

CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS
CONTRATISTAS DE LA UMNG

JULIA CLEMENCIA GALINDO JIMENEZ

Código 2501086

DAVID MENDOZA BELTRÁN

Tutor de Investigación

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
DIRECCIÓN DE POSGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN CONTROL INTERNO
BOGOTÁ, D.C.

2018

Resumen

Con el presente trabajo, se pretende generar un mínimo de valor agregado al sistema robustecido Sistema Integrado de Gestión, que con gran esfuerzo y con el ánimo de humanizar las actividades que realiza el personal que orgullosamente hace parte de los Stakeholder de la Universidad Militar Nueva Granada, fue implementado y puesto en marcha por esta institución entre los años 2015 y 2016, exaltando la importancia que tienen en las organizaciones los grupos de interés, y para este caso los contratistas, ya que son un apoyo relevante para la consecución de los objetivos institucionales. Por esta razón, se van a instaurar los criterios básicos para la obtención de la información y el control de los factores de riesgos Psicosocial de los contratistas.

Para efectos de sustentar lo expuesto, se presenta una clara definición del concepto de Factor de riesgo y riesgo psicosocial, lo que genera una comprensión de la razón de ser de este texto. Dejando claramente lo importante que es para una organización que sus colaboradores cuenten con mecanismos que les permitan convivir sanamente generando beneficio mutuo.

Palabras claves. Factores de Riesgo Psicosocial, contratistas, Organización, Salud seguridad en el trabajo.

Abstract

With the present work, it is intended to generate a minimum of added value to the strengthened Integrated Management System, which with great effort and with the aim of humanizing the activities carried out by the staff that proudly is part of the Stakeholders of the New Granada Military University, was implemented and launched by this institution between 2015 and 2016, highlighting the importance of interest groups in organizations, and for this case the contractors, as they are a relevant support for the achievement of institutional objectives. For this reason, the basic criteria for obtaining information and controlling the factors of psychosocial risks of the contractors will be established.

For purposes of supporting the above, a clear definition of the concept of risk factor and psychosocial risk is presented, which generates an understanding of the *raison d'être* of this contribution. Leaving clearly how important it is for an organization that its collaborators have mechanisms that allow them to coexist healthily, generating mutual benefit.

Keywords: Psychosocial Risk Factors, contractors, Organization, Health, safety at work.

Introducción

El ámbito psicosocial en el sistema organizacional ha tenido una gran relevancia puesto que es bajo este que se establecen diferentes criterios de trabajo como el rendimiento y la calidad del mismo, y por lo tanto afecta directamente a la productividad empresarial. Por esta razón, es de primordial importancia para la organización tener una noción sobre el bienestar del trabajador y los distintos factores que influyen en este, para así generar un plan generativo estratégico que permita velar por la salud de los empleados; para ello es importante tener en cuenta la naturaleza cambiante y compleja de los procesos laborales, familiares y sociales, así como los fenómenos emergentes.

Sin embargo, actualmente la mayoría de organizaciones no toman las medidas necesarias para lograr dicho objetivo, y muchas veces no es porque no existan los recursos económicos, físicos o materiales, sino, no se aplican escalas o encuestas que permitan acercarse a la perspectiva de cada empleado y empleador sobre los servicios prestados para aportar a la cultura organizacional positiva.

Por esta razón, se suelen presentar consecuencias negativas como enfermedades y accidentes laborales que afectan a los funcionarios, dada a la negativa de toma de medidas o componentes de trabajo inadecuados (falta de control en el trabajo, carga horaria elevada, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol, entre otros.) alteran y desequilibran directamente los recursos y las capacidades de las personas para responder ante las exigencias de la actividad derivada del trabajo.

¿COMO CONTROLAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS CONTRATISTAS DE LA UMNG?

El riesgo psicosocial

El mundo laboral es un fenómeno complejo y dinámico debido a la cantidad de factores que allí influyen, por lo tanto, resulta de gran importancia identificar aquellos aspectos que contribuyen al desarrollo adecuado de este sistema para potenciarlos y trabajar arduamente en ellos y de esta forma favorecer el desempeño adecuado de los empleados y empleadores que allí desempeñan su labor. Sin embargo, también es sustancial dar cuenta de aquellas circunstancias que determinan la inestabilidad de la cultura organizacional, es decir, reconocer y determinar los agentes que son desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral.

