

RESUMEN ANALITICO DE INVESTIGACION -RAI-

IDENTIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL, DEL PERSONAL OPERATIVO, EN LA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA ATALAYA 1 SECURITY GROUP LTDA., EN LA SUCURSAL DEL CIUDAD CARTAGENA (BOLIVAR) EN EL AÑO 2019*

ARROYO, Nelson; RAMIREZ, Yeimmy**

PALABRAS CLAVE

Evaluación Riesgo Psicosocial (B79.10, *P15); Riesgo Psicosocial Extralaboral (Q78.10, *R71.40); Seguridad Privada (E76, *R77.10);

DESCRIPCION

La investigación tuvo como objetivo la identificación de los factores de riesgo psicosocial extralaboral que presenta el personal operativo de la empresa de seguridad privada Atalaya 1 Security Group Ltda., en la ciudad de Cartagena (Bolívar) en el año 2019. Se seleccionó una muestra de 19 guardas de seguridad, se realizó la aplicación del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral para medir los factores (Tiempo fuera del trabajo, Relaciones familiares, Comunicación y relaciones interpersonales, Situación económica del grupo familiar, Características de la vivienda y de su entorno, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda).

FUENTES

Se consultaron un total de 52 referencias bibliográficas distribuidas así: sobre el tema de riesgo psicosocial extralaboral 6 tesis (Universidad Sergio Arboleda, Universidad Libre de Pereira, Universidad del Rosario, Universidad de Manizales y Universidad Militar) y 22 artículos; sobre seguridad privada, 5 artículos y 1 tesis. Además de 12 leyes referentes a normativa legal colombiana y 5 artículos y 1 libro para Estadística e Investigación.

CONTENIDO

El riesgo psicosocial extralaboral es definido como aquellos factores de riesgos que se originan en la organización del trabajo y que producen respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales que pueden generar enfermedades en ciertas circunstancias de frecuencia, duración e intensidad (OIT, 2016). El marco teórico de la investigación inicia con un análisis sobre el hito

histórico de los riesgos Psicosociales y tomo como referente varias investigaciones que destacan como el riesgo psicosocial intra y extra laboral está presente en diferentes cargos y sectores económicos de las empresas. De otra parte, se muestra una evolución histórica del Seguridad Privada en Colombia y se referencian algunas investigaciones sobre los riesgos psicosociales y laborales a los cuales están expuestas las personas que realizan este tipo de actividad, especialmente, los guardas de seguridad. Así mismo se referencian los decretos, leyes, resoluciones que forman parte del marco legal de la investigación.

METODOLOGIA

La investigación es de tipo descriptivo cuantitativo, ya que pretende identificar y comparar variables socio-demográficas de la población de estudio, así como la medición y cuantificación de los factores de riesgo psicosocial extralaboral, a través de un diseño no experimental, correlacional y la muestra es seleccionada de manera aleatoria simple.

CONCLUSIONES

Los datos sociodemográficos de la muestra evidencian que el 68,4% de los participantes corresponden al género masculino y el 31,6% al género femenino, 15 persona cuenta con su bachillerato completo y se encuentra distribuidos entre los estratos 1 y 2, donde 12 de ellos viven en vivienda familiar y 7 en arriendo. El 100% de la muestra no presenta riesgo o están en un riesgo bajo para el factor relaciones familiares sin embargo el riesgo alto se presenta en los factores de vivienda y la situación socioeconómica familiar.

ANEXOS

La investigación incluye 3 anexos: el primero es el Consentimiento Informado, el segundo, la ficha de datos generales y el tercero el Cuestionario de Riesgos Psicosocial Extralaboral.

**IDENTIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
EXTRALABORAL, DEL PERSONAL OPERATIVO, EN LA EMPRESA DE
SEGURIDAD PRIVADA ATALAYA 1 SECURITY GROUP LTDA., EN LA
SUCURSAL DEL CIUDAD CARTAGENA (BOLIVAR) EN EL AÑO 2019**

**ARROYO HERNÁNDEZ NELSON
RAMÍREZ RICAURTE YEIMMY CAROLINA
AUTORES**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C; JUNIO DE 2019**

**IDENTIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
EXTRALABORAL, DEL PERSONAL OPERATIVO, EN LA EMPRESA DE
SEGURIDAD PRIVADA ATALAYA 1 SECURITY GROUP LTDA., EN LA
SUCURSAL DEL CIUDAD CARTAGENA (BOLIVAR) EN EL AÑO 2019**

**IVAN DARIO VARGAS
DIRECTOR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C; JUNIO DE 2019**

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 5 |
| DESCRIPCION DEL PROBLEMA | 7 |
| FORMULACION DEL PROBLEMA..... | 9 |
| OBJETIVOS | 9 |
| Objetivo General..... | 9 |
| Objetivos Específicos | 9 |
| JUSTIFICACION..... | 10 |
| CONTEXTUALIZACION | 11 |
| MARCO LEGAL..... | 12 |
| ANTECEDENTES..... | 22 |
| MARCO CONCEPTUAL | 31 |
| MARCO TEORICO | 34 |
| HIPOTESIS DE INVESTIGACION..... | 40 |
| Hipótesis de Investigación..... | 40 |
| Hipótesis Nula | 41 |
| Hipótesis Alternativa..... | 41 |
| DISEÑO METODOLOGICO | 41 |
| Paradigma | 41 |
| Tipo de Estudio | 42 |
| Alcance del estudio | 42 |
| Población | 42 |
| Muestra | 42 |
| Tipo de muestra | 42 |
| Criterio de Inclusión | 43 |
| Criterio de Exclusión | 43 |
| Operacionalización de variables | 44 |
| Instrumentos | 47 |
| Validación y Confiabilidad | 48 |
| Protocolo de Trabajo para Fase de Campo | 49 |
| Tabulación de Datos..... | 50 |
| Aspectos éticos del estudio | 56 |
| Uso del Consentimiento Informado | 56 |
| RESULTADOS Y DISCUSION | 57 |
| CONCLUSIONES | 64 |
| RECOMENDACIONES..... | 64 |

| | |
|--|-----------|
| REFERENCIAS..... | 66 |
| ANEXOS..... | 73 |
| Anexo A. Consentimiento informado..... | 73 |
| Anexo B. Ficha de datos generales..... | 74 |
| Anexo C. Cuestionario de factores de riesgos psicosocial extralaboral | 78 |

LISTA DE TABLAS Y FIGURAS

| | |
|--|-----------|
| Tabla 1. Coeficientes de confiabilidad de las dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (N = 2360)..... | 49 |
| Tabla 2. Baremos para las dimensiones y la puntuación total del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral | 55 |
| Tabla 3. Distribución frecuencia según estrato socioeconómico | 60 |
| Tabla 4. Resultados de aplicación para el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral | 62 |
| Figura 1. Escala de medición tipo Likert | 51 |
| Figura 2. Proceso de calificación del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral | 52 |
| Figura 3. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral | 53 |
| Figura 4. Nivel de Riesgo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral..... | 58 |
| Grafica 1. Distribución por porcentaje según género | 59 |
| Grafica 2. Distribución por Nivel de Escolaridad | 59 |
| Grafica 3. Distribución por Tipo de vivienda..... | 60 |

INTRODUCCIÓN

Actualmente el mundo laboral se identifica por su dinamismo e innovación constante, donde se permea no solo los procesos humanos sino todos aquellos en los que están involucrados las organizaciones, las cuales se caracterizan por tener un conjunto de personas organizadas para lograr un objetivo común (Contreras y Castro, 2013; Labourdette y Scarizabarozzi, 2013), por este motivo es importante que todos los procesos y colaboradores de la organización estén alineados con el logro de los objetivos propuestos, ya sean para sobrevivir o sobresalir en el mercado. Además, se debe tomar en cuenta que al tener personas involucradas en el proceso, se generan diferentes clases de riesgos asociadas a la ejecución de la labor; Fernández (2013) resalta la importancia de tener en cuenta que todos los factores que se relacionan con el trabajo se encuentran directamente relacionados con todas las dimensiones del ser humano (biológica, psicología, social, cultural y espiritual).

Así mismo, es importante que tanto personas como empresas comprendan que los riesgos laborales están en cualquier proceso productivo de bienes tangibles e intangibles que tenga la organización, es decir, cualquier actividad conlleva un riesgo inherente y que tanto la empresa como el colaborador deben tener las herramientas y las estrategias para minimizar el impacto de estos (Jiménez y Báez, 2010; Organización Internacional del Trabajo, 2016; Ministerio de la Protección Social, 2008).

Y es en medio de todos estos procesos y cambios, que el ser humano se convierte en un elemento fundamental para marcar la diferencia dentro del mercado e inclusive convertirse en una ventaja competitiva de las organizaciones o por el contrario influir en el fracaso de la misma. Con base a lo anterior, la gestión de la salud y seguridad del trabajo es un campo de estudio y aplicación que aporta conocimientos y evidencias para el desarrollo de herramientas y estrategias, enfocadas en el bienestar de sus colaboradores.

Las investigaciones realizadas en esta área (Fernández y Pereira, 2016; Osorio, 2011; Romero, Beleño, Ucros, Echeverría y Lasprilla, 2016) destacan como incluirlas en un sector que se encuentra actualmente en auge y crecimiento en los diferentes procesos de la organización, genera un gran impacto no solo al crecimiento de la empresa sino el desarrollo personal y profesional de los colaboradores. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2016) los factores de riesgo psicosocial son definidos como: “...las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden – en función de las percepciones y la experiencia – tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral” (pp. 3).

En este sentido la Organización Mundial de la Salud (2017) lo señala como una de las principales fuentes de accidentes y enfermedades laborales, por lo anterior el Ministerio de la Protección Social a través de la Resolución N° 2646 del 2008, determino las disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como a la identificación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional. Así mismo en esta resolución se aprobó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual fue diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana (2010) y la cual se tomará como herramienta de investigación el “Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral” para esta investigación.

DESCRIPCION DELPROBLEMA

Beleño, Navarro y Campo (2014), afirman que los riesgos psicosociales están interrelacionados con el bienestar de los colaboradores y es necesario que las empresas generen programas orientados a la promoción de hábitos saludables y la prevención de estos riesgos. En este mismo sentido el Ministerio de la Protección Social (2008) resalta la importancia de evaluar los riesgos psicosociales y su intervención interdisciplinaria a través de programas que cuenten con el apoyo directivo de la organización (Cruz y Puentes, 2017).

Por otro lado, y de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2017) la identificación de estos factores permite a las empresas generar programas sostenibles de gestión de riesgos laborales, los cuales benefician a los colaboradores y al desarrollo de su trabajo, es importante tener en cuenta que esta interrelación involucra elementos extralaborales, los cuales son asumidos de una manera diferente por cada persona teniendo en cuenta sus características socio- demográficas (Osorio, 2011). Además, Bautista, Tombe y Victoria (2013); Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (2015); Leka (2015) plantean que los riesgos psicosociales se producen por la inadecuada gestión del trabajo lo que puede llegar a generar estrés y otro tipo de patologías físicas, psicológicas y sociales del trabajador y su familia.

Es importante tener en cuenta que los riesgos psicosociales extralaborales forman parte de las dinámicas y procesos de las organizaciones y el objetivo es minimizar su impacto, si no se logra se corre el riesgo de afectar la estabilidad tanto del colaborador como de la organización, debido a que se incrementan los accidentes y enfermedades laborales. En la investigación realizada por Romero, Beleño, Ucros, Echeverría y Lasprilla, 2016; Fernández y Pereira, 2016; Bautista, Tombe y Victoria, 2013 concluyeron que los factores psicosociales tienen varias fuentes y consecuencias. Además Bautista, Tombe y Victoria (2013); Henao, Hernández y Suarez (2013); Ahmad y Mazloan, 2012; Torrente (2015), refieren que en el sector de la seguridad se generan situaciones como el poco control del trabajador sobre sus condiciones de trabajo, exceso de carga laboral, falta de apoyo

y/o reconocimiento social, precariedad en las condiciones laborales, bajos salarios, discriminación de género, lo cual puede repercutir en la generación de enfermedades físicas, mentales y/o emocionales.

En este mismo sentido la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (2015), establece que hoy en día siguen existiendo las diferencias de género y más aún en este tipo de empresas, debido a que predomina la población masculina sobre la femenina, además se presenta una doble presencia, en cuanto a las actividades y ocupaciones específicas de género donde el hombre y la mujer no hacen lo mismo, porque es la mujer quien en inferiores condiciones realiza la mayor parte del trabajo familiar y doméstico, resultando en un mayor esfuerzo si se compara con los hombres y resultando en desigualdad en el factor de la salud entre hombres y mujeres, conociéndose como la doble jornada laboral (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2014).

También la Organización Mundial de la Salud (2017), determina pautas de un entorno saludable en la protección de la salud mental, reduciendo los factores de riesgo relacionados con el trabajo, realizando la promoción de la salud mental fortaleciendo los aspectos positivos del trabajo y las cualidades y capacidades de los colaboradores; y tratando de desarrollar programas que minimicen el impacto de los problemas de salud mental, con independencia de su causa.

Por otro lado, el problema que se requiere abordar en esta investigación se relaciona con los factores de riesgo psicosocial extralaboral que afectan la salud de los participantes de esta investigación los cuales son colaboradores de la empresa Atalaya 1 Security Group Ltda., quienes desempeñan el cargo de guardas de seguridad, lo cual se encuentra interrelacionado con los cambios organizacionales que se están presentando, además la empresa no ha realizado estudios investigaciones sobre este tipo de riesgos.

Además, la empresa se encuentra en el fortalecimiento del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto, es importante que la empresa tome en cuenta los resultados de esta investigación para implementar estrategias con el fin de afianzar los factores protectores, reducir el impacto negativo de los riesgos y contribuir a la calidad de vida de los empleados.

De acuerdo con lo anterior, este trabajo se formula la siguiente pregunta de investigación:

FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial extralaboral, del personal operativo de la empresa de seguridad privada Atalaya 1 Security Group Ltda., en la sucursal en la ciudad de Cartagena (Bolívar) en el año 2019?

OBJETIVOS

Objetivo General

Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral que presenta el personal operativo de la empresa de seguridad privada Atalaya 1 Security Group Ltda., en la ciudad de Cartagena (Bolívar) en el año 2019.

