organización con el fin de mejorar la calidad de vida laboral y personal en los guardas de seguridad privada que laboran en turnos nocturnos.

Metodología

La investigación realizada en la organización fue de tipo descriptivo ya que se recolectaron datos acerca de los factores de riesgo psicosocial que influyen en la calidad de vida de los guardas de seguridad que laboran turnos nocturnos.

Así mismo se evaluó por medio de dos instrumentos llamados cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial versión corta, y cuestionario de riesgo psicosocial con cinco preguntas tipo Likert, el cual se obtuvo como resultados que algunos de los factores de riesgo psicosocial identificados influyen en la calidad de vida laboral y personal del trabajador.

Por ello, se desarrolló una investigación aplicada, teniendo en cuenta los resultados de los instrumentos mencionados, así mismo se diseñó la presente propuesta orientada al mejoramiento de la calidad de vida laboral y personal de los guardas de seguridad que trabajan en horarios nocturnos, de este modo la presente investigación comprende un enfoque claro, donde se analizaron los datos relevantes, así mismo esta propuesta puede ser aplicada para toda la organización.



Alcance

Aunque la investigación no se haya realizado al 100% de la organización, el alcance de la siguiente propuesta aplica para todos los trabajadores de la organización que laboren turnos nocturnos, de acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación realizada en la muestra de los trabajadores.

Temáticas

- Fortalecimiento del plan de bienestar
- Disponer de personal turnador para novedades
- Mejoramiento de la retroalimentación al personal

Recursos

- **Humanos:** Se trata de todo el personal de la compañía y representa el factor más importante de la empresa, pues los profesionales son los encargados de gestionar el resto de recursos de forma tal que se alcancen las metas fijadas.
- **Financieros:** Se refieren a la capacidad económica y monetaria de la empresa. Es decir, aglutinan el dinero (en efectivo o no) que posee la organización proveniente de los inversores, las ventas, los acuerdos con entidades financieras.
- **Materiales:** Abarcan todos los bienes tangibles de los que dispone la organización para desarrollar su trabajo. Hablamos de las instalaciones y oficina.

