



FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO EN OFICIALES DEL AREA ADMINISTRATIVA,
PERTENECIENTES AL EJÉRCITO NACIONAL DE COLOMBIA SECCIONAL SANTANDER

CAROL PATRICIA ENCISO SILVA

GERSON ANTONIO TABARES RANGEL

DIRECTOR (A):

DRA: ANA FERNANDA URIBE RODRIGUEZ

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE PSICOLOGIA

BUCARAMANGA

2010

FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO EN OFICIALES DEL AREA ADMINISTRATIVA,
PERTENECIENTES AL EJÉRCITO NACIONAL DE COLOMBIA SECCIONAL SANTANDER

Carol Patricia Enciso Silva

Gerson Antonio Tabares Rangel

Trabajo de grado:

En la modalidad de trabajo de grado como requisito para obtener el título de psicólogo

DIRECTOR:

DRA: ANA FERNANDA URIBE RODRIGUEZ

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE PSICOLOGIA

BUCARAMANGA

2010

NOTA DE ACEPTACION: _____

PRESIDENTE DEL JURADO: _____

JURADO 1 _____

JURADO 2 _____

FECHA: _____

DEDICATORIA

CARDOL ENCISO SILVA

A Dios, que ha sido el gestor y mediador, para que toda mi familia y mis seres queridos sirvan de apoyo y de guías en todo mi proceso de formación como persona y como profesional, a la doctora Ana Fernanda Uribe, porque se esforzó hasta el último momento para que uno de nuestros sueños se hiciera realidad; especial agradecimiento a mi hija Valeria Cadena Enciso, la cual es el motor y la motivación de todas las cosas que hago, pues, es por ella que hoy culmino y cumplo una de las metas de mi vida.

DEDICATORIA

GERSON TABARES RANGEL

Solo aquel ser invisible que durante todo este tiempo me ha concedido el don de la vida y la gran oportunidad de permanecer en pie de lucha por tan magno sueño que hoy se hace realidad, a ti JESUSCRISTO miles de agradecimientos y disposición para hacer tu obra. A ti mujer que guiada por ese mismo ser, quien le regalo la salud, sabiduría y comprensión para apoyarme en esta etapa de mi vida, NOHEMI RANGEL GAMARRA, sin ustedes dos no hubiese sido posible lograrlo, el motor de mis próximos sueños.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
JUSTIFICACION.....	8
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
OBJETIVOS.....	12
1.1. Objetivo General	
1.2. Objetivo Especifico	
MARCO TEORICO.....	13
METODOLOGIA.....	27
1.1 Población	
1.2 Muestra	
1.3 Instrumento	
1.4 Procedimiento	
RESULTADOS.....	31
DISCUSION.....	44
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES.....	54
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS.....	60

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO EN OFICIALES Y SUBOFICIALES DEL AREA ADMINISTRATIVA, PERTENECIENTES AL EJERCITO DE COLOMBIA SECCIONAL SANTANDER

AUTORES: CAROL PATRICIA ENCISO SILVA
GERSON ANTONIO TABARES RANGEL.

FACULTAD: Psicología.

DIRECTOR (A): ANA FERNANDA URIBE RODRÍGUEZ.

RESUMEN

El trabajo está directamente relacionado con el hombre. Es por esto, que si se vive en un ambiente o un clima laboral desfavorable, es factible que se haga evidente cualquier tipo de riesgo psicosocial; por lo tanto, la presente investigación, tiene como objetivo identificar los factores psicosociales de riesgo en oficiales y suboficiales del área administrativa, pertenecientes a la Quina Brigada de Santander. Los participantes de la investigación, fueron 81 militares con rangos de suboficiales y oficiales del Ejército Nacional de Colombia. Específicamente, se evaluaron mujeres y hombres con un rango de edad de 21 y 46 años, con una media de 31,12 y una desviación estándar de 8.5 respectivamente.

Es un estudio de tipo descriptivo en el cual se empleó un enfoque cuantitativo, sin manipulación de variables. Se utilizó el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo (Espinosa & Romero, 2002), el cual, hace una estimación sobre los diferentes aspectos psicológicos y sociales involucrados en el ambiente laboral; dando como resultado una percepción media de riesgos psicosociales, presentes en dicha población, tales como, preocupación por el alto nivel de responsabilidad del cargo, requerimientos del trabajo, realización de actividades repetitivas, no obtener descansos dentro de la jornada laboral, no permitirles participar en las decisiones de la institución, no poder contar los problemas personales a los compañeros, falta de trato equitativo por parte de los superiores, no ofrecer tiempo para actividades sociales, sentirse preocupado la mayor parte del tiempo y permanecer deprimidos por varios días, entre otros. De esta forma se concluye que en la población objeto de estudio, existen riesgos que pueden causar enfermedades o incluso muertes sin sentido. Sin embargo, es posible corregir, si se toman las medidas pertinentes.

PALABRAS CLAVES: Riesgo psicosocial, ejercito, militar, factores psicológicos, Quinta Brigada de Santander.

GENERAL SUMMARY OF WORK OF DEGREE

TITLE: PSYCHOSOCIAL FACTORS OF RISK IN AN ADMINISTRATIVE AREA FROM THE OFFICERS AT QUINTA BRIGADA OF SANTANDER

AUTHORS: CAROL PATRICIA ENCISO SILVA
GERSON ANTONIO TABARES RANGEL.

FACULTY: Psychology.

DIRECTOR : ANA FERNANDA URIBE RODRÍGUEZ

ABSTRACT

The work is directly related to the human being. Therefore, if someone lives in an unfavourable environment, it is possible that any kind of psychosocial risk will be evident. Thus, this research has as an objective to identify the psychosocial factors of risk in an administrative area from the officers at Quinta Brigada of Santander.

They were 81 people from military ranks of noncommissioned officers and military Colombian officers, more specifically women and men with an age range between 21 and 46 years were evaluated, with an average of 31.12 and a standard deviation 8.5 respectively.

This is a descriptive study in which it was used a quantitative approach, without variables manipulation. The Psychosocial Factors at Work Questionnaire (Espinosa & Romero, 2002) was used, which estimates the different psychological and social aspects involved in the work environment, giving as a result an average perception of psychosocial risks present in the mentioned population, such as concern about the high level of responsibility of their position, job requirements, repetitive activities, not having breaks in a whole workday, not letting them participate in company decisions, not being allowed to talk about personal problems with their workmates, lack of fair treatment by superiors, not providing time for social activities, feeling worried most of the time and remain depressed for several days, among others. As a conclusion, there are risks that can cause illness or even senseless deaths in the population of this study. However, it can be improved if appropriated measures are taken.

KEY WORDS: Psychosocial risk, army, military, psychological factors, Quinta Brigada de Santander.

JUSTIFICACION

Las organizaciones constituyen un factor clave en el desarrollo personal y grupal de las personas, pues es allí, donde los funcionarios permanecen más tiempo activos durante el día, y finalmente es el lugar o sitio donde transcurre la mayor parte de sus vidas (Barahona & Sarsosa, 2008). Por tanto, la psicología laboral u organizacional es una ciencia aplicada a los problemas que conciernen a los seres humanos que operan dentro del contexto de los negocios y de las organizaciones (Blum & Naylor, 1968; citados por, Muchinsky, 1994).

Es así como, el bienestar y la salud de cada uno de los trabajadores es el objetivo principal de toda organización en el mundo (Renteria, Fernandez, Tenjo & Uribe, 2008); debido a esto, surge un campo denominado salud ocupacional el cual se caracteriza por ser un conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del bienestar en los trabajadores de todas las profesiones, previniendo así, accidentes que pueden llegar a afectar la salud física y mental (Icontec, 2004). Por lo anterior, se hace necesario generar programas para intervenir en este tipo de problemáticas dentro de una institución como es el Ejército Nacional, siendo la población objeto de estudio (oficiales y suboficiales), ya que pueden ser vulnerables a los aspectos organizacionales inherentes como la carga psíquica, la fatiga mental, alteraciones de la conducta y reacciones fisiológicas, entre otras.

Con esta investigación se pretende identificar factores psicosociales de riesgo en oficiales y suboficiales del área administrativa considerando la normativa y los lineamientos gubernamentales, así como la importancia de los riesgos psicosociales, mencionados por la Resolución 2646 de 2008, que tiene por “objeto dar los parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que

pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional, dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo” (Ministerio de la protección social, 2008 p.1).

