Factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés del personal militar de oficiales, suboficiales y soldados que laboran en la Zona 6 de Reclutamiento, distrito militar 38, Ejército Nacional en la ciudad de Ibagué, Tolima

Yuli Paola Betancourt Bernal

1030542045

Fundación Universitaria del Área Andina

Especialización en gerencias en seguridad y salud en el trabajo

Ibagué

2021

Contenido

Factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés del personal militar de oficiales, suboficiales y soldados que laboran en la zona 6 de reclutamiento, distrito militar 38, ejército nacional en la ciudad de Ibagué, Tolima 1

Factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés del personal militar de oficiales, suboficiales y soldados que laboran en la zona 6 de reclutamiento, distrito militar 38, ejército nacional en la ciudad de Ibagué, Tolima 2

Introducción 3

Problema de investigación 4

Formulación de la Pregunta. 7

Justificación 7

Objetivos 12

Objetivo General. 12

Objetivos Específicos. 13

Marco Teórico 13

Marco legal en Colombia 15

Marco Institucional 18

Glosario 19

Metodología 22

Diseño de estudio 22

Población 22

INSTRUMENTOS 23

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. 24

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. 26

Cuestionario para la evaluación del estrés. 27

Ficha de datos generales. 27

Procedimiento 27

Interpretación del Riesgo 30

anexos……37

Bibliografía 51

Introducción

Con el pasar de los años son cada vez más evidente los cambios económicos, políticos, tecnológicos y sociales en todo el mundo, esto incluye al área laboral de todos los sectores. Las condiciones del trabajo y del empleo han sido ampliamente modificadas. Si comparamos a los trabajadores hace 60 años los cuales trabajaban en campos abiertos, industrias con espacios libres, podemos decir que hoy en día la mayoría de los trabajos se dan dentro de oficinas, espacios cerrados o limitados , tanto así que el trabajo pasó de ser fundamentalmente físico a ser fundamentalmente mental. (Franco, 2018) Es así como la tecnología, los espacios de trabajo, las nuevas formas de cumplir a cabalidad las funciones y de mantener un ritmo de vida tanto social como laboral acelerado hace que La carga mental de los trabajadores se incremente al mismo tiempo que la intensificación sistemática del trabajo. Todos Estos cambios implican que las habilidades interpersonales como la comunicación, el socializar con nuevas personas o con los mismos compañeros de trabajo y las habilidades cognitivas como el hecho de tomar decisiones se vuelven progresivamente relevantes.

Todas estas nuevas condiciones de trabajo, pueden llegar a generar estrés, recordemos que la Organización Internacional del trabajo (OIT 2016) indico que existen dos grupos los cuales generan las causas del estrés laboral, el contenido del trabajo y el contexto del trabajo, la primera hace referencia a la carga de trabajo, y como esta tiene relación con ritmo de trabajo, es decir cuál es la velocidad a la cual se debe terminar un trabajo o cumplir una función y como interactúa la naturaleza y el control de los requisitos de dicho ritmo, de igual manera hace referencia al componente de la incertidumbre, la cual puede ser explicada como la afectación que trae la falta de información sobre los resultados y sobre el futuro del trabajador, Y la segunda Hace referencia a la organización del trabajo y las

relaciones laborales, La evidencia disponible indica que, si la cultura de la organización se percibe como deficiente entonces es probable que se asocie con elevados índices de estrés

Tanto es la preocupación de organismos internacionales sobre el tema de riesgos psicosociales y estrés laboral que, en el boletín elaborado por la OMT en el año 2017, se hacen énfasis en que la ausencia de salud en el trabajo ya sea física o mental hace que esta persona no contribuya a la sociedad ni pueda lograr su propio bienestar. (Forastieri, 2017).

En el 2007 el Ministerio de la Protección Social realizó la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales (I ENCST). En esa encuesta se reporta entre muchos otros que uno de los sectores con mayor cifra de muerte de trabajadores es el sector defensa. (Rodríguez J, 2009),

Teniendo en cuenta lo relacionado anteriormente, cabe recalcar que la población de esta investigación tiene una alta demanda de responsabilidad y exigencia, ya que son los encargados de la ejecución de planes para cumplir a cabalidad con el objetivo de incorporar el mejor personal masculino que integrara las filas del Ejército Nacional, y cuidaran del territorio nacional y sus habitantes. De la misma manera ejecutan labores administrativas para dar apoyo a otras zonas de reclutamiento del país y poder definir situación militar a todos los jóvenes que cumple 18 años, y que están en el departamento del Tolima , Todo esto repercute en que el personal militar que trabaja en esta zona tenga una alta carga mental y física de trabajo, lo que podría traer consecuencias a la salud, en Colombia según las búsquedas realizadas existe muy poca investigación para la población militar en cuanto a riesgos psicosociales y estrés laboral por tal motivo se consideró conveniente ahondar en dicha problemática así sea con una pequeña parte de esa población, y así después de generar resultados concientizar, prevenir y capacitar al personal de dicha institución para disminuir los riesgos psicosociales que se encuentren como hallazgos al finalizar la aplicación de la batería de riesgo.

Problema de investigación

El entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, pero no sólo en el sentido de un buen

ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. (Casas, 2015)

Por lo tanto, el trabajo es y debe ser un espacio para lograr bienestar personal, colectivo y social. Por tal motivo las empresas están llamadas a identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo psicosocial presentes en la organización que pueden generar gran impacto en la productividad y calidad de vida de los trabajadores.

Hoy por hoy los factores de riesgo psicosocial han sido considerados como unos de los principales tipos de riesgos laborales que más impacto generan en las empresas, teniendo en cuenta la afectación positiva o negativamente al trabajador, estos factores tienen un gran impacto a nivel fisiológico, cognitivo y conductual y aquejan en gran medida las esferas del individuo (familiar, personal, social y laboral).

Las personas en el ámbito laboral están expuestos a diversas situaciones que puede afectar su bienestar psicológico, situaciones como el trabajo demasiado exigente, la falta de medios para alcanzar objetivos fijados, las relaciones conflictivas, malas relaciones con los compañeros de trabajo entre otras, pueden traer consecuencias negativas, en las habilidades mentales del trabajador. Retomando las palabras de (Lozano 2015), indica que estas situaciones generan en los trabajadores ansiedad, frustración, malas relaciones interpersonales, estrés, sobrecarga mental, fatiga, alcoholismo, drogadicción, insatisfacción, depresión, trastornos psicosomáticos entre otros.

Y si a todo lo anterior le sumamos la tendencia acelerada a la digitalización la cual esta intrínseca en todas las organizaciones, y que se quiera o no debe permanecer dentro de sus actualizaciones, da lugar a nuevos modelos de trabajo, y por lo tanto a nuevos riesgos, en los cuales no están exentos los riesgos psicosociales, estos son causados por una deficiencia en organización del trabajo, la falta de un contexto social de trabajo, el aceleramiento de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y la aparición de nuevas formas de empleo. Ejemplo de ello es la tecnología la cual ofrece a los trabajadores la oportunidad de responder a las necesidades de sus vidas privadas, también

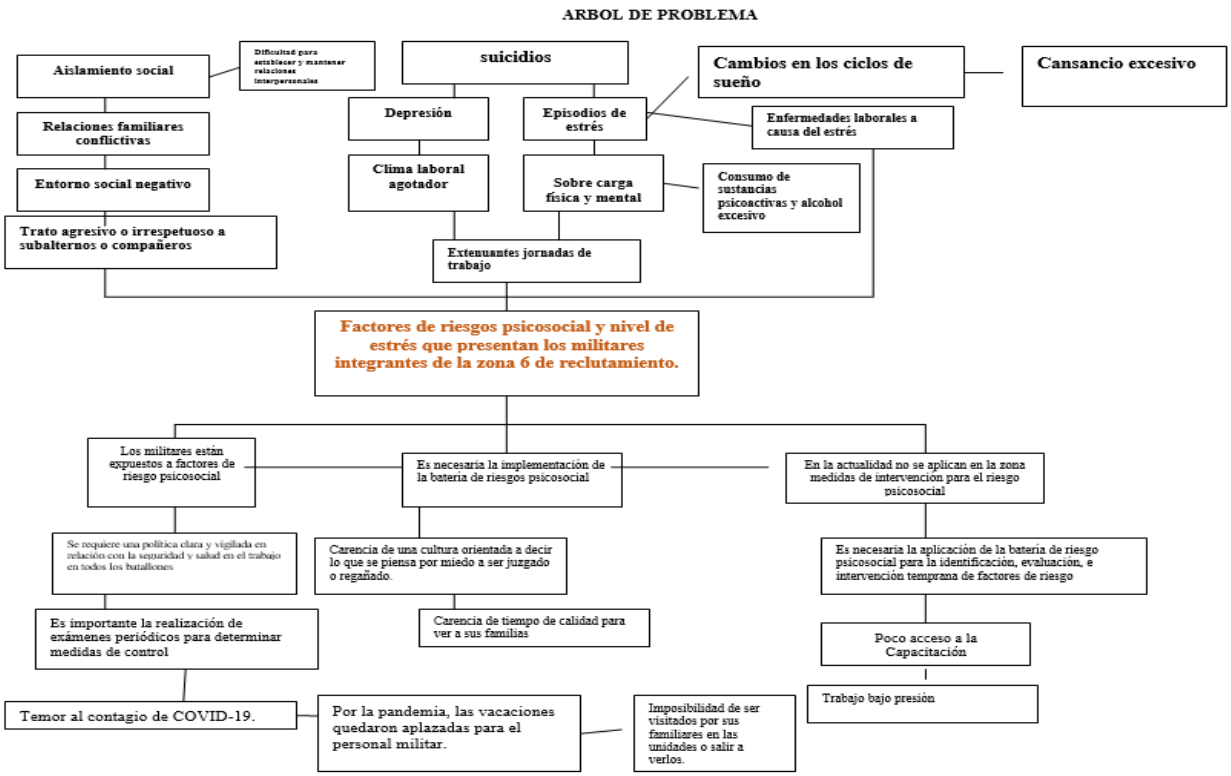
provocan que las fronteras entre la vida privada y el trabajo sean cada vez más borrosas. (OIT, Estrés en el trabajo: un reto colectivo, 2016), en el ámbito militar por ser una institución jerárquica, en donde sus integrantes deben estar atentos y dispuestos siempre que sean necesitados por sus superiores se puede observar que la vida familiar y laboral no están ampliamente desligados, pues los militares deben estar atentos durante todo el día a la información que por parte de sus superiores deba ser brindada, en temas como la seguridad de las bases militares, los grupos al margen de la ley, muertes de alguno de sus integrantes o compañeros, y si a todo lo anterior se le le suman las consecuencias que el COVID-19 ha traído consigo en todo el mundo, y por supuesto instituciones como el Ejercito y el personal que allí labora no está exento de esas consecuencias, en la situación actual de confinamiento debido al brote de la COVID-19, la mayoría de los trabajadores están expuestos a situaciones estresantes nunca antes vistas, ejemplo de ello es la incertidumbre de no saber hasta cuándo va la pandemia, y que daños a futuro traerá para la salud de quienes han estado contagiados, todo esto puede no solo seguir aumentando los niveles de estrés, ansiedad y depresión, sino también interrumpir el sueño. Debido a la importancia que tiene el sueño en la regulación de las emociones, la alteración del sueño puede tener consecuencias directas en el funcionamiento emocional al día siguiente. (Altena E, 2020).

Es así como se hace importante identificar los diferentes factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos los trabajadores, para mitigar las consecuencias que esos riesgos puedan traer a la salud no solo mental sino física de los trabajadores, ahora con más eficacia debe hacerse dicha prevención teniendo en cuenta las consecuencias que el COVID.19 ha traído consigo , en el caso de los militares se le suma que están expuestos a manejo frecuente de armamento cuando están prestado guardias en los batallones, o simplemente por estar rodeados de dicho artefacto, aspecto que debe considerarse como peligro por el hecho de poder tener accidentes ante la falta de sueño que puedan tener durante la noche o de concentración de quienes lo usan. Es importante recalcar que de igual manera que las relaciones que se establecen dentro de las instituciones militares, como la relación de los altos mandos con sus subordinados, pueden ayudar a desarrollar fatiga física y psíquica (Rodríguez, 2016)

A continuación, se presenta un árbol de problemas con posibles efectos y causas de podrían tener el personal a evaluar.

Figura 1.

árbol de problemas, factores de riesgo psicosocial



Y, B. (2021). *arbol de problemas.* . Ibague.

Formulación de la Pregunta.

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés del personal militar de oficiales, suboficiales y soldados que laboran en la zona 6 de reclutamiento, distrito militar 38, ejército nacional en la ciudad de Ibagué, Tolima?