Objetivos Específicos

- Identificar socio demográficamente a la población de estudio, personal operativo de la empresa de seguridad privada Atalaya 1 Security Group Ltda Sucursal Cartagena (Bolívar).
- Determinar el nivel de riesgo extralaboral del personal operativo de la empresa de seguridad privada Atalaya 1 Security Group Ltda., en la sucursal de la ciudad de Cartagena (Bolívar) en el año 2019.
- Evaluar la condición externa al medio laboral: Tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda hacia el trabajo y trabajo hacia la vivienda, a través del Cuestionario de Riesgo Psicosocial Extralaboral del Ministerio de Protección Social (2010).
- Plantear recomendaciones de intervención teniendo como base el diagnóstico de riesgo psicosocial extralaboral.

JUSTIFICACION

Los riesgos psicosociales se han convertido en un factor determinante que intervienen en el bienestar de los colaboradores, además se pueden convertir en variables que ocasionan ausentismo, enfermedades y accidentes laborales, así como influyen en la productividad, calidad del servicio y calidad de vida, en otras palabras el empleado interactúa con diferentes factores laborales lo cuales pueden afectarlo positiva o negativamente, es por esto que el trabajo se convierte en una fuente de salud o enfermedad.

El Ministerio de la Protección Social de Colombia (2008) y la Organización Internacional del Trabajo (2016) determinan los riesgos psicosociales extralaborales son las principales fuentes de estrés laboral y una serie de patologías (depresión, fatiga, trastornos psicológicos como ansiedad, etc.) de igual forma tienen un impacto en la productividad ya que generan ausentismo, rotación, conflictos laborales y personales y accidentalidad y calidad del servicio prestado a los diferentes clientes.

De acuerdo con Ahmad y Mazloan (2012) para el estudio de los riesgos psicosociales, se deben tener en cuenta el tiempo de exposición a las condiciones riesgosas, la intensidad del factor, la frecuencia con que se presenta y el grado de efectos negativos al bienestar y la salud, además y teniendo en cuenta la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social de Colombia y la resolución 2646 de 2008 las principales condiciones extralaborales que se deben analizar son: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares e intrapersonales, situación económica del colaborador, características de la vivienda y su entorno, desplazamiento trabajo-casa y viceversa.

Así mismos autores como González (2013); Henao, Hernández y Suarez (2013); Romero, Beleño, Ucros, Echeverría y Lasprilla (2016) en cada una de sus investigaciones, determinaron que los colaboradores no solamente cumplen un rol laboral en una organización, también cumple rol de padres, madres, realizan actividades de servicio doméstico y que generalmente implican la inversión del tiempo de descanso y/o actividades recreativas.

La empresa Atalaya 1 Security Group Ltda. Sucursal Cartagena (Bolívar) y sus guardas de seguridad requieren de estrategias y/o herramientas que permitan el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es por este motivo que se requiere realizar un diagnóstico, teniendo en cuenta la normatividad legal vigente, los riesgos psicosociales extralaborales a los que se encuentran expuestos como guardas de seguridad. Así mismo esta investigación generara datos para poder implementar un modelo de prevención e intervención que logre minimizar las situaciones que alteran la salud integral de los colaboradores y mejore la calidad de vida de los mismos.

La presente investigación surgió a partir de la necesidad expresada por el área de Gestión Humana en iniciar la evaluación y diagnóstico del riesgo psicosocial extralaboral de los guardas de seguridad de la empresa debido a que no se han realizado estudios similares en el área.

CONTEXTUALIZACION¹

Nombre: ATALAYA 1 SECURITY GROUP LTDA.

NIT: 860035200-8

Sector: Seguridad Privada

Departamento: Cartagena

Ciudad: Bolívar

La empresa ATALAYA 1 SECURITY GROUP LTDA. se encuentra ubicada en la ciudad de Cartagena en el departamento de Bolívar, brinda a los clientes soluciones tecnológicas y vanguardistas de servicios de vigilancia y seguridad privada, diseñadas para ofrecer una asistencia confiable y segura a partir de la eficiencia de sus procesos y el aporte de un talento humano profesional, especializado y con vocación de servicio desde hace más de 45 años.

El personal cuenta con buena remuneración y un programa de bienestar, que además de los requisitos de ley, le brinda a su núcleo familiar beneficios complementarios, lo cual genera sentido de pertenencia y lealtad hacia la empresa y sus clientes. Cuenta con 40 empleados en la

¹Tomado de <http://a1scolombia.com/> página web de Interoceánica de Seguridad Ltda., revisado el 01 de Noviembre de 2018.

sucursal de estudio empleados que oscilan entre los 18 a los 60 años; se encuentran divididos en 15 hombres y 5 mujeres, donde cuentan con 7 puntos de servicios para los clientes; cuentan con una jornada laboral de 8 horas diarias para el área administrativa y turnos de 12 horas rotativas para el área operativa.

MARCO LEGAL

Para esta investigación se tiene en cuenta como referente la legislación colombiana y se toman los Decretos y Resoluciones que señalan las normas vigentes en el tema, a continuación, se muestran las concernientes al estudio:

Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen las disposiciones y se definen las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

a. Artículo 2 (Objeto de la Salud Ocupacional): Las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto: a) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora; b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo; c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo; d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo; e) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones; f) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.

Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

a. Artículo 2: Objeto de la Salud Ocupacional. Las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto: a) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora; b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo; c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la

organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo; d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo; e) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones; f) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.

Ley 9 de 1979: Por la cual se dicta medidas sanitarias en Salud Ocupacional. Título III. Salud Ocupacional.

a. Artículo 80: Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a: a) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo; b) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo; c) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo; d) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones; e) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.

b. Artículo 81. La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares.

c. Artículo 84. Todos los empleadores están obligados a: a) Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro del proceso de producción; b) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la presente Ley y demás normas legales relativas a Salud Ocupacional; c) Responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores de conformidad con la presente Ley y sus reglamentaciones; d) Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo; e) Registrar y notificar los accidentes y enfermedades ocurridos en los sitios de trabajo, así como de las actividades que se realicen para la protección

de la salud de los trabajadores; f) Proporcionar a las autoridades competentes las facilidades requeridas para la ejecución de inspecciones e investigaciones que juzguen necesarias dentro de las instalaciones y zonas de trabajo; g) Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.

Resolución 2400 de 1979: Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

a. Artículo 2: Son obligaciones del Patrono. a). Dar cumplimiento a lo establecido en la presente Resolución, y demás normas legales en Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, elaborar su propia reglamentación, y hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de Salud Ocupacional que les correspondan. b). Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo a las normas establecidas en la presente Resolución. c). Establecer un servicio médico permanente de medicina industrial, en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, a juicio de los encargados de la salud Ocupacional del Ministerio, debidamente organizado para practicar a todo su personal los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesoría médico laboral y los que se requieran de acuerdo a las circunstancias; además llevar una completa estadística médico social. d). Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente, levantando las Actas respectivas a disposición de la Dirección de Salud Ocupacional. e). El Comité de Higiene y Seguridad deberá intervenir en la elaboración del Reglamento de Higiene y Seguridad, o en su defecto un representante de la Empresa y otro de los trabajadores en donde no exista sindicato. f). Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo. g). Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

Resolución 1016 de 1989: Establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas.

a. Artículo 2: El programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización,

ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo de forma integral e interdisciplinaria.

b. Artículo 5: El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente y estará constituido por: Subprograma de Medicina Preventiva, Subprograma de Medicina del Trabajo, Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial; Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.

c. Artículo 10: Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

Las principales actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo son: 1. Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores. 2. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de higiene y seguridad industrial, que incluirán como mínimo: a. Accidentes de trabajo. b. Enfermedades profesionales. c. Panorama de riesgos. 3. Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, en coordinación con el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial. 4. Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias. 5. Informar a la gerencia sobre los problemas de salud de los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. 6. Estudiar y conceptuar sobre la toxicidad de materias primas y sustancias en proceso, indicando las medidas para evitar sus efectos nocivos en los trabajadores. 7. Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios. 8. Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Código Sustantivo del Trabajo: Medidas de Higiene y Seguridad.

a. Artículo 348. Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales

y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo.

Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

a. Artículo 11. Servicios de Promoción y Prevención: del total de la cotización las actividades mínimas de promoción y prevención en el Sistema General de Riesgos Laborales por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales serán las siguientes:

1. Actividades básicas programadas y evaluadas conforme a los indicadores de Riesgos Laborales para las empresas correspondiente al cinco por ciento (5%) del total de la cotización, como mínimo serán las siguientes:

a) Programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas conozcan, cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio de Trabajo; b) Programas, campañas y acciones de educación y prevención, dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas cumplan con el desarrollo del nivel básico del plan de trabajo anual de su Programa de Salud Ocupacional; c) Asesoría técnica básica para el diseño del Programa de Salud Ocupacional y el plan de trabajo anual de todas las empresas; d) Capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en salud ocupacional; e) Capacitación a los miembros del comité paritario de salud ocupacional en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores, o a los vigías ocupacionales, quienes cumplen las mismas funciones de salud ocupacional, en las empresas con un número menor de 10 trabajadores; f) Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas; g) Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores de sus empresas afiliadas.

2. Del noventa y dos por ciento (92%) del total de la cotización, la Entidad Administradora de Riesgos Laborales destinará como mínimo el diez por ciento (10%) para lo siguiente: a) Desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos laborales y de

rehabilitación integral en las empresas afiliadas; b) Apoyo, asesoría y desarrollo de campañas en sus empresas afiliadas para el desarrollo de actividades para el control de los riesgos, el desarrollo de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la evaluación y formulación de ajustes al plan de trabajo anual de las empresas. Los dos objetivos principales de esta obligación son: el monitoreo permanente de las condiciones de trabajo y salud, y el control efectivo del riesgo; c) Las administradoras de riesgos laborales deben desarrollar programas, campañas, crear o implementar mecanismos y acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, para lograr la rehabilitación integral, procesos de readaptación y reubicación laboral; d) Diseño y asesoría en la implementación de áreas, puestos de trabajo, maquinarias, equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades Laborales; e) Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles. La Superintendencia Financiera, podrá reducir el porcentaje del diez por ciento (10%) definido en el numeral 2 del presente artículo, de acuerdo a la suficiencia de la tarifa de cotización, sólo cuando se requiera incrementar las reservas para cubrir los siniestros por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos laborales.

Resolución 1443 de 2014: Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

a. Artículo 12. Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: 1. La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador; 2. Las responsabilidades .asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST; 3. La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos; 4. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización; 5. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo, SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable

del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; 6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, re inducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión; 7. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo; 8. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal; 9. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo; 10. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones; 11. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente; 12. La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias; 13. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitores biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos. En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológicos; 14. Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutadas; 15. La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa; y

16. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

b. Parágrafo 1. Los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de éstos y en custodia del responsable del desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

c. Parágrafo 2. La documentación relacionada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, debe estar redactada de manera tal, que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla o consultarla. Igualmente, debe Ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete.

d. Parágrafo 3. El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud

solicitándolo al médico responsable en la empresa, si lo tuviese, o a la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.

e. Artículo 13. Conservación de los documentos. El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles. Protegidos contra daño. Deterioro o pérdida. 'El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente decreto siempre y cuando se garantice la preservación de la información. Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un período mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa: 1. Los resultados de los perfiles., epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo; 2. Cuando la empresa cuente con médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente; 3. Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo. 4. Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo; y, 5. Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal. Para los demás documentos y registros, el empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la empresa.

Ley 356 de 1994: Por el cual se expide el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada.

a. Artículo 2: Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada: Para efectos del presente decreto, entiéndase por servicios de vigilancia y seguridad privada, las actividades que en forma

remunerada o en beneficio de una organización pública o privada, desarrollan las personas naturales o jurídicas, tendientes a prevenir o detener perturbaciones a la seguridad y tranquilidad individual en lo relacionado con la vida y los bienes propios o de terceros y la fabricación, instalación, comercialización y utilización de equipos para vigilancia y seguridad privada, blindajes y transportes con este mismo fin.

b. Artículo 74. Principios, deberes y obligaciones que rigen la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada: Los servicios de vigilancia y seguridad privada deberán desarrollar sus funciones teniendo en cuenta los siguientes principios: 1. Acatar la Constitución, la Ley y la ética profesional. 2. Respetar los derechos fundamentales y libertades de la comunidad, absteniéndose de asumir conductas reservadas a la fuerza pública. 3. Actuar de manera que se fortalezca la confianza pública en los servicios que prestan. 4. Adoptar medidas de prevención y control apropiados y suficientes, orientados a evitar que sus servicios puedan ser utilizados como instrumento para la realización de actos ilegales, en cualquier forma, o para dar apariencia de legalidad a actividades delictivas o a prestar servicios a delincuentes o a personas directa o indirectamente vinculadas con el tráfico de estupefacientes o actividades terroristas. 5. Mantener en forma permanente altos niveles de eficiencia técnica y profesional para atender sus obligaciones. 6. Contribuir a la prevención del delito, reduciendo las oportunidades para la actividad criminal y desalentando la acción de los criminales, en colaboración con las autoridades de la República. 7. Observar en el ejercicio de sus funciones el cumplimiento de las normas legales y procedimientos establecidos por el Gobierno Nacional, así como las órdenes e instrucciones impartidas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. 8. Emplear las armas de acuerdo con el uso autorizado en los respectivos permisos y abstenerse de emplear armamento hecho o no autorizado de acuerdo con la ley. 9. Emplear los equipos y elementos autorizados por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, únicamente para los fines previstos en la licencia de funcionamiento. 10. Asumir actitudes disuasivas o de alerta, cuando observen la comisión de actos delictivos en los alrededores del lugar donde están prestando sus servicios, dando aviso inmediato a la autoridad, de manera que puedan impedirse o disminuirse sus efectos. 11. El personal integrante de los servicios de vigilancia y seguridad privada que tenga conocimiento de la comisión de hechos punibles durante su servicio o fuera de él, deberá informar de inmediato a la autoridad competente y prestar toda la colaboración que requieran las autoridades. 12. Prestar apoyo cuando lo soliciten las autoridades, con el fin de