Así mismo, con ésta investigación se pretende dar aportes y fortalecer el programa de salud ocupacional ya existente en ésta Institución, ya que los oficiales y suboficiales administrativos de esta institución pueden estar expuestos a la monotonía, fatiga de guerra, falta de incentivos, entre otros (Comando General de las Fuerzas Militares, 2005). A su vez, se resalta, que éste tipo de investigaciones no se han realizado dentro de este establecimiento, lo cual deja ver claramente la importancia de la evaluación y aportes del quehacer psicológico dentro de esta área de estudio.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La problemática generada por los factores de riesgo psicosocial que afectan a la población trabajadora, es cada día más significativa, al igual que sus efectos en la disminución de la calidad de vida y el impacto negativo en las condiciones de salud física y mental, pues estas últimas, hacen que cada día sea menos el rendimiento y la productividad del empleado o trabajador. Por tanto, los riesgos psicosociales son propios de las ocupaciones humanas en mayor o menor grado, dependiendo del quehacer individual. En este sentido, no es posible evitar que aparezcan riesgos, mas bien, mantenerlos controlados, de tal manera que no interfieran con el estilo de vida de cada sujeto (Villalobos, Castillo, Morales, Rivero & Gómez, 1996).

Teniendo en cuenta lo anterior, se tomó como muestra la población militar, específicamente a los oficiales y suboficiales de área administrativa del Ejército Nacional, seccional Santander, ya que es una población de características sociales particulares, que en medio de nuestros imaginarios relacionamos con armas, y que desde su realidad laboral se deben adherir a normas y reglas rígidas y estrictas como lo es el hecho de ser trasladados a diferentes ciudades constantemente, entrenamientos físicos fuertes, relaciones de jerarquía, comunicación verbal y no verbal a través de símbolos y signos particulares, a demás que los oficiales y suboficiales del área administrativa manejan mayor carga física y mental, ya que deben cumplir dos roles, el de ser militar y el de ser profesional, entre otros aspectos que generan de alguna manera, mas vulnerabilidad que otro tipo de empresas y empleados con los mismos cargos, a demás de ser una población poco estudiada según los reportes y artículos buscados en esta investigación.

Ante esta realidad se quiere establecer ¿Cuáles son los factores psicosociales de riesgo, presentes en los oficiales y suboficiales del área administrativa del Ejército Nacional de Colombia, seccional Santander?

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores psicosociales de riesgo en oficiales y suboficiales del área administrativa, pertenecientes a la Quina Brigada de Santander.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Definir los principales factores psicosociales de riesgo que presentan los oficiales y suboficiales administrativos del ejército.

Describir el impacto de afectación según la medición del cuestionario, de los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los oficiales y suboficiales administrativos del ejército.

MARCO TEORICO

La psicología laboral u organizacional es una ciencia aplicada a los problemas que conciernen a los seres humanos que operan dentro del contexto de los negocios y de las organizaciones (Blum&Naylor, 1968; citados por, Muchinsky, 1994). Es así, que a través de los tiempos, se ha descubierto al ser humano como un ser eminentemente integral, poseedor de diversos sistemas de continua interacción cotidiana que van determinando su modo de vivir y salud, su vida familiar, su grupo religioso, sus amigos y su trabajo. Este último, es el que ha jugado un papel primordial respecto al proceso de salud-enfermedad, teniendo en cuenta que desde la antigüedad, filósofos como, Hipócrates y Galeno, preguntaban siempre a sus pacientes, como parte de su diagnóstico, la actividad laboral que éstos ejercían, encontrando muchas veces que el origen de la enfermedad se encontraba vinculada a esto (Trenjo, 1996 citado por Juárez, 2004).

Lo anterior está enfocado, en las actividades sobre las que se organizan las sociedades (trabajo), y por ello en los estados modernos se incluye entre las responsabilidades de los poderes públicos, el velar por la salud, seguridad e higiene en el trabajo. El reconocimiento del derecho de los trabajadores, en el ámbito laboral, la protección de su salud e integridad, implica trabajar con seguridad y sin riesgos. Ahora bien; diferentes estudios evidencian que, incluso en las sociedades más avanzadas, ese derecho dista de estar garantizado, pues las cifras que reflejan los accidentes laborales, las bajas por enfermedad laboral, y las incapacidades laborales indican que existen situaciones y condiciones en que la seguridad en el trabajo y la promoción de la salud, es más una aspiración que una realidad (Peiró& Bravo, 2003).

Salud ocupacional

Conviene entonces recordar que el trabajo humano es la actividad que le permite al hombre crear, satisfacer sus necesidades espirituales y materiales, mediatizando su relación con la naturaleza y con la sociedad que lo rodea. Es así que el hombre está directamente ligado al estudio de los factores psicosociales de riesgo, pues según asegura (Villalobos, Castillo, Morales, Rivero & Gómez, 1996), es en el ser humano que se sintetiza, lo social, lo psicológico y lo biológico.

Son entonces, estas y otras razones, por las que la salud ocupacional se ha especializado en el estudio de la problemática de higiene, seguridad industrial y de sus implicaciones en la salud de los trabajadores, haciendo auditorias y diagnósticos en éstas aéreas, pudiendo de esta manera, describir, analizar e intervenir principalmente sobre factores químicos, físicos, ergonómicos y biológicos.

Es así que desde la teoría encontrada para este estudio, se ha hecho énfasis en lo meramente operacional y observable, es decir, en las formas y efectividad del trabajo, en lo ergonómico, en el dinamismo y productividad del trabajador, descuidando de cierta manera el estudio de los factores psicológicos y sociales implicados en la actividad laboral, así como de sus efectos en la salud física y psíquica del trabajador y por lo tanto, en la productividad misma de la empresa. Encontraparte, se añade lo dicho por la Organización Internacional del Trabajo (1988 citado por Juárez, 2004), donde menciona que la salud ocupacional permite prevenir de manera adecuada las enfermedades y accidentes, favoreciendo y mejorando las condiciones de trabajo, facilitando el desarrollo de las facultades físicas y mentales que caracterizan al ser humano en donde los elementos psicológicos y ambientales, son factores decisivos para alcanzar los objetivos que se plantea en una organización.

Desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010), la salud ocupacional, se consagra a la promoción de oportunidades de trabajo digno y productivo para mujeres y hombres, igualdad de condiciones tales como la libertad, seguridad entre otras, muestra que tiene como objetivos promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo, mejorar la protección social y fortalecer el dialogo.

La salud ocupacional, es un tema que poco a poco ha venido tomando fuerza e interés en las instituciones públicas y privadas de la mayoría de países, probablemente con diferentes nombres pero con el mismo fin, proporcionando a sus trabajadores un bienestar integral. A esto se suma el incursionamiento del modelo biopsicosocial, en el que la evaluación, tratamiento y seguimiento, se hace interdisciplinariamente y donde diferentes divisiones de la salud, proporcionan herramientas para que el desempeño laboral sea en condiciones homogéneas (Peiró & Bravo, 2003).

Debido a que lo anterior poco se cumple en las organizaciones, se crearon medidas legislativas encargadas de la investigación e intervención en prevención de riesgos laborales, ya que disponen de una amplia relevancia social y científica, y es cada vez más importante en el campo de la psicología. Se cita entonces como ejemplo que en España, varios factores han influido en esta situación, como es el impulso que ha puesto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incentivando el estudio y control de la salud y la seguridad, como factor clave en las organizaciones (Díaz, Isla, Rolo, Villegas, Ramos, & Hernández, 2008).

Puntualmente en Colombia, ésto mismo se cumple con la Resolución 2646 de 2008 la cual permite dar los parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional, en el caso de ser identificado el causante de dicho

malestar, desde el punto de vista legal, inmediatamente se debe hacer una recopilación, análisis y seguimiento y de ser necesario utilizar instrumentos que estén previamente validados y adaptados en el país en el cual se vaya a utilizar. Esto con efecto de establecer el tipo de cargas mentales, físicas y psíquicas, asociadas a los factores psicosociales de riesgo, con el fin de determinar, si finalmente es pertinente intervenir, ya sea en corto, mediano o largo plazo, con programas para la prevención de dichos riesgos (Ministerio de la protección social, 2008).

De esta manera, surge el concepto de salud, y particularmente la salud mental, la cual incluye necesariamente, la realización de potencialidades humanas, donde la productividad resulta un reflejo de cómo se siente el individuo dentro y fuera de la organización, de ahí que, a pesar de que el trabajo puede representar un elemento de morbilidad por su tipo, condición, área donde se realiza, condiciones ambientales o peligros, características propias del contrato laboral, métodos, medios y sitios donde hay que realizarlo, o por las repercusiones en la salud o en la familia que de él puedan derivar, el trabajo con un clima laboral óptimo, representa en todos los sentidos, la alternativa a la productividad y a la salud mental tanto individual como colectiva (Souza y Machorro 1988 citado por Juárez, 2004).

