

PERCEPCIÓN DE RIESGOS EXTRALABORALES EN OPERARIOS DE SEGURIDAD

PERCEPTION OF EXTRA-OCCUPATIONAL RISKS IN SECURITY WORKERS

Marilyn Stefania Salamanca Quiñones

Universidad Nacional de Colombia

Néstor Raúl Porras Velásquez

Fundación universitaria Los libertadores

Recibido: 14 -08 - 2023

Aceptado: 20 – 20 -2023

Publicado:

Cómo citar este artículo:

Salamanca M, Porras N (2023). Percepción de riesgos extralaborales. En operarios de seguridad. Revista cubana de Psicología, 5 (8), 57-74. <http://www.psicocuba.uh.cu>

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación empírica consistió en evaluar los factores de riesgo psicosocial extralaborales, percibidos por los empleados del área operativa de una empresa de vigilancia y seguridad privada en la ciudad de Bogotá. La metodología empleada fue de tipo descriptiva, con una muestra no probabilista de 541 guardias de seguridad, colaboradores de la organización. Los resultados muestran que los factores de riesgos psicosociales extralaborales con más altos puntajes, están asociados a las dimensiones «Tiempo fuera del trabajo», «Situación económica» y «Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda». La conclusión principal señala que el tiempo fuera del trabajo es el factor psicosocial extralaboral que más afecta el bienestar de los colaboradores, por lo que requiere una intervención inmediata de la empresa.

Palabras clave: psicología de la salud ocupacional, psicología del trabajo, factores de riesgo psicosociales, percepción y evaluación.

ABSTRACT

The general objective of this empirical investigation was to measurement the psychosocial risk factors outside of work perceived by the employees of the operational area of a private security and surveillance company in the city of Bogotá. The methodology used was descriptive with a non-probabilistic sample of 541 security guards, collaborators of the organization. The results show that psychosocial risk factors outside of work with higher scores are associated with the dimension of time away from work, economic situation and housing-work-housing displacement. The main conclusion is that time away from work is the extra-work psychosocial factor that most affects the well-being of employees, so it requires immediate intervention by the company.

Keywords: *Occupational Health Psychology, Work Psychology, Psychosocial Risk Factors, Perception and Evaluation.*

INTRODUCCIÓN

Como la salud mental de los trabajadores se ve afectada por múltiples factores, desde hace algún tiempo ha existido una preocupación de los organismos internacionales, como la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), por proteger la salud integral de los trabajadores de todo el mundo. Esta situación ha llevado a que estas organizaciones implementen políticas y desarrollen programas de promoción y prevención de la salud en los entornos laborales. Con el propósito de evaluar los factores de riesgo psicosocial de origen extralaboral percibidos por los guardias de seguridad privada de una empresa ubicada en la ciudad de Bogotá, se decidió emplear el instrumento de evaluación diseñado por el Ministerio de Protección Social de la República de Colombia, en 2010.

Este estudio hace parte de los resultados hallados en la práctica profesional de la autora principal, quien desde su práctica profesional logró visualizar la importancia de aplicar los conocimientos científicos de la psicología del trabajo en la prevención y promoción de la salud laboral (Porrás, 2018, 2017). De acuerdo con Marulanda (2007), el estrés laboral es un enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida. Según esta psicóloga colombiana, los factores psicosociales que influyen y afectan el rendimiento laboral y la satisfacción, con el trabajo y la salud mental de los trabajadores, son el resultado de la percepción que el trabajador tiene de la interacción entre dos aspectos: el medio ambiente de trabajo y sus capacidades personales para afrontar las demandas de las tareas encomendadas.

Para Porras (2020) y Porras & Parra (2019a), es importante conocer y controlar los factores psicosociales que pueden afectar de manera negativa la salud y el bienestar de los trabajadores en las empresas colombianas que buscan incrementar su nivel de productividad.

Promover estilos de vida saludables, y controlar o eliminar los factores de riesgo de enfermedades o accidentes de trabajo, debe ser siempre el objetivo de la intervención psicosocial en las organizaciones. De igual forma, es importantes tener en cuenta que las condiciones actuales del mundo del trabajo que enfrentan diariamente los empleados-trabajadores asalariados, de los diferentes sectores productivos de la económica mundial, nacional y local, afectan significativamente la calidad de vida laboral, la salud mental de los empleados y, por supuesto, la productividad personal y organizacional. Esta situación ha sido reconocida ampliamente por parte de los diferentes actores sociales y se han propuesto diferentes estrategias para enfrentarla, controlarla y reducirla, mitigando sus efectos negativos.

Por otra parte, no cabe duda de que la psicología del trabajo y de las organizaciones es un campo de estudio amplio, dinámico y complejo, que abarca diversos aspectos de la vida laboral de las personas. Las temáticas relacionadas con el bienestar psicosocial, la salud laboral y la calidad de vida de los empleados, ha tenido en las últimas décadas un interés primordial no solo por sus efectos a nivel económico, sino también por sus repercusiones a nivel social. En este sentido, los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) buscan implementar políticas que protejan la salud y el bienestar laboral.