Por esto, se parte de la idea de que son las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra ya sean aquellos efectos favorables o aquellos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo, (Ministerio de Trabajo Colombiano, 2016), identificadas en el entorno de trabajo, es decir, el conglomerado de condiciones y situaciones presentadas en el desarrollo de las actividades o funciones que realiza el trabajador, las cuales se encuentran directamente relacionadas con el tipo de organización, el contenido y la ejecución de las mismas, lo que impacta en el buen o mal desempeño del trabajador, ya que pueden llegar a afectarlo de manera física, psíquica o social. (ACHS, s.f.)

Dichos factores negativos (factores de riesgo psicosocial) redundan en ciertas repercusiones denominadas como riesgos psicosociales los cuales los define Gil-Monte

(2012) como las consecuencias a esas características que interactúan en el ambiente laboral y que se convierten en afectación negativa para el trabajador, y los factores de riesgo psicosocial son las causas que generan en el trabajador esas afectaciones.

Por otra parte, los factores de riesgo psicosociales consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización por un lado, y por otra parte, las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo.

Además, para la OMS (2008) los factores psicosociales que inciden en la cotidianidad de las personas tienen que ver con las demandas y exigencias del entorno laboral y que terminan afectando a los funcionarios psicofisiológicamente.

“Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo involucran las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo, las interacciones entre el medio ambiente laboral, y las características de las condiciones de trabajo” (p. 6)

A partir de esto, se identifica que los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales (características de la organización del trabajo, del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, del medio ambiente del trabajo, interface persona tarea, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa, y programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores) que están enfocados a los aspectos relacionados con la organización, los extralaborales (utilización del tiempo libre, tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa,

pertenencia a redes de apoyo social, características de la vivienda y acceso a servicios de salud) que comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico de los trabajadores, y por último las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador las cuales abarcan una interrelación dinámica entre las percepciones y experiencias de este (información socio-demográfica (sexo, edad, escolaridad, convivencia con pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo), características de la personalidad y estilos de afrontamiento y condiciones de salud). (Escobar, 2011)

En otras palabras, esta clase de riesgos se producen por las mismas condiciones del trabajo, los horarios excesivos, el pago no adecuado, las condiciones ambientales no aptas, el abuso de poder, la falta de comunicación asertiva de algunos integrantes de la compañía, situaciones personales y afectaciones del entorno, entre otros; ocasionando de esta forma, perjuicios en los trabajadores y sin ser menos importante los menoscabos que trae para la empresa, ya que es con esta clase de situaciones que se inicia el proceso de ausentismos, provocados por los accidentes de trabajo, ocasionando menguas en la fabricación de un producto o prestación de un servicio, generando así pérdidas que pueden llegar a ser determinante en la estabilidad de las organizaciones y lo más importante generando afectaciones en la salud del talento humano, recurso esencial de las mismas.

Adicionalmente, tanto las cargas de trabajo físicas como mentales, están relacionadas con los factores individuales y extra laborales (por ejemplo, exigencias domésticas) y a aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo. Por lo tanto, estas condiciones siempre deben ser valoradas y ser incluidas para obtener una estimación de la carga de trabajo. Las

actuales tendencias en la promoción de la seguridad e higiene en los ambientes laborales incluyen no solamente los riesgos biológicos, químicos y físicos sino también diversos factores psicosociales inherentes a la empresa y la manera cómo influyen en el bienestar físico y mental del trabajador.

En relación a esto, según la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales (Ministerio de la Protección Social, 2007) la prevalencia de exposición a agentes de riesgo psicosociales ha aumentado según la percepción de los trabajadores encuestados. Además, referenciando esto se evidencio que hay una mayor relación entre accidente de trabajo y factores de riesgo psicosocial, más que los producidos por la falta de experiencia o de formación, herramientas o maquinarias inadecuadamente protegidas; factores que han sido considerados por los expertos de manera importante.

Igualmente, en esta encuesta, los factores de riesgo psicosociales percibidos por los trabajadores fueron la atención al público y el trabajo monótono y repetitivo, que ocuparon los dos primeros lugares con proporciones superiores al 50% de los encuestados. Aspectos de tanta relevancia organizativa en las empresas como la clara definición de responsabilidades y la indicación de lo que se espera del trabajador, no es percibido por el 33% y el 18%, respectivamente; el acoso laboral lo percibieron, según la misma dirección, entre un 3% y un 6%, siendo mayor desde superiores a subalternos (Ministerio de la Protección Social, 2007).

