



**ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE IMPLEMENTACIÓN OBLIGATORIA DE UN
SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL
APLICABLE AL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA.**

Ensayo presentado por:

CARLOS ANDRÉS GARCÍA QUINTERO

Tutor:

LAURA VERGEL VILLA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

**FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y
SEGURIDAD**

ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD

BOGOTÁ D.C.

2021

RESUMEN

El presente trabajo pretende dar a conocer la importancia del sistema de vigilancia epidemiológico en el sector privado, con fin de lograr minimizar todos los factores internos que afecten de forma negativa su salud mental de los trabajadores, ya que es uno de los factores fundamentales para lograr un bienestar y calidad de vida en el lugar de trabajo, por lo tanto esta implementación de sistemas permite identificar, controlar y prevenir, entre otras, de manera oportuna y eficiente con el fin de brindar la información pertinente para la toma de decisiones y la reestructuración en los ámbitos que se desea con el fin d cumplir los objetivos de salvaguardar integralmente la vida de los empleados ya que son ejes fundamentales en el sector privado.

INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo ha tomado fuerza en los últimos tiempos, ya que se ha convertido en un objetivo principal para las empresas salvaguardar a los trabajadores de los diferentes sectores económicos, no solo por garantizar el bienestar de los mismos sino también por evitarse posibles gastos económicos inherentes a los accidentes y enfermedades laborales. (Godoy, 2020)

Según la Viceministra de Salud, hubo un incremento de afiliados en el sistema general de riesgos laborales pasando de 3.6 millones de trabajadores a más de 10.3 millones de afiliados, en el periodo comprendido entre 1994 y 2020. (Ministerio de Trabajo, 2013) Por lo tanto esto implica una responsabilidad integral, con el objetivo de prever identificar, analizar y mitigar las diferentes probabilidades de ocurrencia de sucesos que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores de los diferentes sectores económicos.

Al momento de llevar a cabo estos sistemas de seguridad, las empresas tienen en cuenta los Factores de riesgos más evidentes tales como físicos, biológicos, químicos, biomecánicos, entre otros, disminuyendo la importancia de los psicosociales, ya que según (Villalobos G. , 2005) es una Condición o condiciones del trabajador, donde se ven involucrados tanto escenarios laborales y extra laborales, condicionados por factores como la intensidad y tiempo de exposición, que pueden llegar a generar efectos a nivel emocional, mental, comportamental, laboral y hasta fisiológicos.

El Ministerio de Trabajo menciona que aproximadamente el 60% de los trabajadores están expuestos a los factores de riesgos ergonómicos y psicosociales que surgen en el entorno laboral y personal; El sector de seguridad privada en Colombia está expuesto a todo tipo de

riesgos intralaborales; se sabe que son características dentro de la empresa, que se relacionan directamente con su trabajo y su organización, tales como: la gestión organizacional, condiciones de las tareas, funciones y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras.

El Ministerio de trabajo, incluye dentro de las enfermedades laborales las ocasionadas por el riesgo psicosocial, lo cual obliga a las empresas a destinar recursos humanos y económicos para el manejo del riesgo que las produce. Por tal motivo cada una de las empresas de seguridad y vigilancia privada, deben generar un equilibrio en todos sus procesos, que garanticen su productividad, logro de objetivos y metas, sin descuidar el factor más importante para su funcionamiento como es el capital humano.

ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE IMPLEMENTACIÓN OBLIGATORIA DE UN SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL APLICABLE AL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA

En primer lugar es importante comprender que el sector de vigilancia y seguridad privada contribuyen al desarrollo del país y al crecimiento económico, estas organizaciones que están regidas bajo supervisión de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Según el Decreto 1070 del 2015, (Defensa, 2015) define a los trabajadores del seguridad privada como: Personas naturales, a quien se ha encomendado la labor de proteger, custodiar, efectuar controles de verificación de identidad en el acceso o en inmuebles de cualquier naturaleza, de personas naturales o jurídicas, con el objetivo de prevenir, detener, disminuir o disuadir los atentados o amenazas que puedan afectarlos en su seguridad.