En Colombia, el Ministerio de Protección Social, mediante la resolución 2646 de 2008, estableció los lineamientos generales sobre los objetivos y la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, que deben implementar y adecuar todas las empresas del país, formal y legalmente establecidas. En pocas palabras, los factores de riesgo psicosocial deben ser evaluados de forma periódica, usando instrumentos validados, y manteniendo actualizada las estadísticas sobre condiciones de salud de los trabajadores, ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entre otros aspectos.

De igual manera, en el decreto 1443 de 2014, del Ministerio de Trabajo, por el cual se dictan las disposiciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual con el ciclo PHVA se usa como procedimiento lógico para el mejoramiento continuo de la empresa, parte de planificar para encontrar los aspectos de esta que se están haciendo incorrectamente, el hacer que se refiere a la implementación, una etapa de verificación para revisar si las acciones están dando buenos resultados y, por último, el actuar para garantizar mayores beneficios en la seguridad y la salud de los trabajadores, así mismo, la vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo, indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

En la empresa de seguridad privada donde se realizó esta investigación, según las estadísticas de ausentismo y enfermedades laborales por parte del área de Salud Ocupacional, el estrés laboral es causa de múltiples consecuencias en el desempeño de los colaboradores, problemas en el hogar, enfermedades relacionadas con dolores abdominales continuos, problemas de úlceras y migrañas prolongadas, entre otros factores que interrumpen el bienestar general de las personas, siendo las manifestaciones corporales una señal de inestabilidad emocional y poca habilidad para manejar los conflictos de la vida diaria. Como empresa privada, y con miras a posesionarse mejor en el mercado colombiano de servicios, necesita saber con precisión los factores, las dimensiones y los niveles de riesgo psicosocial extralaborales del área operativa de la empresa (guardias de seguridad), con la finalidad de plantear estrategias que mejoren la calidad de vida de estas personas y, por supuesto los servicios ofrecidos a las compañías que actualmente forman parte de sus clientes.

En pocas palabras, todas las empresas tienen el compromiso de generar contextos que les permitan a los colaboradores desarrollar sus objetivos personales con motivación, teniendo en cuenta sus necesidades personales y colectivas, no solo para dar cumplimiento a la normativa vigente en el estado colombiano, sino porque es indispensable construir estrategias de prevención para el trabajo que mejoren el estilo de vida de las personas, implementando herramientas de ayuda personal según los niveles de estrés que se identifiquen y bajo qué parámetros se puede desarrollar.

Salud ocupacional y condiciones de trabajo

Al revisar la literatura científica de las investigaciones realizadas en Cuba, encontramos que en Colombia los primeros estudios sistemáticos sobre la salud laboral son reportados por Villalobos (2004); Marulanda (2007); Andrade & Gómez (2008); Briceño (2003); Charria, Sarsosa & Arenas (2011); Gutiérrez & Vilorio-Daza (2014); Hermosa y Perilla (2015), mientras que en España los estudios sobre los factores de riesgo psicosociales han sido realizados recientemente por Pozo & Morillejo (2001), Salanova (2009), Moreno & Báez (2010), Moreno (2011) y Gil-Monte (2012). La alusión a los trabajos realizados en España se debe a que existe una gran influencia de la literatura originada allí, en nuestras investigaciones, particularmente las provenientes del último autor mencionado.

De acuerdo con la investigación realizada por Hermosa & Perilla (2015):

El propósito de la psicología de la salud ocupacional es desarrollar, mantener y promover la salud mental de los empleados y sus familias, propósito que requiere una aproximación inter y transdisciplinaria, cuyo foco sea la prevención primaria con el fin de crear ambientes de trabajo seguros y saludables que garanticen la salud de los trabajadores (p. 253).

Ahora bien, en principio, se puede afirmar que la psicología del trabajo busca comprender el impacto psicosocial de la actividad laboral en la estructura psíquica de los trabajadores (Porrás 2012a, 2014). Igualmente, se puede decir que los estudios del trabajo desde la perspectiva psicosocial se han convertido en un pilar de las propuestas de intervención que promueven el bienestar laboral de las personas (Porrás y Parra 2018a). Los aportes de esta nueva perspectiva han brindado una mirada más amplia al área de gestión humana desde diferentes enfoques, permitiendo el estudio de nuevos aspectos de la persona en sus ambientes de trabajo y, sobre todo, de los efectos positivos y negativos de las condiciones de trabajo en la salud mental de sus integrantes.