De acuerdo a lo anterior, se aprecia cómo la interacción entre hombre e institución, desarrollan algunos comportamientos disfuncionales ocasionando malestar, clínicamente significativo a nivel físico o mental en los trabajadores. Ahora bien; considerando el ritmo de trabajo, prontitud, calidad y la existencia de estresores muy peculiares del medio militar, se presenta como una necesidad, crear estrategias de detección e intervención de riesgos, por ser una población vulnerable, sometida al estrés cotidiano tanto civil como militar (Moreno, Menéndez & Turró, 2001); es así como, el bienestar y la salud de cada uno de los

trabajadores es el objetivo principal de toda organización en el mundo (Renteria, Fernandez, Tenjo & Uribe. 2008); debido a esto, surge un campo denominado salud ocupacional el cual se caracteriza por ser un conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del bienestar en los trabajadores de todas las profesiones, previniendo así, accidentes que pueden llegar a afectar la salud física y mental. Icontec (2004). Por lo anterior, se hace necesario generar programas para intervenir en este tipo de problemáticas dentro de una institución como es el Ejército Nacional, siendo la población objeto de estudio (oficiales y suboficiales), ya que pueden ser vulnerables a los aspectos organizacionales inherentes como la carga psíquica, la fatiga mental, alteraciones de la conducta y reacciones fisiológicas, entre otras. Y aunque la población militar se encuentre inmersa dentro de una institución particular con normas, estándares, estilo de vida y creencias, no es ajena a la creación y desarrollo de patologías propias a las condiciones de cada puesto de trabajo, o bien por ergonomía o por el tema que nos ocupa, los factores psicosociales de riesgo.

Riesgo Psicosocial

Según el comité Mixto O.I.T. y O.M.S, sobre medicina del trabajo, en su novena reunión realizada en Ginebra, en septiembre de 1984, admitieron que "el desarrollo económico, el progreso técnico, el incremento de la productividad y la estabilidad social, no solo dependen de los diferentes medios de producción, sino también de las condiciones de trabajo y de vida, así como del nivel de salud y de bienestar del trabajador y sus familias" (Villalobos, Castillo, Morales, Rivero & Gómez, 1996 p. 3). Este hallazgo implicó, unas acciones preventivas globales, no solo de los riesgos que tradicionalmente se venían manejando en salud ocupacional, si no también tomaron en cuenta la importancia de los

riesgos psicosociales, puesto que éstos, podrían tener una gran influencia sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores.

Por lo anterior, es oportuno citar lo dicho por (Boada, De Diego & Agullo, 2004 citados por De Pedro, Soler, Garcia, Saéz & Sánchez, 2007) en donde afirman que los departamentos de recursos humanos y los servicios de prevención de riesgos laborales deberían insistir en estrategias preventivas, con el fin de reducir la tensión en el trabajo, los riesgos laborales, así como el impacto de la cultura organizacional tradicional, la cual está caracterizada por fomentar un insuficiente compromiso por parte del empleado con la organización y unos niveles de motivación bajo.

Es adecuado entonces definir, que los factores de riesgo psicosocial son “condiciones propias del individuo, del medio laboral y del entorno, que bajo determinadas condiciones de intensidad y de tiempo de exposición producen efectos negativos en el trabajador y por ultimo estrés ocupacional, el cual puede producir desajustes en la salud del individuo a nivel intelectual, fisiológico, psicoemocional y social” (Villalobos, Castillo, Morales, Rivero & Gómez, 1996 p.10); así mismo, el factor de riesgo, puede provocar la enfermedad profesional; por tanto es oportuno dar otra definición de factores de riesgo, tomada de (Grupo de trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo del Instituto Navarro de Salud Laboral, 2005), la cual describe que son aquellas condiciones presentes en el ámbito laboral estrechamente relacionadas con la organización, el contenido y la realización de la tarea en el trabajo, y que se presentan con la capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. Según Gil (2009), los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización

de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y la salud de las personas trabajadoras.

De igual forma, la (División Salud Ocupacional de la EAAB, 2004 citada por García, Cortéz & Sánchez, 2008) define, a los riesgos psicosociales, como aquellos aspectos intrínsecos y organizativos del cargo, así como de las interrelaciones de cada individuo, que al interactuar con los factores endógenos como la edad, patrimonio genético y antecedentes psicológicos, tiene la capacidad de producir cambios psicológicos y de comportamiento, ya sea de tipo agresivo, ansioso o insatisfacción; también se pueden producir de la misma manera, trastornos físicos y psicosomáticos, tales como, fatiga, dolor de hombros, cabeza, cuello y espalda; ser propensos a úlceras gástricas, cardiopatías, hipertensión o envejecimiento acelerado. Lo anterior debe ser entendido como toda condición a la que se encuentra expuesto cualquier ser humano, por lo que no se considera riesgo hasta el momento que se convierta en algo nocivo para la integridad y bienestar del ser humano, o simplemente cuando se afecta la homeostasis con el trabajo y su entorno.

Según (García, Cortez & Sánchez, 2008), el riesgo psicosocial abarca tres aspectos comunes, que se centran en la interacción de las variables del individuo, el ambiente laboral y el medio ambiente externo; interacción que tiene efectos en la satisfacción y el bienestar del trabajador, con la influencia, claro está, de otras variables que rodean al individuo, como sus necesidades, su cultura y su situación personal dentro y fuera del trabajo, lo que corrobora la presencia de estas tres esferas inherentes a los seres humanos, como prerrequisito para la existencia de riesgo psicosocial.

Por lo tanto, los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. En el primer caso, contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras

que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar. En éste caso se habla de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos, tanto así que según (Meliá, S.F) se ha demostrado que los factores psicosociales están relacionados con los resultados de seguridad y salud, puesto que contribuyen a la aparición de accidentes laborales, que afectan la calidad y productividad de la empresa así como a diversas conductas de escape y evitación en el trabajo.

De esta manera, la competitividad de las empresas en la actualidad no son basadas únicamente en la inversión de tecnologías, sino también en el factor humano y en la calidad del recurso humano de la organización, y es precisamente este tipo de capital humano el más fácil de lograr, razones por las que las empresas deberían dirigir sus esfuerzos en la prevención de los riesgos laborales y la salud de los que allí trabajan. Sin embargo esto poco se cumple y la incidencia de los factores de riesgo psicosocial se ve reflejada de diversas formas, tales como, el índice de ausentismo, de rotación y respuestas dadas en las entrevistas de retiro, al igual que el número de accidentes, ya sea por frecuencia, severidad o causas; enfermedades profesionales que reportan las ARP, grandes porcentajes de personal con incapacidades, solicitudes de traslado, robos y actos en contra de la organización entre otras más, que son índices y hechos alarmantes causales de cuidado por parte de los superiores, a los cuales podrían aplicarse correctivos (García, Rubio & Bravo, 2007).

Se hace entonces evidente, la importancia creciente que se viene dando al control de las condiciones de trabajo, como una variable determinante del bienestar de la población trabajadora y de la productividad. Por esto, resulta pertinente resaltar la intervención a nivel

de las variables psicosociales, involucradas en una situación laboral (Villalobos, Castillo, Morales, Rivero & Gómez, 1996).

Así, el hecho de entender a las empresas u organizaciones de hoy en día, hace indispensable diseñar programas de salud laboral dentro de un enfoque participativo, que permita no sólo identificar las necesidades reales y prioridades de cada empresa o los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral que afectan la salud integral de los trabajadores, sino también orientar los esfuerzos hacia metas reales y resultados claros, que faciliten el control y el seguimiento de los factores de riesgo psicosocial que aquejan a los trabajadores (Ivancevich, 1985; citado de García, Cortez & Sánchez, 2008).

Por lo anterior, y debido a la estrecha relación que los factores biopsicosociales guardan con las enfermedades profesionales, es posible afirmar, que pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida del individuo (Gil, 2009). De lo último, es importante destacar que estos factores pueden desencadenar posibles accidentes laborales, reconociendo estos como, acontecimientos dramáticos que pueden ser de origen imprevisto o repentino y que en casos graves pueden ocasionar lesiones severas o incluso la muerte (García, Carbajosa, Llopis, Rico, Jurado, Fernández & Lucena, 2008). Lo anterior puede presentarse debido a fallas en las empresas, causadas por la predisposición a diferentes riesgos, así como errores al no obedecer adecuadamente las normas de seguridad; otras veces es por negligencia por parte de las organizaciones, al no conocer los distintos riesgos biopsicosociales que predominan dentro de sus estructuras (Cuenca, 2002; Gudayol, 2005 citados por Renteía, Fernández, Tenjo & Uribe, 2008).

Estrés laboral

El estrés laboral u ocupacional, es definido como un conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación de trabajo, la cual es valorada por el individuo como algo que agrava o excede sus propios recursos y que pone en peligro su bienestar personal (Lazarus & Folkman, 1986 citados por Vinaccia, Tobón, Sardin & Martínez, 2001). Lo anterior se podría mitigar si se tuvieran en cuenta los parámetros gubernamentales que la dirección técnica de riesgos profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social planteó desde 1994, mediante el Artículo 72 del Decreto 1295, la cual afirma que, se debe formular, coordinar, adoptar políticas y desarrollar planes y programas en las áreas de la salud ocupacional y medicina laboral, tendientes a prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo o la aparición de enfermedades profesionales (Gaviria, Hommes, Melo & Alvarado, 1994).