atender casos de calamidad pública. 13. Mantener permanentemente actualizados los permisos, patentes, licencias, libros y registros, seguros y demás requisitos que exige este Decreto. 14. El personal de los servicios de vigilancia y seguridad privada en servicio, deberá portar la credencial de identificación expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. 15. Pagar oportunamente la contribución establecida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada debidamente aprobada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, así como las multas y los costos por concepto de licencias y credenciales. 16. Colaborar con la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad privada en la labor de inspección, proporcionando toda la información operativa, administrativa y financiera que ésta requiera para el desarrollo de sus funciones. 17. Salvaguardar la información confidencial que obtengan en desarrollo de sus actividades profesionales, salvo requerimiento de autoridad competente. 18. Dar estricto cumplimiento a los términos pactados en los contratos con los usuarios, y por ningún motivo abandonar el servicio contratado, sin previo y oportuno aviso al usuario. 19. Atender en debida forma los reclamos de los usuarios y adoptar medidas inmediatas en el caso de que uno de sus dependientes se vea involucrado por acción o por omisión, en hechos que atenten contra los bienes o personas a las cuales se brinda vigilancia o protección. 20. Conocer las características básicas de las actividades que desarrollen sus clientes, el uso de las instalaciones o bienes y la situación de las personas que se pretende proteger. 21. Desarrollar mecanismos de control interno, para prevenir que el personal del servicio de vigilancia y seguridad privada, se involucre directa o indirectamente en actividades delictivas. 22. Establecer mecanismos y reglas de conducta que deberán observar representantes legales, directivos y empleados. 23. Dar estricto cumplimiento a las normas que rigen las relaciones obrero–patronales y reconocer en todos los casos los salarios y prestaciones sociales legales, así como proveer a los trabajadores de la seguridad social establecida en la ley. 24. Los servicios de vigilancia y seguridad privada, deberán aplicar procesos de selección de personal que garanticen la idoneidad profesional y moral del personal que integra el servicio. Bajo su exclusiva responsabilidad, este personal será destinado para la prestación del servicio a los usuarios, y responderá por sus actuaciones en los términos previstos en los respectivos contratos y en la ley. 25. Prestar el servicio con personal idóneo y entrenado y con los medios adecuados según las características del servicio contratado, para prevenir y contrarrestar la acción de la delincuencia. 26. No exceder la jornada laboral y reconocer las horas extras, llevar el registro correspondiente y entregar copia a los trabajadores

en la forma como lo establece la ley. 27. Atender los reclamos que presenten los trabajadores y explicar en forma verbal o escrita a solicitud de los mismos, las condiciones de su vinculación laboral, así como entregar copia del contrato de trabajo en los términos establecidos en la ley. 28. Dar aviso inmediato a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y demás autoridades competentes, y proporcionar toda la información relacionada con la ocurrencia de siniestros, en los cuales haya presencia de personas vinculadas a los servicios de vigilancia y seguridad privada. 29. Los servicios de vigilancia y seguridad privada, deben desarrollar mecanismos idóneos de supervisión y control internos, que permitan prevenir y controlar actos de indisciplina del personal que presta servicios a los usuarios. 30. Los servicios de vigilancia y seguridad privada, serán responsables de proporcionar o exigir al personal una capacitación y formación humana y técnica, de acuerdo con las modalidades del servicio y cargo que desempeña. La capacitación del personal de estos servicios, deberá tener un especial acento en la prevención del delito, en el respeto a los derechos humanos, en la colaboración con las autoridades y en la valoración del individuo. 31. Abstenerse de desarrollar actividades diferentes de las establecidas en su objeto social.

ANTECEDENTES

Dentro de las investigaciones realizadas dentro del tema de riesgo psicosocial, se tienen la de Beleño, Navarro y Campo (2014) caracterizaron los factores de riesgo psicosocial intra, extra laborales, individuales y niveles de estrés en 227 administrativos de la Universidad de la Costa, a través de un estudio con corte cuantitativo de tipo descriptivo, por medio de la aplicación de la batería de evaluación de Factores Psicosociales diseñada por el Ministerio de Protección Social.

Los resultados muestran que el 55% de la población administrativa se encuentra en nivel medio, alto y muy alto de riesgo extralaboral y teniendo en cuenta las dimensiones de estudio se halló que, para la dimensión de Características de la vivienda y su entorno el cual hace referencia a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar frecuente de residencia del trabajador y de su grupo familiar representa riesgo medio en un 13.3%, riesgo alto en el 27.2% y riesgo muy alto en el 17.1% lo que equivale al 57.6% de los administrativos, lo que podría demostrar que para la población administrativa las condiciones de

sus viviendas son precarias y desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar, además la ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables y a medios de transporte o a servicios de salud.

Para la dimensión de desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda donde se analizan las condiciones de traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa, un 39% de los administrativos presentaron riesgo bajo sin embargo para el 24.6% y 19.7% equivalente a un 44.3% de los administrativos expresan riesgo alto y muy alto respectivamente, lo que permite concluir que el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo, la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo tiende a ser prolongada.

Por otro lado se tiene la dimensión situación económica la cual trata la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos, en esta dimensión el 19.7% de los administrativos expresa riesgo alto muy alto, el 15.8% presenta riesgo alto y el 25.4% se manifiesta con riesgo medio equivalente estos tres porcentajes al 60.9% de los administrativos quienes señalan que los ingresos familiares son insuficientes para costearlas necesidades básicas del grupo familiar y si existen deudas económicas difíciles de solventar ya que se observa que el 33% de los administrativos vive en casa en la que tienen que pagar arriendo.

Finalmente la dimensión tiempo fuera del trabajo hace referencia al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio se encontró que los administrativos en un 22.2% muestra riesgo medio, 17.5% riesgo alto y 12.3% riesgo muy alto, equivalentes al 52% de la población que requiere intervención ya que manifiestan que la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente y que la cantidad de tiempo fuera del trabajo es para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.

Otra investigación en este tema la lleva a cabo Valencia (2016), donde estableció la relación entre el SQT (Síndrome de Quemarse por el Trabajo) y los factores riesgo psicosociales

extralaborales en los guardas de seguridad del sector portuario de la ciudad de Buenaventura en el año 2016, por medio de un estudio Descriptivo Correlacional de corte Transversal, con una muestra de 93 guardas (hombres) a los cuales se les aplicó el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) y el cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral de la batería para el Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social.

Los resultados muestran que el 18.3% de los participantes presentó una prevalencia de riesgo psicosocial extralaboral muy alto, al igual que 23.7% se encuentra en un nivel alto, agrupando el 42% de los participantes, de otro lado, en las características de la vivienda y el entorno es la dimensión en la cual se evidencia el mayor número de participantes (50.5 %) en un nivel riesgo alto y muy alto; seguido por la dimensión de tiempo fuera del trabajo 48.4% y el desplazamiento de la vivienda-trabajo-vivienda 47.4%. Además se evidencio que el 52.7% se encuentra sin riesgo en la dimensión de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo; como también el 51.6% sin riesgo en las relaciones familiares y el 39.8% en la situación económica del grupo familiar. Los anteriores resultados demostraron que existe una correlación altamente significativa ($p=0.000$) entre el SQT y los riesgos psicosociales extralaborales; concluyéndose que no solo los factores intralaborales son los responsables de psicopatologías como el SQT, sino que también hay una importante mediación de los factores extralaborales en el origen de esta.

Como otro antecedente de esta investigación se toma el artículo de reflexión de Álvarez y Guerra (2012), donde se muestran los cambios socio-culturales que han transformado el trabajo y la familia, y que han contribuido a la reestructuración de los roles asumidos por hombres y mujeres, de estos cambios surge el conflicto trabajo-familia y se presenta como un riesgo psicosocial que incide dentro de la salud laboral. Además resalta como para la mujer el conflicto de rol y su sobrecarga se convierten en antecedentes del conflicto trabajo-familia, pues las ellas alternan su rol entre lo laboral y lo familiar; sin embargo es el rol familiar lo que les demanda más tiempo, pues ellas se convierten en el referente clave de la estructura familiar, aspecto que las pone en desventaja en relación con su pareja.

Otra investigación relacionada es la de Hernández (2014), en donde se identificó la

prevalencia de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral y su relación con la salud percibida en un grupo de conductores de vehículos del sector de hidrocarburos que trabajan en una empresa de transporte terrestre de Bogotá, en esta participaron 125 conductores de sexo masculino, que contestaron a una ficha de datos sociodemográfico, los cuestionarios de factores de riesgo psicosociales intralaboral Forma B y extralaboral y cuatro subescalas que conforman el componente de salud mental del cuestionario de calidad de vida SF363 en su versión validada en Colombia.

Entre los resultados se tiene con relación a los riesgos extralaborales, en primer lugar la dimensión del Uso del tiempo fuera del trabajo, se observa que un 21% de los conductores se sitúan en riesgo bajo y 21,4% en muy bajo lo cual significa que son personas que consideran que el tiempo destinado al descanso y a la recreación es adecuado, comparado con un 13,5% de personas que se sitúan en riesgo medio, y un 21,4% en riesgo alto y 16,7% muy alto proporción que corresponde a quienes estiman que el tiempo del descanso es limitado e insuficiente.

Por otro lado se tiene las Relaciones familiares, el 74,6% refiere ausencia de riesgo, en tanto que el 13,5% se ubica en riesgo bajo, lo cual indica que son personas que perciben que su interacción con su núcleo familiar es adecuada; contrario a lo anterior, el 7,9% de los conductores se ubica en riesgo medio y solo el 1,6 % en riesgo muy alto. La tercera dimensión evaluada corresponde a la Comunicación y relaciones interpersonales con personas fuera del trabajo, en la cual el 34,1% de las personas se sitúa en nivel de riesgo muy bajo o insignificante, el 19,3% en riesgo bajo, el 24,6% en medio, el restante 21,3% en riesgo alto por lo que estiman que la interacción con otros es desfavorable para su bienestar.

En lo que respecta a la Situación económica del grupo familiar, un 39,7% de los conductores no presentan riesgo psicosocial por esta causa, sumado al 17,5% de personas en riesgo bajo, que aluden que los ingresos familiares son razonables para atender las necesidades básicas del grupo familiar, en tanto el 25,4% de los conductores se sitúa en riesgo medio, en riesgo muy alto 17,4% y alto 9,5% , grupo de personas que tiene alta probabilidad de tener respuestas significativas que afectan su salud debido a que consideran insuficientes los ingresos recibidos.

En la quinta dimensión referente a las Características de la vivienda y de su entorno, el 65,1% de los conductores se ubican en la categoría de riesgo insignificante y bajo 22,2%; los evaluados perciben que las condiciones de la vivienda o su entorno favorecen el descanso y la comodidad del grupo familiar; sin embargo, el 15,9% de las personas se halla en riesgo alto, y el 11,9% en riesgo medio que ven afectada su salud debido a que las características de la vivienda y el entorno no favorecen la comodidad y seguridad de su familia.

La dimensión referente a la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo presenta un poco más de la mitad de las personas 57,1% en riesgo muy bajo o insignificante 37,3% y en riesgo bajo 19,8%, quienes perciben que su condición extralaboral no causa impactos negativos en el trabajo, en riesgo medio se sitúa el 15,1%, en tanto que un 27,8% de los encuestados se ubica en riesgo alto o muy alto 10,3%; con alta probabilidad de presentar respuestas que pueden afectar su rendimiento laboral.

La dimensión que evalúa las condiciones y el tiempo de desplazamiento entre la vivienda y el trabajo y viceversa se destaca un 35,7% de la población en riesgo muy alto, seguido de un 32,5% en riesgo alto, en tanto que el 13,5% se halla en riesgo medio y en riesgo bajo el 10,3% quizás porque viven en ciudades pequeñas y tienen próximo el centro de trabajo. Finalmente, cuando se analizan los resultados totales de los factores de riesgo psicosocial extralaborales, cerca de la mitad de los conductores se encuentra en riesgo alto con 27,8% o muy alto 16,5% y por ende requieren programas de intervención inmediata, el 24,6% se ubica en riesgo medio, y solo un 8,7% en riesgo muy bajo o insignificante.

El desplazamiento vivienda-trabajo; trabajo-vivienda, con un 35.7% de la población se encuentra en riesgo muy alto, seguido de un 32.5% en riesgo alto debido a que el tiempo de desplazamiento es prolongado. Además se halló que el 20% de la población estudiada considera que sus actividades sociales se ven afectadas por problemas emocionales y físicos.

En conclusión dentro de los resultados se hallaron que las variables que conforman el Componente de Salud Mental presentan correlaciones altas y positivas y correlaciones negativas

y moderadas con las variables que evalúan los factores de riesgo psicosociales intra y extralaborales. Además las correlaciones negativas entre salud mental y factores de riesgo psicosocial intra y extralaborales demuestran la necesidad de realizar acciones de prevención para evitar la ocurrencia de trastornos mentales causados por inadecuadas condiciones psicosociales.

También es importante tener en cuenta el estudio de Lozada, Gallo, Posso y Montoya (2017), donde se analizaron los factores de riesgo extralaborales y los niveles de estrés, metodológicamente se aplicó batería de factores de Riesgo Psicosociales del Ministerio de Protección Social (2010), las entrevistas y el ejercicio de observación a 5 empleados administrativos de la empresa. La información recolectada evidencio que la empresa posee altos niveles de estrés en el 80% de la población encuestada, los cuales podrían estar relacionados con los factores de riesgo extra-laborales que arrojaron niveles altos de riesgo, especialmente las dimensiones de Tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales y características de la vivienda y su entorno, además se toman también las dimensiones de Situación económica del grupo familiar, Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo y desplazamiento de la vivienda al trabajo que una que no tiene altos niveles como los anteriores representan un riesgo porque influyen directamente en los niveles de estrés y por tanto se requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Esta investigación es un gran antecedente debido a que los riesgos psicosociales extralaborales, influyen directamente en la calidad de vida del empleado lo puede llegar a producir desgaste de energía, agotamiento físico y emocional lo que conlleva a enfermedades como dolores lumbares, musculares, falta de sueño, baja autoestima, dolores crónicos, entre otras.

En el estudio realizado por Patiño y Alvarán (2016), determinaron los factores psicosociales intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés en el centro cardiovascular de Caldas para a través de un grupo objeto de estudio compuesto por 23 colaboradores: asistenciales (7) y administrativos (16); mujeres (9) y hombres (14); con grado de escolaridad correspondiente a posgrado (9), pregrado (6), tecnólogo (5), técnico (1) y bachilleres (2); de estado civil

correspondiente a casado (6), unión libre (8), separado (3) y soltero (6); y en un rango de edad entre 21 y 51 años.

Se realizó por medio de una metodología de tipo descriptiva, con un enfoque cuantitativo, medido a partir de cuestionarios estandarizados para la evaluación de riesgo psicosocial, que hace parte de la batería de instrumentos para la evaluación de estos riesgos, construida por el Ministerio de la Protección Social (2010). En lo referente a los resultados del componente extralaboral, se puede observar que en el factor Tiempo fuera del trabajo, el 38% de los jefes, profesionales y técnicos lo evidencian como riesgo; mientras que, respecto del mismo factor, el 43% de los auxiliares y operarios lo observan como riesgo. Los resultados que atañen a los niveles de estrés indican que para el Grupo de Jefes, Profesionales y Técnicos el 25% refieren niveles altos, severos y perjudiciales de estrés, mientras que para el Grupo de Auxiliares y Operarios, el 57% refieren niveles altos, severos y perjudiciales de estrés.