De otra parte, y desde una perspectiva mucho más amplia, se ha planteado recientemente que la psicología organizacional tiene como objetivo principal el estudio del comportamiento humano en los contextos de trabajo. En este sentido, los estudios psicológicos en el campo de las organizaciones buscan establecer relaciones causa-efecto entre los factores individuales, psicosociales y organizaciones, con la productividad y la calidad de vida, en términos de bienestar laboral. Es decir, una acción lleva a otra y le da connotaciones diferentes en un mismo contexto, por eso es importante conocer los comportamientos que se manifiestan en las horas laborales y el bienestar de las personas que trabajan en la organización (Karasek, 1979, 1990).

Según Porrás y Parra (2018) y Porrás (2016, 2017b), la salud mental laboral en las empresas se ha convertido en la base fundamental para que los objetivos se cumplan; el seguimiento de la vida de los trabajadores y el equilibrio en el aspecto psicológico, emocional y social es la función de la psicología del trabajo para mejorar el desempeño en las labores de sus colaboradores en la empresa.

Si bien es cierto que la Revolución Industrial trajo consigo cambios significativos en las condiciones de producción y la organización del trabajo en las fábricas. Esta época le abrió a la psicología nuevos horizontes sobre su papel en la sociedad y mejoramiento continuo. Por supuesto, es necesario contemplar en este desarrollo de la disciplina los aspectos ideológicos (Porrás, 2009, 2011), que tienen una gran influencia en las prácticas de gestión humana modernas. Ahora bien, en la era del conocimiento y las tecnologías de la información, son otros los factores internos y externos del trabajo, que afectan no solo la salud mental de los trabajadores, sino también su desempeño y eficacia.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el trabajo, como: «[...] el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos» (OIT, 2010). En este sentido, es importante resaltar que el trabajo humano «satisface» o busca siempre

satisfacer varias necesidades simultáneamente, donde la actividad remunerada se convierte en empleo de los recursos humanos para producir bienes o prestar servicios de diversas maneras, y en diferentes contextos y condiciones laborales.

Desde la propuesta de la teoría de las relaciones humanas, el pensamiento y las prácticas administrativas han comprendido ampliamente el papel del grupo de trabajo en las dinámicas relacionales y los niveles de producción. En este orden de ideas, la socialización en el trabajo —según Porras Velásquez (2015, 2017a)— implica que la percepción, la motivación, la comunicación y el liderazgo van a ser piezas claves para la comprensión del comportamiento humano en los contextos de trabajo y sobre todas sus implicaciones en la salud mental, física y social de los trabajadores. Para algunos autores, desde el surgimiento de la teoría de las relaciones humanas se empieza a pensar en un ambiente psicológicamente más sano para los colaboradores.

La percepción, como proceso psicológico básico, implica la interpretación y organización de la realidad externa en el mundo interno de cada sujeto, por esta razón, si un conjunto de trabajadores percibe la realidad laboral como amenazante para su salud e integridad, su organismo reacciona elevando los niveles de estrés y deteriorando la calidad de su trabajo. En consecuencia —y como medida preventiva—, se busca promover estilos de afrontamiento saludables para enfrentar los retos y esfuerzos que requiere cada labor (Porras, 2012, 2016a).

Finalmente, cuando hablamos de salud ocupacional o laboral es importante señalar que un factor de riesgo psicosocial resulta una condición interna o externa al trabajador y al trabajo, que aumenta la probabilidad de que un evento en particular ocurra, que puede ser un accidente o una enfermedad laboral (Díaz y Rentería, 2017). En pocas palabras, de acuerdo con Porras (2013, 2014a), trabajar implica un riesgo para la salud general de las personas; pero esos riesgos pueden ser controlados, reducidos y hasta eliminados con un buen soporte investigativo, y con la rigurosidad científica que la psicología como disciplina puede brindar a los empresarios y trabajadores.

MÉTODO

Esta es una investigación cuantitativa, transversal y no experimental, de tipo descriptivo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación descriptiva es «[...] aquella que busca especificar las propiedades, características y perfiles importantes de personas, grupos, organizaciones o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis» (p. 80). Describir los niveles de riesgo extralaborales es el propósito fundamental de esta investigación.

Muestra poblacional

Para esta investigación se utilizó un muestreo no probabilístico, con participación voluntaria (previo consentimiento informado) del personal de guardias de seguridad de los 21 puestos de trabajo que tiene actualmente la empresa. La muestra total fue de 541 guardias de seguridad, quienes diligenciaron el cuestionario de factores de riesgo psicosociales extralaborales. Cada puesto de trabajo corresponde a los lugares de trabajo donde la empresa presta los servicios de seguridad privada.

Instrumento

El instrumento que se empleó en el presente estudio, fue el cuestionario de factores de riesgo psicosociales extralaborales, el cual nos ayuda a identificar las dimensiones y los niveles de riesgo de los puestos de trabajo de la empresa. Este cuestionario hace parte de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social, de la República de Colombia, publicado en Bogotá en 2010.