Justificación

El trabajo se presenta hoy en día como la actividad fundamental del ser humano. El mismo medio lo concibe a menudo sin que se tomen en cuenta las necesidades de los trabajadores. Sin embargo, las personas son vulnerables física, mental y emocionalmente a ciertas situaciones laborales, en las que se presentan factores de riesgo de orden psicosocial, que tienen su punto de convergencia y reflejan el estado de su relación, respecto a sus compañeros de trabajo, su actitud frente a sus labores, jefes, familia y la relación que mantiene consigo mismo.

Las Fuerzas Armadas, son un mundo de características diferentes que se han ido moldeando en respuesta a las necesidades de los objetivos para las que existen siendo este la defensa de la soberanía y la integridad territorial de los habitantes del país. Esta misión que se trasmite a cada uno de los soldados del país independientemente del área del trabajo en la que se enmarcan, trae consigo presión en el día a día de sus actividades, es así como en el desarrollo de estas funciones, el integrante de la institución militar se encuentra expuesto a diversos factores de riesgo psicosocial, los cuales son condiciones específicas del ambiente laboral que pueden contribuir a generar un riesgo en su salud mental y física. Específicamente para esta institución se encuentran el estrés laboral, enfrentamiento a situaciones de alto impacto, horarios intrusivos, atención al ciudadano, relación con los altos mandos y manejo de armas. Estas condiciones pueden traer como consecuencia: pensamientos suicidas, altos niveles en el consumo de sustancias alucinógenas y alcohol, dificultad para establecer y mantener relaciones interpersonales, cambios en sus ciclos del sueño y tensiones musculares y cansancio excesivo debido a los altos niveles de estrés. En conclusión, si estas condiciones se vuelven críticas se pueden desarrollar en los uniformados trastornos como estrés postraumático, depresión, ansiedad, estrés y consumo de sustancias alucinógenas y alcohol.

Las instituciones militares tienen por misión primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional, en el caso de

las zonas de reclutamiento del país dicha misión depende de la buena incorporación que se haga del personal que requiere la institución para la defensa del país. En el desarrollo de estas funciones, el integrante de la institución militar se encuentra expuesto a diversos factores de riesgo psicosocial, los cuales son condiciones específicas del ambiente laboral que pueden contribuir a generar un riesgo en su salud mental y física tales como el estrés laboral, enfrentamiento a situaciones de alto impacto como lo son la seguridad de los batallones, el estar dispuesto las 24 horas a los llamados de sus superiores con el fin de informar peligros como ataques de grupos al margen de la ley, muertes de alguno de sus compañeros, al igual que horarios intrusivos, atención al ciudadano cuando se encuentran en aras administrativas, relación con los altos mandos y manejo de armas.

El Modelo de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo del Ejercito Nacional y de Colombia, pretende La preservación de la integridad y seguridad del Ejército investigando, planeando, organizando, direccionando y controlando las actividades orientadas a prevenir muertes y lesiones, fuera de combate. En primera instancia se cuenta con campañas y programas que motiven a hombres y mujeres que están al servicio militar, a que se auto-cuiden y cuiden de sus compañeros y a apoyar a los Centros de Preservación y Seguridad del Ejercito y sus Secciones tanto en Divisiones y Brigadas como en Unidades Tácticas. (Olga Lucia Molano, 2021)

En relación con lo anterior, es pertinente mencionar como consecuencia de esta alta tasa de suicidios que presenta la institución, se encontró que para el año 2017 en los últimos diecisiete años se habían presentado 1.155 casos con un promedio de 67,9 casos de suicidios por año, para el año 2016 con una población de 270.000 efectivos que correspondía al total de miembros de la Fuerza Pública se calculó una tasa de 14,74 suicidios por 100.000, tomando como referencia los 41 casos reportados. (Pedro Espitia Mancipe, 2017)

En la ciudad de Ibagué el reporte brindado por el dispensario médico del ejército, indica que en el departamento del Tolima entre el año 2017 y 2019 fueron diagnosticados 72 militares con estrés postraumático, de estos 72, el 27% son oficiales con rangos entre tenientes, capitanes y mayores, el 52% equivale a suboficiales, con rangos entre cabos

terceros y sargento primeros, mientras que el 16 % corresponden a soldados profesionales y soldados SL18. Mientras que 58 presentaron síntomas de estrés agudo las cuales fueron tratadas con psicología de la institución,

Entre el año 2020 y lo recorrido del año 2021, Durante el aislamiento en Colombia las consultas por salud mental ascendieron por parte de personal militar a más del 35%, siendo la depresión, la ansiedad y el estrés las principales patologías según el personal de salud mental del dispensario médico. Presentando casos de un total de 88 militares con síntomas relacionados con ansiedad, estrés y depresión.

Para el abordaje de estas problemáticas existe el Plan de Salud Metal (Dirección General de Sanidad Militar), y se cuenta con una línea telefónica disponible para atender las llamadas de potenciales suicidas, o síntomas relacionados brindando apoyo emocional y orientación para recibir ayuda profesional. Se implementó la Campaña de Fortalecimiento de Salud Mental y Prevención de Suicidios del programa "Línea en Defensa de la Vida", a través del cual se busca proporcionar lineamientos y herramientas que permitan un mayor alcance en la atención en salud mental del personal de las fuerzas y sus familias. Dentro de dicho programa se encuentran diferentes canales para la identificación, el direccionamiento y la atención en salud mental desde el Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares. Estos programas son atención psicológica en los establecimientos de Sanidad Militar, psicólogos en las unidades militares, call center o línea telefónica de atención psicológica 24 horas – 365 días al año 018000111456 o a través de móviles claro al #234

En el ámbito laboral desde el área de seguridad y salud en el trabajo, el Psicólogo puede identificar Factores de Riesgo Psicosocial que influyen en el empleado y generan impactos negativos en el puesto de trabajo, por lo cual el trabajo del psicólogo es construir una red de apoyo que posibilite la orientación integral de calidad centrada en la comunicación con el trabajador y la organización, mejorando así el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores dentro y fuera de la empresa y así lograr que estos sean productivos para sus funciones. "Para las organizaciones cada vez resulta más importante preservar la salud de sus colaboradores, por tal motivo desarrollan con más frecuencia programas orientados a la prevención y promoción de la salud desde múltiples perspectivas". (Lozano, 2015) para

esta área en específico en la cual se realiza el proyecto. ZONA 6 DE RECLUTAMIENTO, se cuenta con una psicóloga, la cual es la encargada solamente del proceso de incorporación de soldados nuevos que ingresaran a la institución, dentro de sus funciones no esta el área de SST, o atención psicológica clínica al personal militar, la salud mental de los soldados activos y pensionados se encuentra a cargo de Sanidad Militar, como se menciona anteriormente existe el plan de salud mental cuya función es generar estrategias de promoción y prevención que disminuyan los casos de suicidios, o enfermedades mentales.

Para el año 2017, un informe realizado por el periódico el espectador, indica que existía un solo psicólogo para cada 1400 soldados, para ese momento se contaban con un aproximado de 150 psicólogos y 10 psiquiatras, la mayoría de los psicólogos se encontraba en centros urbanos, indicando que un porcentaje significativo de las Fuerzas Armadas no tenía acceso o se le dificultaba acceder a un profesional de la salud mental. (Wills, 2017)

Para el año 2021 en el departamento del Tolima, según fuente consultada en el área de recursos humanos de la institución de este departamento, se cuentan con 9 psicólogas, 2 de ellas están nombradas con un contrato a término indefinido, 2 son psicólogas militares, los 5 restantes tienen contrato por prestación de servicios. En el área de seguridad y salud en el trabajo en el departamento del Tolima no está contratada ninguna psicóloga, esta función el cumple personal capacitado en SST por las fuerzas militares.

Las actividades de bienestar están a cargo de la dirección de bienestar y disciplina, las actividades de bienestar incluyen ceremonias para entrega de medallas, Programas, de atención integral, dirigidos a los miembros de la Fuerza y sus familias, Entre ellos los Psicosociales, como programas de pareja, actividades y campañas, herramientas para fortalecer los lazos afectivos entre los hombres y mujeres, fomentar el respeto, la solidaridad, la resolución pacífica de conflictos y la comunicación para el mejoramiento en la calidad de vida de quienes tienen algún vínculo específico. (Nacional, 2020)

Aunque la institución realiza diferentes planes de bienestar, salud mental, capacitaciones, entre otros procesos que serán siempre en pro de la salud mental de los integrantes y sus familias ; se hace importante que en las zonas de reclutamiento del Ejército Nacional se establezca por medio de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial la presencia o ausencia de factores de riesgo intralaboral y extralaboral, así

como el nivel de estrés de sus integrantes, para contribuir en los planes de bienestar ya expuestos por la institución,

De acuerdo con la información reportada por las dos encuestas nacionales sobre condiciones de salud se puede indicar que, en la Primera realizada en 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es considerable. Estos agentes son los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los riesgos ergonómicos. La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados. La encuesta en mención se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales. (Social, 2017)

En la Segunda y por ahora última Encuesta de Condiciones de salud y Trabajo realizada por el Ministerio del Trabajo en el año 2013, se evidencia que la presencia de los riesgos ergonómicos y psicosociales continúa identificándose como prioritaria por parte de los empleadores refiriendo altos niveles de estrés. Llama la atención el reporte por acoso laboral con 9.4% de todos los niveles (del jefe inmediato (5%), del compañero de trabajo y del subalterno (4.4%). (Trabajo m. d., 2013)

Esta situación demuestra la necesidad de realizar procesos de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo, en donde los resultados sean reales, objetivos, consistentes y confiables.

Actualmente en la SEXTA ZONA DE RECLUTAMIENTO no se cuenta con una identificación de los factores de riesgo psicosocial ni los niveles de estrés con lo cual se podrá hacer una recolección de información, con el fin de construir bases de datos que generen estadísticas necesarias para el análisis y toma de decisiones en la institución. Estos datos facilitarán la construcción de indicadores, ya que en la zona no se ha hecho un estudio de este tipo, generando así el rasgo de novedad.

Objetivos

Objetivo General.

Identificar los factores de Riesgo Psicosocial y los niveles de estrés que presentan actualmente los militares que pertenecen a la ZONA 6 DE RECLUTAMIENTO del EJÉRCITO NACIONAL en Ibagué, Tolima.

Objetivos Específicos.

- Evaluar los factores de riesgo psicosocial, intralaboral, extralaboral y nivel de estrés en personal de oficiales, suboficiales y soldados
- Generar recomendaciones a la organización, más específicamente al área correspondiente a la ZONA 6 DE RECLUTAMIENTO para que implementen herramientas para que ayude al mejoramiento de los factores de riesgo y a reducir los niveles de estrés de los militares.

Marco Teórico

La conceptualización de factores psicosociales en el trabajo se origina en el siglo XX, Es a partir de entonces cuando se empieza a hablar de ellos. Una de las primeras referencias oficiales al tema aparece entonces en 1984 , fue allí que la OIT describió los factores de riesgos psicosocial como: “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. (OIT, Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”, 1984) , Es así como a partir de este primer momento de la formulación conceptual se ha insistido en la importancia de los efectos en los trabajadores. Pues en los lugares de trabajo permiten identificar aspectos de relevancia sobre el bienestar de los trabajadores mostrando

esa interacción o mecanismos que pueden alterar de manera significativa la salud del trabajador y el desarrollo de su trabajo.

Continuando con los conceptos sobre factores de riesgos psicosocial, vámonos a otros más recientes, el entregado por el señor julio cesar Neffa, (2015) y el cual tomando como referencia el concepto dado por la OIT, propone una definición de carácter descriptivo que pone la importancia en la complejidad de estos factores y sus repercusiones, indicando lo siguiente:

"Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral vigente en empresas u organizaciones que se desenvuelven en un contexto histórico, económico y social determinado y esencialmente a la configuración de los factores que incluye el proceso de trabajo (fuerza de trabajo, objetos, medios de trabajo) como factor determinante. Están directamente relacionadas con factores condicionantes: los riesgos del medio ambiente (agentes físicos, químicos y biológicos, tecnológicos y de seguridad), y las condiciones de trabajo (que incluyen el contenido y la organización del trabajo, la duración y configuración del tiempo de trabajo, el sistema de remuneración, las características de los medios de producción y el impacto de las nuevas tecnologías, los servicios sociales y de bienestar ofrecidos por la empresa, la relación salarial y los modos de gestión de la fuerza de trabajo, la aplicación de la ergonomía y las posibilidades de participar en la prevención de los riesgos" (Neffa, 2015)

Todo lo anterior nos indica que esos factores están en constante interacción entre ellos, y pueden aumentar dependiendo como sean las relaciones o conexiones existentes entre las personas que interactúan en el trabajo, ya sean los compañeros, los jefes, los clientes, entre otros y como lo indica Nefla, todo este conjunto de características unidad entre si y actuando de manera negativa , pueden traer daños físicos, psíquicos y mentales al trabajador, (Neffa, 2015), es así como este tipo de daños evidentemente puede dañar de igual manera a la empresa, puesto que bajara la productividad, la calidad de los procesos a realizar, y la competitividad, es así como se hace importante generar programas de prevención y promoción, pero sobre todo identificar los riesgos a tiempo, y esto se debe hacer mediante herramientas como la aplicación de batería de riesgo psicosocial. Para el

caso de este proyecto se tomara en cuenta la batería de riesgo psicosocial diseñada en el año 2010, bajo La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, el contrató con la Pontificia Universidad Javeriana para un estudio de investigación para el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, que se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Como resultado de este estudio, se cuenta con un conjunto de instrumentos válidos y confiables, que pueden ser utilizados para identificar los factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios. La utilización de estos instrumentos es de libre acceso, sin costo alguno permite cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosociales y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control de estos factores de riesgo.