Por lo tanto, estos servidores presentan una actividad laboral que se debe ejecutar con mayor rigurosidad, por tal motivo, existe un mayor riesgo con el fin de lograr el cumplimiento de sus actividades; día a día viven expuestos a diversas situaciones tales como: violencia física, verbal o ataques de cualquier índole, generando así, un impacto negativo ya sea parcial o permanente en su salud, ya sea física o mental,

Para el sector de Seguridad Privada, los empleados son la base fundamental de la empresa por lo tanto es importante brindar todas las condiciones necesarias para prestar su servicio en optimas condiciones generando así, un bienestar integral y cumpliendo cada una de sus necesidades y requerimientos; teniendo que en cuenta que por medio de ellos es posible la sostenibilidad económica de este sector.

Esta población esta propensa a diferentes tipos de riesgos, este documento estará encaminado en uno de ellos, que es el riesgo psicosocial, el cual generalmente se ve

disminuido a la hora de formular y ejecutar programas o sistemas de promoción y prevención de la salud.

El Ministerio de la Protección Social (2008) a través de la Resolución 2646, se refiere a los factores de riesgo psicosocial como circunstancias que una vez identificadas y evaluadas generan efectos negativos que pueden ser evidenciados en el trabajador o en el trabajo como tal, razón por la que se debe tener en cuenta las condiciones intra laborales, extra laborales y el contexto individual de la persona involucrada.

Los riesgos psicosociales están estrechamente relacionados con la salud mental, trayendo consigo diferentes problemáticas, por ejemplo en relación al ámbito organizacional los más frecuentes e importantes son los relacionados con depresión, ansiedad y estrés. (Mingote, et al, 2011)

El riesgo psicosocial está relacionado con el estrés por carga de trabajo, lo que puede desencadenar en un síndrome del trabajador quemado a comparación del estrés laboral. Este síndrome emerge debido a la carga excesiva que puede generar en el trabajador lagunas mentales, fallas en la memoria, poca energía e insomnio, desatando también desequilibrios físicos; por otra parte el estrés laboral está relacionado con la insatisfacción que causa el estar en un trabajo que no se integra al ambiente laboral o ingreso económico generado.

Por lo general el sector de la seguridad privada, presenta de manera regular la alta rotación de personal, el ausentismo laboral, la disminución en la productividad y por supuesto afectación en los ingresos operacionales y compromisos organizacionales, es por ello indispensable y fundamental sensibilizar al nivel directivo de las empresas según lo establecido dentro de la Resolución 2646 de 2008, “por la cual 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”. (Ilaja, B. y Reyes, C., 2016)

Cabe recalcar que existen distintos modelos para aplicar cada empresa es única y autónoma en la toma de decisiones, y no es posible establecer sistemas de prevención frente a los riesgos psicosociales de forma general ya que estas presentan actividades y políticas internas distintas entre sí; tomando como ejemplo los siguientes modelos encontrados:

El (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015) de España, brinda algunos parámetros bajo los cuales se pueden regir para la implementación en las empresas. Existe una serie de etapas las cuales son:

- **Primera etapa:** Establecer un diagnóstico actual de la empresa teniendo en cuenta su extensión y los elementos determinantes de la salud mental presentes en la organización.
- **Segunda etapa:** Reconocimiento de que necesitan los trabajadores en relación a su salud mental.
- **Tercera etapa:** Con los datos anteriormente encontrados en los dos etapas anteriores se deberá proceder a realizar informes donde se muestre el escenario actual y el deseado.
- Según (Mingote, et al, 2011), Se debe intervenir de manera integral los problemas de salud mental, identificados en los trabajadores, dado a que el manejo de los factores de riesgo psicosocial implica atender diferentes contextos, diseñando de esta manera estrategias como la creación y diseño de programas con diversos enfoques para dar cumplimiento al objetivo de recuperar al individuo, en este caso enfocado a la salud mental y la calidad de vida de los empleados

Según (Osca, et al., 1995), es necesario tener en cuenta unas pautas en el momento de elaborar este tipo de proyectos psicosociales, tales como la evaluación de los riesgos psicosociales y la sectorización de grupos de personas expuestas a diferentes tipos de riesgo, para así brindar una orientación oportuna y eficiente, teniendo como resultado una identificación y manejo de los trabajadores diagnosticados con algún tipo de patología relacionada con la salud mental.