Dentro de los resultados a resaltar se encuentran que los factores de riesgo extralaboral para el grupo de jefes, profesionales y técnicos, del centro cardiovascular de Caldas el tiempo fuera del trabajo, influencia entorno extralaboral en el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo; y como protectores las relaciones familiares, así mismo que para el grupo auxiliares y operarios, del centro cardiovascular de Caldas, son el tiempo fuera del trabajo y relaciones familiares; y como protectores las características de vivienda y su entorno.

Por otro lado se tiene la investigación de Balseca (2019), donde se buscaba determinar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales con un nivel de riesgo muy alto y como esto tiene incidencia en los niveles de estrés de los miembros operativos del GOE-Quito, el cual es una Unidad especial de la Policía Nacional del Ecuador se realizó la aplicación de los cuestionarios proporcionados por la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia a 71 funcionarios de la entidad.

Se evaluaron, factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaboral y el nivel de estrés, obteniendo los siguientes resultados: en cuanto a factores de riesgo psicosocial

intralaboral tanto en jefaturas como en el personal auxiliar, el nivel de riesgo es alto; en lo que respecta a factores de riesgo psicosocial extralaboral se identificó que tanto para el personal auxiliar como jefaturas el nivel de riesgo es medio y en cuanto al nivel de estrés, para jefaturas el nivel es medio y para el personal auxiliar el nivel es bajo, por lo tanto es posible afirmar que no existe una relación entre los factores de riesgos intralaborales y extralaborales con un nivel de riesgo muy alto y alto y el nivel de estrés en la muestra analizada.

En este mismo sentido Moreno y Salcedo (2016), aportan una investigación donde identificaron y evaluaron los factores de riesgo psicosocial en 45 trabajadores del área de esmalte de la compañía ABBA y establecieron los niveles de estrés de los funcionarios del área. Aplicaron el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral (Forma A y B) Extralaboral, Cuestionario para la evaluación del estrés y Ficha de datos generales, del Ministerio de la Protección Social donde se determinó un nivel de “riesgo medio” en el personal operativo y nivel de “riesgo alto” en cargos de jefatura, siendo de esta manera notable características u/o situaciones generadoras de un impacto negativo en el personal, contribuyendo a una valoración baja hacia el ambiente de trabajo. Los resultados para el Nivel Riesgo en el cuestionario factores de riesgo Psicosocial Intralaboral, Extralaboral y nivel de Estrés para cargos operativos mostraron que los niveles de Estrés se encuentran en un rango de puntuación “Nivel Alto”, en contraste con la percepción del riesgo Intra y Extralaboral, quienes aún se mantienen en un nivel de “riesgo medio”, por otro lado el Nivel Riesgo en el cuestionario factores de riesgo Psicosocial Intralaboral, Extralaboral y nivel de Estrés para cargos de jefatura se evidencio que la percepción del riesgo psicosocial Intralaboral en asociación con niveles de estrés han generado una puntuación notablemente alta, siendo estas áreas representativas a la hora de observar las condiciones psicosociales relacionadas a la tarea como situaciones apremiantes a la hora de realizar un mejoramiento, puesto que han generado un impacto negativo sobre el personal.

También se tomó como antecedente para esta investigación, el estudio realizado por Ortiz (2017), donde se determinó la relación entre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral, el estudio se desarrolló mediante una metodología descriptiva, con enfoque mixto. Los instrumentos utilizados fueron una escala de calificación de desempeño laboral estructurada específicamente para la empresa y la batería de instrumentos para la evaluación de factores de

riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia, los cuales se aplicaron a 47 trabajadores de la empresa.

Los resultados mostraron un 72% de riesgo intralaboral alto-muy alto, y un 47% de riesgo extralaboral alto-muy alto. El riesgo psicosocial total fue alto en un 36% de casos y muy alto en el 32%. El desempeño fue, muy bueno" con el 51% de casos y bueno " con el 34%. Además se encontró una relación media-baja e inversa entre el riesgo psicosocial intralaboral y desempeño laboral obteniendo un coeficiente de Pearson de $-0,380$, entre el riesgo psicosocial extralaboral y el desempeño laboral la relación fue débil e inversa. Esto resultados permiten concluir que el grado de relación entre las dos variables es media-baja e inversa.

Finalmente se halló la investigación de Bobadilla, Garzón y Charria (2018), quienes deseaban identificar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales en los trabajadores de una institución del sector salud que presta servicios de alta complejidad (nivel III) de la ciudad de Cali (Colombia). La investigación fue de tipo descriptivo, con un diseño transversal. Se aplicaron la forma A y B del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, 2010) a una muestra de 183 trabajadores.

Los resultados de la investigación indican que los dominios donde se presenta mayor riesgo psicosocial son demandas del trabajo y control sobre el trabajo. En el nivel extralaboral, las condiciones que presentan mayor riesgo son: tiempo fuera del trabajo, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, y desplazamiento vivienda-trabajo, estos hallazgos permiten determinar que el personal de la clínica se encuentra en un nivel de riesgo psicosocial alto, por lo cual se requiere la implementación de un Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial para prevenir respuestas de estrés y enfermedades asociadas.

Por último se tomó como referencia el estudio realizado por Londoño y colaboradores (2010), quienes refieren que en Colombia son escasos los estudios que determinan la asociación de los factores psicosociales y medioambientales con trastornos mentales, por esto motivo su

objetivo busco identificar los factores de riesgos psicosociales y ambientales de los trastornos mentales en usuarios de servicios de psicología en Colombia. Para ello aplicaron el Mini International Neuropsychiatric Interview y un cuestionario de evaluación del Eje IV del DSM-IV-TR, a 490 participantes, para el análisis de los datos obtenidos realizaron un análisis descriptivo y de factores de riesgo. Dentro de los resultados hallaron que los problemas de vivienda, acceso a los servicios de asistencia sanitaria, económica, avientes social y problemas laborales se asocian a depresión.

Las diferentes investigaciones referenciadas resaltan la importancia de estudiar e investigar los riesgos psicosociales extralaborales a los cuales se encuentra expuestos los empleados, teniendo en cuenta que influyen no solo en los procesos organizaciones, sino también en la calidad de vida de los mismo, es decir a una relación bidireccional, haciendo necesario mediciones integrales que permitan establecer controles e información que ofrezcan herramientas para el mejoramiento continuo en las intervenciones, promoción y prevención de los riesgos en cada empresa.

MARCO CONCEPTUAL

Para el desarrollo del marco conceptual se tienen en cuenta las definiciones señaladas en la Resolución 2646 de 2008, Capítulo I, Artículo 3:

- a) **Trabajo:** Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.
- b) **Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- c) **Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- d) **Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- e) **Protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

- f) Condiciones de trabajo:** Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- g) Estrés:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.
- h) Carga física:** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- i) Carga mental:** Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.
- j) Carga psíquica o emocional:** Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.
- k) Carga de trabajo:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- m) Efectos en la salud:** Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
- n) Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
- ñ) Evaluación objetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.
- o) Evaluación subjetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

Así mismo las definiciones dadas por Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada:

- a) Atención:** Buen servicio al ciudadano que presta la Entidad.

- b) Control:** Comprobación, inspección, fiscalización, intervención.
- c) Cooperativa:** Agrupación asociativa sin ánimo de lucro en la cual los trabajadores, son simultáneamente los aportantes y gestores de la sociedad, creada con el objeto de prestar servicios de vigilancia y seguridad privada en forma remunerada a terceros en los términos establecidos en este decreto y el desarrollo de servicios conexos, como los de asesoría, consultoría e investigación en seguridad.
- d) Credencial:** Documento que sirve para que a un empleado se posesione de su trabajo y el permiso de ejercer su profesión.
- e) Empresa:** Sociedad de responsabilidad limitada legalmente constituida, cuyo objeto social consista en la prestación remunerada de servicios de vigilancia y seguridad privada.
- f) Escolta:** Es la protección que se presta a través de escoltas con armas de fuego, o de servicios de vigilancia y seguridad privada no armados a personas, vehículos, mercancías o cualquier otro objeto, durante su desplazamiento.
- g) Guarda:** Persona que tiene a su cargo la custodia de bienes y personas.
- h) Inspección:** Visita realizada a los servicios de vigilancia y seguridad privada con el fin de controlar su buen funcionamiento y cumplimiento de los requisitos de Ley.
- i) Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada:** Son las actividades que en forma remunerada o en beneficio de una organización pública o privada, desarrollan las personas naturales o jurídicas, tendientes a prevenir o detener perturbaciones a la seguridad y tranquilidad individual en lo relacionado con la vida y los bienes propios o de terceros y la fabricación, instalación, comercialización y utilización de equipos para la vigilancia y seguridad privada, blindajes y transporte con este mismo fin.
- j) Transporte de valores:** Es el servicio de vigilancia y seguridad privada que se presta para transportar, custodiar y manejar valores y el desarrollo de actividades conexas.
- k) Vigilancia Fija:** Es la que se presta a través de Guarda de seguridad o de cualquier otro medio, con el objeto de dar protección a personas o bienes muebles o inmuebles en un lugar determinado.
- l) Vigilancia Móvil:** Es la que se presta a través de Guarda de seguridad móvil o cualquier otro medio, con el objeto de dar protección personal, bienes muebles o inmuebles en un área o sector delimitado.
- m) Guarda de seguridad:** Persona contratada para guardar y proteger los bienes privados.

MARCO TEORICO

Para estructurar teóricamente esta investigación se tomaron varios autores e investigaciones recientes que han abordado el tema de estudio e implementan diferentes métodos para evaluarlos; el estudio del riesgo psicosocial es fundamental para el bienestar del colaborado y el crecimiento de la empresa. Tanto a nivel internacional como nacional se han implementado diferentes normatividades que procuran influir de manera integral en el bienestar de los colaboradores.

Riesgos Psicosociales

De acuerdo a la primera reunión en 1950 el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS) de Medicina del Trabajo, definieron la finalidad de la medicina en el trabajo: “Mantener el más elevado nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”, aunque en esta ocasión no se hace referencia a los factores de riesgo psicosocial, se presentó un antecedente para que en el año 1982, 1983 y 1984 en el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS), se hiciera referencia al tema psicosocial.

En Colombia la primera vez que se menciona el término "riesgo psicosocial se da en el Decreto 614 de 1984, por medio del cual se determinaron las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país, después el Ministerio de Protección Social en Colombia a través de la Resolución 2646 de 2008 establece las acciones para identificar y valorar los riesgos psicosociales de los trabajadores colombianos así mismo regula la producción de medidas preventivas que favorezcan a las empresas y sus colaboradores en el impacto negativo de los riesgos psicosociales.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) denomina los factores psicosociales

como aquellos factores de riesgos que se originan en la organización del trabajo y que producen respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales que pueden generar enfermedades en ciertas circunstancias de frecuencia, duración e intensidad, en esta misma línea Cruz y Puentes (2017) y Carvajal y Ramírez (2011) resaltan que el impacto negativo de estos factores no permite que las personas potencialicen sus habilidades y crezcan personal y laboralmente.

Por esta razón es importante realizar un diagnóstico y más allá generar estrategias de afrontamiento y prevención dentro y fuera de los ambientes laborales (Beleño, Navarro y Campo, 2014; Bautista, Tombe y Victoria, 2013; Fernández y Pereira, 2016), en este sentido y de acuerdo con la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial establecido por el Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana (2010), el cuestionario de evaluación de los riesgos psicosociales extralaborales los define como las condiciones del entorno familiar, social y económico del trabajador, teniendo en cuenta condiciones de vivienda y contexto de residencia, el cual tiene el potencial de influir de manera negativa o positiva en el bienestar y calidad de vida del trabajo, de la misma forma que su actividad laboral.

Para Patiño y Alvarán (2016), las interacciones negativas entre los factores humanos y las condiciones laborales puede generar enfermedades psicológicas, problemas de comportamiento y originar enfermedades mentales y físicas. En esta misma línea Leka (2015), afirma que la interacción entre individuo y ambiente de trabajo está determinada en gran medida por las condiciones de trabajo seguido de sus capacidades y necesidades.

La OIT (2016) y la OMS (2017), manifiestan que cuando las condiciones de trabajo y los diferentes dimensiones humanas se encuentra en equilibrio, el trabajo puede ser una fuente positiva de confianza en sí mismo, alta motivación y satisfacción laboral, sin embargo cuando se produce un desequilibrio entre estas variables se genera una inadecuada adaptación porque las necesidades fisiológicas, de seguridad, afiliación, reconocimiento y auto realización no son satisfechas lo que puede generar alteraciones cognitivas, emocionales, fisiológicas y comportamentales. Además estos factores psicosociales extra laborales se ven también influenciados por la cultura organizacional, el liderazgo, el clima laboral, los cuales pueden ser

vistos como potenciadores del riesgo o como protectores de los mismos.

Por otro lado el Ministerio de Protección Social (2010), los factores de riesgos psicosocial pueden llegar a constituir un riesgo cuando bajo ciertas condiciones de intensidad y tiempo de exposición afectan negativamente la salud de los colaboradores en todas sus dimensiones, por lo cual estos se encuentran asociados directamente al nivel de estrés expresado por los empleados (Jiménez y Báez, 2010)

Teniendo en cuenta lo anterior es importante resaltar que los factores de riesgo psicosocial han llamado la atención de diferentes autores en investigaciones en la que manera como estos influyen en el bienestar, calidad de vida y la salud psicología y física de los trabajadores, además se evidencia como estos riesgos son los principales generadores de estrés y se encuentra asociados con enfermedades laborales, físicas o mentales.

También es importante señalar que estos factores tienen un impacto directo en la organización en su rentabilidad y logro de sus objetivos, debido a que se puede presentar una disminución en la calidad del bien y/o servicio y en la productividad de los colaboradores, por otro lado se aumenta la rotación laboral, accidentes laborales, conflictos interpersonales, absentismo y ausentismo, lo cual genera que estados, empresa e instituciones académicas investiguen sobre estos en diferentes sectores de la economía.

Los factores de riesgo psicosocial extralaboral además de formar parte del contexto de un colaborador, también dependen en gran medida de las condiciones políticas, sociales, culturales y económicas del país donde se encuentre el colaborador, en otras palabras los factores de riesgo extra laborales, se puede estar expuesto a estos fuera de nuestro lugar de trabajo y que pueden ser influir en la historia de vida de cada colaborador.

Seguridad Privada

Otro concepto fundamental en la investigación es el de Vigilancia y Seguridad Privada: “...son las actividades que en forma remunerada o en beneficio de una organización pública o privada, desarrollan las personas naturales o jurídicas, tendientes a prevenir o detener perturbaciones a la seguridad y tranquilidad individual en lo relacionado con la vida y los bienes propios o de terceros” (Ministerio de Defensa, 1994, Artículo 2).