Se hace importante entonces recalcar que de acuerdo con las consultas que han llegado al Ministerio del Trabajo sobre instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial se ha identificado que en la actualidad algunas empresas dentro de sus Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran realizando procesos de evaluación de estos factores de riesgo, no obstante, están utilizando instrumentos y metodologías que no han sido validadas a nivel nacional. De igual forma se ha evidenciado que no están desarrollando actividades de intervención y control, ya que no cuentan con lineamientos, ni procedimientos unificados para el desarrollo de estas actividades. (Trabajo m. d., resolución 2404 de 2019, 2019)

Es así como se evidencia la importancia que tiene para el Ministerio del Trabajo la prevención de riesgos psicosociales, y como muchas organizaciones, o instituciones del país según esa información descrita anteriormente no estarían utilizando los instrumentos adecuados o aprobados para medir de manera adecuada este tipo de riesgos, de aquí la

relevancia de realizar proyectos que enfaticen sobre la prevención , medición y sobre todo intervención y control de este tipo de riesgos en los trabajadores.

Marco legal en Colombia

El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) se concibe como la herramienta de gestión en virtud de la cual se priorizan las necesidades que actualmente tiene Colombia respecto del área de salubridad laboral, tal y como se estableció en la Ley 1562 de 2012, que trae consigo la transformación de un Sistema de Riesgos Laborales más justo, equitativo, y eficiente, este se formuló con la participación del Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la academia, centros de investigación, administradoras de Riesgos Laborales, empresas promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud ocupacional (hoy Seguridad y Salud en el Trabajo), entidades gubernamentales, agremiaciones, empleadores, organizaciones sindicales y trabajadores. En el año 2014 se expidió la Resolución 6045 por la cual se adoptó el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021. (Ministerio del Trabajo , 2014) el cual tiene dentro de sus metas las siguientes: Avanzar en la protección social de los trabajadores, en el marco de una cultura preventiva articulada con las políticas públicas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Fortalecer el Sistema General de Riesgos Laborales a través del diálogo tripartito y de acciones de inspección, vigilancia y control, Lograr la estructuración de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en aras a lograr mejores resultados en prevención de accidentes y enfermedades laborales, propendiendo por un trabajo decente., y fortalecer las acciones tendientes a la oportunidad de las prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales. (Ministerio del Trabajo, 2014)

Ley 1562, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Dentro de sus propósitos está el de mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Congreso de la República, 2012)

En el año 2013, el Ministerio de Protección Social crea la Ley 1616 de Salud Mental, que en el Artículo 9 le exige a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) acompañar a las empresas en “el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores” (Ministerio de Protección Social, 2013) (Ministerio de Protección Social, 2013), dicha ley sigue vigente.

En el año 2014, se aprueba el Decreto 1443 que es la que da las pautas para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) que presenta la propuesta de un sistema el cual será el encargado de vigilar y supervisar los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo siguiendo el ciclo PHVA, en el capítulo 6 de esta norma, donde se habla sobre la planificación del (SG-SST), se retoma el tema de la evaluación que se debe realizar para medir variables psicosociales permitiendo realizar un adecuado programa de prevención y, si es el caso, tomar medidas de control para contener y disminuir estas variables (Ministerio del Trabajo , 2014)

En la ley 1010 de 2006, se adoptó las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral. Como se ve en el Artículo 1: “La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública” (Congreso de la República, ley 1010, 2016)

En el 2008 con la Resolución 2646, se definieron los aspectos a evaluar durante la aplicación de la batería de riesgos psicosociales con el fin de prevenir, detectar y solucionar inconvenientes producidos de los factores de riesgo psicosocial en donde existen varias categorías que se encargan de evaluarlos. (Ministerio de Protección Social, 2008)

La Universidad Javeriana y el Ministerio de Trabajo en febrero del 2011 realizaron una investigación donde crearon un instrumento llamado batería de riesgos psicosociales el cual mide los factores de riesgo psicosocial dentro de una empresa tanto intralaboral, extralaboral y de estrés y con los resultados de esta información se puede focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control de estos. (Ministerio de

Protección Social, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010)

En el año 2019 la resolución 2404 del Ministerio de Trabajo adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora e instrumentos como lo son: Batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial es la herramienta que nos permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador; Protocolos de promoción, prevención e intervención de los riesgos psicosocial para los diferentes sectores. (Ministerio del Trabajo, resolución 2404, 2019)

El 5 de agosto de 2014 con el Decreto 1477 se muestra la tabla de enfermedades laborales, definiendo y clasificando los agentes de riesgo para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y los grupos de enfermedades para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. En la Sección I en el numeral 4 se establecen los agentes psicosociales con las ocupaciones donde generalmente se presentan y las enfermedades que ocasionan. En la parte B se determina en el grupo IV los Trastornos Mentales y del Comportamiento, dentro de los cuáles se encuentran: trastornos de la personalidad y del comportamiento, depresión, episodios depresivos, trastornos de ansiedad, trastorno mixto ansioso-depresivo, reacciones a estrés grave, trastornos de adaptación, estrés postraumático, trastornos del sueño, síndrome de agotamiento profesional (síndrome de burnout) entre otros, en el grupo V se encuentran las enfermedades del sistema nervioso con el insomnio no orgánico, el grupo VII se encuentra el grupo de enfermedades del oído y problemas de fonación con las enfermedades de hipertensión arterial secundaria y angina de pecho, el grupo VIII se encuentran las enfermedades del sistema cardiovascular y cerebro vascular con las enfermedades de Infarto agudo de miocardio, enfermedades cerebrovasculares hemorragia subaracnoidea Hemorragia intraencefálica, infarto cerebral oclusión y estenosis de las arterias pre cerebrales sin ocasionar, Encefalopatía hipertensiva, Isquemia cerebral transitoria, en el grupo X están las enfermedades del sistema digestivo y del hígado como lo son: ulceras gástricas, ulcera duodenal, ulcera péptica de sitio no especificado, ulcera gastroyeyunal,

gastritis crónica no especificada dispepsia, colitis y gastroenteritis no infecciosas, síndrome del intestino, irritable, síndrome del colon irritable sin diarrea. (Ministerio del Trabajo, decreto 1477, 2014)

Marco Institucional

La Zona 6 de Reclutamiento del Ejército Nacional se encuentra ubicada en la ciudad de Ibagué, Tolima, tiene a su cargo 4 distritos militares los cuales están ubicados en las ciudades de Ibagué, Girardot, Honda, y chaparral.

De acuerdo con el artículo 216 de la Constitución Política de 1991, la prestación del servicio militar en Colombia es una obligación en cabeza de todos los hombres mayores de edad. En términos de la Corte Constitucional1 se trata de una obligación superior que se deriva del deber genérico impuesto a todos los nacionales respecto del sostenimiento y defensa de la soberanía, la guarda de las instituciones y el mantenimiento del orden público.

El marco normativo general que regula la prestación del servicio militar en el país está consignado en la Ley 1861 de 2017 Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha establecido un conjunto de subreglas decisionales dirigidas a garantizar que los procedimientos de reclutamiento e incorporación por parte de la fuerza pública sean respetuosos de los derechos de quienes deben cumplir con este deber constitucional. (Comando de reclutamiento, 2017)

MISIÓN: Direccionar y supervisar con efectividad el cumplimiento de los planes, políticas y normas emitidas respecto a la incorporación de soldados, la definición de la situación militar de los colombianos y la organización, control y concentración de la reserva activa del Ejército Nacional para coadyuvar al cumplimiento de la misión constitucional de acuerdo con la normatividad vigente.

VISIÓN: En el año 2030, el Ejército Nacional continuará siendo la fuerza de acción decisiva de la Nación, con capacidad de conducir operaciones autónomas, conjuntas, coordinadas y combinadas, en forma simultánea en dos teatros de operaciones, uno externo y/o uno interno. (Reclutamiento, 2018)

Glosario

CARACTERISTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO: 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 (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.28).

COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.27).

CONDICIONES DE TRABAJO: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010)

CONDICIONES EXTRALABORALES: Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010)

CONDICIONES INTRALABORALES: Son entendidas como las características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010 p.20).

CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJAO: Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.20).

DEMANDAS DEL TRABAJO: Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.20).

DESPLAZAMIENTO VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA: Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y

viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.28).

DIMENSIONES: Agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.52).

DOMINIOS: Conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.52).

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 (Resolución 2646 de 2008).

Durán (2010) menciona que el estrés se debe asumir como un mecanismo de defensa que conllevan a un conjunto de reacciones de adaptación del organismo, es decir un nivel de estrés óptimo para la salud y el rendimiento de los trabajadores.

EVALUACIÓN DE RIESGO: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción (Decreto 1072 de 2015).

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo (Resolución 2646 de 2008).

INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL EN EL TRABAJO: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.28).

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO: el liderazgo determina a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. Las relaciones sociales en el trabajo muestran la interacción que se

establece con otras personas en el contexto laboral (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.21).

RECOMPENSA: Es la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.21).

RELACIONES FAMILIARES: caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.27).

RIESGO: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos (Decreto 1072 de 2015)

RIESGO LABORAL: Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión (Decisión 584 de 2004, CAN)

SITUACION ECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR: Es la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.28).

TIEMPO FUERA DE TRABAJO: 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 (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.27).

TRABAJADOR: Toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas (Decisión 584 de 2004, CAN)

Metodología

Diseño de estudio

Se realizará una investigación de tipo descriptiva de corte cuantitativo, ya que busca identificar los factores de riesgo psicosocial extralaborales e intralaborales y el nivel de estrés del personal militar de la Zona 6 de Reclutamiento del Ejército Nacional en la ciudad de Ibagué.

Población

La institución en donde se realizó el presente estudio es Ejército Nacional, Zona 6 de Reclutamiento de la ciudad de Ibagué cuya función es prestar los servicios de reclutamiento de soldados que conformaran las filas cada año para la prestación de su servicio militar en el departamento del Tolima, así como la definición de la situación militar de quienes no prestaran su servicio militar. Por lo tanto, cumplen funciones administrativas, atención al usuario, y de igual manera de seguridad en las guardias en donde se encuentra ubicado en batallón, esta ubicación tiene como dirección la calle 12 con Carrera 8, antigua sexta brigada, quinta división, barrio Ancón.

La población que participara en el proyecto será personal militar del Ejército Nacional, los cuales integran el área de reclutamiento, el personal se encuentra en un rango de edades entre 18 y 45 años, sexo masculino, sus grados son soldados SL18, suboficiales y oficiales, A continuación, se adjunta un cuadro con la respectiva información de relevancia para el estudio.

Tabla 1.

Cuadro de datos relevantes del personal al cual se le aplicara la batería de riesgo psicosocial.

EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	GRADO	TIEMPO DE SERVICIO	HORARIOS	ESCOLARIDAD	VIVIENDA URBANA O RURAL	VIVE FUERA DEL BATALLON
42	MASCULINO	CASADO	SAREGNTO PRIMERO	16 ANOS	Lunes a viernes 7 AM a 5PM – sábados de 7. 00 a 12.00. PM	PROFESIONAL	URBANA	SI
39	MASCULINO	CASADO	SARGENTO VICEPRIMERO	14 ANOS	Lunes a viernes 7 AM a 5PM – sábados de 7. 00 a 12.00. PM	PROFESIONAL	URBANA	SI
27	MASCULINO	UNION LIBRE	CABO PRIMERO	8 ANOS	Lunes a viernes 7 AM a 5PM – sábados de 7. 00 a 12.00. PM	TECNOLOGO	URBANA	NO
38	MASCULINO	SOLTERO	SARGENTO VICEPRIMERO	14 ANOS	Lunes a viernes 7 AM a 5PM – sábados de 7. 00 a 12.00. PM	PROFESIONAL	URBANA	SI
37	MASCULINO	SOLTERO	SOLDADO PROFESIONAL	10 ANOS	Lunes a viernes 7 AM a 5PM – sábados de 7. 00 a 12.00. PM	TECNICO	URBANA	NO
21	MASCULINO	SOLTERO	SOLDADO 18	1 ANO	Constante disponibilidad, no salidas del batallón. Sin previa autorización	TECNICO	URBANA	NO
21	MASCULINO	SOLTERO	SOLDADO 18	1 ANO	Constante disponibilidad, no salidas del batallón. Sin previa autorización	BACHILLER	URBANA	NO
21	MASCULINO	SOLTERO	SOLDADO 18	1 ANO	Constante disponibilidad, no salidas del batallón. Sin previa autorización	BACHILLER	URBANA	NO

INSTRUMENTOS

Para el presente estudio se utilizó la Batería de Riesgo Psicosocial validada en Colombia por el Ministerio de Protección Social (2010), avalada y diseñada por la Pontificia Universidad Javeriana, dentro de sus instrumentos incluye tres los cuales identifican los factores de riesgo intralaboral, extralaboral y el nivel de estrés del personal a evaluar. Los instrumentos que conforman la batería son los siguientes: Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador). Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. Guía de entrevistas semi estructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).