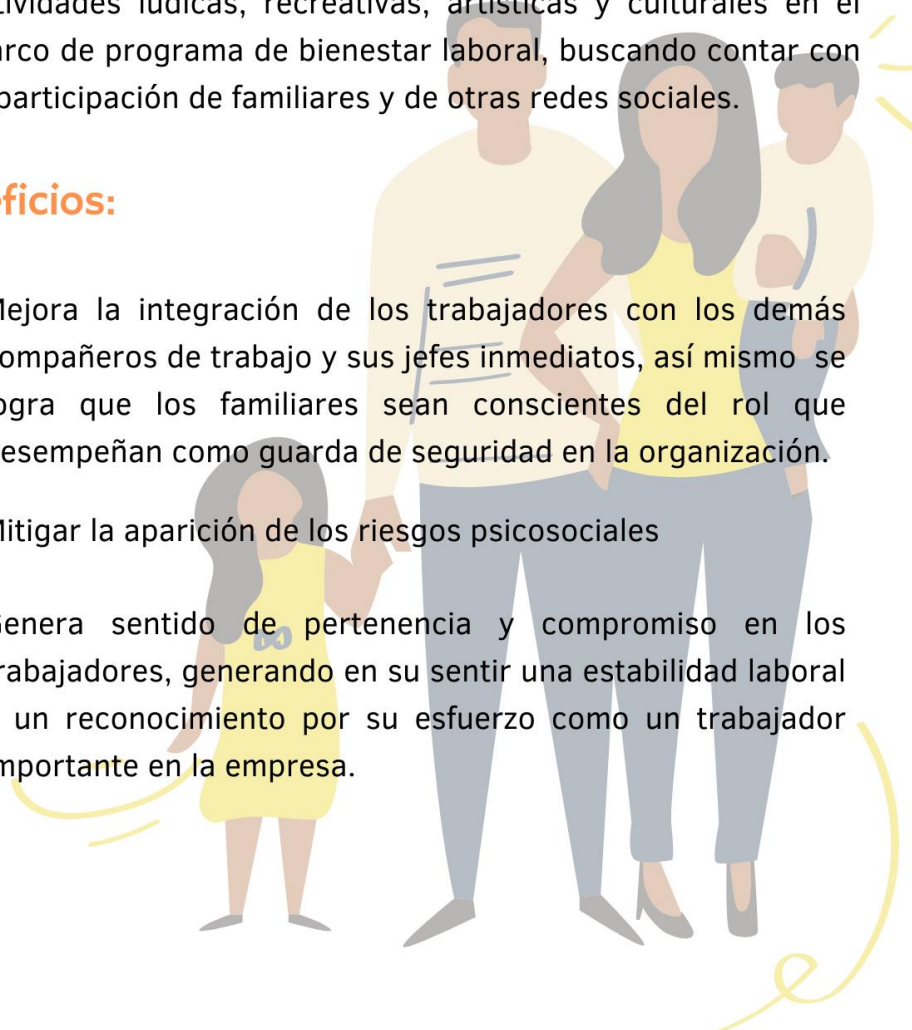


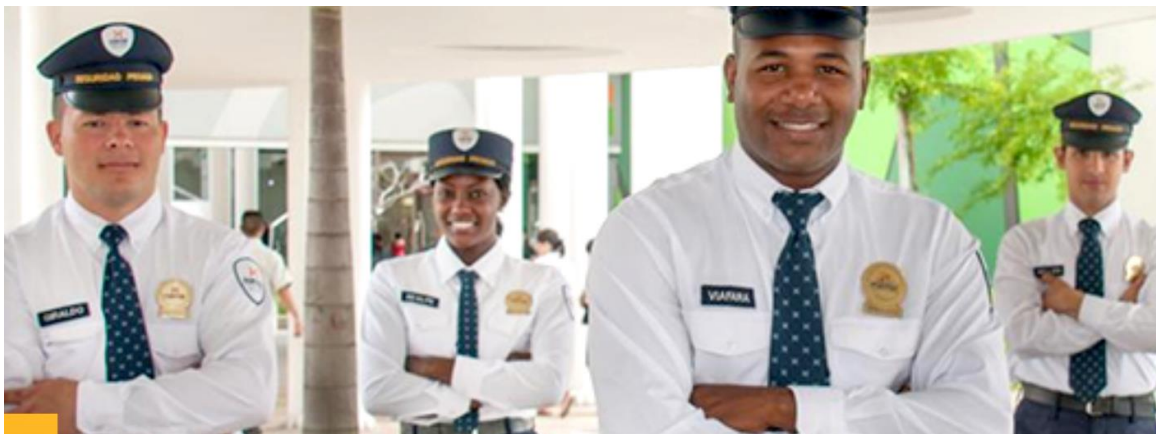
Propuestas

- 1 Fortalecer el plan de bienestar realizando frecuentes actividades lúdicas, recreativas, artísticas y culturales en el marco de programa de bienestar laboral, buscando contar con la participación de familiares y de otras redes sociales.

Beneficios:

- ✓ Mejora la integración de los trabajadores con los demás compañeros de trabajo y sus jefes inmediatos, así mismo se logra que los familiares sean conscientes del rol que desempeñan como guarda de seguridad en la organización.
- ✓ Mitigar la aparición de los riesgos psicosociales
- ✓ Genera sentido de pertenencia y compromiso en los trabajadores, generando en su sentir una estabilidad laboral y un reconocimiento por su esfuerzo como un trabajador importante en la empresa.