Es importante profundizar las aseveraciones de los autores anteriormente mencionados en relación a la prevención. La prevención primaria busca disminuir incidencia de las distintas enfermedades sobre los trabajadores mediante programas específicos para mejorar la calidad de vida laboral; la prevención secundaria, se centra en detectar de manera rápida y adecuada el manejo de trastornos o enfermedades, para disminuir las posibles complicaciones futuras, mediante la clasificación de la población por grupos de riesgo, priorización y atención específica para cada caso. Por otro lado la promoción de la salud mental se enfoca en cada individuo y/o grupo integrando contextos ambientales, motivando y mejorando todos los ámbitos (psicológica, física y social) del ser humano.

La Promoción de la salud mental se define por La OMS (1998) de la siguiente manera “define la promoción de la salud mental como una acción que se ejerce sobre los determinantes de salud que tienen un alto potencial de ser modificados, por ello, se debe trabajar sobre los aspectos positivos que se tengan en la organización para aumentarlos y mantenerlos como una forma de propiciar la buena salud en todas sus dimensiones”. En definitiva, el tema de la promoción debe ser uno de los intereses principales de todas las organizaciones, en especial en el sector privado, puesto que si el entorno laboral es ameno con los trabajadores, los trabajadores reflejarán dicho beneficio en el desempeño de sus actividades, funcionando de manera adecuada, eficiente y eficaz.

Este estudio se realiza en la ciudad de Bogotá en el sector privado en el año 2017, donde se realiza el estudio en una muestra la cual se caracteriza por predominar el género masculino con un 72% (388) y el género femenino un 28% (152), donde hace el uso de las baterías de riesgos psicosociales donde hace alusión al modelo de ajuste persona-entorno de French Roger y Col, en la cual se puede analizar la interacción entre las características personales y el trabajo, los cuales generan un bienestar al trabajador. Posteriormente, se plantea el ajuste de la persona al entorno a partir de las necesidades del colaborador en sus capacidades y habilidades y lo que le ofrece el entorno para potencializar esas características personales (Luceño Moreno, Martín Gracias, & Rubio, 2004).

Actualmente, la batería para esta evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral para el Ministerio de Protección social de julio de 2016, se compone de 8 instrumentos, los cuales son: “Ficha de datos generales (información socio demográfica e información ocupacional del trabajador), Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, 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 G. , 2004)

Esta batería mide los aspectos psicosociales al interior de la organización sin dejar de lado los externos a la misma y teniendo en cuenta las situaciones individuales de cada trabajador.

Se puede inferir de este estudio que los factores de riesgo intralaborales se clasifican de la siguiente manera de mayor a menor importancia: Demandas del trabajo, Control sobre el trabajo, Liderazgo y relaciones sociales y recompensa.

Ya que las dimensiones más afectadas fueron: las demandas emocionales, demandas de la jornada de trabajo y claridad el rol; sin embargo, existen otras dimensiones con niveles de riesgo medio y bajo, ya que todas son importantes para el plan de mejora que se va a plantear en este proyecto y que se podrá ver más adelante.

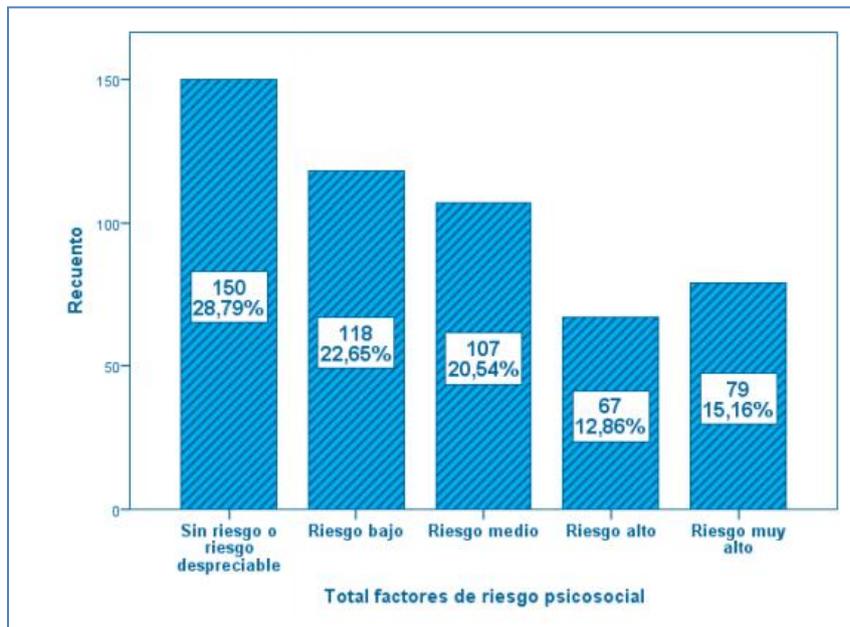
Una vez realizado el estudio se puede afirmar que la empresa Servisión de Colombia, la cual se encuentra en una situación crítica respecto a los factores de riesgo psicosociales a nivel intralaboral a diferencia de los factores extra laborales, por lo tanto es importante emprender acciones para la prevención y el control de dichas situaciones en el contexto laboral.