Sin embargo en el campo laboral, lo dicho por estos autores no es muy frecuente, pues las grandes demandas de producción y el poco control sobre éstas, están estrechamente relacionadas con el estrés en el empleado, y por lo tanto, a una baja productividad, por lo que la combinación de estos factores conduce a un decremento en la calidad de salud de los trabajadores. Así las cosas, la demanda y el control que se exige a un empleado, se relacionan con los cambios que se han venido dando en el ambiente laboral para que la productividad y la competencia sean cumplidos a cabalidad por el empleado, es así que las demandas psicometales como la presión de tiempo, tener obligaciones conflictivas y tener exigencias de compromisos personales, han reemplazado a las demandas físicas y en las que la división del trabajo resulta en una menor posibilidad para controlar todos los procesos relacionados con las labores que se realizan.

Por lo tanto, una de las consecuencias asociadas a la pérdida del control sobre las condiciones laborales, es la experiencia de una disminución de la capacidad de decisión, de la autonomía, poca o nula exigencia o estimulación de las destrezas que dispone el trabajador (Hernández, Salazar & Gómez, 2004) ocasionando de esta manera, diferentes respuestas desadaptativas por parte del trabajador, tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en un intento por adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales (Ministerio de la Protección Social, 2008). Es por esto que el empleado en su afán por ser aceptado en el campo laboral, accede a todo tipo de exigencias antes planteadas, permitiendo de esta manera, que el estrés se manifieste de cualquier forma, sin tener en cuenta que éste, puede traer consecuencias negativas para los trabajadores y para las organizaciones.

Es por esto que se debe tener claridad en el concepto, el cual es considerado como una experiencia subjetiva de la persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes, difíciles de controlar que pueden perturbar gravemente la homeóstasis del organismo y las respuestas fisiológicas y conductuales del individuo; si tales experiencias persisten en el tiempo, se convierten en patologías o en somatizaciones que pueden llegar a producir cierta insatisfacción por lo que se hace (Kim & Diamond, 2002; McEwen, 2005; Peiró & Rodríguez, 2008), también según (Lazarus & Folkman, 1984; citados por, López, Osca & Rodríguez, 2008).

Otro concepto de estrés según (Peiró & Rodríguez, 2008), es un proceso dinámico en el que intervienen variables del entorno e individuales, de tal forma que, aparece cuando la persona evalúa una situación como peligrosa, sin embargo, la relación entre los estresores y sus consecuencias va a estar modulada por factores cognitivos y de personalidad que aumentan o disminuyen dicha situación. En síntesis, el estrés es uno de los indicadores de

ausentismo, accidentes, bajo desempeño y conflictos, que muestran que la promoción de la salud en el lugar de trabajo no es tan positiva como debería ser, por lo que imperan las políticas y legislaciones del gobierno como compromiso al mejoramiento del mismo y también para supervisar que sea cumplida la norma de salud ocupacional.

En el campo militar, el concepto de estrés, está estrechamente relacionado con las condiciones de vida y de trabajo, largos días de servicio, operaciones en clima desértico, períodos extensos con ropas protectoras para productos químicos, falta de sueño, hacinamiento, pérdida de contacto con el hogar y la familia, presencia de enfermedades o problemas hogareños, causando el desarrollo de patologías físicas y mentales. El estrés en la vida militar está condicionado por el factor sorpresa. Muchas veces el individuo no tiene conocimiento de la vida militar, y estando allí, se enfrenta a nuevos deberes que lo sumergen en un estado de inseguridad y ansiedad. No acostumbrado a vivir lejos de la familia, esto le provoca nostalgia e inseguridad, que unido a las exigencias y rigurosidad de la vida en el cuartel, sin dudas, conllevan a un estrés emocional (Moreno, Menéndez & Turró, 2001).

Riesgos y Ejército

Para contextualizar el tema de ejército o vida militar, conviene saber que la población objeto de estudio en la actual investigación (Ejército Nacional), desarrolla operaciones militares orientadas a defender la soberanía, la independencia y la integridad territorial, proteger a la población civil, los recursos privados y estatales, para contribuir a generar un ambiente de paz (Comando General de las Fuerzas Militares, 2005); sin embargo, es importante tener en cuenta que todos estos beneficios a la patria, conllevan a que las personas que trabajan para que ésto se cumpla, puedan tener claras implicaciones y

consecuencias para el bienestar y la salud mental, puesto que la profesión de militar es agotadora, principalmente por la cantidad de situaciones a las que se está expuesto, pues este trabajo no solo conlleva riesgos físicos, sino que también le exige permanecer en estado de alerta durante largos periodos de tiempo o no poder quejarse o presentar debilidad cuando las condiciones son duras e insoportables.

Ahora bien; teniendo en cuenta que es una ocupación considerada de alto riesgo y en la cual es muy factible el riesgo psicosocial, haciendo aun más evidente lo dicho por (Daley, 1979; Ellison & Genz, 1978; Driskell & Salas, 1991; Harrington, Bean, Piintello & Mathews, 2001 citados por López, Osca & Rodríguez, 2008), que el estudio del estrés humano no tiene mejor contexto para la investigación que los contextos militares. Agregando a lo anterior, es importante recalcar que se ha generado poca investigación que intente explicar el fenómeno estrés, salud y enfermedad, particularmente en América Latina, sobre la población militar, puesto que se han encontrado muy pocas investigaciones dedicadas a las variables que pueden funcionar como factores asociados a la adaptación en soldados que enfrentan situaciones estresantes, pero ningún trabajo ha sido publicado hasta ahora sobre el impacto del estrés y las diferencias individuales sobre la salud en esta población (Herrera & Guarino, 2008), debido al derecho de reserva que se maneja dentro de esta clase de instituciones. Por lo tanto, según (Moreno, Menéndez & Turro, 2001) es fundamental que los militares se encuentren en plenas facultades psicológicas por las importantes labores que desempeñan, no sólo a nivel nacional sino también a nivel internacional, en conflictos armados, catástrofes o en misiones de mantenimiento de la paz.

Por otra parte, la Segunda (División Salud Ocupacional, 2006) define el riesgo psicolaboral desde el (panorama de factores de riesgo, para el Ministerio de Defensa Nacional y Fuerzas Militares), como aquellos que se generan por la interacción del

trabajador con la organización, inherente al proceso, a las modalidades de la gestión administrativa, que pueden generar una carga psicológica, fatiga mental, alteraciones de la conducta, el comportamiento del trabajador y reacciones fisiológicas.

Por lo tanto, se diseñó dentro de la Institución, una clasificación de los riesgos psicosociales a los que se puede estar expuesto,” relacionados con: la parte organizacional: el estilo de mando, estabilidad laboral, reconocimiento, supervisión técnica, definición de funciones, capacitación, posibilidad de ascenso y salario; en la parte social: relación de autoridad, participación, recomendaciones y sugerencias, trabajo en equipo, cooperaciones, relaciones informales, canales de comunicación, posibilidad de comunicación; en lo individual: satisfacción de necesidades sociales, identificación del rol, autorrealización, logro, conocimientos, relaciones informales, actividades de tiempo libre; en lo militar: trabajo bajo presión y estrés postraumático; en la tarea: trabajo repetitivo o en cadena, monotonía, identificación del producto, carga de trabajo, tiempo de trabajo, responsabilidad y confianza en las actividades; en el riesgo militar no psicosocial: instrucción y entrenamiento militar, paracaidismo, vuelo, buceo, por acción del enemigo y manipulación de material de guerra y explosivos” (Fandiño & Nuñez I, 2006 p.7).

METODOLOGIA

- 1.1. Población: Militares con Rangos de oficiales y sub oficiales de la parte administrativa, vinculados a la Quinta Brigada de Santander.
- 1.2. Muestra: Se evaluaron 81 militares, distribuidos de la siguiente forma: mujeres 19.8% y hombres 80.2%, con rangos de edad entre los 21 y 46 años, dentro de los cuales no inferirá nivel de escolaridad ni jerarquía de mando.
- 1.3. Tipo de muestreo: Muestreo por conveniencia.
- 1.4. Tipo de estudio: Descriptivo, ya que pretende medir, identificar y recolectar datos sobre las variables tenidas en cuenta dentro del cuestionario utilizado (CFP) Hernández, Fernández & Baptista, (2006).
- 1.5. Enfoque: Cuantitativo, sin manipulación de variables.
- 1.6. Instrumento: **Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo [CFP]**, Diseñado por Espinosa y Romero (2002). El instrumento presenta un alto nivel de confiabilidad al estimar la presencia de factores psicosociales, su impacto y las manifestaciones asociadas (alpha de Cronbach de 0,84, 0,90 y 0,86 respectivamente). En el instrumento se encuentra posterior a los datos socio demográficos, dos medidas distintas y complementarias de los cinco factores psicosociales evaluados. La primera medida es de la frecuencia en la aparición o presencia de factores psicosociales. La segunda medida hace referencia al impacto emocional, por la exposición a dichos factores.