Así mismo la normatividad colombiana vigente establece que los servicios de vigilancia y seguridad privada solamente pueden ser prestados si se cuenta con la licencia o credencial expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y teniendo en cuenta la modalidad de seguridad privada: Vigilancia Fija, Vigilancia Móvil, Escolta y Transporte de Valores, la cual tiene una vigencia de 5 años.

En este sentido Forero (2015) afirma que en Colombia existen cerca de 5.000 servicios de vigilancia y seguridad privada legales, dentro de los cuales 900 son empresas de seguridad privada, sin embargo si se tiene en cuenta la situación posconflicto que actualmente hay en el país es necesario reevaluar si el Gobierno Nacional tiene la capacidad para satisfacer la necesidad de seguridad o si debe replantear una alianza con terceros privados para que presten este servicio (Abril, 2016)

Otro término es el de guarda de seguridad, Ahmad y Mazloan (2012) lo define como “...una persona empleada de manera privada, generalmente uniformada, que es contratada o pagada personalmente para proteger un área definida de la propiedad y las personas a través de varios métodos, como la observación directa o indirecta. Los lugares de trabajo para guardias de seguridad privados van desde un centro comercial, una empresa, una escuela hasta una casa privada e incluso una persona” (pp.239).

En este mismo sentido Cruz y Puentes (2017) aseguran que el guarda de seguridad es una de las ocupaciones con alto riesgo de involucrarse en incidentes en el trabajo tales como la violencia y el crimen y que consecuentemente afectan su bienestar. Esto se debe a la interacción con varias personas en diferentes contextos. La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (2015) indica que el trabajar por turnos genera una contradicción entre los horarios personales y los laborales debido a que no son compatibles con actividades domésticas, reuniones familiares, acceso a comercio y/o educación y es aquí donde Henao, Hernández y Suarez (2013) y Silva (2015) argumentan que la mayoría de estos no tiene un proyecto de vida relacionado con la educación debido a que se hacen inaccesible por horarios, tiempo de dedicación y/o distancia. De acuerdo con lo anterior las consecuencias de los riesgos psicosociales repercuten en las relaciones familiares generan conflictos, los cuales son trasladados al puesto trabajo deteriorando el ambiente laboral.

Otro factor para tener en cuenta es que las empresas de vigilancia y seguridad privada se

encuentran en auge debido a la necesidad que surge de cuidar bienes y/o servicios debido a los problemas de seguridad que se presentan diariamente en el país, es decir se empieza a convertir en un servicio de primera necesidad para cualquier sector comercial, bancario, hospitalario, financiero, residencial, industrial, entre otros.

En este sentido es importante tener en cuenta que la seguridad privada tiene un impacto significativo en la económica nacional (Forero, 2015) ya que se generan recursos económicos, hay inversión nacional e internacional, debido a que sus ingresos resultan tres veces superiores a la inversión del sector hotelero y es una de las mayores fuentes de empleo, en este sentido Dinero (2016) resalta que hay cerca de 216.151 empleados en seguridad privada contra los cerca de 177.00 uniformados de la Policía Nacional.

El objetivo primordial de la seguridad privada es disminuir y prevenir las amenazas y/o peligros que afecten la vida, integridad y tranquilidad sobre las personas y sus bienes (Torrente, 2015), además Silva (2015) resalta el hito histórico en donde los años 80 y 90 fueron marcados por el narcotráfico y el terrorismo de los grupos armando ilegales poniendo en evidencia la deficiencia de la fuerza pública lo que generó que las personas y empresas buscaran una forma de garantizar su seguridad, sin embargo la generación de estas empresas de seguridad no siempre están acordes con la normatividad legal y se generan “contrataciones” que no cumplen con los requisitos mínimos de legalidad.

Teniendo en cuenta lo anterior se evidencia que las empresas tienen el reto de amparar y proteger los derechos fundamentales de acuerdo a la normatividad vigente con el fin de generar espacios laborales saludables. En este sentido Ahmad y Mazloan (2012) establecen que los principales riesgos de este trabajo a los que se enfrentan los guardas de seguridad son las prolongadas jornadas de trabajo, disminución del tiempo libre, poca oportunidad de compartir con su familia y/o participación en actividades de integración social, sin contar además con la alteración de los ritmos biológicos normales debido a los turnos rotativos de trabajo e incertidumbre de no contar con la estabilidad laboral dependiendo del tipo de contrato.

Así como no poder tener con una identidad laboral definida debido a que son contratados por una empresa particular, pero prestan sus servicios en otra generando que el sentido de pertenencia presente ambigüedades, inclusive se solicitan realizar funciones que no

corresponden al rol propiamente dicho como son venta de productos alimenticios, manejo de dinero, labores de aseo, etc. (Bautista, Tombey Victoria, 2013), es decir que los clientes también pueden llegar influir negativamente en las condiciones de trabajo (Cruz y Puentes, 2017).

Por otra lado la investigación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (2015) concluyo que los principales riesgos percibidos por los guardas son las jornadas laborales excesivas, el alto riesgo de perder la vida, el poco reconocimiento social y familiar de la labor, la repetitividad de la tarea, el estilo de mando agresivo y las condiciones físicas de algunos puestos de trabajo.

Por otro lado, Valencia (2016) resalta que uno de los factores de riesgo se encuentra asociado con la jornada laboral debido a que generalmente, el personal que trabaja en seguridad privada tienden a doblar las jornadas para lograr conseguir una remuneración suficiente, es decir que se produce un círculo vicioso ya que al doblar las jornada de trabajo se limita el tiempo que el trabajo puede compartir con su familia, disminuye su tiempo libre y no facilita la integración en diferentes actividades de participación social.

Otro factor de riesgo psicosocial establecido por Silva (2015) es el que se encuentra asociado con la rutina y la monotonía de los puestos de trabajo, no implica la generación de retos, ni autonomía en la toma de decisiones debido a que todas deben ser informadas y autorizadas por su supervisor, así mismo el riesgo de ser agredido física, verbal y psicológicamente exalto. Henao, Hernández y Suarez (2013) manifiestan que el aislamiento, la soledad y la poca interacción social en algunos puestos de trabajo, puede generar irritabilidad, ansiedad y depresión.

Es fundamental además resaltar que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se basa en los principio de “evitar riesgos, combatir el origen de los riesgos y adaptar el trabajo a la persona” es decir que se toma como base que los empleadores garanticen la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, así mismo asegura que los riesgos pueden generar una incidencia negativa mayor cuando además de los riesgos comunes de

la profesión ejercida se añaden a los relacionados con el entorno extralaboral (Jiménez y Báez, 2010).

De acuerdo a lo anterior se tiene que las empresas de seguridad privada cuentan con un auge y una importancia en el contexto colombiano debido a los frecuentes problemas de inseguridad, convirtiéndose en un servicio de primera necesidad para cualquier sector de la economía colombiana, así mismo la seguridad privada ofrece mayor confianza y estabilidad lo que puede llegar a convertirse en un factor determinante para la inversión privada y por ende un crecimiento económico.

Sin embargo a pesar del crecimiento exponencial de las empresas de seguridad privada no implica que se promuevan buenas prácticas en cuanto a la gestión del personal debido a que hay algunos tipos de contratación que implican el poco o nulo reconocimiento de prestaciones sociales, así mismo en varias empresas aún falta investigar sobre los riesgos psicosociales y como fomentar promoción y prevención de los mismos más allá del contexto laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior es importante que los programas de Promoción y Prevención (P y P), se basen en una correcta evaluación de las condiciones laborales extralaborales que permita el desarrollo y mantenimiento de programas de capacitación, promoción de la salud y prevención de las enfermedades bajo una metodología participativa por parte de directivas y colaboradores generando en primer lugar una cultura de autocuidado tanto a nivel organizacional como individual.

HIPOTESIS DE INVESTIGACION

Hipótesis de Investigación

Teniendo en cuenta lo anterior, esta investigación parte de la hipótesis que si al identificar los riesgos psicosociales extralaborales de los guardas de seguridad de la empresa de seguridad privada Atalaya 1 Security Group Ltda. aparecen con niveles altos y muy altos, entonces se puede decir que las condiciones de trabajo son inadecuadas para la salud mental de los trabajadores.

Hipótesis Nula

Los trabajadores de la empresa de seguridad privada Atalaya 1 Security Group Ltda. Sucursal Cartagena (Bolívar), no cuentan con niveles altos y muy altos de riesgos psicosociales extralaborales.

Hipótesis Alternativa

Los trabajadores femeninos de la empresa de seguridad privada Atalaya 1 Security Group Ltda. Sucursal Cartagena (Bolívar), no cuentan con niveles altos y muy altos de riesgos psicosociales extralaborales.

Los trabajadores masculinos de la empresa de seguridad privada Atalaya 1 Security Group Ltda. Sucursal Cartagena (Bolívar), no cuentan con niveles altos y muy altos de riesgos psicosociales extralaborales.

Los trabajadores masculinos de la empresa de seguridad privada Atalaya 1 Security Group Ltda. Sucursal Cartagena (Bolívar), cuentan con niveles altos y muy altos de riesgos psicosociales extralaborales.

Los trabajadores femeninos de la empresa de seguridad privada Atalaya 1 Security Group Ltda. Sucursal Cartagena (Bolívar), cuentan con niveles altos y muy altos de riesgos psicosociales extralaborales.

DISEÑO METODOLOGICO**Paradigma**

Los datos de la investigación se analizarán a través del enfoque empírico- analítico, donde se busca explicar un fenómeno a partir de la asociación y relación entre las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2004).

Tipo de Estudio

La investigación es de tipo cuantitativo ya que este permitió identificar y comparar mediante parámetros numéricos y objetivos, los factores riesgo psicosocial extralaboral, del personal operativo de la empresa de seguridad privada Atalaya 1 Security Group Ltda., en la sucursal en la ciudad de Cartagena (Bolívar) en el año 2019 y su nivel.

Alcance del estudio

La investigación correspondió a un estudio cuantitativo, ya que permitió identificar y comparar variables socio-demográficas de la población estudio, utilizando magnitudes numéricas que pueden ser tratados con métodos estadísticos. Adicionalmente Cursio (2002) establece que la realidad es susceptible de medición y cuantificación, en este caso la medición de las variables socio-demográficas de la población estudio, así como la medición de cada uno los factores de riesgo extralaboral que conforman el instrumento de medición. Por lo tanto esta investigación se fundamenta como correlacional, ya que se busca establecer si las variables de estudios tienen una relación entre ellas o si por el contrario no existe relación entre ellas, es decir que en resumen la metodología de la investigación es con enfoque cuantitativo, a partir de un diseño no experimental, correlacional.

Población

La población de estudio son 40 guardas de seguridad de la sucursal de Cartagena de la empresa de seguridad privada Atalaya 1 Security Group Ltda. en el año 2019.

Muestra

La muestra correspondió a 19 guardas de seguridad de la sucursal de Cartagena de la empresa de seguridad privada Atalaya 1 Security Group Ltda

Tipo de muestra

El tipo de muestra usado en la investigación fue Aleatorio Simple, ya que se seleccionó

una muestra donde cada elemento tiene una probabilidad de inclusión igual y conocida, en este mismo sentido Otzen y Manterola (2017), mencionan que por medio de esta técnica de muestreo se garantiza que todos los participantes que componen la población de estudio tienen la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra, en otras palabras la probabilidad de selección de un participante es independiente de la probabilidad que tienen el resto de los sujetos que integran forman parte de la población (Casal y Mateu, 2003).

Criterio de Inclusión

Para hacer parte del estudio, los guardas que laboren en Atalaya 1 Security Group Ltda. Deben tener un mínimo de 6 meses en la empresa para poder aplicar los instrumentos y haber firmado el consentimiento informado.

Criterio de Exclusión

Los participantes pueden retirarse de forma voluntaria teniendo en cuenta en el consentimiento informado por otra parte, las personas que tengan menos de 6 meses en la organización, personas que regresen de vacaciones y aprendices no participaran en la investigación.

Operacionalización de variables

| VARIABLE | TIPO | DEFINICION CONCEPTU AL | INDICADOR | INSTRUMENT O |
|-------------------------|--------------|---|--|--------------------------|
| Datos sociodemográficos | Cuantitativa | Características sociodemográficas y ocupacionales de la muestra | <ul style="list-style-type: none"> - Sexo - Estado civil - Grado de escolaridad - Lugar de residencia - Tipo de vivienda - Número de personas que dependen económicamente de usted - (aunque vivan en otro lugar) - Tipo de contrato y salario | Ficha de datos generales |

| | | | | |
|--|---------------------|---|--|--|
| <p>Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda</p> | <p>Cuantitativa</p> | <p>Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa.</p> <p>Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.</p> | <p>- Preguntas 1, 2, 3, 4</p> | <p>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral</p> |
| <p>Características de la vivienda y de su entorno</p> | <p>Cuantitativa</p> | <p>Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.</p> | <p>- Preguntas 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13</p> | <p>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral</p> |

| | | | | |
|---|--------------|--|------------------------------------|---|
| Tiempo fuera del trabajo | Cuantitativa | Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. | - Preguntas 14, 15, 16, 17 | Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral |
| Comunicación y relaciones interpersonales | Cuantitativa | Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. | - Preguntas 18, 19, 20, 21, 22, 23 | Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral |
| Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo | Cuantitativa | Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. | - Preguntas 24, 26, 28 | Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral |

| | | | | |
|---|--------------|---|------------------------|---|
| Relaciones Familiares | Cuantitativa | Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. | - Preguntas 22, 25, 27 | Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral |
| Situación económica del grupo familiar | Cuantitativa | Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. | - Preguntas 29, 30, 31 | Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral |

Instrumentos

Para esta investigación se eligió como instrumento de evaluación el cuestionario de factores de riesgos psicosocial extralaboral desarrollado por el Ministerio de la Protección Social junto con la Pontificia Universidad Javeriana.

Los factores de riesgo psicosocial extralaboral son los relacionados con el entorno familiar, social y económico del trabajador, donde se toman en cuenta las siguientes dimensiones: Tiempo fuera del trabajo (con 4 ítems), Relaciones Familiares (con 3 ítems), Comunicación y Relaciones Interpersonales (con 5 ítems), Situación Económica el grupo familiar (con 3 ítems), Características de la vivienda y de su entorno (con 9 ítems), influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (con 3 ítems) y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda (con 4 ítems).

El instrumento (Anexo C) consta de una escala de respuestas tipo Likert, en donde el trabajador selección una única opción de respuesta (con una X), aquella que refleje su forma de pensar.