En todos se puede apreciar que a pesar de los grandes esfuerzos que hacen la organizaciones se siguen presentando riesgos sobre todo para la salud mental y social de los trabajadores, aunque es importante reconocer los avances en términos de salud física.

Es recomendable la intervención primaria, donde se lleven a cabo actividades las cuales intervengan directamente en los factores psicosociales, como cambios en las políticas organizacionales dirigidas a modificar estos factores, es importante enfocarse en la prevención y no en solo intervenciones secundarias, las cuales se enfocan en modificar conductas específicas con planes de bienestar y otros en la modificación del sintoma a través de un tratamiento (Luceño Moreno, Martín Gracias, & Rubio, 2004).

En la investigación llevada a cabo por Muñoz 2018, se obtiene la siguiente figura se presenta el porcentaje correspondiente a cada nivel de riesgo, realizado a 521 trabajadores del sector privado.

Figura 1: Porcentaje general de factores de riesgo psicosocial.



Fuente: Adaptado de la Investigación, por Muñoz Medina2018.

De la anterior figura se puede afirmar que 28% de los trabajadores presentan un riesgo muy alto o alto en el puntaje general evaluado de factores de riesgo psicosocial y de los 146 (28%), 114 trabajadores ya presentaban un cuadro sintomático relacionado a la salud mental, reportando cambios anímicos, ansiedad y sueño.

Por otra parte, se encuentra el estudio realizado por Beltrán afirma que los riesgos más frecuentes son: Demanda emocional con un 50 %, enfermedades de salud mental (trastornos de ansiedad en un 20%, trastornos depresivos en un 30%, estrés con 40%, depresión 10% y trastornos mixtos de la conducta con un 10%). Por lo tanto dentro de la evaluación de factores de Riesgo Psicosociales en el trabajo se sitúa que los trabajadores reciben un trato irrespetuoso, agresivo por parte de los usuarios a los cuales les favorece con

la seguridad, por otra parte aseguran que la retroalimentación de desempeño son ineficientes; el horario laboral extenso ya que en algunas empresas sobrepasan las 8 horas diarias, además las demandas emocionales afectan su nivel de vida laboral, de salud y familiar.

A pesar de que solo se pudo comprobar factores de riesgo mínimos, es muy necesario formular y ejecutar planes de promoción y prevención, para manejar y mitigar los niveles de riesgo por más bajos que sean, mediante la intervención de ámbitos críticos priorizados en la valoración de los niveles de riesgo mediante la prevención primaria, con el fin de evitar que aquellos ámbitos críticos quizás catalogados en riesgos bajos o medios se conviertan en altos o muy altos.

Para evitar que los niveles de riesgo que quizás en un momento determinado se hayan catalogados como medios o bajos asciendan a altos o muy altos es necesario entender la importancia de incluir la prevención en cualquier programa de atención, ya que como lo describen (Costa & Lopez, 1986) la prevención tiene como objetivo minimizar la influencia y prevalencia de enfermedades ya sea que se desarrollen en un lapso de tiempo corto o que por el contrario tengan consecuencias a largo plazo, lo que justifica también el hecho de conocer que la prevención debe hacerse en diferentes niveles; Primario, educando a las personas sobre temas prioritarios en cuanto a salud motivando estilos de vida saludable y minimizando los comportamientos de riesgo; Secundaria, acompañando a las personas que ya hayan sido diagnosticadas con una patología base, tratando temas como adherencia al tratamiento; De tercer nivel donde se ven involucradas aquellas personas que ya cuentan con patologías complejas, donde es necesaria la intervención psicoterapéutica y médicos más especializados.