Además, un 8,7% respondieron tener problemas de sueño y un 7,8% problemas de ansiedad derivados del trabajo. Por sectores, la mayor frecuencia de problemas psicológicos

la presentan los trabajadores de la educación, los de la sanidad, y los trabajadores de la administración pública en general (Ministerio de la Protección Social, 2007).

De igual forma, concluye que el 55,1% de las personas ocupadas manifiestan niveles medios o altos de estrés frente al 27,7% que expresan niveles bajos o muy bajos. El nivel medio de estrés resultó igual en los varones y en las mujeres (Ministerio de la Protección Social, 2007).

Por otro lado, entre las consecuencias de los riesgos psicosociales halladas por Gil-Monte (2012), el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT en adelante), también conocido como *burnout*, ha cobrado especial relevancia en las últimas décadas debido a un importante incremento de su prevalencia en el sector servicios, en especial en sanidad y educación. Y además aclara que este fenómeno ha sido tipificado como enfermedad en algunos estudios¹², y aunque no se reconoce como tal en el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social sí existen sentencias judiciales que le otorgan la condición de accidente de trabajo.

Así, resulta relevante mitigar estos factores y riesgos, y por esto es conveniente tomar decisiones para buscar alternativas de cómo prevenir esta clase de perturbaciones en la vida laboral para beneficio de los trabajadores y de las empresas. Para ello, se debe empezar por avivar desde la empresa una cultura de trabajo en equipo, incentivar el autocuidado de la salud y permitir una comunicación asertiva en la realización de las actividades laborales. Adicionalmente propender por erradicar la posibilidad que se genere alguna motivación de acoso laboral dentro de la cultura organizacional, involucrando a los trabajadores en la participación de los programas del área de Salud ocupacional como pausas activas, realización continua de chequeos médicos, jornadas deportivas, de

integración, descansos entre jornadas extensas, charlas de sensibilización generando conciencia de la responsabilidad que tiene cada individuo en el autocuidado de su salud incluyendo una buena alimentación, y una vida saludable al exterior de la organización (Escobar, 2011).

Asimismo, para dicha evaluación se deben tener en cuenta tanto los factores de riesgo como los factores protectores (también conocidos como factores positivos, son aquellos aspectos propios de la persona o externos a ella que favorecen al proceso resiliente de esta ante aquellas situaciones adversas dentro del ámbito laboral, en otras palabras son aquellos agentes dentro del ambiente laboral que le propician al trabajador bienestar, lo cual favorece la satisfacción personal y por consiguiente aumento en la eficiencia), y con estos resultados poder promover acciones de promoción en el cuidado de la salud y prevención de las enfermedades en este tipo de población.

Dado lo anterior, se muestran algunos parámetros establecidos en el Sistema de Integrado de Gestión de la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG).

La Universidad Militar Nueva Granada es una institución pública de educación superior, del orden nacional, con régimen orgánico especial, dedicada a la docencia, la investigación, extensión, el desarrollo, la difusión del conocimiento y el análisis permanente de los problemas del país que afectan el bienestar de la sociedad colombiana, sirviendo de instrumento de auto renovación y desarrollo de la nación (UMNG 2017), basada en la ley 805 de 2003:

Artículo 1: Naturaleza; La Universidad Militar Nueva Granada es un ente Universitario Autónomo del orden nacional, con régimen orgánico especial, cuyo objeto

principal es la educación superior y la investigación, dirigidas a elevar la preparación académica de los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, en actividad o en retiro; los empleados civiles del sector defensa, los familiares de todos los anteriores, y los particulares que se vinculen a la universidad. Vinculado al Ministerio de Educación Nacional, en lo que a las políticas y a la planeación del sector educativo se refiere.

Artículo 2: Autonomía; En razón de su misión y de su régimen especial la Universidad Militar Nueva Granada, es una persona jurídica con autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente, con capacidad para gobernarse, designar sus propias autoridades, elaborar y manejar su presupuesto de acuerdo con las funciones que le correspondan y dictar sus normas y reglamentos conforme a la presente ley. (Diario Oficial No. 45173, 29 de abril de 2003):

Ahora bien, según lo establecido, en el conglomerado marco normativo GTC 45 (Icontec, 2010) Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de Protección Social. 2008), ley 1010 de 2006 (Congreso de Colombia.2006), cuyo fin es identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear los factores de riesgos psicosocial de los trabajadores; y a pesar de que en la normatividad expuesta, no existe precisión a las entidades u organizaciones a realizar estudios específicos y recónditos para los contratistas, es pertinente tener en cuenta lo establecido en la norma NTC-OHSAS 18001, el Decreto 1072 de 2015 y el Decreto 723 de 2013 y la resolución 1111 de 2017 (Ministerio de trabajo,2017).