La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social contrató con la Pontificia Universidad Javeriana un estudio de investigación para el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, que se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales. Como resultado de este estudio, (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010), se cuenta con un conjunto de instrumentos válidos y confiables que pueden ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas para identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios. Estas herramientas permitirán cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control. A continuación, se explica cada uno de los cuestionarios que se aplicaran y los cuales están inmersos en la batería de riesgos psicosocial.

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

El cuestionario intralaboral está diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo de su organización y el entornó en que se desarrolla, la cuales bajo ciertas características pueden afectar la salud del trabajador, también está compuesto por cuatro dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensa:

TABLA 2.

Dominios del cuestionario de factores de riesgo intra laboral.

DOMINIOS	FACTORES
Demandas de trabajo	Cuantitativas, de carga mental, emocionales, ambientales, de esfuerzo físico, de la jornada de trabajo, exigencias de responsabilidades del cargo, consistencia del rol e influencia de lo laboral sobre lo extralaboral.
Control	Autonomía, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación en el cambio, claridad del rol y capacitación.
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación del desempeño y relación con los subordinados.
Recompensa	Reconocimiento, compensación y recompensas.

Nota: adaptado de batería de riesgo psicosocial, universidad manuela Beltrán, 2010.

Este instrumento se puede aplicar de forma individual o colectiva, cuenta con dos versiones, una Forma A la cual es aplicable a personas que ocupan cargo de jefatura, profesional o técnico, y está compuesta por 123 preguntas con una duración promedio en su aplicación de 28 minutos. La Forma B es aplicable a trabajadores con cargos auxiliares y operativos, compuesta por 97 preguntas con una duración promedio de 33 minutos por persona.

La batería de riesgo psicosocial que se aplicara nos indica en su guía que para establecer la confiabilidad de sus cuestionarios utilizaron el cálculo de coeficientes de Alfa Cronbach. La consistencia del cuestionario Forma A es de un Alfa Cronbach 0,954 y el cuestionario Forma B obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,937, Los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica muy buena confiabilidad del instrumento

Tabla 3.

Dominios y dimensiones intralaborales según forma de aplicación (A o B).

Dominios	Dimensiones	Forma A	Forma B
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	✓	✓
	Relaciones sociales en el trabajo	✓	✓
	Retroalimentación del desempeño	✓	✓
	Relación con los colaboradores (subordinados)	✓	No aplica
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	✓	✓
	Capacitación	✓	✓
	Participación y manejo del cambio	✓	✓
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	✓	✓
	Control y autonomía sobre el trabajo	✓	✓
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	✓	✓
	Demandas emocionales	✓	✓
	Demandas cuantitativas	✓	✓
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	✓	✓
	Exigencias de responsabilidad del cargo	✓	×
	Demandas de carga mental	✓	✓
	Consistencia del rol	✓	×
	Demandas de la jornada de trabajo	✓	✓
RECOMPENSA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	✓	✓
		✓	✓
	Reconocimiento y compensación	✓	✓

✓ Dimensión evaluada.
× Dimensión no evaluada.

Tomado de la batería de riesgos psicosocial, universidad Manuela Beltrán, 2010.

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, es un instrumento diseñado para evaluar condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador. También se evalúan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Dentro de esta categoría se encuentran aspectos como las responsabilidades personales y familiares, las actividades de tiempo libre, la calidad de las relaciones y el apoyo que brindan las redes sociales y familiares, las características de vivienda y de transporte entre el lugar de residencia y el trabajo y la situación económica del grupo familiar.

El cuestionario consta de 31 preguntas, tienen una escala de respuestas tipo Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor refleje su forma de pensar. La respuesta escogida se debe marcar con una X en el espacio correspondiente.

Tabla 3.1

Dimensiones extralaborales que conforman el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y número de ítems por dimensión.

Constructo	Dimensiones	No. de ítems
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo	4
	Relaciones familiares	3
	Comunicación y relaciones interpersonales	5
	Situación económica del grupo familiar	3
	Características de la vivienda y de su entorno	9
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	4
	Total	31

Nota. Tomado de la batería de riesgos psicosocial, universidad Manuela Beltrán, 2010.

Cuestionario para la evaluación del estrés.

El cuestionario para la evaluación del estrés es un instrumento que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde, el cual tiene como objetivo identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés

La escala de respuesta para el cuestionario para la evaluación del estrés es de tipo Likert en la que el encuestado por medio de una X debe seleccionar una única opción de respuesta (siempre, casi siempre, a veces, nunca).

Ficha de datos generales.

La ficha de datos generales consta de 19 preguntas las cuales se refieren a información general de la persona y su ocupación.

Procedimiento

El procedimiento de este estudio se llevará a cabo en 3 fases

Fase uno: Se informó al comando de la zona, sobre la realización de la consultoría en donde se mostró ventajas, beneficios, finalidad y procedimiento del presente estudio.

Fase dos: después de haber recibido la aprobación del comando de la zona, se hará un acercamiento al personal de militares por medio de una explicación del objetivo y el estudio que se llevará a cabo; Se procederá a la firma del consentimiento informado y la aplicación de los cuestionarios que evalúan los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés expuestos en la Batería de Riesgo Psicosocial validada en Colombia por el Ministerio de la Protección Social. El diligenciamiento de los cuestionarios se hará de forma manual en la sala de reuniones, teniendo en cuenta la pandemia actual que el mundo está viviendo por cuenta del COVID-19 y las recomendaciones generadas por el Ministerio de Salud para evitar los contagios se hace importante recalcar lo siguiente: el aforo de la sala de reuniones estipulado es dé máximo 15 personas, es importante recalcar que el gobierno nacional dio luz verde a la vacunación de militares en el mes de mayo de 2021, todos los militares a los cuales se les aplicara la batería de riesgo ya están vacunados contra el COVID-19 el espacio cuenta con 4 ventanales que estarán abiertos durante la aplicación, así como una

puerta de ingreso la cual de igual manera quedara abierta, se les indicara el uso obligatorio del tapabocas, y antes del ingreso, en la puerta se dispondrá de gel antibacterial para su respectiva aplicación, las sillas estarán ubicadas a dos metros de distancia con el fin de guardar el distanciamiento recomendado por el Ministerio de Salud.

Fase tres: Consolidación, análisis y valoración de resultados. La batería incluye una seria de tablas, anexos y criterios que permitían de manera técnica obtener los resultados.

Se realizará el análisis de los resultados, con base en los 3 cuestionarios aplicados y las respuestas obtenidas de los participantes, se deberá triangular y hacer un análisis consolidado de las condiciones psicosociales, con el fin de describirlas y asignar un valor para cada uno de los criterios de valoración (frecuencia de presentación e intensidad), y esto se logrará de acuerdo con la orientación que se presenta en la Tabla 4 incluida en la batería.

Tabla 4.

Criterios de valoración de los factores de riesgo identificados.

Tabla 4. Criterios de valoración de los factores de riesgo identificados.

Criterio	Alto 3	Medio 2	Bajo 1
Frecuencia de presentación	Siempre o casi siempre (la mayor parte de las veces que se presenta la situación es riesgosa).	Algunas veces (aproximadamente la mitad de las veces que se presenta la situación es riesgosa)	Nunca o casi nunca (ocasionalmente o rara vez que se presenta la condición es riesgosa).
Intensidad	El factor de riesgo causa, o podría causar, alteraciones serias en la salud del trabajador (por ejemplo, enfermedad o síntomas que ocasionan incapacidad o muerte), o en la vida laboral (retiro, despido, efectos altamente negativos en los resultados, en la imagen o en la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales[1,2]; graves conflictos con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros), o en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, rupturas familiares o alteraciones significativas en la dinámica familiar por causas relacionadas con el trabajo).	El factor de riesgo causa, o podría causar, alteraciones moderadas pero manejables en la salud del trabajador (por ejemplo, síntomas que ocasionan molestia, malestar o fatiga frecuente), o en la vida laboral (disminución del desempeño, sanciones, u otras de naturaleza similar que no representan un riesgo mayor para la estabilidad laboral del trabajador o los resultados, la imagen o la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales; dificultades moderadas en las relaciones con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros), o en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, discusiones o conflictos frecuentes relacionados con el trabajo).	El factor de riesgo causa, o podría causar, leves alteraciones en la salud del trabajador (por ejemplo, síntomas pasajeros u ocasionales que no afectan el desempeño cotidiano), o en la vida laboral (errores fácilmente corregibles, llamados de atención, u otros similares que no afectan el desempeño laboral del trabajador o que no ponen en riesgo los resultados, la imagen o la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales; desavenencias menores con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros), o en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, discusiones menores o pasajeras relacionadas con el trabajo).

Nota. Tomado de la batería de riesgos psicosocial, universidad Manuela Beltrán, 2010.

En el *Formato de consolidación de hallazgos* (Anexo 5) se deben consignar los valores numéricos asignados a cada criterio, de acuerdo con la información recopilada en los

cuestionarios. Cuando se ha señalado que la condición no es un factor de riesgo, debe asignarse un valor de cero a cada criterio y por ende al valor total.

Posteriormente, se realiza la sumatoria de los valores asignados a cada criterio, y así se obtiene la valoración total de la condición. Este procedimiento se repite para cada condición que hace parte de la dimensión evaluada.

Tabla 5.

Niveles de riesgo de las condiciones evaluadas según puntaje obtenido.

Tabla 5. Niveles de riesgo de las condiciones evaluadas según puntaje obtenido.

Valor total de la condición (Σ valor frecuencia de presentación e intensidad)	Nivel de riesgo
0 a 2	Sin riesgo o riesgo despreciable
3	Riesgo bajo
4	Riesgo medio
5	Riesgo alto
6	Riesgo muy alto

Nota. *Tomado de la batería de riesgos psicosocial, universidad Manuela Beltrán, 2010.*

La puntuación consolidada de cada dimensión evaluada se obtiene calculando la sumatoria del valor total de las condiciones identificadas. Este valor se registra en la casilla correspondiente a *Valor Total Dimensión (*S *condiciones)* del Anexo 6. Enseguida, se señala con una X el rango de riesgo en el que se ubica este valor dentro del *Perfil Dimensión* (Anexo 6).

Tabla 6.

Niveles de riesgo que representan los puntajes que pueden obtener las dimensiones evaluadas.

Tabla 6. Niveles de riesgo de las dimensiones evaluadas según puntaje obtenido.

Dimensión	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Control y autonomía sobre el trabajo.	0 – 3	4 – 5	6 – 8	9 – 10	11 – 12
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades.	0 – 3	4 – 5	6 – 8	9 – 10	11 – 12
Participación y manejo del cambio.	0 – 4	5 – 7	8 – 12	13 – 15	16 – 18
Claridad de rol.	0 – 2	3	4	5	6
Capacitación.	0 – 3	4 – 5	6 – 8	9 – 10	11 – 12
Relación con los colaboradores.	0 – 4	5 – 7	8 – 12	13 – 15	16 – 18

Nota. Tomado de la batería de riesgos psicosocial, universidad Manuela Beltrán, 2010.

Interpretación del Riesgo

Tanto el uso, la aplicación e interpretación de los resultados de los instrumentos que conforman la batería se deben hacer bajo el marco ético y legal que regula la actividad de las áreas de salud ocupacional y psicología; por lo tanto, los resultados serán de carácter confidencial y será manejada con total reserva.

Para la realización de la interpretación de los resultados para el cuestionario de factores intralaborales y extralaborales se debe hacer: la calificación de los ítems, obtención de los puntajes brutos, transformación de los puntajes brutos, comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos y realización del informe individual para cada trabajador para identificar en qué posible nivel de riesgo se encuentra. Al igual que el cuestionario de estrés laboral se hace lo mismo y al final se revisa el nivel de estrés en el que se encuentra el trabajador.