La (Organización internacional del trabajo , 1992) Menciona que el estrés laboral es uno de los principales problemas que afecta no solo la salud de los trabajadores sino también el desempeño de las organizaciones a las que se encuentran vinculados, lo que es de vital

importancia analizar en las empresas de Seguridad Privada ya que en ambas investigaciones se encontró el riesgo psicosocial en niveles altos y muy altos en la primera con un 53.2%, y en la segunda con un 51% en riesgo medio, lo que afirma que actualmente 132 trabajadores de la empresa estudiada presentan síntomas relacionados con el estrés.

Las investigaciones antes mencionadas llegan a las mismas conclusiones y son que estos factores se encuentran asociados a estrés laboral, lo cual justifica la necesidad de un monitoreo continuo mediante exámenes médicos de forma periódica, puesto que la aparición de sintomatología asociada a este tipo de riesgo podría llegar a afectar la calidad de vida de la población estudiada.

El estudio se realizó en el año 2018, en el cual se ejecutó el diseño del sistema de vigilancia epidemiológico para prevenir enfermedades laborales a causa de factores de riesgo de origen psicosocial, los datos para esta investigación se tomaron a partir de encuestas y registros escritos, a través de los cuales se identificó los factores psicosociales que causan daños a la salud de los trabajadores de la empresa, siguiendo la metodología de estudio definido por Eisenhardt en 1989.

La población estudio para esta investigación fueron 9 trabajadores, a los cuales se les aplicaron los siguientes instrumentos: Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador). Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral forma A. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral forma B. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral. Cuestionario para la evaluación del estrés.

En esta investigación, se obtuvo como uno de sus principales resultados que la mayor parte de los trabajadores (57.2%) se encuentra expuesto a niveles de riesgo medio y alto en cuanto al ámbito de sentimientos, emociones o malos tratos y otro importante porcentaje

(28.6%) presentan un exposición medio y alta a factores de riesgo intra laboral, lo que puede ser resultado de trabajar a un ritmo muy rápido, limitar las pausas o trabajar tiempo adicional para hacer trámites, asumir directamente la responsabilidad de los resultados, manejo de información confidencial de otras personas. Otro aspecto predominante en el estudio es el dominio “recompensas (57,2%)” el cual muestra que los incentivos no son lo suficientemente buenos en comparación las tareas que deben realizar, lo que reflejaría un descuido del bienestar de los trabajadores y peor aun pasando por alto la forma en como los trabajadores ejecutan sus actividades dentro de la organización, generando al empleado un sin sabor a la hora de trabajar; el dominio “liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (42,9%)” indica que hay dificultad en la retroalimentación del desempeño, trabajo en equipo y apoyo social; y el dominio “control sobre el trabajo (14,3%)” indica las dificultades en la toma de decisiones que intervienen en su realización. Por lo tanto, estos dominios requieren de intervención para evitar enfermedades laborales o accidentes laborales y por ende pérdidas de tipo económicas y sociales para el empleador. (Mercado Peña & Niño Medina, 2018)

Aunque en Colombia aumenta exponencialmente la importancia de salvaguardar la salud mental de los trabajadores y se han realizado diferentes investigaciones, como anteriormente se las ha mencionado, cabe resaltar que carece de información de su implementación, ya que sería importante para la toma de decisiones y la aplicación de las mismas a trabajos futuros, con el fin de tener información base la cual nos permita dar las medidas pertinentes con el propósito de identificar, precaver, disminuir e intervenir los elementos al interior de las diferentes organizaciones que podrían potencialmente afectar la calidad de vida de las personas vinculadas a las mismas.

Según el Decreto 1477 de 2014 “por medio del cual se expide la tabla de enfermedades laborales”, la enfermedad laboral es el producto de la exposición a factores propios de las actividades laborales o del medio físico donde se desenvuelve el trabajador

Los factores psicosociales, pueden estar presentes tanto en el interior de las empresas como en su exterior y también en el desarrollo actitudinal de cada individuo, teniendo en cuenta situaciones de interacción, percepción y de experiencia. Las condiciones intralaborales según (Fajardo, 2008) son características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo, razón por la que son de vital importancia a la hora de implementar un sistema de vigilancia epidemiológica, claro está sin dejar de lado los demás factores que también deben ser incluidos, puesto que a pesar de no estar incluidas dentro de la empresa pueden tener repercusiones dentro de la misma.