El cuestionario tiene como objetivo identificar los niveles de riesgo extra laborales, que son percibidos de forma subjetiva por el trabajador: Se compone de 31 ítems y tiene una duración promedio de 10 minutos. Contempla siete (7) dimensiones que aplican a cualquier cargo, ya sea de jefatura-administrativo u operario. Las dimensiones son: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. A continuación, se describen brevemente las dimensiones que componen este cuestionario.

En primer lugar, la dimensión «Tiempo fuera del trabajo» se relaciona con las actividades que el trabajador realiza aparte de su trabajo, como estar con su familia o amigos, descansar e invertir tiempo en recreación y responsabilidades personales. Se considera un riesgo cuando el tiempo que invierte en otras áreas de su vida (no trabajo) es insuficiente,

Así mismo, la dimensión «Relaciones familiares» tiene que ver con la calidad de las relaciones en el núcleo familiar y el apoyo que le brindan; se considera un riesgo cuando se percibe conflictiva.

Otra dimensión es «Comunicación y relaciones interpersonales», la cual tiene que ver con la manera en que la persona lleva las relaciones con sus amigos o allegados; si esta es conflictiva o con una comunicación deficiente se considera un riesgo.

«Situación económica del grupo familiar» se refiere a la disposición económica que tiene el grupo familiar para suplir sus gastos y necesidades básicas; se considera un riesgo cuando los ingresos son insuficientes para mantener la economía y cuando hay deudas difíciles de solventar.

«Características de la vivienda y su entorno» se relaciona con el ambiente físico fuera del trabajo de la persona, incluye la infraestructura y condiciones del hogar, las zonas aledañas y su seguridad, y por último, las vías de acceso para transportarse al trabajo.

La «Influencia del entorno extralaboral en el trabajo» se relaciona con las exigencias del rol del trabajador en su ambiente familiar y las dificultades que tenga con sus familiares o allegados, que puedan afectar su estado de ánimo y las relaciones con otros en el trabajo.

Por último, la dimensión «Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda» comprende la facilidad para transportarse, la comodidad y la duración de los recorridos; se considera un riesgo cuando alguno de estos parámetros presenta un grado de dificultad.

La escala de respuestas tipo Likert indaga la frecuencia del acontecimiento o de una situación y, por tanto, presenta opciones que van desde «Siempre» hasta «Nunca»; el trabajador debe escoger solo una de ellas, marcando con una X en el espacio correspondiente.

Procedimiento

Inicialmente, se programaron actividades de información de corta duración, con el personal de los 21 puestos de trabajo seleccionados. Durante un mes —en diferentes días y horarios— se les informó sobre los factores de riesgo psicosocial, su importancia en la prestación de servicios de alta calidad, y finalmente se les motivó e invitó a participar voluntariamente en este proceso de investigación de las condiciones actuales de trabajo.

A cada uno de los guardias de seguridad que participaron voluntariamente se les hizo al inicio la entrega del consentimiento informado, para que lo leyeran y si estaban de acuerdo lo firmaran. Después se leyeron las instrucciones de conjunto con el examinador; luego se entregó el cuestionario para que lo diligenciara de manera individual. Se buscó que el ambiente en que se aplicara la prueba fuera con adecuada iluminación, ventilación y control de ruidos.

El proceso de calificación se realizó con la tabla que contiene los ítems con las opciones de respuesta, baremos de las dimensiones extralaborales de acuerdo con los ítems que componen cada dimensión. Se suman las calificaciones de los ítems asignados a cada dimensión, luego se suman los puntajes brutos de todas las dimensiones para transformar los puntajes brutos a una escala de 0 a 100, lo cual se lleva a cabo con la fórmula: $\text{puntaje transformado} = \text{puntaje bruto} / \text{factor de transformación} \times 100$. Los puntajes transformados deben tener solo un decimal, mediante el método de aproximación por redondeo, los valores solo pueden estar entre 0 a 100; si hay un valor inferior o superior puede indicar un error. Finalmente, se interpretaron los puntajes transformados de cada dimensión y del factor de riesgo

extralaboral, teniendo en cuenta las características de cada una de las dimensiones y los dominios para un mejor análisis de los resultados.

Las características psicométricas de este instrumento son su validez y confiabilidad, en primer lugar. Su validez parte de dos procesos estadísticos: análisis factorial y coeficientes de relación, en los que se comprobó que las dimensiones y los dominios planteados a nivel teórico son coherentes con los comportamientos esperados; así mismo, se correlacionaron los dominios y las dimensiones, según los puntajes obtenidos con la muestra que retomó la investigación. La confiabilidad del instrumento se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa, de Cronbach, cuyos resultados demostraron una buena consistencia interna con un coeficiente de 0,937 (Ministerio de Protección Social, 2010).