Debido a lo anterior, se resalta la importancia que le da a sus grupos de interés la universidad, pero es esencial que se incluyan en este proceso el control de los factores y riesgos psicosociales de todos y cada uno de los contratistas de la Universidad, enfocados específicamente a conocer y controlar aquellos factores intralaborales, extralaborales e

individuales de los mismos, los cuales deben ser tratados de manera acorde y oportunamente, ya que a lo largo de la historia se ha evidenciado en el corto o largo plazo, esto repercute, siendo perjudicial para el cumplimiento óptimo del objeto contractual, de las actividades y los entregables para lo cual fueron vinculados a las entidades por esta modalidad de contratación.

La Universidad Militar Nueva Granada, dentro de sus programas de seguridad salud en el trabajo cuenta con lineamientos específicos, baterías de trabajo, para la identificación, evaluación, prevención, intervención, monitoreo permanente de la exposición de los factores de riesgo Psicosocial de los funcionarios (docentes, administrativos, Trabajadores oficiales, Supernumerarios, Personal en comisión) lo cual es direccionado por la Oficina Asesora de Patrimonio, apoyada en su área Salud Ocupacional.

Además, es adecuado exponer que teniendo en cuenta el volumen de contratistas a la fecha la Universidad Militar Nueva Granada, aún no cuenta con una guía o un lineamiento que establezca los parámetros, los requisitos y el desarrollo de un programa o modelo que le permita a esta casa de estudios, el manejo y el control de la información sobre los factores de riesgos de los contratistas vinculados a la institución por la modalidad de Orden de Prestación de Servicios o por Contrato de Prestación de servicios, (la diferencia de las dos, son los montos del valor total a contratar, una OPS puede llegar a tener un valor máximo de 50 salarios mínimos mensuales legales vigentes (\$39.062.100) año 2018, y una CPS está en el rango de 51 a 100 salarios mínimos mensuales legales vigentes (\$78.124.200) año 2018, estos montos son autorizados por el señor Rector al Ordenador del Gasto de la universidad por acto administrativo anualmente.

Es necesario recalcar que, la normatividad colombiana no precisa a las Instituciones u organizaciones sobre aplicar el mismo tratamiento de sus funcionarios a los contratistas, pero si determina que debe involucrar a todas sus partes interesadas en su Sistema Integrado de Gestión, para realizar de manera acorde el control de todos los factores y riesgos psicosociales de todo el personal que labore en la entidad, sin tener en cuenta la modalidad de contratación.

En la actualidad, la Universidad cuenta con un aproximado de 1100 OPS, como lo indica la tabla a continuación:

RUBRO	TOTAL
211401 Honorarios	769
211402 Remuneración Servicios Técnicos	9
212110 servicios Complementarios	4
213411 bienestar Estudiantil	24
213412 Bienestar Personal	1
411401 honorarios Extensión	112
411402 Remuneración Servicios Técnicos Extensión	2
611401 Personal	165
TOTAL	1086

Tabla 1. Fuente: información Universidad Militar Nueva Granada,

En efecto, cabe aclarar que para realizar el control de los factores de riesgo, es necesario conocer el número de contratos realizados, para así identificar cuantos contratistas tiene la universidad, debido a que un contratista puede llegar a tener 2 o 3 OPS al tiempo, por la destinación como docente o coordinador de proyecto, o apoyo a la gestión,

o apoyo académico, de igual manera estriba del número de cohortes o grupos en cada programa y dependiendo de las actividades para lo cual fue contratado, las cuales realizará en el desarrollo del objeto contractual, en el tiempo determinado para tal fin. La idea es que por cada contratista la universidad cuente con la indagación suficiente para que se determine en el nuevo procedimiento la obtención de la información de los factores de riesgos psicosocial que pueden aquejar a los contratistas, dado el volumen, se procede a recomendar que si es posible se realice una extrapolación de los mismos, o en la medida que sea necesario buscando el beneficio del recurso humano, se tengan en cuenta el total de los contratistas, proporcionando el manejo pertinente a esta información con la ayuda de un profesional idóneo de Salud ocupacional, seguridad y salud en el trabajo.