El cuestionario consta de cinco sub-escalas. La primera sub-escala mide (Labores y condiciones de su realización), cuenta con 12 ítems que evalúan, (apremio de tiempo, complejidad de la tarea, sobrecarga, monotonía, autonomía, responsabilidad, claridad en las funciones, importancia del trabajo dentro de la empresa, dependencia, adaptación y

relaciones interpersonales); la segunda sub-escala mide (Organización del trabajo y gestión empresarial), cuenta con 12 ítems que evalúan, (Descansos dentro de la jornada laboral, comunicación de cambios organizacionales, estilos de mando, niveles de participación, políticas de desarrollo del talento humano, desarrollo de capacidades, promoción de capacitaciones, suficiencia de inducción al ingreso, reconocimiento de logros y aplicación de sanciones justas); la tercera sub-escala mide (Relaciones interpersonales en el trabajo), cuenta con 15 ítems que evalúan, (comunicación, resolución de conflictos entre grupos, valores éticos, compromiso, confianza, respeto, tolerancia, trabajo en grupo e interacción); la cuarta sub-escala mide (Aspectos extra laborales que inciden en el trabajo), cuenta con 7 ítems que evalúan, (relaciones de pareja, familiares y sociales, confianza en los otros); y finalmente la quinta sub-escala mide (Manifestaciones asociadas con riesgos psicosociales), cuenta con 24 ítems que evalúan, (frecuencia de síntomas psicológicos y biológicos asociados con el estrés ocupacional y las enfermedades profesionales).

La forma de respuesta según la frecuencia se encontrara de la siguiente manera: Nunca (N); Casi Nunca (CN); Esporádicamente (E); Casi Siempre (CS); Siempre (S); aparecerá en la parte superior de cada hoja de respuesta según las iniciales con sus respectivas explicaciones. De igual forma, el impacto se responderá Muy positivamente (++); Positivamente (+); Neutral/No le afecta, (+-); Negativamente (-); Muy Negativamente, (--).

1.7. Procedimiento:

Búsqueda de la temática: Para esto se tuvo en cuenta la inclinación organizacional de los investigadores y la importancia de los factores psicosociales dentro de cualquier organización.

Caracterización de necesidades: Una vez vinculados con el respectivo asesor, se inicio el proceso de reconocimiento de la dinámica organizacional en donde se definió de forma generalizada las necesidades que se cruzan en torno a la población.

Selección de la Muestra: Se concretó, que se iba a trabajar con oficiales y suboficiales pertenecientes al área administrativa del ejército, ya que es una población poco estudiada.

Revisión teórica: Búsqueda de material teórico y científico, importante para la manipulación de la población, así como para la realización del anteproyecto y el libro tesis.

Visita al Sitio: Se realizaron varias visitas al Batallón, incluso en algunos momentos con nuestro asesor, con el fin de que se nos permitiera trabajar allí en la aplicación del cuestionario. Cabe aclarar que para lograr ésto, fue necesario enviar una carta solicitando el permiso, al señor general Bocanegra, el cual muy generosamente accedió.

Aplicación del Instrumento: Para la aplicación del instrumento fue necesario hacer una convocatoria interna, a través de la Psicóloga encargada: Teniente Barrios, quien fue colaboradora en este proceso. Se entregó a cada persona el consentimiento informado, el cual fue firmado a voluntad. Se aplicó el cuestionario a nivel grupal y el proceso culminó en dos días.

Calificación: Para obtener los resultados cuantitativos que arroja el cuestionario, fue necesario que se calificara por visor óptico, el cual agilizó el procedimiento para la realización del proyecto.

Análisis Estadístico: Se estandarizaron los resultados obtenidos por medio del programa SPSS, siendo este un sistema global para el análisis de datos que puede adquirir datos de casi cualquier tipo de archivo y utilizarlos para generar informes tabulares, gráficos y diagramas de distribuciones y tendencias, estadísticos descriptivos y análisis estadísticos complejos. Fue creado en 1968 por Norman H. Nie, C. Hadlai (Tex) Hull y Dale H. Bent. Entre 1969 y 1975 la Universidad de Chicago por medio de su National Opinion Research Center, estuvo a cargo del desarrollo, distribución y venta del programa logrando consolidar la información, para su respectivo análisis. (Guía breve de SPSS 14.0, 2005).

Realización y entrega de libro de tesis.

Sustentación.

RESULTADOS

ANÁLISIS DE DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS

Se aplicó el instrumento a una muestra de 81 militares distribuidos de la siguiente manera, el 80.2% fueron de sexo masculino y el 19.8% femenino, en un rango de edad entre los 21 y los 46 años, con una media de 31.12 y una desviación estándar de 8.5; el 20.5% de ellos tienen cargo de oficiales y 79.5% de suboficiales, distribuidos en los diferentes rangos (ver Tabla 1 y 2).

Tabla 1. Distribución de la muestra según el rango de mando en oficiales.

RANGO DE MANDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Subteniente	3	18.8
Teniente	6	37.5
Capitán	2	12.5
Mayor	5	31.3

Tabla 2. Distribución de la muestra según el rango de mando en suboficiales.

RANGO DE MANDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Cabo tercero	1	1.7
Cabo segundo	9	15.0
Cabo primero	9	15.0
Sargento viceprimero	28	46.7
Sargento primero	13	21.7

Se encontró además que el 87.5% de los militares laboran en horarios de oficina y 12.5% restante en área, lo que implica que están disponibles las 24 horas para eventualidades; en cuanto al manejo de personal, el 85.0% de los encuestados tiene personal a cargo, mientras que el 15.0% de ellos no maneja personal. También se encontró

que el cargo con el mayor porcentaje fueron los administrativos con 63.5%, otro 28.4% que no están en oficinas y servicios generales 8.1%. La población estudiada tiene una media de 12.44 de antigüedad en la institución. En lo referente a la escolaridad de los oficiales y suboficiales, muestra una distribución de la siguiente manera. Secundaria 50.6%, técnica 27.2%, profesional 19.8%, especializada 2.5%. En la actualidad no está estudiando el 73.8%.

A nivel familiar se encontró que el 73.5%, conviven en pareja, mientras que el otro 26.5%, no lo hace; en lo concerniente a tener vivienda, el 35.4% la tiene, y el 64.6% no tiene vivienda. La ubicación por estrato es: 45.2% (tres), 31.0% (cuatro), 2.4% (uno) y 8.3 (dos). En cuanto a la cantidad de hijos el 25.0%, reportaron dos hijos, el 19.0% uno y el 8.3% tres, mientras un 9.5 % reportaron no tener hijos. La cantidad de personas con las cuales convive, está alrededor de una media de 2.5. Finalmente, con relación a las personas que depende de los militares, se encuentra que del 27.4% (dependen dos personas), 19.0% (dependen tres personas) y 9.5% (dependen cuatro personas).

Con relación a las cinco subescalas, 1) Labores y condiciones de su realización, 2) Organización del trabajo y gestión empresarial, 3) Relaciones interpersonales, 4) Aspectos extralaborales que inciden en el trabajo, 5) Manifestaciones asociadas con riesgos psicosociales, del cuestionario de factores psicosociales en el trabajo, se presentan a continuación la distribución de la muestra en cada una de ellas. Los resultados se muestran teniendo en cuenta la frecuencia y el porcentaje de las respuestas dadas por cada ítem, los cuales se pueden verificar con la tabla debajo de cada lectura de resultados. El impacto se leerá, teniendo en cuenta el porcentaje de las respuestas dadas por cada ítem, ya sea positivo o negativo. Igualmente la confiabilidad de la lectura de los resultados podrá ser corroborada con las tablas pertenecientes a cada análisis.

Con relación a **las labores y condiciones de su realización**, se encontró que 44.0%, manifiestan que las instrucciones que reciben son claras; el 90.5%, manifiesta preocupación por el alto nivel de responsabilidad que poseen en el cargo; 78.0%, expresa que el trabajo requiere ser realizado cuidadosamente; 17.1%, cita que esporádicamente es autónomo en su trabajo, mientras 51.2%, cree que casi siempre; 56.0%, tiene actividades repetitivas; 58.5%, cree que su trabajo es interesante y le propone retos; 75.0%, son capaces de realizar actividades de mayor responsabilidad; 74.4%, conocen con claridad sus funciones; 84.5%, consideran que su trabajo es importante dentro de la empresa; 45.8%, se adaptan fácilmente a los cambios en la forma de realizar las cosas; 72.3%, deben relacionarse con muchas personas (Ver Tabla 3).