RESULTADOS

Para una mejor comprensión de los lectores, los resultados se presentan con los baremos establecidos por la prueba para determinar el nivel de riesgo en cada uno de los 21 puestos de trabajo analizados. En la tabla 1 se presentan los niveles de riesgo psicosociales de origen extralaborales que pueden afectar gravemente la salud mental y el bienestar de los empleados en sus puestos de trabajo, según las condiciones en que se realiza actualmente esa actividad.

Tabla 1. Nivel de riesgo psicosocial extralaboral de acuerdo al puntaje transformado

Nivel	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Puntaje transformado	0,0 - 12,9	13,0 - 17,7	17,8 - 24,2	24,3-32,3	32,4-100

(Fuente: Ministerio de Protección Social, 2010).

El puntaje transformado o baremo para la prueba, nos permite identificar el nivel de riesgo extralaboral en cada puesto de trabajo evaluado. Con estos parámetros es que vamos a realizar la situación de cada puesto de trabajo.

En la tabla 2 se observan los puntajes transformados que se hallaron en cada uno de los 21 puestos de trabajo que conforman la muestra poblacional de este estudio y el nivel de riesgos de cada uno.

Tabla 2. Niveles de riesgo psicosocial identificados por puesto de trabajo

Puestos de trabajo	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
ARBOS	23,3	Medio
CCB	22,0	Medio
CS	26,0	Alto
CFBC	26,8	Alto
COOR	24,3	Alto
Externos UNAL	17,4	Bajo
Hospital Centro Oriente	28,4	Alto
Hospital Engativá	24,6	Alto
Hospital Fontibón	28,7	Alto
Hospital Kennedy	25,9	Alto
Hospital Samaritana Bogotá	24,9	Alto
Hospital Samaritana Girardot	14,4	Bajo
Hospital Tunal	32,0	Alto
Hospital Pablo VI	25,1	Alto
Hospital Rafael Uribe	25,5	Alto
Hospital San José Centro	28,5	Alto
Hospital San José Infantil	17,5	Bajo
Hospital Simón Bolívar	29,7	Alto
Mundo Aventura	26,8	Alto
Pacific Rubiales	6,4	Bajo
UNAL	25,8	Alto
NIVEL DE RIESGO PROMEDIO	24,1	Medio

(Fuente: elaboración propia).

Como se puede apreciar en la tabla 2, en 15 de los 21 puestos de trabajo evaluados los empleados perciben un nivel de riesgo extralaboral alto, lo que indica que las condiciones de trabajo actuales a las que están expuestos los trabajadores ponen en peligro su salud física, mental y social, además de influir negativamente en la prestación del servicio de alta calidad, de seguridad privada, ofrecido por la empresa

en estudio. Cerca de 90 % de los puestos de trabajo ubicados en hospitales presentan alto riesgo para los guardias de seguridad, debido, entre otras cosas, a la exposición permanente a situaciones de emergencia y desborde emocional de los usuarios. Aparte del poco tiempo destinado a actividades fuera del trabajo, las horas de desplazamiento para ir de su casa al trabajo y regresar consumen su «tiempo libre», sin poderse dedicar a otras actividades que fortalezcan su crecimiento personal. Para la mayoría del personal encuestado, los problemas económicos afectan gravemente el ambiente familiar y laboral. La exposición continuada a estos factores de riesgo y la falta de control por parte de los trabajadores provocan altos niveles de estrés y en algunos casos agotamiento emocional por el desgaste cotidiano.

De los resultados expuestos nos queda claro que es necesario y urgente que la empresa tome medidas para mitigar y controlar esos factores de riesgo extralaborales, si desea brindar un servicio de seguridad y vigilancia de alta calidad y, sobre todo, si pretende preservar la salud mental, física y social de sus empleados como recurso estratégico y no simplemente como el cumplimiento de una normativa legal. También, resulta llamativo que los puntajes más bajos se dan en puestos de trabajo donde los guardias de seguridad tienen menos contacto con usuarios o clientes.

En la tabla 3 se muestra claramente como los factores de riesgo psicosociales extralaborales asociados a las dimensiones de tiempo fuera del trabajo, a la situación económica del grupo familiar y al desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, representan un riesgo alto para la salud, el bienestar y la calidad de vida laboral de los guardias de seguridad de la empresa en estudio.

La dimensión «Tiempo fuera del trabajo» es el aspecto que más incide en los factores de riesgo extralaboral. El alto riesgo percibido por los trabajadores indica que el tiempo para estar con su familia y amigos, descansar e invertir tiempo en recreación, ocio regenerativo y responsabilidades personales, es insuficiente. Además, cuando se tiene algún tiempo los guardias prefieren trabajar horas extras para aumentar sus ingresos o «rebuscarse» algún dinero adicional. Para la mayoría es natural siempre estar ocupado en algo.

En coherencia con el punto anterior, la situación económica del grupo familiar también presenta un riesgo alto para la salud psicosocial de los empleados, ya que para suplir sus gastos y necesidades básicas, sus recursos económicos son insuficientes si desean mantener un nivel de ingresos que les brinde tranquilidad. Algunos dicen «vivir al día», no ahorran, y muchos tienen deudas difíciles de solventar. Este factor provoca conflictos familiares que afectan el desempeño laboral y el desgaste emocional.