Los baremos de calificación de los cuestionarios mencionados anteriormente permiten clasificar los niveles de riesgo en Muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo y en caso del Cuestionario de Estrés en: estrés muy alto, alto, medio, bajo y sin riesgo o riesgo despreciable.

Se deben comparar los puntajes transformados con los baremos que les correspondan, para identificar si se trata de una dimensión, un dominio o el puntaje total del cuestionario y así se podrá identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral o extralaboral al que corresponda.

Cada uno de los posibles niveles de riesgo tiene interpretaciones particulares que se describen a continuación:

Tabla 7.

Niveles de riesgo y su significado

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 encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de

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

Nota. Adaptado de batería de riesgos psicosocial, universidad Manuela Beltrán, 2010.

Tabla 8.

Interpretación para los niveles de estrés y su significado:

Muy Bajo	Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específica, salvo acciones o

	programas de promoción en salud.
Bajo	Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
Medio	La presencia de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
Alto	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
Muy alto	La cantidad se síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Nota. Tomado de la batería de riesgos psicosocial, universidad Manuela Beltrán, 2010.

Posibles sesgos.

1. Al aplicar solamente a un área específica y pequeña de la institución con un total de 11 personas quienes participarán, podría no ser una muestra representativa.

2. Sesgo de los participantes al momento de contestar. Aunque se darán directrices e indicaciones claras respecto a cómo se debe contestar cada cuestionario es importante recalcar que, siendo una institución militar, sus integrantes tendrán temor de contestar de manera honesta a algunas preguntas por inseguridades respecto al qué dirán sus superiores o jefes al mando, pensando que esto traerá consecuencias negativas para su actuar o su carrera. Sin embargo, se recalcará que dichas respuestas o los resultados de los mismos se hará únicamente con fines educativos, y que en ningún momento será revelado datos personales o respuestas a sus superiores sobre dicho cuestionario.

Resultados.

Tabla 9.

Resultados del Análisis Sociodemográfico.

Variable socio demográfica – ocupacional	**Resultados**
Sexo	El 100% del personal con los cuales se realizó la aplicación de los cuestionarios son de sexo masculino. Teniendo en cuenta que se aplicó a una institución militar, y que en dicha área no labora personal militar femenino.
Edad.	Del personal militar encuestado el 65% corresponde a un promedio de edad entre los 27 y 45 años y el 35% se encuentran en una edad entre 18 y 23 años.
Estado civil.	El cuestionario arrojo que el 35 % se encuentran casados, el 15 % en unión libre y el 50 % está soltero.
Ultimo nivel de estudio	El 45% de los encuestados se encuentran con estudios avanzados de posgrado, el 20% con tecnología completa, y el 35% tienen el

alcanzado.	bachiller completo.
Lugar de residencia.	El 100% de los encuestados su lugar de residencia es Ibagué-Tolima.
Tipo de vivienda.	Se identifica que el 45% de los trabajadores tienen vivienda propia, pero viven en arriendo por tener sus casas fuera del departamento donde trabajan, y el 55% restante viven dentro del batallón.
Lugar donde trabaja.	El 100% de los encuestados su lugar de trabajo es Ibagué-Tolima.
Hace cuantos años trabaja en esta empresa.	El 55% de los militares se encuentran trabajando hace más de 8 años con la institución, mientras que el 45% llevan un año, puesto que son soldados están prestando allí su servicio militar.

Fuente. Tabla de elaboración propia

A continuación, se presentan los resultados arrojados por la matriz de evaluación de riesgo psicosocial, los cuales permiten hacer un análisis cuantitativo de los puntajes

Análisis de resultados de las condiciones intra laborales.

Los resultados cuantitativos obtenidos para el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se pueden apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 10.

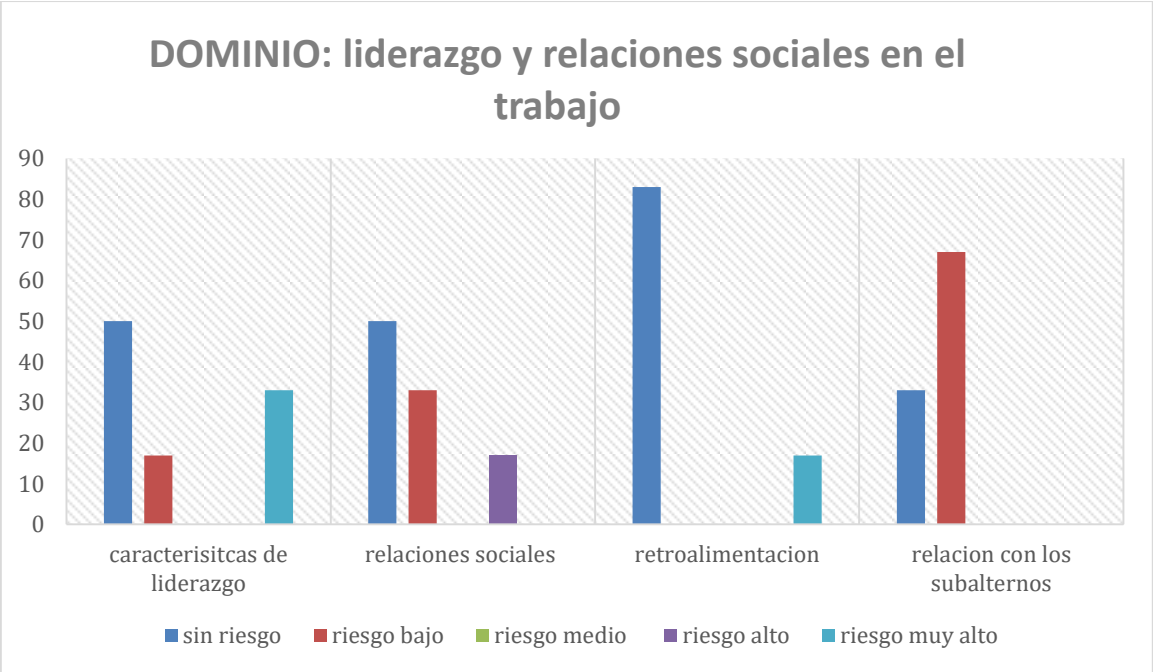
Porcentajes dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

	porcentaje de riesgo				
Dimensión	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características de liderazgo	**50%**	**17%**	**0%**	**0%**	**33%**
Relaciones sociales en el trabajo	**50%**	**33%**	**0%**	**17%**	**0%**
Retroalimentación de desempeño	**83%**	**0%**	**0%**	**0%**	**17%**
Relaciones con los colaboradores (subalternos)	**33%**	**67%**	**0%**	**0%**	**0%**
DOMINIO: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo					

Fuente: el autor

Grafica 1:

Puntajes en gráfica, dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo



Fuente: el autor

Tabla 11.

Resultados altos por dominio a que personal corresponde.

Dominio	Dimensión	Personal en riesgo muy alto, o alto. cantidad y categoría
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características de liderazgo	Total: 4 militares (33%) 3 soldados 1 suboficial
	Retroalimentación de desempeño.	Total: 1 militar (17%) riesgo muy alto 1 suboficial.

	Relaciones sociales en el trabajo	Total: 1 militar (17%) riesgo alto 1 suboficial.

Fuente: el autor

Los resultados cuantitativos obtenidos para el dominio de control sobre el trabajo en la población evaluada se pueden apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 12.

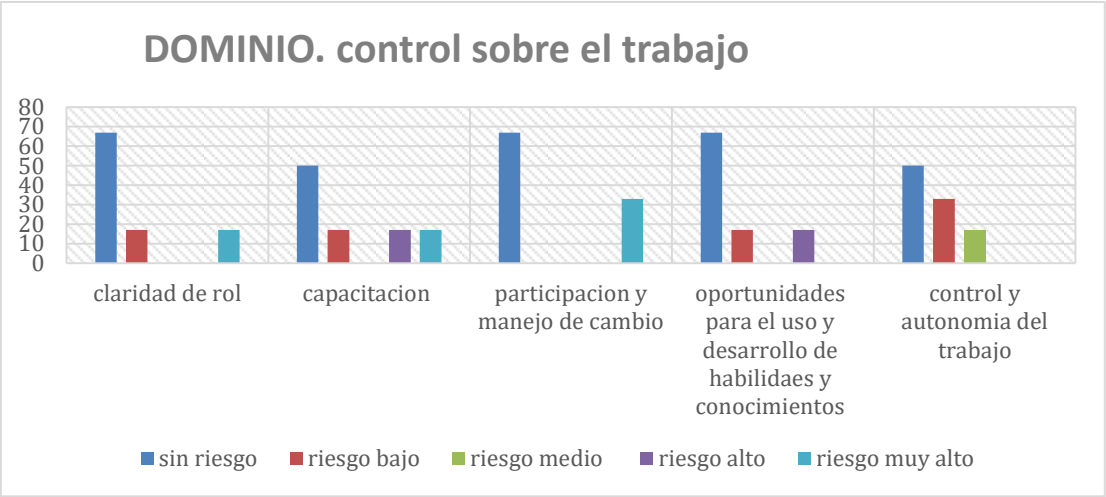
Dominio Control sobre el Trabajo

	porcentaje de riesgo				
Dimensión	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Claridad del rol	**67%**	**17%**	**0%**	**0%**	**17%**
Capacitación	**50%**	**17%**	**0%**	**17%**	**17%**
Participación y manejo de cambio	**67%**	**0%**	**0%**	**0%**	**33%**
Oportunidades para el uso y desarrollo delas habilidades y conocimientos	**67%**	**17%**	**0%**	**17%**	**0%**
Control y autonomía del trabajo	**17%**	**17%**	**33%**	**0%**	**0%**

Fuente: el autor

Grafica 2.

Dominio Control sobre el Trabajo



Fuente: el autor

Tabla 13.

Resultados altos por dominio a que personal corresponde

Dominio	Dimensión	Personal en riesgo muy alto o alto. cantidad y categoría
Control sobre el trabajo	Participación y manejo de cambio	Total: 4 militares (33%) 3 soldados 1 suboficial
	Capacitación	Total: 1 (17%) riesgo muy alto 1 (17%) riesgo alto 2 soldados.
	Oportunidades para el uso y desarrollo de las habilidades y conocimientos	Total: 1 (17%) riesgo alto 1 soldado
	Claridad del rol	Total 1 (17%) riesgo alto 1 suboficial

Fuente. El autor

Tabla 14.

Dominio demandas de trabajo

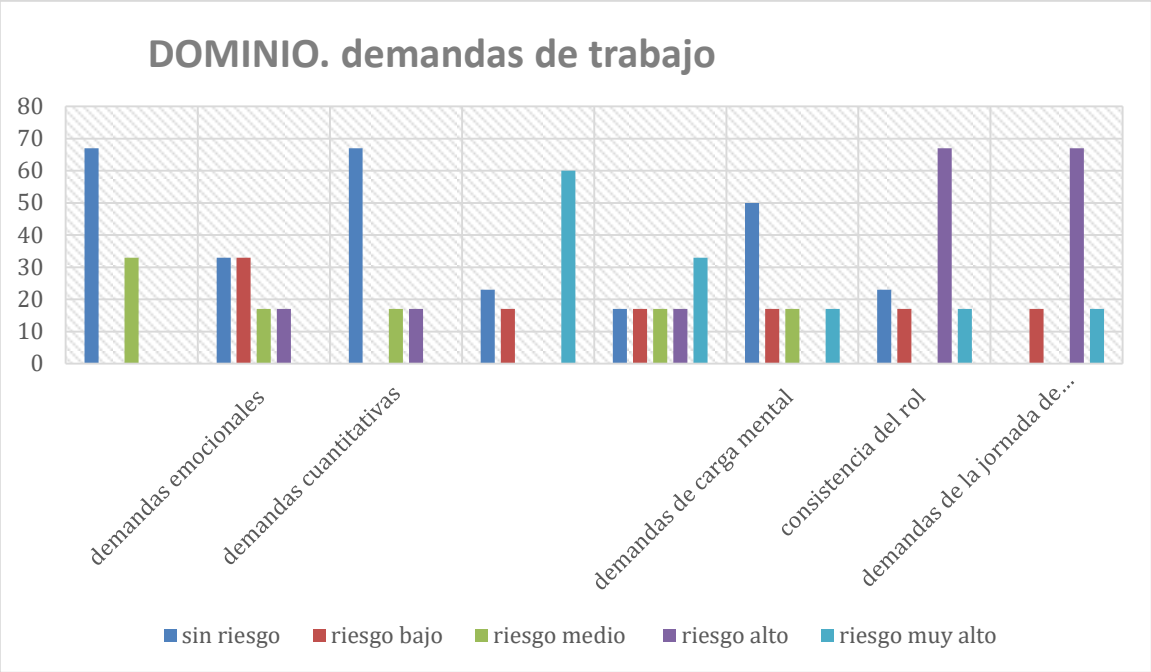
Dimensión	porcentaje de riesgo Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	**67**	**0**	**33**	**0**	**0**

Demandas emocionales	**33**	**33**	**17**	**17**	**0**
Demandas cuantitativas	**67**	**0**	**17**	**17**	**0**
Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	**23**	**17**	**0**	**0**	**60**
Exigencias de responsabilidad del cargo	**17**	**17**	**17**	**17**	**33**
Demandas de carga mental	**50**	**17**	**17**	**0**	**17**
Consistencia del rol	**23**	**17**	**0**	**0**	**60**
Demandas de la jornada del rol	**0**	**17**	**0**	**67**	**17**

Fuente: el autor

Grafica 3.