Para la medición de dichos factores es de vital importancia conocer el funcionamiento de la herramienta útil para su valoración como lo es la batería de evaluación de los factores de riesgo psicosociales, planteada y avalada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana. A continuación se presentan las diferentes dimensiones evaluadas por la batería, su definición e indicadores de riesgo asociados a cada una.

Tabla 1. Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.

| “DIMENSIÓN” | “DEFINICIÓN” | “INDICADORES DE RIESGO” |
|---|--|---|
| <p align="center">“DEMANDAS CUANTITATIVAS”</p> | <p align="center">“Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo”.</p> | <p align="center">“El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados”.</p> |
| <p align="center">“DEMANDAS DE CARGA MENTAL”</p> | <p align="center">“Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta”.</p> | <p align="center">“La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes”.</p> <p align="center">“La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | <p>“La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla”.</p> | <p>utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo”.</p> |
| <p>“DEMANDAS EMOCIONALES”</p> | <p>“Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador”.</p> <p>“La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor”.</p> | <p>“El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público”.</p> <p>“El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.)”.</p> <p>“El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor”</p> |
| <p>“EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO”</p> | <p>“Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas”</p> <p>“En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados</p> | <p>“El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan”</p> |

| | | |
|---|---|--|
| | <p>por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador”.</p> <p>“La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros”.</p> | |
| <p>“DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO”</p> | <p>“Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación”.</p> <p>“Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial”.</p> | <p>“Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador”.</p> |
| <p>“DEMANDAS DE LA JORNADA DEL TRABAJO”</p> | <p>“Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos”.</p> | <p>“Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o sea días previstos para el descanso”</p> |
| <p>“INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL ”</p> | <p>“Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.”</p> | <p>“Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador”</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>“CAPACITACIÓN”</p> | <p>“Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades”</p> | <p>“El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo”</p> |
| <p>“RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO”</p> | <p>“Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. • Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. • El apoyo social que se recibe de compañeros. • El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). • La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).” | <p>“Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones.”</p> <p>“Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyosocial por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.”</p> <p>“Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.”</p> |
| <p>“RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA”</p> | <p>“Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.”</p> | <p>“El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. Se percibe inestabilidad laboral.”</p> <p>“Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.”</p> |

Fuente: Adaptado de la Investigación, por Muñoz Medina 2018.

Como se puede observar anteriormente en la tabla 1. la evaluación del riesgo psicosocial es sumamente compleja y es un tema extremadamente complejo de analizar, puesto que no solo está relacionado con el comportamiento del empleador o de lo que el empleador está directamente dispuesto a hacer, sino también de terceros como lo son los compañeros de trabajo porque puede que el empleador este en la capacidad y posibilidad de brindar un entorno ameno, sin embargo ya depende de los compañeros que dicho entorno físico se extrapole al entorno laboral como tal, o de manera contraria se puede contar con un buen equipo de trabajo, sin embargo con un entorno físico carente de características idóneas de trabajo.

La complejidad de dicho análisis hace evidente la importancia y necesidad de su evaluación y más aún del control monitoreo y seguimiento de dichos factores, mediante un sistema de vigilancia epidemiológica.

Por otra parte, es importante recalcar los aspectos benéficos para esta población en estudio, ya que se necesita un fortalecimiento en todos los ambitos para generar un adecuado espacio laboral y tener a todos los trabajadores en las mejores condiciones, por lo tanto es de suma importancia conocer también la existencia de factores protectores psicosociales los que según (Beltran, 2014) protegen, disminuyen, balancean, cambian y regulan el efecto, causado por estímulos que perjudican la salud física o mental de las personas; siendo de esta manera lo opuesto a aquellos factores que afectan a los trabajadores; generando diferentes beneficios y protección a la población, facilitando su adaptación al entorno físico y social, disminuyendo la probabilidad de contraer enfermedades y promoviendo la calidad de vida del trabajador y por consiguiente mejorando el desempeño de la organización.

Gran parte de las distintas poblaciones evaluadas en distintos trabajos de investigación afirman que sus sitios de trabajo son apropiados, que la cantidad de trabajo es

proporcional al tiempo asignado para el mismo y que el trabajo realizado no influye negativamente en su tiempo libre, sin embargo estas afirmaciones no pueden ser del todo ciertas dado que en muchas ocasiones el trabajador puede sentir presión en el momento de responder con sinceridad los cuestionarios, dado al temor de perder su trabajo.