La escala de respuesta indaga la frecuencia de acontecimiento de una situación con las siguientes opciones; Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca, se realizara por medio de auto aplicación.

Así mismo se realizara la aplicación de la ficha de datos generales (Anexo B) la cual se suministrara a los participantes una vez hayan respondido el cuestionario, esta consta de datos de identificación, sexo, año de nacimiento, estado civil, último nivel de estudios logrado, ocupación, lugar de residencia, estrato, tipo de vivienda, lugar de trabajo, Número de personas que dependen económicamente del participante, antigüedad en la empresa, cargo, tipo de contrato salario y horas de trabajo diarias.

Validación y Confiabilidad

Teniendo en cuenta el Manual del Usuario de Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosocial Extralaboral se presenta las principales características de validez y confiabilidad del cuestionario. En primero lugar la Validez del instrumento fue estimada a partir de dos procesos estadísticos: Análisis Factorial y Coeficientes de correlación.

En primer lugar se realizó el análisis factorial mediante el método de factores principales y rotación oblicua promax que permitió confirmar la agrupación estadística de los ítems por dimensiones, así se ratificaron 7 dimensiones conformadas por 9 factores. En otras palabras, las dimensiones propuestas y los ítems tuvieron el compartimiento estadístico para validar el constructo del instrumento.

Por otro lado se calcularon los coeficientes de correlación de Spearman entre los puntajes de las dimensiones y la puntuación total del cuestionario, los resultados ratificaron la validez de constructo del instrumento, es decir este análisis correlacional entre las dimensiones y el puntaje total del cuestionario de factores psicosociales extralaborales, permitió identificar que existe un constructo integrado subyacente a este instrumento, es decir que lo anterior ratifica los buenos niveles de correlación entre las dimensiones y el puntaje total del cuestionario, debido a que se halló que el 57% (4 de 7) de las dimensiones tuvo una alta correlación con el puntaje total del cuestionario; 29% (2 de 7) de las dimensiones, una correlación media alta con el total, y sólo 14% (1 de 7), una correlación de nivel medio.

En cuanto a la confiabilidad del cuestionario se estableció a través del cálculo de coeficientes Alfa de Cronbach (ver Tabla 2), aquí los resultados muestran que el cuestionario cuenta con muy buen nivel de consistencia interna, lo que significa muy buena confiabilidad del instrumento (coeficiente Alfa de Cronbach igual a 0.88). Con respecto al nivel de

confiabilidad obtenido por las dimensiones del cuestionario, se encontró que 14% (1 de 7) de las dimensiones tuvo una confiabilidad excelente, 29% (2 de 7) presentó un muy buen nivel de confiabilidad y 57% (4 de 7), una confiabilidad buena.

Tabla 1. Coeficientes de confiabilidad de las dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (N = 2360)

| Dimensiones | No. Ítems | Coefficiente Alfa de Cronbach | Nivel de Confiabilidad |
|--|------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Tiempo fuera del trabajo | 4 | 0.908 | Excelente |
| Relaciones familiares | 3 | 0.742 | Bueno |
| Comunicación y relaciones interpersonales | 5 | 0.826 | Muy bueno |
| Situación económica del grupo familiar | 3 | 0.736 | Bueno |
| Características de la vivienda y de su entorno | 9 | 0.752 | Bueno |
| Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo | 3 | 0.815 | Muy bueno |
| Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda | 4 | 0.750 | Bueno |

Fuente: Batería Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana 2010

Protocolo de Trabajo para Fase de Campo

El protocolo tenido en cuenta para la aplicación se encuentra documentado en la aplicación original de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosocial y se procedió de la siguiente manera:

- a. Selección de la empresa participante: Se estableció contacto personal con la

empresa de Seguridad Privada ATALAYA 1 Security Group Ltda. Sucursal Cartagena (Bolívar) y se presentó el proyecto: objetivos, beneficios, riesgos y procedimiento. Después la empresa manifestó su deseo de participar y colaboraron con la programación de los espacios y las visitas para la aplicación del instrumento.

- b. Los participantes seleccionados fueron sensibilizados informados del estudio, objetivos, su aporte en la investigación y el manejo ético y profesional de la información.
- c. Los colaboradores participantes firmaron el consentimiento informado (Ver anexo A), condición fundamental para participar.
- d. Finalmente se realizó la entrega del cuestionario de Riesgos Psicosociales Extralaborales y una vez finalizado este se procedió con la ficha de datos generales, las respuestas se obtuvieron por medio de la auto aplicación, es decir que el examinador entrego a cada colaborador el cuestionario y le solicito leer las instrucciones mentalmente, el trabajador leyó y diligencio las respuestas por su propia cuenta.
- e. Los cuestionarios respondidos tuvieron tres momentos de revisión y se incluyeron en una base de datos, se garantizó la calidad de los datos mediante el sistema de doble digitación.

Tabulación de Datos

Para la recolección de datos, se entregó a cada trabajador el cuestionario la información fue tabulada en hoja de cálculo de Excel versión 2013

Dicha información se organiza de la siguiente manera:

- Datos demográficos (ver anexo B)
- Análisis de los factores de riesgos psicosociales extralaborales por datos sociodemográficos.
- Análisis de cada uno de los factores con sus respectivas recomendaciones y

Escala de respuesta. Los ítems del “Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosocial Extralaboral”, tienen una escala de respuestas tipo Likert, en la que el participante selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor se ajuste a su modo de pensar. La respuesta escogida se debe marcar con una X en el espacio correspondiente. La escala de respuestas se muestra en la Figura 1.

Figura 1. Escala de medición tipo Likert

| | | | | |
|----------------|---------------------|----------------|-------------------|--------------|
| Siempre | Casi Siempre | A veces | Casi Nunca | Nunca |
|----------------|---------------------|----------------|-------------------|--------------|

Fuente: Bateria Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana 2010

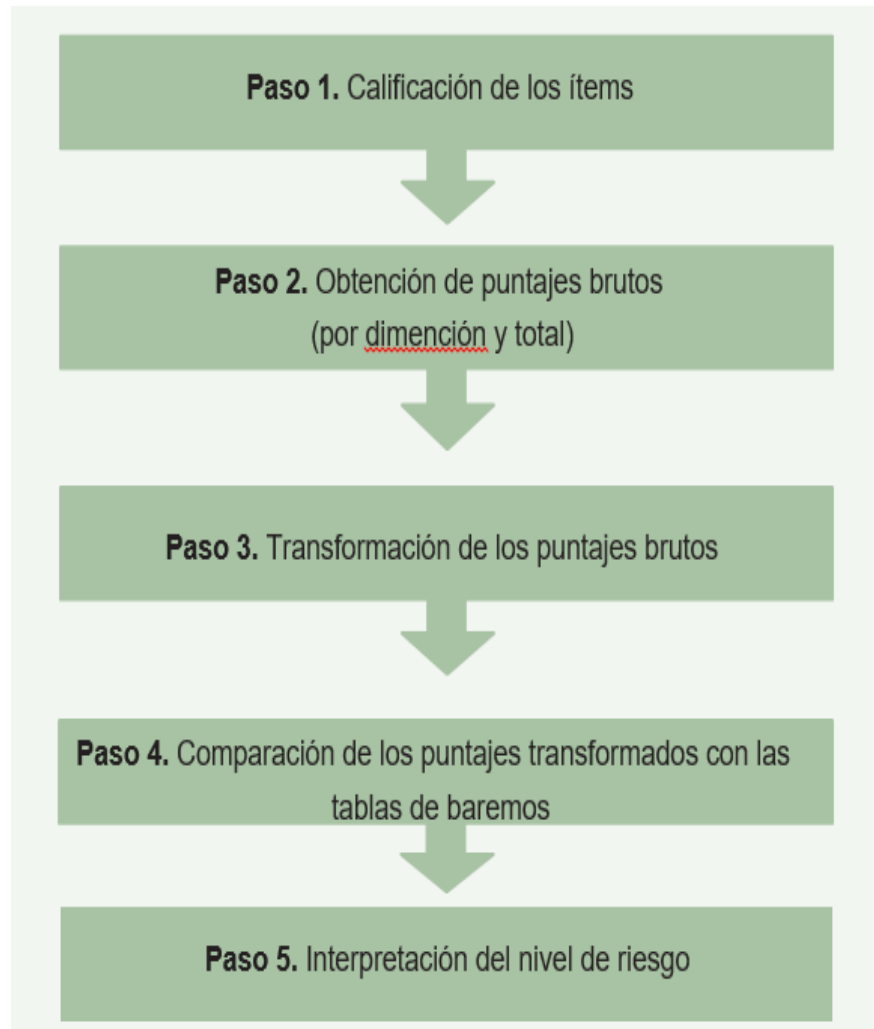
Calificación e interpretación. Los resultados se interpretan en el sentido de que a mayor puntaje obtenido, mayor es el riesgo.

Paso 1. Calificación de los ítems. Cada uno de los ítems del cuestionario debe ser calificado con valores (números enteros) que oscilan entre 0 y 4, esto permite calcular los puntajes brutos de las dimensiones, así como el puntaje bruto total del cuestionario.

La Figura 2 muestra de una forma resumida el proceso de calificación del cuestionario. Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) tiene un valor, el cual debe indicar que a mayor puntuación del ítem, mayor riesgo psicosocial. Así dichos valores pueden variar de acuerdo a la forma como está planteado cada ítem, es decir que para un grupo de reactivos una respuesta de siempre tiene un valor igual a cero (0) y una respuesta de nunca tiene un valor de cuatro (4), mientras que otro grupo de reactivos se califica, al contrario. En la Tabla 3 se presentan los valores que se

asignan a las opciones de respuesta para cada ítem del cuestionario.

Figura 2. Proceso de calificación del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral



Fuente: Batería Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana

2010

Figura 3. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

| Ítems | Calificación de las opciones de respuesta | | | | |
|---|---|--------------|---------------|------------|-------|
| | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
| 1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13,14, 15,16,17,18,19,20,21,22,23, 25, 27, 29 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2, 3, 6, 24, 26, 28, 30, 31 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

Fuente: Batería Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana

2010

Paso 2. Obtención del puntaje bruto total. Se obtiene la sumatorio de los subtotales que corresponden a promedios ponderados:

Paso 3. Transformación de los puntajes brutos. En el siguiente paso se realizó una transformación lineal del puntaje bruto total a una escala de puntajes que van de 0 a 100. Para realizar esta transformación se usó la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{Puntaje bruto}}{\text{Factor de transformación}} \times 100$$

Paso 4. Comparación del puntaje total transformado con los baremos. Lo siguiente es comparar los puntajes transformados con la Tabla 3 de baremos, que indicarán el nivel de riesgo que representa las puntuaciones transformadas de la dimensión y del puntaje total.

Tabla 2. Baremos para las dimensiones y la puntuación total del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

| | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo Bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto |
|---|---|--------------------|---------------------|--------------------|------------------------|
| Dimensión tiempo fuera del trabajo | 0,0 - 6,3 | 6,4 - 25,0 | 25,1 - 37,5 | 37,6 - 50,0 | 50,1 - 100 |
| Dimensión relaciones familiares | 0,0 - 0,9 | 1,0 - 8,3 | 8,4 - 16,7 | 16,8 - 25,0 | 25,1 - 100 |
| Dimensión comunicación y relaciones interpersonales | 0,0 - 0,9 | 1,0 - 10,0 | 10,1 - 20,0 | 20,1 - 30,0 | 30,1 - 100 |
| Dimensión situación económica del grupo familiar | 0,0 - 8,3 | 8,4 - 25,0 | 25,1 - 33,3 | 33,4 - 50,0 | 50,1 - 100 |
| Dimensión características de la vivienda y de su entorno | 0,0 - 5,6 | 5,7 - 11,1 | 11,2 - 13,9 | 14,0 - 22,2 | 22,3 - 100 |
| Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo | 0,0 - 8,3 | 8,4 - 16,7 | 16,8 - 25,0 | 25,1 - 41,7 | 41,8 - 100 |
| Dimensión desplazamiento vivienda- Trabajo-vivienda | 0,0 - 0,9 | 1,0 - 12,5 | 12,6 - 25,0 | 25,1 - 43,8 | 43,9 - 100 |
| Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral | 0,0 - 11,3 | 11,4 - 16,9 | 17,0 - 22,6 | 22,7 - 29,0 | 29,1 - 100 |

Aspectos éticos del estudio

Teniendo en cuenta los principios establecidos en la Resolución 8430 de 1993 y debido a que la investigación es sin riesgos, porque “...emplea técnicas y método de investigación documental...y no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio” (Artículo 11) y en cumplimiento con los aspectos mencionados en el Artículo 6 de la Resolución, este estudio se basará en los siguientes criterios:

- a. Explicar brevemente los principios éticos que justifican la investigación de acuerdo a una normatividad vigente
- b. Expresar claramente los riesgos y las garantías de seguridad que se brindan a los participantes.
- c. Contar con el Consentimiento Informado y por escrito del sujeto de investigación
- d. Establecer que la investigación se llevará a cabo cuando se obtenga la autorización: del representante legal de la institución investigadora y de la institución donde se realice la investigación; el Consentimiento Informado de los participantes.

Uso del Consentimiento Informado

En este aspecto se reconoce la importancia de realizar el uso del consentimiento informado por escrito de cada uno de los participantes, ya que en dicho documento se establece la finalidad pedagógica del estudio, la participación voluntaria y la aclaración que no se recibe ningún valor económico por la participación, así mismo que los datos serán tratados conforme a la normatividad legal colombiana vigente.

En este sentido la Resolución 2646 de 2008 señala “la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines

inherentes a la salud ocupacional”, además la Resolución 8430 de 1993, que el consentimiento informado debe ser libre e informado (Artículo 15), así mismo para la aplicación de la prueba sus autores exigen que debe ir precedida de la firma de un consentimiento informado por parte de los participantes y aclara las siguientes características:

- a. El consentimiento debe ser libre; es decir, no puede estar inducido por circunstancias o personas externas a la necesidad y pertinencia de evaluar los factores psicosociales para su oportuna intervención y control. Como expresión de su libre voluntad, el trabajador debe explicitar si acepta o rehúsa su participación en la evaluación.
- b. El consentimiento debe ser informado. Esto es que el evaluador está en la obligación de suministrar al trabajador toda la información necesaria sobre la actividad de evaluación que se realizará y sus objetivos, el procedimiento que se llevará a cabo, el tipo de resultados que se obtendrán, el uso que se dará a la información proporcionada, los beneficios y riesgos potenciales que implica esta actividad para el trabajador, así como las condiciones de confidencialidad y seguridad que aplicarán sobre la información proporcionada. De igual forma, se debe informar al trabajador de la posibilidad que tiene de rehusarse a hacer parte de la evaluación, a fin que tome de forma libre la decisión de responder los instrumentos de evaluación. En el consentimiento informado el trabajador debe explicitar su consideración acerca de si la información que le fue suministrada fue completamente comprensible.
- c. La información que se suministre debe ser clara, completa, inteligible y debe darse en forma escrita y previa a la aplicación de los instrumentos de evaluación, y debe establecerse a través de la firma o huella del trabajador, contigua al nombre y número de cédula.