Tabla 3. Distribución de la muestra según las opciones de respuesta en la subescala Labores y condiciones de su realización

ITEMS	Nunca		Casi Nunca		Esporádicamente		Casi Siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	2.4	2	2.4	10	11.9	33	39.3	37	44.0
2	1	1.2	2	2.4	2	2.4	3	3.6	76	90.5
3	-	-	1	1.2	1	1.2	16	19.5	64	78.0
4	2	2.4	4	4.9	14	17.1	42	51.2	20	24.4
5	1	1.2	2	2.4	8	9.5	47	56.0	26	31.0
6	1	1.2	2	2.4	8	9.8	23	28.0	48	58.5
7	1	1.2	-	-	2	2.4	18	21.4	63	75.0
8	1	1.2	2	2.4	2	2.4	16	19.5	61	74.4
9	1	1.2	1	1.2	2	2.4	9	10.7	71	84.5
10	2	2.4	6	7.1	14	16.7	31	36.9	31	36.9
11	1	1.2	1	1.2	7	8.4	36	43.4	38	45.8
12	1	1.2	-	-	3	3.6	19	22.9	60	72.3

En el impacto de las **Labores y condiciones de su realización**, en el bienestar, 57.1%, considera (positivo) la claridad en las instrucciones; 47.0%, los niveles de responsabilidad; 51.2%, realizar el trabajo cuidadosamente; 47.0%, la autonomía en el trabajo; 50.0%, hacer actividades repetitivas; 47.0%, los retos y lo interesante del trabajo; 43.4%, la capacidad de

realizar actividades de mayor responsabilidad; 43.9%, conocer con claridad las funciones; 48.8%, considerar que el trabajo efectuado es importante en la empresa; 38.6%, el trabajo depende de las funciones de otro; 36.7%, la adaptación a los cambios en la forma de realizar las cosas; 48.2%, muestran un impacto muy positivo con respecto a relacionarse con muchas personas en el trabajo; de manera contraria les afecta de forma (negativa) a un 13.3%, que el trabajo dependa de las funciones de los demás (Ver Tabla 4).

Tabla 4. Distribución de la muestra según las opciones de respuesta en las subescalas de Labores y condiciones de su realización (Impacto)

ITEMS	++		+		+-		-		--	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	14.3	48	57.1	14	16.7	9	10.7	1	1.2
2	36	43.4	39	47.0	6	7.2	1	1.2	1	1.2
3	32	38.1	43	51.2	9	10.7	-	-	-	-
4	18	21.7	39	47.0	17	20.5	6	7.2	3	3.6
5	8	9.5	42	50.0	28	33.3	6	7.1	-	-
6	31	37.7	39	47.0	9	10.8	4	4.8	-	-
7	36	43.4	32	38.6	11	13.3	2	2.4	2	2.4
8	36	43.9	31	37.8	8	9.8	6	7.3	1	1.2
9	41	48.8	32	38.1	8	9.5	2	2.4	1	1.2
10	15	18.1	32	38.6	22	26.5	11	13.3	3	3.6
11	21	25.0	30	36.7	24	28.9	7	8.4	1	1.2
12	40	48.2	29	34.9	12	14.5	1	1.2	1	1.2

En la subescala de **La organización del trabajo y gestión empresarial** un 7.1%, manifiesta que casi nunca obtienen descansos dentro de la jornada laboral, mientras un 33.3%, manifiesta sí tenerlos; 50.6%, de la población dice ser avisado sobre cambios organizacionales; el 26.5%, tiene oportunidad de participar en las decisiones de la empresa; 65.5%, se identifican con la imagen de la empresa, misión, visión y estrategias; 53.6%, no está de acuerdo con que el personal seleccionado por la empresa sea el adecuado para realizar las tareas del cargo; 81.0%, tiene posibilidades de ascenso; 21.4%, en la empresa buscan desarrollar el talento humano; 35.7% manifiesta que la empresa facilita el desarrollo

de sus capacidades; 36.9%, considera que la inducción que se recibe al ingresar a la empresa, es suficiente para el cargo, mientras que un 17.9%, considera que no es suficiente; 35.7%, dicen que en la empresa se les reconocen los logros, mientras que un 28.6%, precisan que solo es esporádicamente; 39.3%, creen que se aplican sanciones justas, mientras que un 23.8%, cree que no se aplican sanciones justas (Ver Tabla 5).

Tabla 5. Distribución de la muestra según las opciones de respuesta en Organización del trabajo y gestión empresarial.

ITEMS	Nunca		Casi Nunca		Esporádicamente		Casi Siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13	2	2.4	6	20.2	21	25.0	27	32.1	28	33.3
14	1	1.2	15	18.1	12	14.5	42	50.6	13	15.7
15	7	8.4	14	16.9	22	26.5	31	37.3	9	10.8
16	2	2.4	-	-	2	2.4	25	29.8	55	65.5
17	3	3.6	11	53.6	14	16.7	45	53.6	11	13.1
18	2	2.4	1	1.2	4	4.8	9	10.7	68	81.0
19	4	4.8	12	14.3	20	23.8	30	35.7	18	21.4
20	2	2.4	15	17.9	19	22.6	30	35.7	18	21.4
21	1	1.2	10	11.9	18	21.4	29	34.5	26	31.0
22	5	6.0	15	17.9	18	21.4	31	36.9	15	17.9
23	6	7.1	9	10.7	24	28.6	30	35.7	15	17.9
24	5	6.0	20	23.8	21	25.0	33	39.3	5	6.0

En el impacto de la subescala **Organización del trabajo y gestión empresarial**, se evidenció que el 42.2%, considera como (positivo), el tener descansos dentro de la jornada laboral; 33.7%, el hecho de que sean planeados y comunicados los cambios organizacionales; 43.4%, tener oportunidad de participar en las decisiones de la empresa; 40.5%, identificarse con la misión, visión y las estrategias de la empresa; 40.5%, el personal seleccionado por la empresa para las tareas a realizar; 40.5%, en la empresa buscan el desarrollo del talento humano; 38.1%, que la empresa facilita el desarrollo de sus propias capacidades; 44.0%, que la empresa promueve la realización de capacitaciones;

47.0%, que la inducción recibida al ingresar a la institución es suficiente para el cargo; 34.5%, que en la empresa les reconozcan los logros; 20.5%, que en la empresa se aplican sanciones justas; 57.1%, cree muy positivo las posibilidades de ascenso habidas en la institución. Mientras que dentro del impacto (negativo) un 12.0% tener descansos dentro de la jornada laboral; 22.9%, el hecho de que sean planeados y comunicados los cambios organizacionales; 22.6%, en la empresa buscan el desarrollo del talento humano; 22.6%, que la empresa facilita el desarrollo de sus propias capacidades; 14.3%, que la empresa promueve la realización de capacitaciones; 24.1%, que la inducción recibida al ingresar a la institución es suficiente para el cargo; 19.0%, que en la empresa les reconozcan los logros; 32.5%, que en la empresa se aplican sanciones justas (Ver Tabla 6).

Tabla 6. Distribución de la muestra según las opciones de Organización del trabajo y gestión empresarial. (Impacto)

ITEMS	++		+		+-		-		--	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13	19	22.9	35	42.2	16	19.3	10	12.0	3	3.6
14	6	7.2	28	33.7	26	31.3	19	22.9	4	4.8
15	6	7.2	36	43.4	21	25.3	16	19.3	4	4.8
16	33	39.3	34	40.5	12	14.3	3	3.6	2	2.4
17	4	4.8	34	40.5	22	26.2	18	21.4	6	7.1
18	48	57.1	29	34.5	4	4.8	1	1.2	2	2.4
19	13	15.5	34	40.5	11	13.1	19	22.6	7	8.3
20	10	11.9	32	38.1	18	21.4	19	22.6	5	6.6
21	16	19.0	37	44.0	14	16.7	12	14.3	5	6.0
22	7	8.4	39	47.0	12	14.5	20	24.1	5	6.0
23	14	16.7	29	34.5	18	21.4	16	19.0	7	8.3
24	3	3.6	17	20.5	28	33.7	27	32.5	8	9.6

En la Subescala de **Relaciones interpersonales en el trabajo**, 48.8%, es fácil de ponerse de acuerdo en el equipo de trabajo; al 46.4%, el jefe les tiene en cuenta la opinión para tomar decisiones; 44.0%, interpreta de forma correcta las instrucciones ofrecidas por sus compañeros de trabajo; 9.6%, de la población manifiesta que las personas con las que

trabajan casi nunca reconocen sus errores, mientras que el 49.4%, creen que casi siempre lo reconocen; 41.7%, piensa que los superiores tratan a todos por igual; 39.8%, evidencia que las observaciones que hacen los compañeros son para mejorar; 47.6%, dialoga con sus compañeros sobre temas diferentes al trabajo; 58.3%, piensa que cada uno de sus compañeros de área realiza sus funciones adecuadamente; 28.9%, piensan que casi nunca pueden contar sus problemas personales a compañeros de trabajo; 42.7%, interactúa con los compañeros de área; 46.4%, trabaja en el área por objetivos comunes; 52.4%, cree que los compañeros respetan sus gustos; 41.7%, siente que el ambiente laboral en el que se desempeña es comprensivo y respetuoso; 49.4%, dicen que en la empresa quienes imponen pautas de convivencia, las cumplen (Ver Tabla 7).

Tabla 7. Distribución de la muestra según las opciones de Respuesta en Relaciones interpersonales en el trabajo.