Tabla 3. Nivel de riesgo extralaboral percibido por los empleados de acuerdo con cada dimensión

Dimensión de riesgo	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
1. Tiempo fuera del trabajo	39,1	Alto
2. Relaciones familiares	11,2	Bajo
3. Comunicación y relaciones interpersonales	23,6	Medio
4. Situación económica del grupo familiar	28,8	Alto
5. Características de la vivienda y de su entorno	21,2	Medio
6. Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	17,4	Bajo
7. Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	28,8	Alto

(Fuente: elaboración propia).

La dimensión «Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda» es la tercera con riesgo alto para el bienestar y la calidad de vida laboral de estos guardias de seguridad. Este riesgo implica que la facilidad para trasportarse y la comodidad y duración de los recorridos, presentan un alto grado de dificultad. Los guardias emplean diferentes medios de transporte alternativos para evitar los «tranques» y llegar a tiempo a su turno de trabajo. Sin embargo, casi siempre llegan agotados y estresados a sus puestos de trabajo. Con este panorama de riesgos extralaborales se ofreció a la empresa de seguridad privada un plan de intervención psicosocial estratégico e integral, donde las dimensiones evaluadas y con alto riesgo fueran intervenidas prioritariamente para evitar un daño mayor en la salud general de los empleados. Igualmente, se informó sobre la necesidad y urgencia de la participación y el compromiso de las altas directivas de la empresa, con la implementación del programa de prevención y reducción de estos factores de riesgo laborales, para disminuir o controlar su impacto en el bienestar laboral de los empleados, así como evitar el aumento de los índices de rotación de personal y en los índices de ausentismo que afectan la productividad de la organización.

DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio empírico coinciden en términos generales con las investigaciones previas realizadas no solo en Colombia, sino en algunas regiones de Latinoamérica (Gil Monte, 2005).

En primer lugar, nuestros hallazgos coinciden principalmente con el estudio realizado por Diago, Redondo, Umaña, Vera y Turbay en 2020, con la participación del personal administrativo y docente de una institución de educación superior de la costa caribe colombiana, donde el grupo de investigación

concluyó, entre otras cosas, que la dimensión con menos riesgo es la enmarcada en las relaciones familiares, mostrando que estos poseen una red de apoyo fortalecida fuera del trabajo.

En segundo lugar, nuestros hallazgos están en el mismo sentido de lo encontrado en la investigación llevada a cabo por Romero, Beleño, Ucros, Echeverría y Lasprilla en 2016, y realizada al personal administrativo de una institución universitaria de la costa caribe colombiana, en la que llegan a las siguientes conclusiones: prevalece el factor de riesgo «desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda», la «situación económica del grupo familiar» y las «características de la vivienda y su entorno».

Igualmente, los resultados están en concordancia con lo propuesto en el modelo de demanda-control-apoyo social, de Robert Karasek, sobre el estrés laboral y los factores de riesgo que lo producen, en el sentido de encontrar soluciones acordes no solo con las necesidades de las organizaciones, sino de las personas que contribuyen con su esfuerzo y dedicación al incremento de la productividad a nivel empresarial, local, regional y mundial (Karasek, 1979, 1990).

Aunque como promedio el nivel de riesgo que perciben los trabajadores por las condiciones extralaborales es medio. La intervención de los psicólogos del trabajo y de las organizaciones debe estar orientada fundamentalmente a la promoción y la prevención primaria de los trastornos de la salud mental, y el bienestar y la calidad de vida en los espacios laborales. En este caso, es prioritario capacitar a los guardias de seguridad privada de esta compañía en el manejo de su tiempo extralaboral y en el disfrute del tiempo libre.

Los factores de riesgo extralaborales que más inciden en la calidad de vida laboral y en el desempeño de estos guardias de seguridad privada, son el manejo del tiempo libre, el desplazamiento hasta sus puestos de trabajo y la situación económica del grupo familiar. Estas condiciones se observan con mayor notoriedad en los guardias de seguridad que prestan sus servicios en los hospitales públicos de la ciudad Bogotá. Esto implica para la empresa de seguridad privada una oportunidad de realizar vigilancia epidemiológica mayor en esos puestos de trabajo a fin de contrarrestar la situación actual, particularmente en los puestos de trabajo ubicados en los hospitales públicos de la ciudad.

CONCLUSIONES

A partir de los resultados de esta investigación ha sido posible identificar los niveles de riesgo de los factores psicosociales extralaborales que perciben en su trabajo diario, los operarios (guardias de seguridad) de una empresa privada de seguridad, ubicada en la ciudad de Bogotá.