RESULTADOS Y DISCUSION

Los datos sociodemográficos muestran las características demográficas de la muestra, por otro lado para la descripción de los datos se tendrá en cuenta los baremos del instrumento y se determinara los niveles de riesgo conforme a la muestra. Por otro lado la figura 4 permite mostrar la interpretación para cada nivel de riesgo.

Figura 4. Nivel de Riesgo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

| COLOR | INTERPRETACION GENERICA POR RIESGO |
|-------|---|
| | Sin riesgo o Riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción. |
| | Riesgo Bajo: No se espera que los factores psicosociales que obtenga puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría, serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles. |
| | Riesgo Medio: Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. |
| | Riesgo alto: Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica (SVE). |
| | Riesgo muy alto: Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por tanto, las dimensiones y dominios bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica (SVE). |

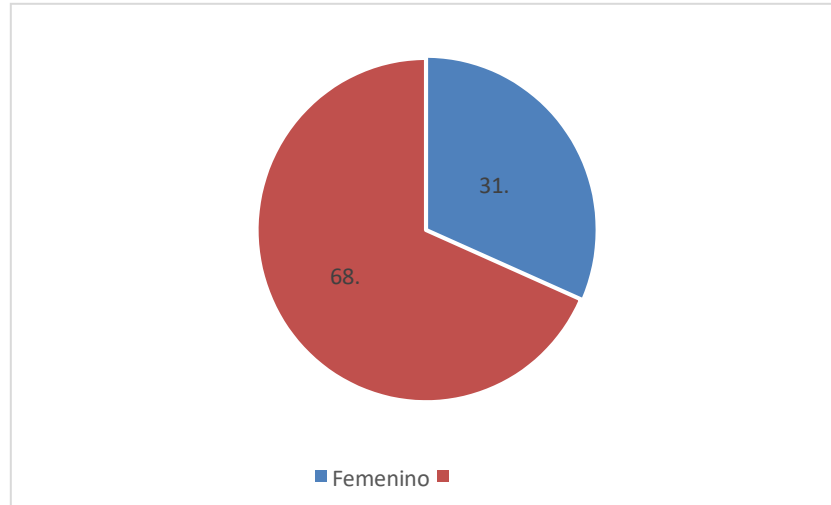
Fuente: Batería Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad
Javeriana 2010

Teniendo en cuenta lo anterior, cuando los valores se encuentren en riesgo muy alto, alto o medio, son aquellas dimensiones donde hay susceptibilidad al riesgo; mientras que los valores en sin riesgo o riesgo bajo, se identifican como factores protectores.

Datos Sociodemográficos: Las siguientes tablas y graficas permiten identificar las características sociodemográficas de la muestra seleccionada para el estudio y de acuerdo a los resultados obtenidos en el cuestionario.

Grafica 1. Distribución por porcentaje según género

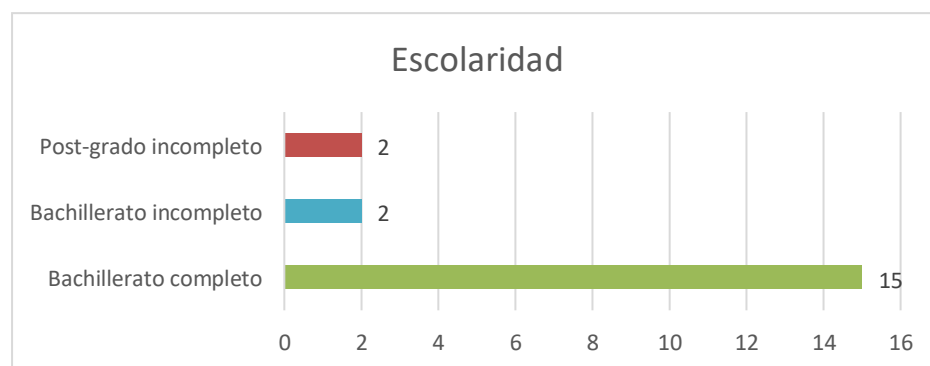
Fuente: Cuestionario de datos Demográficos Batería MPS – PUJ 2010; Aplicada por Arroyo y



Ramírez, 2019: ATALAYA 1 Security Group Ltda. Cartagena 2019

La grafica anterior muestra que el 68,4% (13) corresponden al sexo masculino, mientras que el 31,6% (6) son del sexo femenino, esto indica que la muestra tiene una alta proporción de hombres.

Grafica 2. Distribución por Nivel de Escolaridad



Fuente: Cuestionario de datos Demográficos Batería MPS – PUJ 2010; Aplicada por Arroyo y

Ramírez, 2019: ATALAYA 1 Security Group Ltda. Cartagena 2019

La grafica 2 evidencia que 15 de los evaluados tienen Bachillerato Completo como último nivel de estudios, mientras que 2 se encuentran con Bachillerato Incompleto y 2 con Post-grado incompleto. De acuerdo con la población se reconoce alta correspondencia entre el cargo operativo de guarda de seguridad y su nivel de estudios.

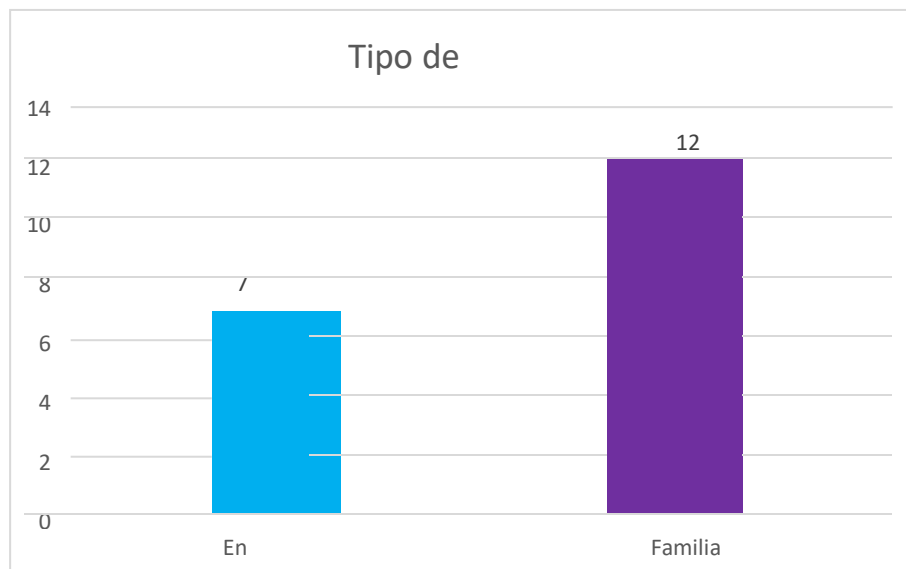
Tabla 3. Distribución frecuencia según estrato socioeconómico

| Estrato Socioeconómico | Total Muestra | Frecuencia Absoluta | Frecuencia Relativa | Porcentaje | Total Población |
|-------------------------------|----------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------|------------------------|
| 1 | 8 | 8 | 0,42 | 42% | 8 |
| 2 | 11 | 11 | 0,58 | 58% | 1 |
| Total | 19 | | | | 19 |

Fuente: Cuestionario de datos Demográficos Batería MPS – PUJ 2010; Aplicada por Arroyo y Ramírez, 2019: ATALAYA 1 Security Group Ltda. Cartagena 2019

La tabla 4 permite observar que los participantes se encuentran distribuidos en dos estratos socioeconómicos, 42% para el estrato 1 y 58% para el estrato 2, adicionalmente todos residen y trabajan en Cartagena.

Grafica 3. Distribución por Tipo de vivienda



Fuente: Cuestionario de datos Demográficos Batería MPS – PUJ 2010; Aplicada por Arroyo y Ramírez, 2019: ATALAYA 1 Security Group Ltda. Cartagena 2019

Ramírez, 2019: ATALAYA 1 Security Group Ltda. Cartagena 2019

La grafica 3 muestra que 12 participantes habitan en vivienda familiar, mientras que 7 de ellos los hacen en arriendo.

El 57.90% de los encuestados habita en un barrio de estrado 2 y el 42.10% a estrado 1. Por otro lado el 68.42% de trabajadores presenta riesgo psicosocial bajo, y el 31.58% en riesgo alto o muy alto, y esto permite determinar que se asocia al sitio de vivienda a más bajo estrato mayor riesgo.

Además el 63.16% habita en vivienda familiar, el 36.84% en arriendo. Para el análisis de la situación económica familiar un 42.1% se encuentra sin riesgo, un 36.84% está en riesgo medio, en riesgo alto y muy alto están un 10.53%, en otras palabras a mayor riesgo en la situación económica mayor riesgo psicosocial extralaboral presentan los trabajadores, lo que conlleva a que entre mayores riesgos más vulnerabilidad presentan los trabajadores en su entorno, así mismo el habitar en vivienda en arriendo se asocia a un mayor riesgo extralaboral.

El 100% de los Guarda de seguridad del estudio en cuanto a las relaciones familiares no presenta riesgo o están en un riesgo bajo y al encontrarse la mayoría de los trabajadores en un nivel educativo y un salario similar, ya que todos tienen el mismo cargo, lo que se determina es que la mayor influencia para un riesgo alto en los trabajadores de la empresa es la vivienda y la situación socioeconómica familiar.

Tabla 4. Resultados de aplicación para el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

Es un cuestionario diseñado para evaluar el nivel de riesgo extralaboral y se encuentra distribuido en 7 variables:

| | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo Bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto |
|--|---|--------------------|---------------------|--------------------|------------------------|
| Dimensión tiempo fuera del trabajo | 60% | 0% | 30% | 0% | 10% |
| Dimensión relaciones familiares | 80% | 20% | 0% | 0% | 0% |
| Dimensión comunicación y relaciones interpersonales | 50% | 20% | 20% | 10% | 0% |
| Dimensión situación económica del grupo familiar | 45% | 0% | 35% | 10% | 10% |
| Dimensión características de la vivienda y de su entorno | 5% | 20% | 10% | 45% | 20% |
| Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo | 80% | 0% | 20% | 0% | 0% |
| Dimensión desplazamiento vivienda- Trabajo-vivienda | 45% | 10% | 35% | 10% | 0% |

Fuente: Cuestionario de datos Demográficos Batería MPS – PUJ 2010; Aplicada por Arroyo y

Ramírez, 2019: ATALAYA 1 Security Group Ltda. Cartagena 2019

De acuerdo a la muestra utilizada, los factores de riesgo psicosocial extralaboral que más predominan en el personal de vigilancia de la empresa ATALAYA 1 Security Group son: en primer lugar la dimensión “Características de la vivienda y su entorno extra laboral “ (75%) , en segundo lugar la dimensión económica del grupo familiar (55%), continuando con la dimensión del desplazamiento vivienda -trabajo –vivienda (45%), seguida de la dimensión “Tiempo fuera del trabajo” con 40% está en riesgo y en comunicación y relaciones interpersonales se encuentra el 30%.

Para la dimensión de “Relaciones familiares” no evidencia riesgo, en la dimensión “Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo”, el mayor porcentaje de Guardas de seguridad no presenta riesgo y un 20% tiene riesgo medio, para el 100% de la muestra el tipo de contrato es temporal lo que cual genera incertidumbre e inseguridad ya que pueden ser terminado en cualquier momento.

Por otro lado, en este estudio un 63.2% de los Guardas de seguridad residen en vivienda familiar y un 36.8% en arriendo, ninguno de los participantes tiene vivienda propia, esto debido a que en la ciudad de Cartagena el metro cuadrado de tierra y la vivienda es una de las más caras del país, además con los bajos salarios que generalmente devengan las personas que ejercen este tipo de cargo deben habitar en barrios de estrato bajo, donde las personas y el ambiente genera estrés por las condiciones de seguridad y salubridad, además cuando los guardas de seguridad viven en viviendas familiares esto se hace en condiciones de hacinamiento lo que se convierte en un factor de riesgo al incrementar los conflictos familiares.

Los resultados obtenidos concuerdan con la investigación de Londoño y colaboradores (2010), quienes señalan que los problemas de vivienda son un factor de riesgo para la depresión, ya que la falta de hogar, de vivienda adecuada, el vecindario insalubre, los conflictos de vecinos o propietarios, son condiciones de necesidades básicas, y al no tenerlas resueltas en edad adulta se vive como una pérdida de ideales y puede afectar el estado de ánimo.

En el contexto colombiano, estos problemas también se refieren a la dificultad para llevar al día los créditos hipotecarios, y los gastos ligados a la vivienda, como el alto porcentaje del salario que ocupan los servicios públicos. La depresión se produce por pérdida de personas, objetos e ideales, ya que poseer vivienda es un ideal social en esta cultura. El trabajador colombiano está afectado tanto por la pérdida económica como por la expectativa de pérdida, debido a la inseguridad social y a la delincuencia, así como a la inestabilidad en los contratos laborales.

Además la situación económica del grupo familiar, los bajos salarios y los tipos de contrato los cuales no brindan seguridad a los trabajadores, al no poder suplir todas las necesidades básicas generan estrés, lo que a la larga produce patologías de distinta

índole, también conflictos familiares por no tener recursos para la educación del grupo familiar. Así mismo es el tiempo que se tardan los trabajadores desde sus viviendas al trabajo y de este a la vivienda, es tiempo que dejan de darle a sus familias, tiempo que pueden utilizar para el deporte.

De acuerdo a lo anterior se muestra que los resultados de este estudio nos da resultados similares a otros estudios realizados en Colombia cuanto a los riesgos como son problemas de vivienda, situación económica del grupo familiar y el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

CONCLUSIONES

El primer análisis que se realizó fue la identificación de los datos sociodemográficos de la muestra, en donde se determinó en número de personas distribuidas por sexo, edad, estado civil, estrato socioeconómico, nivel académico y tipo de vivienda, entre otros. Para la investigación se tuvieron en cuenta el nivel académico, tipo de vivienda y nivel de escolaridad.