ITEMS	Nunca		Casi Nunca		Esporádicamente		Casi Siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
25	3	3.6	4	4.8	13	15.5	41	48.8	23	27.4
26	9	10.7	3	3.6	18	21.4	39	46.4	15	17.9
27	2	2.4	-	-	8	9.5	37	44.0	37	44.0
28	3	3.6	8	44.0	19	22.9	41	49.4	12	14.5
29	10	11.9	16	19.0	15	17.9	35	41.7	8	9.5
30	1	1.2	2	2.4	15	18.1	32	38.6	33	39.8
31	4	4.8	2	2.4	18	21.4	40	47.6	20	23.8
32	-	-	4	4.8	10	11.9	49	58.3	21	25.0
33	2	2.4	-	-	5	6.0	23	27.7	53	63.9
34	14	16.9	24	28.9	23	27.7	20	24.1	2	2.4
35	1	1.2	6	7.3	9	11.0	35	42.7	31	37.8
36	1	1.2	2	2.4	6	7.1	36	42.9	39	46.4
37	3	3.6	-	-	10	11.9	44	52.4	27	32.1
38	1	1.2	7	8.3	12	14.3	35	41.7	29	34.5
39	2	2.4	8	9.6	12	14.5	41	49.4	20	24.1

Las **Relaciones interpersonales en el trabajo**, reportó tener un impacto (positivo) frente a que un 47.6%, el hecho de que en el equipo de trabajo es fácil ponerse de acuerdo; 46.4%, el jefe tiene en cuenta la opinión de los trabajadores para la toma de decisiones; 61.9%, la interpretación correcta de la información dada por los compañeros; 40.5%, con lo referente a que las personas con las que se trabaja reconocen los errores; 25.3%, los superiores tratan a todos por igual; 55.4%, las observaciones hechas por los compañeros son para mejorar; 56.1%, el diálogo con los compañeros sobre temas diferentes al trabajo; 49.4%, cada uno de los compañeros de área realiza las funciones adecuadamente; 53.6%, el trabajo en grupo con personas de diferente formación y edad; 47.0%, la interacción con todos los compañeros de área; 47.6%, que en el área trabajan por objetivos comunes; 47.0%, los compañeros respetan los gustos de los otros; 40.5%, ven positivamente que el ambiente laboral en el que se desempeñan es comprensivo y respetuoso; 45.1%, en la empresa quienes imponen pautas de convivencia, las cumplen. Mientras que otro porcentaje de la población impactó de manera (negativa) que 24.1%, los superiores tratan a todos por igual (Ver Tabla 8).

Tabla 8. Distribución de la media, según las opciones de Relaciones interpersonales en el trabajo. (Impacto)

ITEMS	++		+		+-		-		--	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
25	13	15.5	40	47.6	17	20.2	12	14.3	2	2.4
26	12	14.3	39	46.4	18	21.4	8	9.5	7	8.3
27	18	21.4	52	61.9	12	14.3	1	1.2	1	1.2
28	9	10.7	34	40.5	23	27.4	16	19.0	2	2.4
29	5	6.0	21	25.3	26	31.3	20	24.1	11	13.3
30	18	21.7	46	55.4	14	16.9	5	6.0	-	-
31	11	13.4	46	56.1	24	29.3	1	1.2	-	-
32	13	15.7	41	49.4	19	22.9	10	12.0	-	-
33	18	21.4	45	53.6	19	22.6	2	2.4	-	-
34	2	2.5	25	30.9	39	48.1	10	12.3	5	6.2
35	16	19.3	39	47.0	22	26.5	5	6.0	1	1.2
36	23	27.4	40	47.6	19	22.6	2	2.4		
37	22	26.5	39	47.0	21	25.3	-	-	1	1.2
38	19	22.6	34	40.5	22	26.2	9	10.7	-	-
39	12	14.6	37	45.1	18	22.0	13	15.9	2	2.4

Entre los **Aspectos extralabores que inciden en el trabajo**, se encontró que consideran que (Siempre) 63.9%, la relación de pareja estable; 65.1%, vive en un sector seguro; un 73.8%, quienes permanecen con sus seres queridos le inspiran confianza; 26.5%, se responsabilizan por el cuidado de algún pariente enfermo; (Casi siempre) 32.1%, dedican tiempo para actividades con los amigos; 35.7%, realizan actividades de deporte; un 46.3%, dedica tiempo a descansar al llegar a casa; sin embargo, (Casi nunca) el 25.0%, dedican tiempo para actividades con los amigos.

10.7%, realizan actividades de deporte; y (Nunca) 15.7%, se responsabilizan por el cuidado de algún pariente enfermo (Ver Tabla 9).

Tabla 9. Distribución de la muestra, según las opciones de Aspectos extralaborales que inciden en el trabajo.

ITEMS	Nunca		Casi Nunca		Esporádicamente		Casi Siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
40	2	2.4	-	-	7	8.4	21	25.3	53	63.9
41	5	6.0	21	25.0	25	29.8	27	32.1	6	7.1
42	1	1.2	9	10.7	28	33.3	30	35.7	16	19.0
43	-	-	1	1.2	17	20.7	38	46.3	20	31.7
44	1	1.2	-	-	5	6.0	23	27.7	54	65.1
45	1	1.2	-	-	5	6.0	16	19.0	62	73.8
46	13	15.7	13	15.7	16	19.3	19	22.9	22	26.5

En cuanto a los **Aspectos extralabores que inciden en el trabajo**, se encontró un impacto (positivo) en el 59.0%, la relación de pareja sea estable; 42.9%, realización de actividades de recreación y deporte; 42.7%, llegar a la casa y dedicarse a descansar; 46.4%, el sector donde vive sea seguro; 54.8%, quienes permanecen con sus seres queridos le inspiran confianza. Mientras que para otro porcentaje de la población impactó de forma (neutra); 13.3%, que la relación de pareja sea estable; 34.5%, la dedicación de tiempo para actividades sociales con amigos; 18.3%, llegar a la casa y dedicarse a descansar; 36.9%, responsabilidad en el cuidado de algún pariente enfermo. Y como impacto (negativo) un 16.7%, la dedicación de tiempo para actividades sociales con amigos; 15.5%, realización de actividades de recreación y deporte (Ver Tabla 10).

Tabla 10. Distribución de la media, según las opciones de Aspectos extralaborales que inciden en el trabajo. (Impacto)

ITEMS	++		+		+-		-		--	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
40	49	59.0	14	16.9	11	13.3	8	9.6	1	1.2
41	8	9.5	28	33.3	29	34.5	14	16.7	5	6.0
42	20	23.8	36	42.9	14	16.7	13	15.5	1	1.2
43	26	31.7	35	42.7	15	18.3	6	7.3	-	-
44	39	46.4	35	41.7	7	8.3	3	3.6	-	-
45	46	54.8	26	31.0	8	9.5	3	3.6	1	1.2
46	22	26.2	27	32.1	31	36.9	3	3.6	1	1.2

Sobre las **Manifestaciones asociadas con los riesgos psicosociales** se encontró que en cuanto a la frecuencia la población, (esporádicamente) 35.7%, se sienten preocupados la mayor parte del tiempo; 22.6%, permanece deprimido por varios días; 21.4%, se levanta igual de cansado que al acostarse; 32.5%, se desconcentran fácilmente; 32.1%, se impacientan con facilidad; 13.1%, cuando tienen rabia se desahogan con otras personas que no tiene la culpa; 25.0%, sienten fuertes dolores de cabeza; 32.1%, sienten dolor en los músculos; 19.0%, sienten calambres; 20.2%, han tenido indigestiones; 20.0%, sudan demasiado; 17.9%, se sienten agitados sin haber hecho ningún esfuerzo; 17.1%, han sentido que el rendimiento en la empresa es variable; 10.7%, se ha ausentado del trabajo; 17.9%, sienten desconfianza de las cosas y personas que tienen alrededor. Mientras que (Casi siempre) 31.0%, se siente preocupado la mayor parte del tiempo; 10.7%, permanece deprimido por varios días; 24.1%, se desconcentran fácilmente; 41.0%, se le dificulta tomar decisiones; 10.7%, se impacientan con facilidad. Sin embargo los mayores porcentajes estuvieron en (Nunca) ya que, 52.4%, siente que cada vez lo valoran menos; 59.9%, insatisfecho por lo que hace; 42.9%, se levanta igual de cansado que al acostarse; 53.6%, cuando tienen rabia se desahogan con otras personas que no tiene la culpa; 44.0%, sienten

fuertes dolores de cabeza; 36.9%, sienten dolor en los músculos; 52.4%, sienten calambres; 42.9%, han tenido indigestiones; 65.1%, han sentido náuseas; 63.1%, ha manifestado escalofríos; 42.9%, sudan demasiado; 50.0%, se sienten agitados sin haber hecho ningún esfuerzo; 75.0%, ha presentado taquicardias; 70.2%, han presentado dificultad para respirar; 47.6%, han sentido que el rendimiento en la empresa es variable; 60.7%, se ha ausentado del trabajo; 73.8%, han tenido accidentes laborales; 64.3%, han tenido incapacidades médicas; 36.9%, sienten desconfianza de las cosas y personas que tienen alrededor (Ver Tabla 11).