Es por esto que las empresas deben implementar los sistemas de vigilancia epidemiológica y fortalecer los programas de capacitación encaminados a la disminución del impacto del riesgo psicosocial y prever posibles alteraciones en la salud de los trabajadores.

Los sistemas de vigilancia epidemiológica contribuyen al diseño de estrategias para evitar la propagación de enfermedades y realizar la planificación de los recursos que conlleven a elevar el estado de salud de este sector. Una vez conociendo el nivel de salud, se pueden identificar más detalladamente el fundamento y lograr desarrollar acciones en un tiempo oportuno para minimizar los riesgos presentados, algunos de los beneficios que permite la implementación de estos sistemas, basados en (Alfonso Aguilar & Garcia Perez, 2013) son:

1. Permiten identificar la situación de los problemas de salud.
2. Acceder a un nivel superior para el análisis y utilización de la información.
3. Permite la oportuna prevención y acción con más precisión y efectividad en las acciones frente a brotes epidémicos.
4. Aporta información fundamental para la toma de decisiones, con base científica, a los diferentes niveles de las instituciones de salud y del Gobierno.
5. Facilitan la formulación de orientaciones sobre bases objetivas, con el fin de prevenir y controlar dichos problemas.

Por otra parte también los usos más frecuentes de los sistemas de vigilancia son:

Ayuda a la estimación sobre la magnitud de los eventos, detección de los cambios agudos en la ocurrencia y distribución de las enfermedades. Permite identificar, cuantificar y monitorear las tendencias y patrones del proceso salud enfermedad en las poblaciones.

Permite observar los cambios en los patrones de ocurrencia de los agentes y huéspedes con el fin de investigar y controlar las enfermedades, planear los programas de salud, evaluar las medidas de prevención y control.

Generalmente los sistemas de vigilancia se desarrollan en cuatro etapas que se mencionan a continuación:

- **Recolección de datos:** La calidad de un sistema de vigilancia se mide por la calidad de los datos. Este, es el componente más complejo e importante de un sistema de vigilancia, ya que permite la recolección de datos con el fin de lograr la detección, la notificación y la confirmación de los datos del evento a vigilar.

- **Análisis de datos:** Es un proceso de descripción y comparación en relación a características como: tiempo, lugar y persona.

Los propósitos del análisis son:

1. Establecer las tendencias de la enfermedad.
2. Sugerir los factores asociados e identificar los de mayor riesgo.
3. Identificar las áreas geográficas a donde se deben de dirigir las medidas de control.

- **Interpretación de la información:** Permite la generación de hipótesis, para lo cual debe tenerse en cuenta todos los factores asociados al evento, con el fin de identificar acciones dirigidas al control del problema, realizar estudios epidemiológicos y también servirá para evaluar el sistema de vigilancia.

- Difusión de la información: Tiene como propósito, la retroalimentación a los equipos de salud con el fin de realizar las intervenciones necesarias para el control de los eventos a vigilar.

Por lo tanto, la aplicación de estos sistemas, es importante ya que permite tener mayor conocimiento para así realizar el ciclo PHVA, la cual me permitirá abordar y llevar un control oportuno frente a los factores psicosociales que pueden afectar de manera negativa en todos los aspectos, logrando beneficiar tanto al empleado como al empleador; buscando así también promover en los trabajadores estilos de vida saludables, lograr erradicar los factores de riesgo de enfermedades o accidentes de trabajo junto con otros profesionales como la intervención psicológica en las organizaciones implica identificar, controlar y disminuir el impacto de las posibles fuentes de riesgo en las organizaciones laborales.

La aplicación de los sistemas de vigilancia epidemiológica permite brindar las herramientas y estrategias eficaces para afrontar las diferentes situaciones emocionales durante todo su horario laboral. Por lo tanto, es necesario su diseño e implementación en un corto plazo con el fin de intervenir, minimizar y controlar esos factores con el propósito de mejorar todo el sector humano de las empresas y así prestar el mejor servicio.

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta las definiciones y la información citada en el presente documento se puede concluir que no solo el sector de la seguridad privada debería contar con un sistema de vigilancia epidemiológica de manera obligatoria, sino todos los sectores económicos, puesto que como se mencionó anteriormente el factor de riesgo psicosocial requiere de un análisis complejo donde no solo se limita al entorno laboral sino también entornos extra laborales y propios de cada individuo.