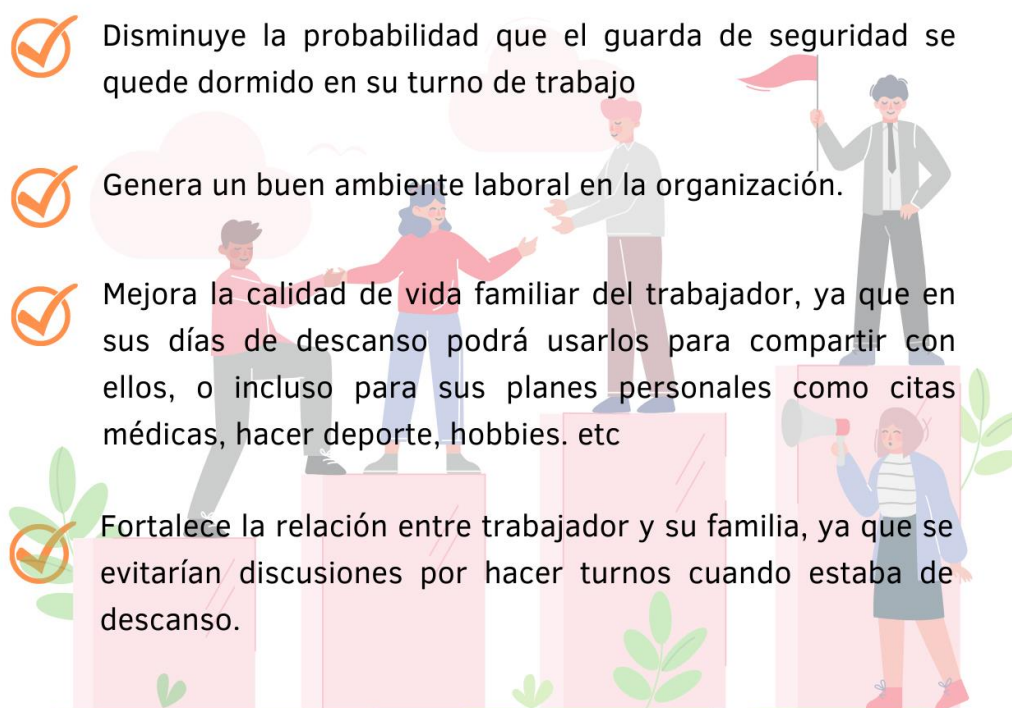


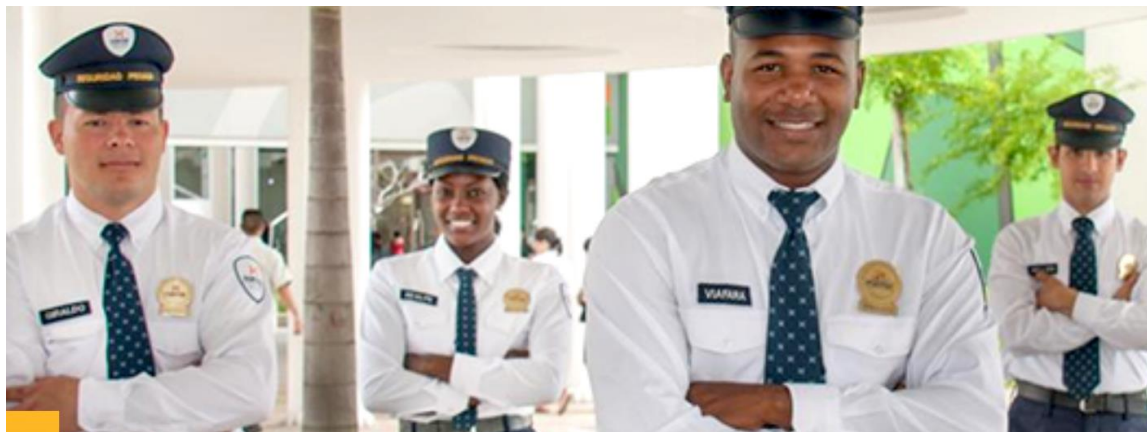


- 2 Disponer de personal disponible o turnador para cubrir novedades que se puedan presentar.

Beneficios:

- ✓ Aumenta la motivación de los trabajadores, ya que sus días de descanso no se interrumpirán por las novedades que el programador le asigne.
- ✓ Disminuye la probabilidad que el guarda de seguridad se quede dormido en su turno de trabajo
- ✓ Genera un buen ambiente laboral en la organización.
- ✓ Mejora la calidad de vida familiar del trabajador, ya que en sus días de descanso podrá usarlos para compartir con ellos, o incluso para sus planes personales como citas médicas, hacer deporte, hobbies. etc
- ✓ Fortalece la relación entre trabajador y su familia, ya que se evitarían discusiones por hacer turnos cuando estaba de descanso.





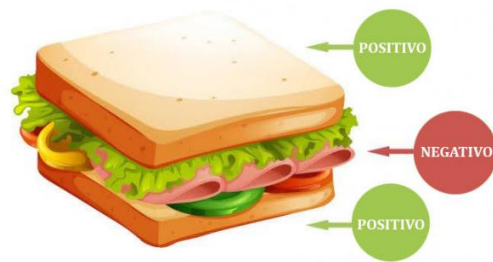
- 3 Realizar un FeedBack con la técnica de Sandwich de forma trimestral con el fin de fortalecer el proceso de retroalimentación y mejorar el reconocimiento al personal.