Ahora bien, dentro de esos 1086 contratos, el total de contratistas es de 854, como lo indica la tabla a continuación:

RUBRO	TOTAL
211401 Honorarios56	567
211402 Remuneración Servicios Técnicos	9
212110 Servicios Complementarios	4
213411 bienestar Estudiantil	22
213412 Bienestar Personal	1
411401 Honorarios Extensión	85
411402 Remuneración Servicios Técnicos Extensión	2
611401 Personal	164
TOTAL	854

Tabla 2. Fuente: información Universidad Militar Nueva Granada, mayo 2018

De igual manera, se determinan los 23 Contratos de prestación de servicios - CPS

RUBRO	TOTAL
211401 Honorarios	9
231 Edificios	2
611401 Personal	12
TOTAL	23

Tabla 3.Fuente: información Universidad Militar Nueva Granada, mayo 2018

En tal virtud, y debido al evidente volumen de contratistas, se hace necesario generar una alternativa de apoyo que le permita realizar esta clase de controles a la entidad, porque como ya se mencionó anteriormente, la norma no obliga a las organizaciones a realizar seguimiento a estos factores en los contratistas, lo que si exige es el control que debe tener con respecto a las condiciones físicas, psíquicas y sociales y como recibe a este contratista siendo parte interesada de la organización.

Esta alternativa será de gran utilidad permitiéndole a la institución específicamente el conocimiento de los factores de riesgos de los contratistas que pertenece a sus grupos de interés.

El objetivo principal del aporte es proporcionar una alternativa, y es que se establezca con el apoyo de los profesionales del área de Seguridad salud en el trabajo y la ARL Colmena, una batería que cumpla con los estándares legales y que sea acorde a los requerimientos para la compilación de la información, que le permita a la universidad conocer y controlar los factores de riesgo de los contratistas.

El propósito general de conocer los factores de riesgo de los contratistas de la UMNG, es entender los pormenores que pueden afectar la salud de los mismos; y los inconvenientes en el desarrollo de las actividades emanadas en los contratos. El control de estos factores debe ser liderado por la alta dirección, con la participación y compromiso de todos los niveles de la organización como parte de la gestión integral, lo cual puede tomarse como base fortalecedora para la realización y ejecución de las actividades y entregables de todos los contratistas sin generar algún tipo de inconveniente.

Independientemente de la complejidad que pueda generar el cumplimiento del objeto, ésta alternativa deberá garantizar el cumplimiento de su propósito. (GTC 45, 2010).

Se debe implementar un mecanismo esencial para obtener la información, que sea moderno, que cumpla con los estándares, con la normatividad legal, por lo que en primera instancia se propone que al generar la necesidad de contratación en la unidad académica administrativa, y conociendo la premura con la que se realizan las actividades o procesos administrativos en la universidad, se invite al contratista como mínimo una vez al semestre, a elaborar una mínima encuesta, o se implemente una batería con un formulario virtual, que permita la obtención de ese insumo necesario para realizar el debido control, demostrando lo importante que es para la universidad la participación de los contratistas como miembros activos de la misma, dándole el tratamiento en este sentido y sin que genere una relación laboral como si fuera un personal de planta de la Institución.

En efecto, dado el volumen de contratistas y el perfil que se contrata en su gran mayoría son docentes, recurso humano esencial para el desarrollo de las actividades sustantivas de la universidad, este proceso no debe generar traumatismos ni reprocesos para su contratación, por lo que se sugiere el uso de las tecnologías de la información.

Ahora bien, y como ya se expuso, la presente propuesta investigativa tiene como fin identificar los factores de riesgo intralaborales, extralaborales e individuales de los contratistas en una empresa para así generar un interés de responsabilidad social, por parte de las organizaciones, por conocer el estado actual de esos factores que puedan afectar tanto física, psíquica y social a una persona, de forma que sea posible iniciar líneas de control y prevención de los mismos a fin de mejorar el bienestar general de los trabajadores y las organizaciones.

Para ello, es pertinente conocer de primera mano información personalizada de cada contratista con respecto a su perspectiva desde su entorno familiar, social y económico (utilización de tiempo libre, tiempos y medio de desplazamiento del lugar en donde reside al lugar de trabajo y viceversa, características de la vivienda, acceso a los servicios de salud, relaciones familiares, situación económica del grupo familiar, etc.).

Así, la evaluación de los riesgos laborales es un elemento central en la prevención de los mismos. La identificación del riesgo supone la discriminación de los posibles factores de riesgo y estrés, así como de los riesgos laborales que pueden poner en peligro la salud de los trabajadores. Ahora bien, la evaluación de las condiciones de trabajo tiene diferentes metodologías, la más usual es la encuesta de las condiciones de trabajo, puesto que es importante conocer la apreciación personal del trabajador sobre dichas condiciones.