Dominio demandas de trabajo



Fuente: el autor

Grafica 15.

Resultados altos por dominio y a que personal corresponde

Dominio	Dimensión	Personal en riesgo muy alto, o alto cantidad y categoría
Demandas del trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	Total: 8 riesgo muy alto 3 soldados 2 oficiales 3 suboficial
	Exigencias de responsabilidad del cargo	Total: 7 riesgo muy alto, 1 riesgo alto 2 soldados 2 oficiales 3 suboficiales 1 suboficial (RA)
	Consistencia del rol	Total: 8 riesgo muy alto 3 soldados 4 suboficiales 1 oficial.
	Demandas de la jornada del rol	Total: 9 riesgo alto, 1 riesgo muy alto. 3 soldados 4 suboficiales 2 oficiales 1 suboficial (RMA)
	Demandas de carga mental	Total: 1 riesgo muy alto 1 suboficial
	Demandas emocionales	Total: 1 riesgo alto 1 suboficial

Fuente: el autor

Tabla 16.

Dominio. Recompensas

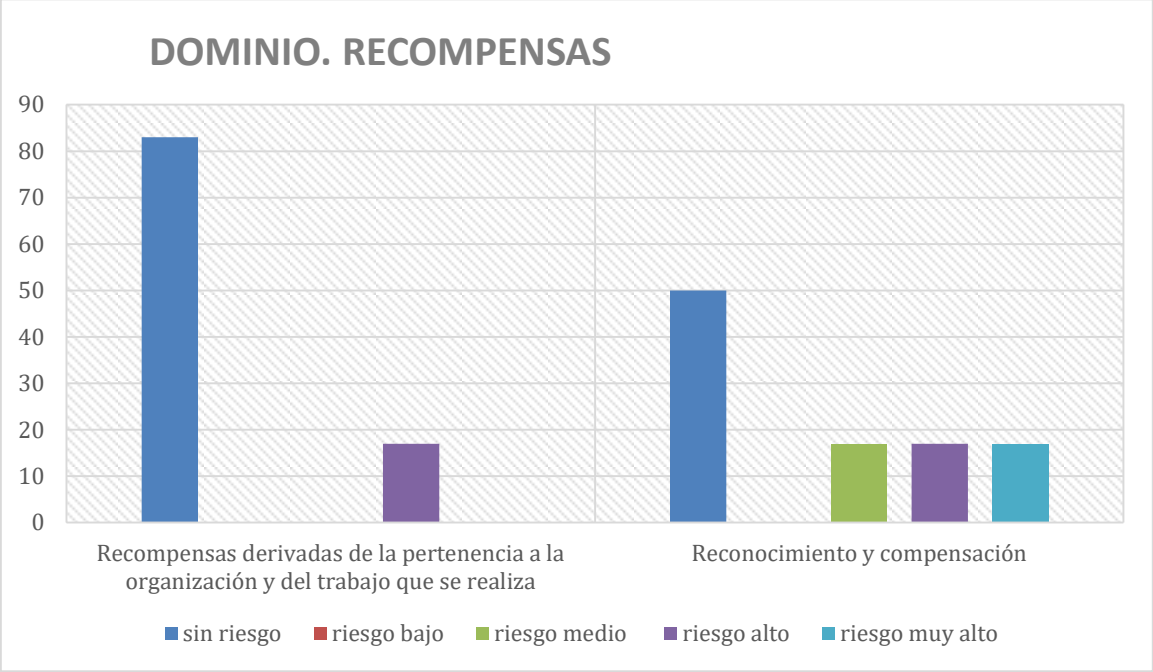
Dimensión	porcentaje de riesgo Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Recompensas derivadas de la	**83%**	**0**	**0**	**17%**	**0**

Pertenencia a la organización y el trabajo					
Reconocimiento y compensación	**50%**	**0%**	**17%**	**17%**	**17%**
Dominio: recompensas.					

Fuente. El autor

Grafica 4.

Dominio, Recompensas



Fuente. El autor

Tabla 17.

Resultados altos por dominio a que personal corresponde

Dominio	Dimensión	Personal en riesgo muy alto, o alto. cantidad y categoría

Recompensas	Recompensas derivadas de la Pertenencia a la organización y el trabajo	Total: 1 (17%) 1 suboficial
	Reconocimiento y compensación	Total 1 riesgo alto, 1 riesgo muy alto. 1 suboficial 1 soldado

Fuente. El autor

Tabla 18.

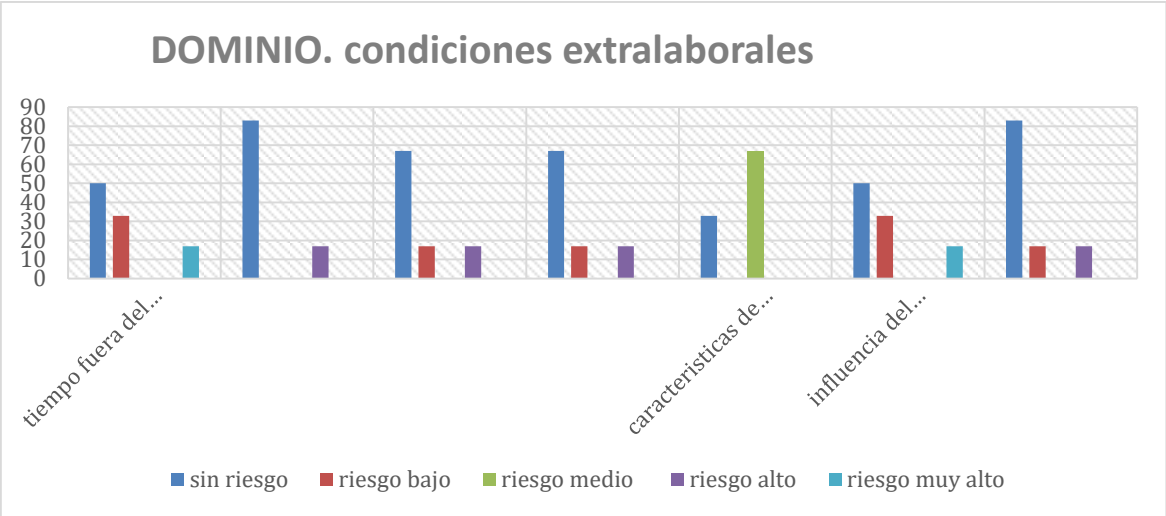
Análisis condiciones extra laborales

	porcentaje de riesgo				
Dimensión	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Tiempo fuera del trabajo	**40%**	**23%**	**0%**	**0%**	**37%**
Relaciones familiares	**83%**	**17%**	**0%**	**0%**	**0%**
Comunicación y relaciones interpersonales	**67%**	**17%**	**0%**	**17%**	**0%**
Situación económica y grupo familiar	**67%**	**17%**	**0%**	**17%**	**0%**
Características de la vivienda y su entorno	**33%**	**0%**	**67%**	**0%**	**0%**
Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	**50%**	**33%**	**0%**	**0%**	**17%**
Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	**83%**	**17%**	**0%**	**0%**	**0%**

Fuente: el autor

Grafica 5.

Análisis condiciones extra laborales



Fuente. El autor

Tabla 19.

Resultados altos por dominio a que personal corresponde

Dominio	Dimensión	Personal en riesgo muy alto, o alto. cantidad y categoría
Condiciones extra laborales	Tiempo fuera del trabajo	Total: 3 (37%) 1 suboficial 2 soldados
	Situación económica y grupo familiar	Total: 1 (17%) riesgo alto 1 soldado
	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	Total: 1. (17%) riesgo muy alto 1 suboficial
	Comunicación y relaciones interpersonales	Total: 1, riesgo alto 1 suboficial

Fuente. El autor

Resultados evaluación de estrés.

Grafica 5.

Niveles de estrés.

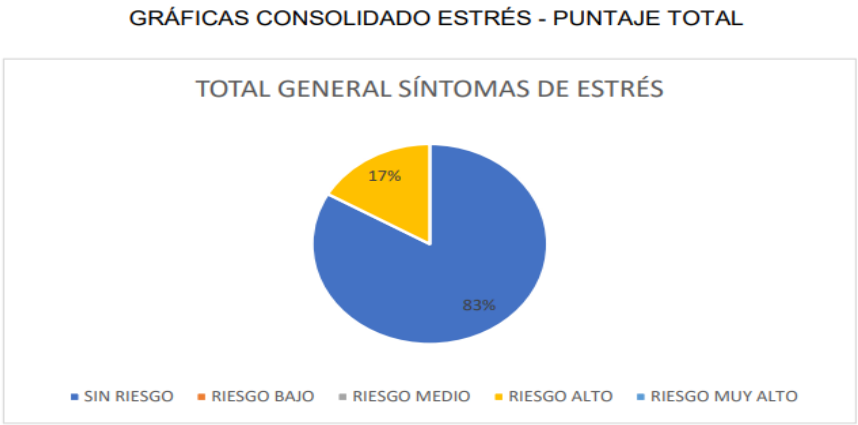


Tabla 20

Resultados altos por dominio a que personal corresponde

	Personal en riesgo muy alto, o alto. cantidad y categoría
Evaluación estrés	**Total: 1 (17%)** **1 suboficial**

Fuente. El autor

Análisis de resultados

Dominio: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

En la dimensión características del liderazgo el porcentaje más alto esta sin riesgo, con un 50%, y el 17 % riesgo bajo , lo cual indica que la gestión que realiza el superior o jefe directo no representa dificultades en la planificación de actividades diarias, existe capacidad de resolución de conflictos , adecuada asignación de labores y consecución de los resultados, sin embargo un 33% se encuentra en riesgo alto, el cual corresponde a 3 soldados y 1 suboficial, indicando que podrían existir dificultades por parte del líder del proceso, o comandante de zona, para comunicarse y relacionarse de manera adecuada con estos empleados impidiendo la participación de los mismos.

En la dimensión relaciones sociales en el trabajo, el nivel está calificado sin riesgo, con un 50%, mientras que en riesgo bajo el 33%, indicando que para el personal militar evaluado, en el trabajo existen posibilidades de contacto con otras personas, existe trato respetuoso, y de confianza por parte de los compañeros, se presentan posibilidades de recibir apoyo por parte de los compañeros, existe cohesión y trabajo en equipo. Sin embargo un 17% se encuentra en riesgo alto, este porcentaje corresponde a un suboficial ya identificado, por lo tanto se darán recomendaciones para disminuir o eliminar dicho riesgo.

La dimensión retroalimentación del desempeño está calificada como sin riesgo en un 83% lo cual puede mostrar que se retroalimenta de manera efectiva al personal militar, permitiendo el desarrollo adecuado de las funciones, identificando así sus propias fortalezas y debilidades, modificando para bien los procesos que no se estén llevando a cabo, y continuando a trabajar igual en los aspectos que está haciendo bien, un 17% se encuentra en riesgo alto, este porcentaje corresponde a 1 suboficial ya identificado, y aunque es un porcentaje muy bajo a comparación de la percepción de sus demás compañeros, se hace importante generar recomendaciones generales para lograr satisfacción en esta dimensión a este empleado.

En la dimensión relación con los colaboradores o subalternos, el nivel de riesgo está calificado como bajo con un 67% y sin riesgo un 33%, mostrando que los oficiales, o

suboficiales con personal a cargo se sienten apoyados, existe comunicación de doble vía, las relaciones son respetuosas y afectivas.

Dominio: control sobre el trabajo.

En la dimensión claridad del rol se puede evidenciar que para el personal militar evaluado el 67% están calificado como sin riesgo, el 17 % como riesgo bajo, indicando que la entidad ha dado a conocer al trabajador información clara, veraz y a tiempo sobre los objetivos, las funciones, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio de su cargo en la institución, solo un 17% está calificado como riesgo muy alto, este riesgo pertenece a un suboficial, lo cual puede significar que dicha persona no está conforme y que la información que le brindan a esta persona suele ser insuficiente, como también puede indicar que en el proceso de cambio no se escuchan los aportes u opiniones de él.