Técnica de Sandwich:





La llamada “Técnica del Sandwich” consiste en brindar retroalimentación negativa entre dos piezas de retroalimentación positiva:

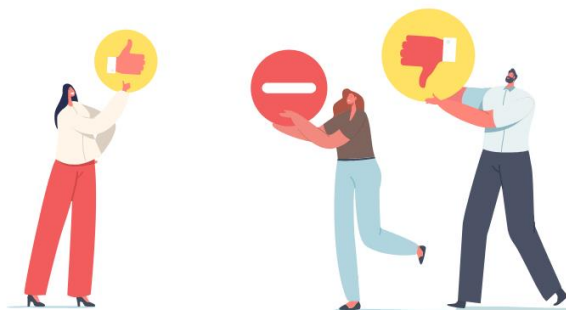
- Se empieza primero con un cumplido, un comentario positivo, o mencionando algo que la otra persona hace de manera adecuada para que se relaje.
- Se continúa luego con la crítica, señalando lo que se quiere que la persona corrija (lo cual es el objetivo real de la charla)
- Se finaliza con una llamada a la acción para aprender, para corregir o para mejorar. Más bien son palabras de ánimo y confianza para que no se sienta tan decepcionado por lo que acaba de escuchar.

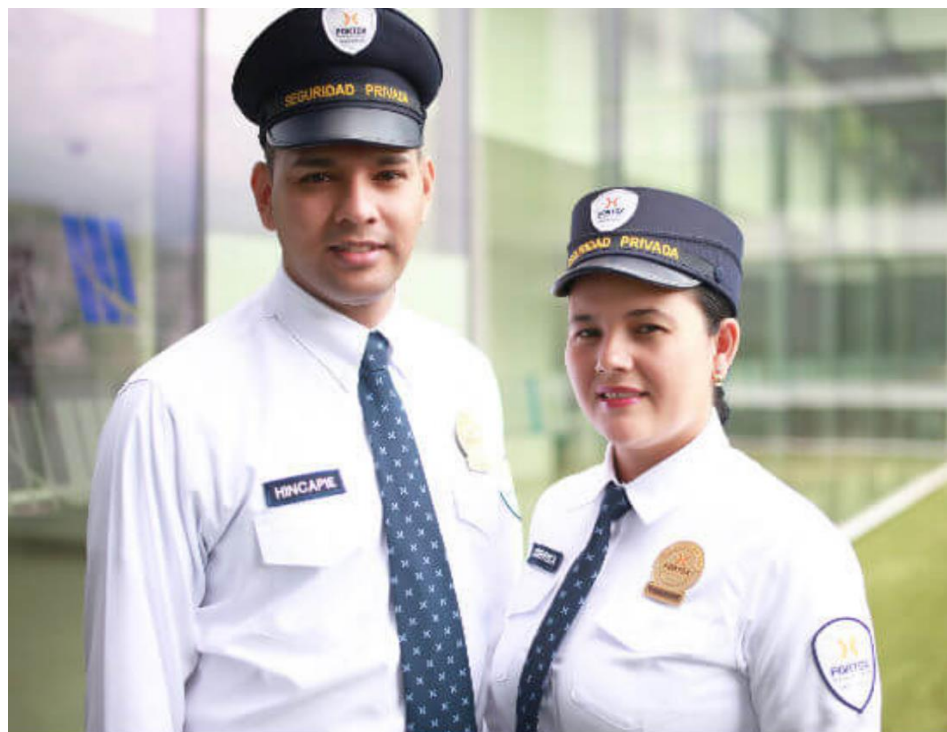




Beneficios:

- 
 Aumenta el reconocimiento por el rendimiento y el potencial del trabajador.
- 
 Mejora la Calidad del trabajo y relaciones con los compañeros.
- 
 Anticipa problemas de integración del trabajador en la estructura empresarial o en un determinado puesto.
- 
 Identifica tanto los fallos y debilidades como los éxitos y puntos fuertes de cada trabajador.





Agradecimientos:

Le damos infinitas gracias por permitirnos desarrollar el Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, así mismo por todas las atenciones e información brindada a lo largo de esta investigación.