A pesar de lo reducida de la muestra de este estudio se evidencia que los resultados guardan relación con otros estudios similares. En primer lugar de riesgo se situó las características de la vivienda y su entorno, en segundo lugar la situación económica del grupo familiar y en tercero desplazamiento vivienda -trabajo –vivienda. En cuanto a nivel de escolaridad, la gran mayoría tienen estudios de bachillerato completo, viven en viviendas familiares y arrendadas, lo que sitúa al personal del estudio en riesgo psicosocial, ameritando programas para la intervención pronta de los factores que presentan riesgo medio, bajo y muy alto.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a lo encontrado en el estudio, se recomienda realizar campañas de mejora de vivienda, a los que viven en casa familiar y los que no vincularlos en los programas de adquisición de vivienda.

Teniendo en cuenta la muestra seleccionada, es necesario tener un mayor número de participantes y de diferentes ciudades con el fin de establecer si existen diferencias en las ciudades donde la empresa tiene sucursales, así mismo se podría implementar otros instrumentos como los cuestionarios de estrés y el Cuestionario de Factores de Riesgos Intralaborales para poder realizar un análisis más profundo sobre las riesgos o factores protectores que se pueden tener en los colaboradores del nivel operativo.

Para el área de Recursos Humanos y Seguridad y Salud en el Trabajo, se sugiere tener en cuenta los niveles de riesgo alto para poder tomar acciones preventivas e impactar positivamente en la calidad de vida de sus colaboradores y su familia, debido a que los resultados del estudio evidencian que los trabajadores presentan niveles de estrés lo que amerita que Gerentes, Jefes y personal de Recursos Humanos tengan en cuenta todos los factores determinantes de estrés para minimizarlos, en cuanto a la situación de vivienda hay que realizar programas del riesgo público, cursos de inteligencia financiera para tener un mejor manejo de las finanzas personales y familiares, programas de bienestar laboral, programas de calidad de vida, así mismo tratar de ubicar al personal de vigilancia en puestos cercanos a sus viviendas para lograr disminuir en tiempo de traslados vivienda-trabajo-vivienda.

Para futuros estudios es recomendable realizar la aplicación de los cuestionarios en un solo lugar a todos los participantes ya que en este caso, se hizo por partes debido a que el personal no se encontraba disponible al tiempo por el horario de trabajo.

REFERENCIAS

- Abril, C. (2016). La demanda de servicios de seguridad privada en un escenario postconflicto en Colombia (Tesis de especialización). Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15997/CristianAndresAbrilHurtado2016.pdf?sequence=3>
- Ahmad, A. y Mazloan, N. (2012). The Kind of Mental Health Problems and its Association with Aggressiveness: A Study on Security Guards. *Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2(6): 237-244 doi: 10.5923/j.ijpbs.20120206.07
- Álvarez, A. y Guerra, R. (2012). Conflicto trabajo-familia: Riesgo Psicosocial y Salud Laboral. *Revista Académica e Institucional, Páginas de la UCP*, 92: 47-63. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4897687>
- Balseca, C. (2019). Plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal operativo del Grupo de Operaciones Especiales de la Policía Nacional del Ecuador - Quito (GOE) (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6482/1/T2785-MDTH-Balseca-Plan.pdf>
- Bautista, O., Tombe, P. y Victoria, M. (2013). Síndrome de Burnout y su relación con el Estado de Salud Mental en un Grupo de Trabajadores de Seguridad Privada. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 3(4), 20-24. Recuperado de <http://revistasojs.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/100/395>
- Beleño, R., Navarro, M. y Campo, U. (2014). Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC. Barranquilla. Recuperado de: <http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/262/tesis.pdf?sequence=1>
- Bobadilla, C., Garzón, L. y Charria, V. (2018). Identificación de Factores e Riesgos Psicosocial en una clínica de alta complejidad. *Psicología desde el Caribe*, 35(2), 131-144. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v35n2/2011-7485-psdc-35-02-131.pdf>

- Carvajal, M. y Ramírez. (2011). Análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la corporación sirviendo con amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional (Tesis de maestría). Recuperado de: repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2577/1/6136286132c331.pdf
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). Tipos de Muestreo. *Revista Epidemiológica de Medicina Preventiva* (1): 3-7. Recuperado de <http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20%28C%C3%B3mo%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta%29/TiposMuestreo1.pdf>
- Contreras, F.V. y Castro, G.A. (2013). Liderazgo, poder y movilización organizacional. *Estudios Gerenciales*, 29 (126), 72-76. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21228397008>
- Congreso Nacional de la República. Ley 9 de 1979. Recuperado de http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/ley_9_1979.Codigo%20Sanitario%20Nacional.pdf
- Congreso Nacional de la República. Ley 1562 de 2012. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html
- Cruz, D. y Puentes, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Psicogente*, 20(38), 268-281, doi:10.17081/psico.20.38.2548
- Cursio, C. (2002). *Investigación Cuantitativa*. Colombia: Editorial Kinesis.
- Dinero (2016). El mercado de la seguridad en Colombia es uno de los más dinámicos: solo la privada contribuye con casi 2 puntos del PIB. ¿Qué le espera en el posconflicto? Recuperado de <http://www.dinero.com/edicion-impresa/sectores/articulo/elsector-defensa-colombiano-y-su-futuro-en-el-posconflicto/226414>
- Espinosa, E. (2018). La hipótesis en la investigación. *Mendive*, 16 (1), 122-139. Recuperado de

<http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1197>

Fernández, C. y Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista Saude Pública*, 50:24. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/47384153_Psychosocial_risks_and_workrelated_stress_in_developing_countries_Health_impact_priorities_barriers_and_solutions

Fernández, R. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. San Vicente, Alicante: Editorial Club Universitario.

Forero, L. (2015). El jugoso negocio de la seguridad privada en Colombia. Recuperado de <http://www.las2orillas.co/el-jugoso-negocio-de-la-seguridad-privada-en-colombia/>

Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (2015). Riesgos específicos de las Guardas de seguridad de seguridad desde la perspectiva de género. Recuperado de [http://construccionyservicios.ccoo.es/comunes/recursos/99824/doc283622_Memoria_de_resultados_Riesgos_especificos_de_las_Guarda de seguridades de seguridad._ Analisis de la situacion actual y propuestas practicas preventivas._.pdf](http://construccionyservicios.ccoo.es/comunes/recursos/99824/doc283622_Memoria_de_resultados_Riesgos_especificos_de_las_Guarda_de_seguridades_de_seguridad._Analisis_de_la_situacion_actual_y_propuestas_practicadas_preventivas._.pdf)

González, L. (2013). Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia. Un estudio comparativo (tesis de pregrado). Recuperado de: <http://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/890>

Henao, M.A., Hernández, Y. y Suarez, F. (2013). Identificación de los factores de riesgo ocupacionales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa de vigilancia y seguridad privada “Coordinar Seguridad” de acuerdo a las labores realizadas en sus puestos de trabajo (Tesis de especialización). Recuperado de <http://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/pereira/bitstream/handle/123456789/90/RiegoOcupacionalVigilanciaSeguridadPrivada.pdf?sequence=1>

Hernández, D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y salud mental percibida en un grupo de conductores del sector de hidrocarburos en Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4877/40076579.pdf?sequence=1>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2004). Metodología de la investigación. México. McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2014). Identificación y evaluación de riesgos psicosociales. Manual de la versión media del método PSQ CAT21 COPSOQ (Cuestionario psicosocial de Copenhague) adaptado. Recuperado de https://www.gencat.cat/treball/doc/doc_48068711_2.pdf
- Jiménez, B. y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Labourdette, S. y Scarizabarozzi, R.(2013).Hacia un nuevo concepto de liderazgo. Orientación y Sociedad, 10, 1-19. Recuperado de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.4755/pr.4755.pdf
- Leka, S. (noviembre de 2015). Psychosocial risk management: An overview. En AFA Insurance Conference.Estocolmo.
- Londoño, N., Marín, C., Juárez, F., Palacio, J., Muñiz, O., Escobar, B., Herrón, I., Agudelo, D., Lemos, M., Toro, M., Ochoa, N., Hurtado, M., Gómez, Y., Uribe, A., Rojas, A., Pinilla, M., Villa. D., Villegas, M., Arango, A., Restrepo, P., López, I. (2010).Factores Psicosociales y ambientales asociados a trastornos mentales. Suma Psicológica, 17, 59-68. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/sumps/v17n1/v17n1a5.pdf>
- Ministerio de Defensa, Decreto N° 356 de 1994. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0356_1994.html
- Ministerio de la Protección Social, Resolución N° 2646 de 2008. Recuperado de <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL>.
- Ministerio de la Protección Social, Resolución 2400 de 1979. Recuperado de https://arlsura.com/files/resolucion_2400_1979.pdf
- Ministerio de la Protección Social, Resolución 1016 de 1989. Recuperado de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

- Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá.
- Ministerio de Salud. Resolución 8430 de 1993. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RES/OLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Ministerio de Trabajo, Código Sustantivo del Trabajo. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>
- Ministerio del Trabajo. Decreto 1443. 30 de Julio de 2014. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa
- Moreno, Y. y Salcedo J.(2016).Diagnóstico de factores de Riego Psicosocial y el Nivel de Estrés de los funcionarios en el área de esmalte de la empresa industria de electrodomésticos-ABBA S.A. (Tesis de especialización). Recuperado de: [http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2972/1/Salcedo Martínez Wilman Javier 2016. pdf](http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2972/1/Salcedo%20Mart%C3%ADnez%20Wilman%20Javier%202016.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_473270.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2017). Salud mental en el lugar de trabajo. Recuperado de http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Organización Mundial de la Salud. (1957). Comité Mixto OIT/OMS sobre Higiene del Trabajo. Tercer Informe. Recuperado de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37336/WHO_TRS_135_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ortiz, S.(2017).Influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de la empresa alimenticia ENVAGRIF C.A. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5878/1/T2445-MDTH-Ortiz-Influencia.pdf>
- Osorio M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: que son y cómo se

- evalúan. *Revista CES Salud Pública* 2 (1): 74-79. Recuperado de http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/viewFile/1450/892
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal Morphology* 35 (1): 227-232. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Patiño, Y. y Alvarán, E. (2016). Factores psicosociales intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés en el centro cardiovascular de Caldas y estrategia de intervención. (Tesis de especialización). Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2871/%28Pati%C3%B1o-Yarmely-2016.pdf.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Presidencia de la República. Decreto 614. 14 de Marzo de 1984. Recuperado de: http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf
- Romero, C, Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A. y Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Revista Enfermería Actual en Costa Rica*, 31, 1-15. doi: 10.15517/revenf.v0i31.22083
- Sauter, S., Hurrell, J., Murphy, L. y Levi, L. (s.f.). Factores Psicosociales y de Organización [versión electrónica]. *Enciclopedia de Salud y Seguridad de Salud en el Trabajo* <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>
- Silva, R. (2015). Los riesgos psicosociales en Guarda de seguridad un acercamiento desde la administración de la seguridad. (Tesis de especialización). Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7152/1/ENSAYO%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (2017). Glosario. Recuperado de <https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/5628/glosario-pub/>
- Taylor, S. y Bogdan, R. (2004). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.

Torrente, D. (2015). Análisis de la seguridad privada. Barcelona, España: Editorial UOC.

Recuperado de [202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf](#)

Valencia, Y. (2016). Síndrome de quemarse por el trabajo y su relación con los factores

de riesgo psicosociales extralaborales en guardas de seguridad del sector

portuario de la ciudad de Buenaventura en el 2016. (Tesis de Maestría).

Recuperado de

https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9656/Valencia_Angulo

[_2016.pdf?sequence=1](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9656/Valencia_Angulo_2016.pdf?sequence=1)

ANEXOS

Anexo A. Consentimiento informado

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA APLICACIÓN DE LA BATERIA DE
RIESGO PSICOSOCIAL**

Yo _____ identificado con cédula _____ autorizo utilizar mi información para la realización de las baterías de riesgo psicosocial implementadas por el Ministerio de la Protección Social, acepto que no recibiré remuneración por la realización de dicha información ni tampoco se generará ningún costo adicional para mí, y que también los datos suministrados sólo tendrán como finalidad identificación de los factores de riesgo psicosocial.

Estoy de acuerdo y deseo participar de forma libre en el estudio, además mi participación es de origen voluntario.

Firma del Empleado.

Fecha:

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B. Ficha de datos generales



Fecha de aplicación:

| | | |
|----|----|------|
| | | |
| dd | mm | aaaa |

Número de identificación del respondiente (ID):

| |
|--|
| |
|--|

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

| |
|--|
| |
|--|

2. Sexo:

| | |
|-----------|--------------------------|
| Masculino | <input type="checkbox"/> |
| Femenino | <input type="checkbox"/> |

3. Año de nacimiento:

| |
|--|
| |
|--|

4. Estado civil:

| | |
|-------------------|--------------------------|
| Soltero (a) | <input type="checkbox"/> |
| Casado (a) | <input type="checkbox"/> |
| Unión libre | <input type="checkbox"/> |
| Separado (a) | <input type="checkbox"/> |
| Divorciado (a) | <input type="checkbox"/> |
| Viudo (a) | <input type="checkbox"/> |
| Sacerdote / Monja | <input type="checkbox"/> |



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

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

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

| |
|--|
| |
|--|

7. Lugar de residencia actual

| | |
|--------------------|--|
| Ciudad / municipio | |
| Departamento | |

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

| | | |
|---|---|-------|
| 1 | 4 | Finca |
| 2 | 5 | No sé |
| 3 | 6 | |

9. Tipo de vivienda

| | |
|-------------|--|
| Propia | |
| En arriendo | |
| Familiar | |

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

| |
|--|
| |
|--|



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Fundada en 1622

11. Lugar donde trabaja actualmente:

| | |
|--------------------|--|
| Ciudad / municipio | |
| Departamento | |

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

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

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

| |
|--|
| |
|--|

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

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

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

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

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

| |
|--|
| |
|--|



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

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

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

| |
|-------------------------------|
| _____ horas de trabajo al día |
|-------------------------------|

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

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

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo C. Cuestionario de factores de riesgos psicosocial extralaboral

Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

**CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES
EXTRALABORALES**



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia





Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su vida familiar y personal.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

| | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|-----------------------|---------------------------|--------------|---------------------------|------------|-------|
| Mi vivienda es cómoda | X | | | | |
| | ↑ Respuesta definitiva | | ↑ Respuesta equivocada | | |

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
BOGOTÁ

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

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Vivir y Crear



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada Identificación de los factores de riesgo psicosocial extra laboral del personal operativo en la empresa de seguridad privada Atalaya ISecurity Group Ltda., en la sucursal de la ciudad de Cartagena (Bolívar) en el año 2019, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

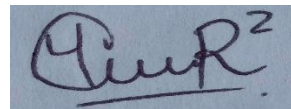
La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre Nelson Arroyo Hernández
CC. 73105580



Nombre Yeimmy C. Ramírez R.
C.C. 1072641496