Se evidenció que los factores de riesgo psicosociales extralaborales con puntajes altos fueron, en primer lugar, el «Tiempo fuera del trabajo»; en segundo lugar, la «Situación económica del grupo familiar» y, en tercer lugar, el «Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda». En este sentido, podemos señalar que

el «Tiempo fuera del trabajo» es el factor psicosocial extralaboral que más afecta el bienestar psicosocial de los colaboradores, por lo que se requiere una intervención inmediata de la empresa, para mitigar y luego controlar el impacto de esos factores, tanto en la salud mental como en el desempeño laboral de los operarios de la empresa.

Otros factores de riesgo extralaborales que requieren una vigilancia moderada de la empresa son: el factor «Comunicación y relaciones interpersonales», seguido de «Características de la vivienda y su entorno», que presentan un nivel de riesgo medio. También se logró establecer cuáles son los factores de riesgo extralaborales percibidos por los operarios con más bajo nivel. Estos fueron, en orden: la «Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo», seguido de las «Relaciones familiares», que es el factor con más bajo nivel de riesgo percibido por los trabajadores de la empresa.

Por último, es necesario que la empresa comprenda que para una adecuada gestión del talento humano es muy importante identificar, reconocer y abordar e intervenir estratégicamente las situaciones encontradas en este estudio, que les permita garantizar la prestación de un excelente servicio de seguridad privada basado en el desarrollo y fortalecimiento de diversos estilos de afrontamiento del estrés laboral y la promoción de la salud en los puestos de trabajo estudiados. Por esta razón, consideramos oportuno proponer un proceso de evaluación continua del nivel de riesgo psicosocial y de la exposición a condiciones de origen extralaborales en sus empleados, lo que implica para la empresa la posibilidad de conocer el estado mental, físico y social de cada colaborador e implementar actividades que contrarresten el desgaste emocional de sus empleados, generando espacios que promuevan tanto la felicidad en el trabajo como el bienestar laboral, según Porras y Parra (2019).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade Jaramillo V, & Gómez I (2008). Salud laboral investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4 (10), 9-25.
- Briceño L (2003). Prevención de riesgos ocupacionales en empresas colombianas. *Rev. Ciencias de la Salud / Bogotá (Colombia)* 1 (1), 13-30.
- Charria V, Sarsosa K, Arenas F (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación, *Rev. Facultad Nacional. Salud Pública*, 29 (4), 380-391.
- Diago V, Redondo S, Umaña J, Vera A, y Turbay R (2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario, *Revista Espacios*, 41 (20), 202-215.

- Díaz F, & Rentería E (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19 (2), 129-155. Doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4981>
- Gil-Monte P (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud organizacional. *Revista Perú Med Exp Salud Pública*, 29 (2), 237-41.
- Gil-Monte P (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide.
- Gutiérrez A, & Viloria-Daza J (2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30 (1), 5-7.
- Hermosa A, & Perilla L (2015). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 33 (2), 252-261.
- Hernández R, Fernández C, & Baptista P (2014). *Metodología de la investigación*, 6a. Ed., México: McGraw-Hill.
- Karasek R (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-309.
- Karasek R, Theorell T (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Marulanda I C (2007). *Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida*. Bogotá: Universidad de los Andes, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología, CESO, Ediciones Uniandes.
- Ministerio de Protección Social. República de Colombia (2010). *Batería instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial*, Bogotá.
- Ministerio de la Protección Social. Colombia (2008). Resolución 2646 de 2008. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Moreno Jiménez B, y Báez León C (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Ministerio de Trabajo e Inmigración de España.
- Moreno Jiménez B (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.
- Pozo Muñoz C, Morillejo E A (2001). Análisis de los factores psicosociales de riesgo en los profesionales dedicados al cuidado de la salud. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17, 273-293. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318273002>

Organización Internacional del trabajo (OIT) (2010). Programa laboral: Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_179361.pdf

Porras Velásquez N (2009). La psicología social: una aproximación desde la perspectiva ideológica. *Revista Electrónica de psicología social Poiésis*. (18), diciembre. Funlam. Recuperado de <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/137/124>

Porras-Velásquez N (2011). Del pluralismo al eclecticismo en la psicología de hoy: una reflexión epistemológica. *Tesis Psicológica*, (6), 151-172. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1390/139022629010.pdf>

Porras Velásquez N (2012). La gerencia del potencial humano en las organizaciones que aprenden desde la perspectiva psicológica. *Revista Electrónica de psicología social Poiésis*. (23). Recuperado de <http://funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/330/303>

Porras Velásquez N (2012a). Límites y retos del campo de la psicología de las organizaciones. *Revista Electrónica de psicología social Poiésis*. (24). Recuperado de DOI: <http://dx.doi.org/10.21501/16920945.519>

Porras Velásquez N (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Tesis Psicológica*, 8 (2), 98-117. Recuperado de <https://revistas.libertadores.edu.co/index.php/TesisPsicologica/article/view/339/325>