Adaptar la estructura física del entorno laboral es más sencillo que el anticipar, mejorar y establecer metodologías que garanticen condiciones mentales saludables, dado a las condiciones y características individuales de cada trabajador.

La necesidad de la obligatoriedad de la implementación de un sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial para el sector de seguridad privada es un hecho dado a la complejidad del manejo de este factor de riesgo, y además de los evidentes escenarios a los que se encuentran expuestos los trabajadores de este sector económico, lo que justifica la necesidad de identificar, prevenir, mitigar, controlar e intervenir en cada una de las dimensiones involucradas, velando de esta manera por la vida de los trabajadores su salud y bienestar.

RECOMENDACIONES

Realizar la implementación de estos sistemas con el fin de dar una prevención en un tiempo oportuno, dado que puede traer consecuencias lamentables al no tomar las medidas de acción pertinentes para su debida interpretación.

El seguimiento de este sistema es fundamental ya que se tiene que evidenciar su evolución con el fin de aportar con información que permita la toma de decisiones en beneficio de la población.

Almacenar toda la información que se requiera en toda la investigación, con el fin de tener información base que permita, dar a conocer a los empleados o externos, su evolución al aplicar estos sistemas de vigilancia.

REFERENCIAS

Alfonso Aguilar, P., & Garcia Perez, C. (2013). Vigilancia epidemiológica en salud. Recuperado el 2021, de Vigilancia epidemiológica en salud: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552013000600013

Beltran. (2014). Revista Colombiana de Psiquiatría. Recuperado el 2021, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0034-74502013000200003&script=sci_abstract&tlng=es

Costa, & Lopez. (1986). Salud Comunitaria.

Defensa, S. A. (2015). Decreto 1070 de 2015. Recuperado el 2021, de Decreto 1070 de: uis.edu.co/intranet/calidad/documentos/talento%20humano/SALUD%20OCUPACIONAL/PROGRAMAS/PGTH.04.pdf

Godoy, M. (2020). Ministerio de salud y proteccion social. Recuperado el 25 de abril de 2021, de Colombia hoy supera los 10.3 millones de trabajadores afiliados al sistema general de riesgos laborales: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Colombia-hoy-supera-los-10.3-millones-de-trabajadores-afiliados-al-sistema-general-de-riesgos-laborales.aspx>

Ilaja, B. y Reyes, C. (2016). *Burnout y Estrategias de Inteligencia Emocional en Profesores Universitarios: Implicaciones en la Salud Laboral Educativa*. Recuperado el 2021, de *Burnout y Estrategias de Inteligencia Emocional en Profesores Universitarios: Implicaciones en la Salud Laboral Educativa.*: <file:///C:/Users/ANDREK/Downloads/6862-Texto%20del%20art%C3%ADculo-35429-2-10-20160427.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Recuperado el 2021, de *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492015000400010

Luceño Moreno, L., Martín Gracias, J., & Rubio, V. (2004). *Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, edupsykhé.

Mercado Peña, H. J., & Niño Medina, S. (2018). *Diseño del sistema de vigilancia epidemiológico para prevenir enfermedades laborales a causa de factores de riesgo de origen psicosocial en los trabajadores de la empresa*. Recuperado el 2021, de *Diseño del sistema de vigilancia epidemiológico para prevenir enfermedades laborales a causa de factores de riesgo de origen psicosocial en los trabajadores de la empresa*: file:///C:/Users/ANDREK/Downloads/2018_Dise%C3%B1o_del_sistema%20.pdf

Mingote, et al. (2011). *Medicina y Seguridad del trabajo*. Recuperado el 2021, de *El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección*: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion10.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646 del 2008*. Recuperado el 2021, de *Resolución 2646 del 2008*: <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2013). *Bienestar y salud mental: un compromiso de MinTrabajo y el sector público*. Recuperado el 2021, de *Bienestar y salud mental: un compromiso de MinTrabajo y el sector público*: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>

Organización internacional del trabajo . (1992). *Organización internacional del trabajo* .
Obtenido de *Organización internacional del trabajo* :

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

Oscá, et al. (1995). Claridad y Conflicto de rol en los Equipos (EAPs).

Villalobos, G. (2005). Estrés laboral y enfermedad, compleja interacción. Protección y Seguridad. págs. 34-37.

Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Obtenido de Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales.: http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/402/factores_sicosociales.pdf