Con respecto a la dimensión capacitación se puede observar que el 50% está calificado como sin riesgo, lo cual puede indicar que en la institución existe acceso a las actividades de capacitación e inducción y estas brindan desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades, sin embargo un 17% está calificado como riesgo alto este corresponde a un soldado y otro porcentaje igual del 17% como riesgo muy alto también pertenece a otro soldado, indicando que posiblemente solo una parte de la población evaluada es invitada a dichas capacitaciones, o que no están conformes con los temas dados en las mismas, pues no consideran que estos temas hagan parte de las necesidades para tener un mejor desarrollo en sus funciones.

En la dimensión Participación y manejo de cambio, la posibilidad para decidir o la autonomía sobre los cargos, se presenta en un nivel sin riesgo en un 67% indicando que cuentan con información clara, suficiente y oportuna, permitiendo a los militares participar en el proceso de trasformaciones o cambios que requiera en su momento el comando de reclutamiento, un 33% restante se encuentra en alto riesgo en esta dimensión, representados por 3 soldados y un suboficial, lo cual puede indicar que este personal considera que carecen de información oportuna y suficiente sobre los cambios que su área refiere, y que en este proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del personal.

Para la dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y destrezas, en el nivel sin riesgo se presenta un porcentaje del 67,y en riesgo bajo un 17%, lo cual indica que la mayoría de los evaluados tienen la posibilidad de aplicar, aprender, y desarrollar sus habilidades y conocimientos dentro del puesto de trabajo, un 17% se encuentra en el nivel de riesgo alto, este nivel corresponde a un soldado, indicando que posiblemente el sienta que el desarrollo de su trabajo le impide adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos nuevos o habilidades, y que algunas de las tareas asignadas no sean para su perfil profesional o no está preparado para esas funciones.

En la dimensión control y autonomía sobre el trabajo, el 50% se encuentra en el nivel sin riesgo, indicando que este personal tiene la capacidad de decisión sobre aspectos como el orden de sus labores, el ritmo y la forma de trabajar, un 33% está en riesgo bajo, y un 17% en riesgo medio, este último porcentaje de riesgo puede estar no tan conforme con la capacidad de autonomía que tiene y control sobre su trabajo, sin embargo se pueden dar pautas para que quede en un riesgo nivel sin riesgo.

Dominio: demandas de trabajo.

Con respecto a la dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico, para los funcionarios está calificado en un 67% sin riesgo, y un 33% riesgo medio, el porcentaje mayoritario sin riesgo, indica que las condiciones de sus lugares de trabajo y la carga física están controladas y no presentan mayor riesgos, el esfuerzo físico o adaptativo que generan sus puestos de trabajo no generan mayor molestia, fatiga o preocupación, sin embargo es importante generar estrategias para alcanzar el mayor grado de bienestar para ese 33% que está en riesgo medio que podría aumentar con el pasar del tiempo y volverse un riesgo alto, generando mayor inconformismo o riesgo que puedan tener, afectando negativamente el desempeño del trabajador.

La dimensión demandas emocionales, 33% está calificado sin riesgo, 33% riesgo bajo, 17% riesgo medio, en la gráfica se puede analizar entonces que la mayoría de los militares evaluados no indican exposición a trato negativo o situaciones emocionales fuertes, considerándose riesgo bajo, sin embargo existe un porcentaje del 17% en riesgo alto perteneciente a un suboficial, puede indicar exposición a malos tratos por parte de usuarios, o cargos de atención al usuario, se deben generar estrategias puesto que ésta

exposición aumenta la probabilidad de transferencia (hacia el colaborador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. Esta intervención debe realizarse para que el riesgo no pase a alto en índices mayores o muy alto y genere patologías asociadas a estrés laboral.

La dimensión demandas cuantitativas el 67% está calificado como sin riesgo, indicando que en la mayoría de los evaluados las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar es acorde, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Sin embargo un 17% está calificado como riesgo medio y otro 17% como riesgo alto, Esta situación se puede presentar debido a que algunos militares según su cargo de trabajo perciben el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo de manera insuficiente o poco para atender el volumen de tareas asignadas, y trabajan a un ritmo más rápido.

En la dimensión Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, se puede observar en la gráfica como el 60% está calificado como riesgo alto, perteneciente a 8 militares, de los cuales están 3 soldados, 2 oficiales, y 3 suboficiales, siendo un porcentaje importante para tomar acción, pues podría indicar que las exigencias de tiempo y esfuerzo que hace el militar en su sitio de trabajo, impacta su vida extra laboral, así como que existen altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectando negativamente la vida personal y familiar fuera del trabajo.

Exigencias de responsabilidad del cargo, un indicador del 33% está calificado como riesgo muy alto, siendo un total de 7 militares entre los que se encuentran 2 soldados profesionales, 2 oficiales, 3 suboficiales y un 17% riesgo alto, perteneciente a un militar de grado suboficial, indicando que existe la percepción de que tienen gran responsabilidad por obtener resultados, direccionar, manejar información confidencial, manejo de bienes, salud y seguridad de los soldados que están a su cargo, supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la institución, todos esos procesos están generando riesgo alto entre los militares evaluados, lo que exige de parte de ellos un esfuerzo importante para mantener el control, se hace importante generar intervención para disminuir este riesgo que podría afectar la salud mental de los evaluados.

Demandas de carga mental, el 50% de los evaluados se encuentra en un nivel sin riesgo en esta dimensión, lo cual significa que las tareas que realizan algunos de ellos no

exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. Sin embargo un 17% está en riesgo muy alto, indicando que la información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo. Este porcentaje alto pertenece a un militar de grado suboficial.

Consistencia del rol, un 60% de los evaluados se encuentra en riesgo muy alto, este porcentaje pertenece a 8 militares, entre los cuales 3 son soldados ,1 oficial, 4 suboficiales, mostrando que no existe compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con las labores que tienen y con el desempeño de su cargo. Se presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto. Otro 23% se encuentra sin riesgo, mientras que el siguiente 17% riesgo bajo. Seguramente dependiendo las funciones que están cumpliendo, se presenta satisfacción por parte de unos militares y de otros no.

Demandas de la jornada del rol, otra dimensión que está en riesgo alto, y que debe tener una intervención urgente, pues un 67% de los evaluados está calificada en riesgo alto, este porcentaje representa una cantidad de 9 militares en riesgo alto, entre los que se encuentran 3 soldados, 4 suboficiales, 2 suboficiales, y 1 oficial, mostrando que las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada son extensos, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos son menores son menores. Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

Dominio: recompensas

Recompensas derivadas de la Pertenencia a la organización y el trabajo, el 83% está calificado como sin riesgo, lo cual significa que en la mayoría existe un sentimiento de orgullo por estar vinculado a la institución, y que se percibe estabilidad laboral. Un 17% refiere riesgo alto. Este último riesgo pertenece a un militar de grado suboficial, lo cual podría significar que esta persona no percibe sentimientos de orgullo hacia la institución, o

percibe inestabilidad laboral, sintiendo que su carrera militar terminaría en cualquier momento.

Reconocimiento y compensación, un 50% está calificado como sin riesgo, y un 17% riesgo medio, indicando que la mayoría piensa que las retribuciones que la organización les otorga en contraprestación al esfuerzo realizado en su trabajo está acorde. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. 17% riesgo alto, y 17% riesgo muy alto, estos dos porcentajes pertenecen a un militar de grado suboficial y un soldado, respectivamente, indicando que esta minoría de militares no está conforme con el reconocimiento y compensación que la institución les ofrece.

Dominio: condiciones extra laborales:

En la dimensión tiempo fuera del trabajo se puede observar que el 40% está sin riesgo, el 23% en riesgo bajo, mientras que el 37% está calificado en riesgo muy alto, este porcentaje pertenece a un suboficial y dos soldaos, lo cual puede indicar que en este personal, el tiempo que dedica a actividades diferentes a las laborales, tales como compartir tiempo en familia, descansar, estar con amigos, realizar actividades de recreación, entre otros, es insuficiente o limitado.

En la dimensión relaciones familiares el 83% se encuentra en un porcentaje sin riesgo, y un 17% riego bajo, lo cual puede indicar que existen interacciones adecuadas con su núcleo familiar.

La dimensión comunicación y relaciones interpersonales, el 67% está sin riesgo, el 17% riesgo bajo, y un 17% restante en riesgo alto, aunque el porcentaje mayoritario esta sin riesgo, indicando que existen cualidades, que están garantizando la comunicación e interacción de manera eficiente de los evaluados hacia sus familiares y amigos, se hace necesario evaluar ese 17% que está en riesgo alto el cual pertenece a un militar de grado suboficial, para determinar y prevenir que llegue a riesgo muy alto, y por el contrario buscar herramientas que ayuden a disminuir el riesgo.

Dimensión situación económica y grupo familiar, el 67% está calificado como sin riesgo, mientras que un 17% riesgo bajo, todo esto indica que la mayoría de los evaluados,

dispone de medios económicos para que ellos y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos requeridos, un 17% indica que está en riesgo alto, este último porcentaje pertenece a un soldado, ya que posiblemente para él, no es suficiente el dinero que ganan o el dinero con el que cuentan para satisfacer sus necesidades básicas.

En cuanto a la dimensión característica de la vivienda y de su entorno, se observa que el 33% está calificado como sin riesgo, y el 67% restante y porcentaje mayoritario está calificado como en riesgo medio, indicando un riesgo persistente, que puede aumentar en cualquier momento, por tal motivo se debe poner atención a esta dimensión, acá es importante recalcar que un 55% de los evaluados, viven dentro de la base militar o batallón, indicando que existen condiciones de infraestructura, ubicación o entorno que no deja del todo satisfecho a los militares; o que no les parece cómodas, pudiendo entonces existir riesgo latente en esa demisión.

En la dimensión influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo, un 50% está calificado como sin riesgo, 33% riesgo bajo; indicando que para la mayoría existe nivelación entre las exigencias de los roles familiares y personales con el ámbito laboral, sin embargo un 17% está en riesgo alto, dicho porcentaje pertenece a un militar de grado suboficial, ya identificado, refiriendo insatisfacción de influencia posiblemente negativa que tiene su entorno extra laboral sobre su trabajo.

En la dimensión desplazamientos vivienda-Trabajo-vivienda, el 83% está calificado como sin riesgo, y el 17% riesgo bajo, lo cual indica que las condiciones en las que se realiza el traslado del militar hacia su sitio de trabajo y viceversa, comprende facilidad, acceso de trasporte, comodidad para llegar, y que la duración de desplazamiento es mínima.

Análisis nivel de estrés.

De acuerdo con los resultados del cuestionario para medir el nivel de estrés, el 83% de los militares evaluados se encuentra en un nivel sin riesgo, lo cual significa ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud mental, sin embargo un 17% se encuentra en nivel de estrés alto, cuya interpretación indica que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de

estrés alto, por lo cual se requiere de un proceso de seguimiento individual a los casos alto de nivel de estrés.

Sin embargo al realizar el análisis se puede observar que un 17% que corresponde más exactamente a un militar de grado suboficial ya identificado, se encuentra en riesgo muy alto, por lo tanto se hace necesario emitir recomendaciones las cuales se harán en dicho apartado, respecto a esta persona, para evitar riesgos en su salud ya sea física o mental, reducción de la productividad, problemas familiares, entre otros aspectos relacionados con niveles de estrés altos.

Recomendaciones.

Se generaron las siguientes recomendaciones al Comando de la Sexta Zona de Reclutamiento, de acuerdo con los resultados obtenidos y los análisis realizados, según las dimensiones en donde se hallaron riesgos altos en el personal militar, para así poder controlar y prevenir, enfermedades ocupacionales derivadas de los riesgos psicosociales hallados.

- Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral.: Se sugiere que se implemente un programa de salud en el trabajo que incluya a todo el personal de oficiales, suboficiales y soldados, en donde se construya un análisis de puesto de trabajo en cargos tales como atención al usuario o archivo, en donde se puedan hacer rotaciones entre los militares y minimizar la carga laboral, permitiendo así mayor tiempo para compartir con sus familiares o amigos, de igual manera desarrollar estrategias que permitan generar competencias a partir de capacitaciones en administración del tiempo y manejo de tiempo libre. Se hace importante recalcar que se deben revisar los cronogramas existentes actualmente de permisos fuera de los batallones para que estos sean más constantes ; y que los fines de semana en donde después de la jornada laboral finalizada el día sábado a las 2pm, puedan estar ausentes o desprendidos de los teléfonos celulares, permitiendo estar de alguna manera alejados del ámbito laboral, siempre y cuando no exista una alarma de peligro a nivel nacional de seguridad para los militares que están afuera del batallón.

- Se programaran actividades con los militares y sus familias, en espacios fuera de los batallones, salidas de integración, las cuales se programaran 3 veces al año, con el fin de generar espacios de diversión, que permitan que exista una influencia positiva del área laboral con la familiar.

- Exigencia de responsabilidad del cargo : realizar actividades orientadas a la actualización y mejora de manuales de funciones en los cuales sea definida tareas y actividades que realizan cada uno de los militares, todas estas siendo coherentes con las habilidades, conocimientos y responsabilidades ya sea de los soldados o personal de suboficiales y oficiales.