Porras Velásquez N . (2014). El estudio del comportamiento organizacional como fundamento para la gestión humana por competencias. *Revista Electrónica de psicología social Poiésis*. (27). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.1223>

Porras Velásquez N (2014a). Aportes de la psicología de la motivación para la comprensión del comportamiento humano en el trabajo. *Revista Electrónica de psicología social Poiésis*. (28). Recuperado de <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/1399/1251>

Porras Velásquez N (2015). Gestión del conocimiento, aprendizaje y socialización organizacional: procesos fundamentales para la psicología del trabajo. *Revista Electrónica de psicología social Poiésis*. (29). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.1609>

Porras Velásquez N (2016). Aproximación histórica de la psicología del trabajo y de las organizaciones en Colombia. *Interamerican Journal of Psychology*, 50 (3), 317-330. Recuperado de <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/51/pdf>

Porras Velásquez N (2016a). Pensar los conflictos organizacionales desde la perspectiva del coaching ontológico. *Revista Latinoamericana de Psicoterapia Existencial. Un Enfoque Comprensivo del Ser*, (13),

30-38.

Recuperado

de

https://www.fundacioncapac.org.ar/revista_alpe/index.php/RLPE/article/view/34/pdf

Porras Velásquez N (2017). Violencia psicológica en el trabajo: aproximaciones desde la perspectiva psicosocial. *Integración Académica en Psicología*. 5 (13), 20-27. Recuperado de <http://integracion-academica.org/22-volumen-5-numero-13-2017/150-violencia-psicologica-en-el-trabajo-aproximaciones-desde-la-perspectiva-psicosocial>

Porras Velásquez N (2017a). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad & Desarrollo*, (29, suplemento), 161-178. Doi: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4173>

Porras Velásquez N (2017b). Relaciones de poder y subjetividades laborales: Una reflexión desde la perspectiva de Foucault. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 10 (1), 93-102. Recuperado de <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/1169>

Porras Velásquez N y Parra D'aleman L C (2018). Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la psicología de la salud ocupacional. *Interacciones*. 4 (2), 105-113. Doi: 10.24016/2018.v4n2.118

Porras Velásquez N y Parra D'aleman L C (2018a). La adicción al trabajo como síntoma del malestar laboral contemporáneo. *Integración Académica en Psicología*, 6 (17), 4-14. Recuperado de <http://integracion-academica.org/27-volumen-6-numero-17-2018/197-la-adiccion-al-trabajo-como-sintoma-del-malestar-laboral-contemporaneo>

Porras Velásquez N (2018). Comunicación y poder en el discurso de la psicología del trabajo y de las organizaciones. En: C Fernández y Cols. *El problema de lo humano y su lazo social: reflexión y práctica*, 53-77. Bogotá: Los Libertadores Fundación Universitaria.

Porras Velásquez N y Parra D'aleman L C (2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. *Equidad y Desarrollo*, (34), 181-197. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss34.9>

Porras Velásquez N y Parra D'aleman L C (2019a). Reflexiones sobre la producción de las subjetividades laborales en los discursos de la psicología del trabajo. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 22 (3), 2829-2851. Recuperado de <http://revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/70943>

Porras Velásquez N (2020). El trabajo sobre sí mismo como práctica ética desde la psicología del trabajo. En Jairo Báez y Cols. *El despertar de la inquietud de sí*, pp. 99-125. Bogotá: Los Libertadores Fundación Universitaria.

Porras Velásquez N (2022). The Subjective Experience of Personal Fulfillment in a Job with a Sense of Purpose. *Forensic Sci AddRes*. 5 (5), 453-456 FSAR. DOI: 10.31031/FSAR.2022.05.000630

- Porras Velásquez N (2022a). Corporate Social Responsibility and Employment of People with Mental Illness. Open Access J Addict & Psychol 6 (1), 1-7. DOI: 10.33552/OAJAP.2022.06.000627
- Porras Velásquez N (2023). The psychodynamic clinic and the analysis of suffering at work. Open Access J Addict & Psychol 6(4). OAJAP.MS.ID.000645. DOI: 10.33552/OAJAP.2023.06.000645
- Porras Velásquez N (2023a). Comprendiendo el sentido del trabajo desde la psicología existencial. Revista Latinoamericana de Psicoterapia Existencial. Un enfoque comprensivo del ser. 14 (27), 18-23.
- Porras Velásquez N (2023b). El sentido del trabajo como experiencia subjetiva de autorrealización. Revista Digital Prospectivas en Psicología, 7 (1), 24-31.
- Romero, Beleño, Ucros, Echeverría y Lasprilla (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. Enfermería Actual de Costa Rica, (31), 1-15.
- Salanova M (2009). Psicología de la salud ocupacional. Madrid: Síntesis.
- Villalobos G (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. Ciencia y trabajo, 6 (14), 197-2.