A partir de esto, se encuentra pertinente la implementación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010), esto debido a la variedad 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., permiten evitar el error común de la varianza y permite otras vías de acceso a los riesgos psicosociales, presentando una visión más completa de los hechos reales. Además, se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

La validez de los cuestionarios se estimó a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación. Y la confiabilidad de los cuestionarios se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica muy buena confiabilidad del instrumento (Ministerio de la Protección Social, 2010).

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los contratistas, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. Así mismo, cuando aplique, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto (Ministerio de la Protección Social, 2010).

La batería está conformada por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales). La batería adicionalmente incluye la última versión del Cuestionario para la evaluación del estrés modificado y validado por Villalobos G. (2005 y 2010), y cada uno de

estos instrumentos podrá utilizarse de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosocial.

Con el fin de realizar pruebas que conlleven a resultados óptimos, se hará en primera instancia uso únicamente del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral que comprende los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo que allí se evalúan son el tiempo fuera del trabajo que hace referencia al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio; relaciones familiares que son las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar; comunicación y relaciones interpersonales que son las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos; situación económica del grupo familiar que trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos; características de la vivienda y de su entorno y 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; influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, que corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador; y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda que 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 (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Finalmente, y con el fin de lograr el objetivo de esta investigación se sugiere que a los contratistas se les designen fechas precisas (mínimo una vez al semestre), se realicen charlas de sensibilización para el desarrollo y puesta en marcha del sistema llamado batería o el mecanismo que finalmente opte por implementar la universidad para el control de estos factores; y de esta forma contribuir con la salud y beneficios mutuos entre los grupos de interés de la institución.

CONCLUSIONES

El sistema laboral resulta ser un ámbito con influencia recíproca en los demás sistemas en los que se desenvuelve el individuo (familiar, interpersonal, académico, en el ejercicio de la ciudadanía, etc.) incluyendo el ámbito personal (emocional y psicológico), por lo tanto es importante prever por el bienestar de los stakeholders dentro de una organización contemplando aspectos como la carga laboral, el medio ambiente laboral y todos aquellos factores relacionados con la cultura organizacional. Sin embargo, también es relevante dar cuenta de aquellos factores individuales relacionados con el entorno familiar, social y económico de los trabajadores.

Para ello, la presente investigación plantea una propuesta investigativa que permita mostrar a una institución de educación superior la importancia de trabajar en busca del beneficio de sus grupos de interés, específicamente los contratistas, ya que son un apoyo relevante para la consecución de los objetivos institucionales.

Para lograr esto, se propone la utilización de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010) para así, recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los contratistas, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial. Todo esto con el objetivo de que por parte de la organización se busquen alternativas de prevención ante esta clase de perturbaciones en la vida laboral para beneficio de los trabajadores y de las empresas.

Referencias Bibliográficas

ACHS. (s.f.). *Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)*. (s.f.). *Riesgo Psicosocial* [pagina web].

Recuperado de: <http://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx#.WwbX1O6FPIU>

Escobar, M. P. O. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 74-79. Recuperado de: Escobar, M. P. O. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 74.

Departamento Nacional de Planeación. (2016). *Guía (Programa) del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para el Control del Riesgo Psicosocial*. Bogota. [Documento en línea].
Recuperado de: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/SO-G12%20Gu%C3%ADa%20SVE%20para%20el%20control%20del%20riesgo%20psicosocial.Pu.pdf?>

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, 237-241. Recuperado de: <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2012.v29n2/237-241>

GTC 45, (s.f.). Icontec Internacional. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. [página web/]. Recuperado de: <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (2007). *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá: El Ministerio.

Ministerio de Protección Social (17 de Julio del 2008). Resolución 2646 de 2008. [Documento institucional]. Recuperado de:

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res-2646-2008.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional, consejos para los trabajadores y representantes de los trabajadores. Protección de la salud de los trabajadores. [Documento institucional]. 6.

SAFED YA. (2015). *Obligaciones del contratante frente al SG-SST de sus contratistas*. [Página Web]. Recuperado de: <https://safetya.co/obligaciones-del-contratante-frente-al-sg-sst-de-sus-contratistas/>

Villalobos, G., Vargas, A. M., Escobar, J., Jiménez, M. L., & Rondón, M. A. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Bogotá: Ministerio de la Protección Social*. Recuperado de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>