- Consistencia del rol : Se hace importante generar por parte del comandante de la zona, o director de la zona de reclutamiento, un proceso de inducción y entrenamiento, que permita mediante un cronograma previamente establecido dar las pautas, enseñanzas, capacitaciones, inducciones, e información que permita que cada uno de los militares tenga bases sólidas y claras para desarrollar sus funciones y tareas del día a día, realizando un previo análisis de cargos , así la percepción de que las funciones que cumple cada uno de ellos no tienen nada que ver con su perfiles o sus conocimientos se hará menor, y por consiguiente será más claro el rol y el trabajo que deberá cumplir cada uno.

- Demandas de la jornada del rol : Es importante revisar los tiempos en que los militares están realizando sus tareas, y analizar si es el tiempo suficiente que necesitan para realizar dichos procesos , esto debe ir acompañado de un programa de descansos, con pausas activas las cuales no están siendo desarrolladas en la actualidad en el área, con tiempos acordes, y previamente establecidos, promover actividades formativas y de recreación que permitan

la interacción del personal así como brindar alternativas de descanso, todo esto con el fin de fortalecer la sensación de bienestar en los militares, y que sea más fácil continuar realizando las funciones de la mejor manera , con la mejor actitud y con motivación.

- Influencia del trabajo sobre el entorno extra. Laboral: Se hace importante generar programas que permitan que el personal militar tenga más tiempo de calidad para compartir con sus familias o realizar actividades fuera del ámbito laboral, si bien es cierto durante los procesos de incorporación se debe trabajar jornadas de más de 12 horas diarias, que ameritan la presencia constante de domingo a domingo hasta lograr el cumplimiento de la misión, al finalizar dicho proceso, se recomienda que el comandante de zona autorice al personal militar un permiso de una semana o el tiempo que se considere necesario para que puedan ver a sus familias, o realizar diferentes actividades fuera del ámbito laboral, y si no es necesario no se llame, o se solicite por medio telefónico o vía whatsap al personal que está afuera de permiso. Permitiendo así un descanso de calidad. Y generando bienestar al personal y mejorando el desempeño laboral.

- Evaluación del estrés: Si bien es cierto el nivel de estrés según los resultados, es un nivel bajo, siendo indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

- Se recomienda la creación de un sistema epidemiológico en riesgo psicosocial lo cual permitirá revisar los factores de riesgo psicosocial asociados a las tareas asignadas al personal, y así monitorear de modo más específico las intervenciones que realizara la organización en este ámbito para disminuir los niveles de riesgo identificados en el Diagnóstico, y en los

cuales se dieron recomendaciones en cada una de las dimensiones que mostraron un riesgo alto. Se deberá verificar de manera individual a quienes corresponde el porcentaje de nivel alto de estrés, con el fin de validar si alguno de los militares evaluados, presenta síntomas y/o enfermedades asociadas o potenciadas por estrés; de esta forma se podrá efectuar seguimiento más puntual y realizar supervisión del mismo.

- Diseñar un plan de entrenamiento, enfocado a la adquisición de competencias para fortalecer los estilos de afrontamiento del personal en cuanto a manejo del Estrés e identificación de signos y síntomas.

- Realizar capacitaciones o campañas institucionales que permitan la cultura del autocuidado, por medio de técnicas de relajación, control de la respiración, aumento del ejercicio físico. Entre otros.

Conclusiones.

Después de haber desarrollado la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, y analizando los resultados obtenidos, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Al evaluar los factores de riesgo psicosocial intra-laboral, se puede concluir que en el dominio de demandas de trabajo sobresalen porcentajes de riesgo alto y muy alto en las siguientes dimensiones: influencia del trabajo sobre el entorno extra- laboral, las exigencias de responsabilidad del cargo, la consistencia del rol, y las demandas de la jornada del rol, estos niveles altos no discriminaron rangos, puesto que tal cual como se explicó en el análisis, tanto militares de grado oficial, suboficiales y soldados ya identificados, se encuentran en niveles considerables de riesgo, lo cual puede ser un indicativo de que no se está propiciando la salud mental, ni bienestar de los colaboradores y como consecuencia de estos factores de riesgo psicosociales hallados puede estar

influyendo en el rendimiento de sus funciones, mostrando la importancia de un sistema de vigilancia epidemiológica y acciones claras a nivel organizacional para intervenir en los factores de riesgo presentados. Ésta situación debe ser intervenida mediante acciones propias tendientes al mejoramiento de la salud física y mental del personal militar de la Zona 6 de Reclutamiento.

2. Con respecto a la evaluación de factores de riesgo psicosocial extra-laboral, en el dominio condiciones extra laborales, sobresale el porcentaje de nivel alto en la dimensión tiempo fuera del trabajo, aunque fue un porcentaje de 3 militares en total entre los cuales se encuentran 1 soldados y 2 suboficiales, esto puede ser indicio de que no existe tiempo suficiente que permita al personal evaluado compartir con sus seres queridos, o tiempo libre para hacer actividades distintas al ámbito laboral.
3. El nivel de estrés para la población evaluada se encontró en un porcentaje mayoritario en un nivel sin riesgo, lo cual significa ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud mental, sin embargo un porcentaje mínimo se encuentra en nivel de estrés alto, más específicamente en un militar de grado suboficial, por lo cual se requiere de un proceso de seguimiento individual a este caso que se realizara en el área de psicología junto con el comando de zona primero para realizar sesiones que permitan que el trabajador bajar los niveles de estrés por medio de psicoterapia, enseñándole herramientas de relajación, y realizando una entrevista que permita identificar cual es la causa principal del estrés, y segundo por medio del comando de zona el cual autorizara un permiso de algunos días que ayudaran al militar a tener espacios familiares y mitigar el estrés que está causando en el su trabajo. Sin embargo se hace importante recalcar que si bien desde un inicio se habló de generar recomendaciones generales para reducir los niveles de estrés, no serán necesarias teniendo en cuenta que no existen niveles notables del mismo en la mayoría des evaluados.

*Consentimientos informados para participar en la evaluación de factores de riesgo psicosocial**. (Anexo A)***

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN LA EVALUACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL

Ciudad y Fecha: Ibague 25-06-2021

Yo, Harold Mauricio Santacruz Z identificado (a) con la cedula de ciudadanía N. 1275139 7 de Cali, declaro haber sido plenamente informado (a) sobre el proceso de evaluación de los factores de riesgo el cual consiste en identificar y evaluar los factores psicosociales y nivel de estrés que existen en la institución como parte del cumplimiento de la resolución 2646 de 2008 y de la resolución 2404 de 2019.

La metodología de la evaluación consiste en la aplicación de dos instrumentos de medición de los factores de riesgo psicosocial: factores de riesgo psicosocial intralaboral y factores de riesgo extralaboral, un instrumento de medición del estrés: cuestionario para la evaluación del estrés y una ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador).

La información que se recoja será confidencial, una vez recopilada la información, se analizara, y se dará la socialización y medidas de control pertinentes al comandante de la zona 6 de reclutamiento, en cuanto a la información individual utilizada para la presente evaluación será manejada con absoluta confidencialidad.

Mi participación en esta evaluación es estrictamente voluntaria, es decir que puedo decidir libremente participar en el proceso o rehusarme hacerlo, sin que esta decisión represente ningún perjuicio para mi persona.

Declaro libremente que he leído y entendido completamente lo referente al mismo (objeto, metodología, tratamiento de la información, informe de resultados, participación voluntaria).de igual manera declaro que conozco mi derecho a formular problemas

Teniendo en cuenta lo anterior, expreso libremente mi voluntad de:

Si X participo en el proceso de evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

No ____ participo en el proceso de evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Firma del Trabajador

Nombre: Harold Mauricio Santacruz Zambrano

Identificación:

Petición de autorización para aplicar batería de riesgo psicosocial ***(anexo B)***

18 de junio de 2021

Ibagué, Tolima

Señor Mayor

Juan Carlos Fonseca Espejo

Comandante zona 6 de reclutamiento (E)

Ejército Nacional de Colombia

Me dirijo a usted con el fin de pedir autorización para aplicar a los integrantes de la zona 6 de reclutamiento del ejército, la batería de riesgo psicosocial, La metodología de la evaluación consiste en la aplicación de dos instrumentos de medición de los factores de riesgo psicosocial: factores de riesgo psicosocial intralaboral y factores de riesgo extralaboral, un instrumento de medición del estrés: cuestionario para la evaluación del estrés y una ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador).

Dicha aplicación del instrumento será parte de mi proyecto de grado para obtener el título de especialista en gerencia en seguridad y salud en el trabajo, en la fundación universitaria del área andina.

El objetivo principal de esta investigación consiste en identificar los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés de los integrantes de la zona 6 de reclutamiento, se les aplicara a 11 militares integrantes de la institución.

La información individual proporcionada por los integrantes de la institución, se mantendrá confidencial y se utilizara únicamente con fines académicos.

Gracias, cordialmente

YULI PAOLA BETACOURT BERNAL

CC 1030542045

Carta de autorización para aplicar batería de riesgo psicosocial ***(Anexo C)***

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
EJÉRCITO NACIONAL
SEXTA ZONA DE RECLUTAMIENTO

MDN-COGFM-COEJC-SECEJ-JEMGF-COREC-DIREC-ZONA6

Ibagué, Tolima, 22 de Junio de 2021
PARA: Yuli Paola Betancourt Bernal
DE: Comando zona 6
ASUNTO: autorización aplicación batería de riesgo

Con toda atención me permito autorizar a la Psicóloga Yuli Paola Betancourt Bernal, para que aplique a los militares integrantes de la sexta zona de reclutamiento, la respectiva batería de riesgo psicosocial, para los fines previamente expuestos en su petición, y cuyos resultados generales serán conocidos a este comando para tener en cuenta sus recomendaciones.

Cordialmente,

Mayor JUAN CARLOS FONSECA ESPEJO
Comandante Sexta Zona de Reclutamiento (E)

2021 FORTALECIMIENTO DE LA VOCACIÓN MILITAR, LA DISCIPLINA Y EL ENTRENAMIENTO | EJC

Fotografía aplicación batería de riesgo psicosocial ***(Anexo D)***

Bibliografía

Altena E, B. C. (2020). Lidiando con los problemas de sueño durante el confinamiento en el hogar debido al brote de COVID-19. Academia Europea CBT-I.

Forastieri, V. (2017). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo laboral. Boletín internacional de investigación judicial. Ginebra: OIT.

Franco, M. C. (junio de 2018). Manual del Método del cuestionario suceso/istas21 versión completa. Obtenido de https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf.

Nacional, e. (2020). Ejército Nacional, dirección de familia. Obtenido de https://www.ejercito.mil.co/secciones_rss_aplicativo/cultura_institucional/jefatura_familia_bienestar_social/direccion_familia_asistencia_social&download=Y

Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-.

OIT. (1984). Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control".

OIT. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Safeday.

Olga Lucia Molano, K. R. (2021). Plan de trabajo anual sistema de seguridad y salud en el trabajo. Bogotá. Obtenido de https://www.coper.mil.co/comando_personal/direcciones/dipse

Organización Mundial de la Salud. (1999). Directrices regionales para el desarrollo de lugares de trabajo.

Pedro Espitia Mancipe, g. a. (2017). La prevención del suicidio en las Fuerzas Militares de Colombia.

Pueblo, d. d. (2014). Servicio militar obligatorio en Colombia.

Reclutamiento. (Julio de 2018). reclutamiento.mil.co. Obtenido de historia del reclutamiento.

Rodríguez J, R. F. (2009). Encuesta nacional de salud 2007, resultados nacionales. Bogotá: Colciencias.

Rodríguez, E. R. (2016). Factores de riesgo psicosocial vinculados a la labor de las fuerzas armadas. Universidad piloto.

Social, m. d. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá.

Social, M. d. (2017). (I ENCST).

Trabajo, m. d. (2013). 2 encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema. Bogotá.

Trabajo, m. d. (2014). Fasecolda. Obtenido de Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés.

Trabajo, m. d. (julio de 2019). Resolución 2404 de 2019. Obtenido de https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio

Wills, S. (2017). Sólo un psicólogo por cada 1.400 soldados. Bogotá: el espectador.

Rodríguez, E. R. (2016). Factores de riesgo psicosocial vinculados a la labor en las fuerzas armadas. Colombia: universidad piloto de Colombia.

Rosana Beleño y María Ucros. (2014). factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la universidad de la costa cuc en el 2014. Obtenido de https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/689/TESIS%20ME.pdf?sequence=1

Salud Laboral. (2006). En A. G. Carlos Ruiz, & E. E. Masón (Ed.), Salud Laboral. España.

Senado de la Republica de Colombia. (21 de Enero de 2013). *http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html*. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html