Tabla 11. Distribución de la muestra, según las opciones de Manifestaciones asociadas con riesgos psicosociales.

ITEMS	Nunca		Casi Nunca		Esporádicamente		Casi Siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
47	8	9.5	11	13.1	30	35.7	26	31.0	9	10.7
48	30	37.5	25	29.8	19	22.6	9	10.7	1	1.2
49	44	52.4	18	21.4	15	17.9	5	6.0	2	2.4
50	50	59.9	17	20.2	9	10.7	4	4.8	4	4.8
51	36	42.9	19	22.6	18	21.4	5	6.0	6	7.1
52	27	32.5	-	-	27	32.5	20	24.1	9	10.8
53	30	36.1	34	41.0	14	16.9	4	4.8	1	1.2
54	19	22.6	24	28.6	27	32.1	9	10.7	5	6.0
55	45	53.6	23	27.4	11	13.1	3	3.6	2	2.4
56	37	44.0	19	22.6	21	25.0	6	7.1	1	1.2
57	31	36.9	23	27.4	27	32.1	1	1.2	2	2.4
58	44	52.4	24	28.6	16	19.0	-	-	-	-
59	36	42.9	30	35.7	17	20.2	-	-	1	1.2
60	54	65.1	21	25.3	7	8.4	1	1.2	-	-
61	53	63.1	20	23.8	10	11.9			1	1.2
62	36	42.9	19	22.6	17	20.2	10	11.9	2	2.4
63	42	50.0	19	22.6	15	17.9	7	8.3	1	1.2

64	63	75.0	13	15.5	7	8.3	1	1.2	-	-
65	59	70.2	14	16.7	9	10.7	2	2.4	-	-
66	39	47.6	23	28.0	14	17.1	4	4.9	2	2.4
67	51	60.7	22	26.2	9	10.7	2	2.4	-	-
68	62	73.8	17	20.2	4	4.8	1	1.2	-	-
69	54	64.3	15	17.9	11	13.1	3	3.6	1	1.12
70	31	36.9	29	34.5	15	17.9	6	7.1	3	3.6

DISCUSIÓN

A través de los años, el tema de los factores de riesgo dentro de la empresa, ha sido una de las razones para dirigir los esfuerzos de la organización hacia su recurso humano, por lo que la creciente preocupación sobre la prevención de los riesgos laborales y la salud de los trabajadores, ha hecho que éstos últimos, tengan altos niveles de motivación, así, el hecho de entender a las empresas de hoy, hace indispensable diseñar programas de salud laboral dentro de un enfoque participativo, que permita no sólo identificar las necesidades reales y prioridades de cada empresa si no también, el control y el seguimiento de los factores de riesgo psicosocial que aquejan a los trabajadores (Ivancevich, 1985; citado por, García, Cortes & Sánchez, 2008). Por esta razón, se ha considerado necesario identificar los factores psicosociales de riesgo en la población objeto de estudio dentro de la presente investigación.

De ésta manera, por medio de los resultados arrojados a nivel general dentro de la encuesta aplicada, se pudo identificar que existen factores de riesgo y de protección dentro de la institución (Ejército Nacional).

Por lo anterior, entre los factores de riesgo encontrados en la subescala de Labores y condiciones de su realización, es evidente que existen elevadas manifestaciones de preocupación por el alto nivel de responsabilidad que se posee en el cargo; esto, según (Bruner & Vargas, 1991) hace que las exposiciones repetidas a este comportamiento, ocasione muerte sin sentido o muerte súbita, ya que la sobrecarga de responsabilidades, genera preocupación en el individuo, haciendo que esto, pueda llegar a convertirse en una reacción sobrecompensatoria del sistema nervioso, contribuyendo a generar una serie de

componentes psicológicos de riesgo, que hacen que haya una disminución progresiva de la tasa cardiaca hasta que el corazón se detenga por completo.

El hecho de que el trabajo requiera ser realizado cuidadosamente y se esté sometido a actividades repetitivas, son resultados también considerados como actividades de riesgo, puesto que pueden ocasionar en los trabajadores expuestos, problemas físicos como dolor o patologías en los músculos, tendones y nervios (Duarte, 2007). En la parte mental, la monotonía por las actividades que realizan en su jornada laboral, puede llegar a ocasionar estrés, ya que en la vida militar se está condicionado por el factor sorpresa y muchas veces el individuo no tiene conocimiento de la vida militar, y es aquí donde se debe enfrentar a nuevos deberes que lo sumergen en un estado de inseguridad y ansiedad, que unido a las exigencias y rigurosidad de la vida en el cuartel, conllevan a un estrés emocional (Moreno, Méndez & Turró, 2001).

En cuanto a los factores protectores, se evidenció que los oficiales y suboficiales del Ejército interpretan claramente las instrucciones, consideran interesante el trabajo y de igual manera propone retos, tienen autonomía, se sienten capaces de realizar actividades de mayor responsabilidad, conocen claramente las funciones, consideran que el trabajo que realizan es importante, se adaptan a los cambios y se deben relacionar con muchas personas, de lo cual se puede afirmar teniendo en cuenta el estudio realizado por (Tobón, 2002), que tienen una concepción de trabajo como un instrumento para satisfacer sus necesidades y/o la obligación impuesta por sus familiares y la sociedad, también poseen una percepción del estatus de su rol laboral, consideran que su trabajo es necesario, útil y tiene fortalezas como estabilidad laboral, salario fijo y prestigio derivado del estatus institucional.

La subescala de la organización del trabajo y gestión empresarial, muestra un evidente riesgo en cuanto a que un considerable porcentaje de la población no obtiene descansos dentro de la jornada laboral, lo que significa según (Ariza & Idrovo, 2005), que si no poseen una programación en la que se vea reducido el tiempo de exposición a condiciones de trabajo con alta demanda física y no se promuevan patrones saludables de trabajo/descanso, es muy factible que se presenten diversos trastornos; puesto que para afirmar que exista seguridad y salud en el trabajo, se considera necesario determinar la carga máxima de trabajo físico que puede ser soportada por un trabajador durante una jornada laboral, sin llegar a ocasionar fatiga.

Un porcentaje imponente, manifiesta que el personal seleccionado no es completamente adecuado para realizar las tareas; y la respuesta a este inconveniente puede ser, según (Sutter, 1970), porque el empleador busca individuos que trabajen bien y rápido, pero sobretodo que produzcan. En consecuencia, no se toman el trabajo de seleccionar gente con habilidades específicas para el cargo.

Según Foucault (1991 citado por Montes, 2005), el trabajo se basa en relaciones de dominancia y de poder, igualmente presentes en la sociedad, que rigen hasta las conductas más cotidianas. Por lo tanto, el hecho de no permitirle al empleado participar en las decisiones de la empresa, como se evidencia en los resultados, podría hacer sentir al funcionario en una situación de vulnerabilidad infundada en el miedo, por lo que dificulta el derecho a opinar, reprimiendo así sus deseos y sentimientos (Beaud & Pialoux, 1999; citados por Montes, 2005).

Es claro que el propósito de las organizaciones es el crecimiento, y para que éste ocurra, necesitan de todo su capital tecnológico y “humano”; sin embargo, cuando a los empleados no se les reconoce los logros, como se evidencia en esta población de la

investigación, la satisfacción laboral queda en un segundo plano, provocando en ellos un bajo desempeño laboral, problemas de salud y menos longevidad (Abrajan, Contreras & Montoya, 2009).

El hecho de sentir que no se aplican sanciones justas, genera en las personas sentimientos de desconfianza, aun más, si esta persona es muy influyente, ya sea la madre, jefe o alguien de mayor rango. La persona se empieza a sentir vulnerada, en tanto que primará en él, un estilo de pensamiento esquizoparanoide, que divida al mundo de manera radical entre buenos y malos y por lo tanto le será más difícil tener una percepción global de algo o alguien. Por estas razones aparece el resentimiento y la intolerancia, que en casos extremos conlleva a actos desafortunados (Restrepo, 2002).

El impacto de la subescala de Organización del trabajo y gestión empresarial, muestra que evidentemente si existen factores de riesgo como los ya mencionados y que los factores de protección tienen en cuenta aspectos como, avisar los cambios organizacionales, identificación con la misión, visión, estrategias y posibilidades de ascenso dentro de la organización, lo cual indica que se involucra de forma positiva a “un conjunto de fuerzas energéticas que se originan a partir de lo que va mas allá de la iniciativa del individuo para iniciar un comportamiento de trabajo y determinar su forma, dirección, intensidad y duración” (Estrada, Restrepo & Roncancio, 2005, p. 345), ésto hace que el patrón de pensamiento de las personas con estos factores de protección, se relacionen directamente con la fijación de objetivos y la forma de alcanzarlos.

El hombre y su personalidad debe contemplarse como un conjunto de procesos que nunca operan de forma independiente, sino integrada, con una incidencia en el desarrollo de la actividad humana (Marrau, Archina, Lúquez & Godoy, 2007). Por tanto, en la subescala de Relaciones Interpersonales en el Trabajo, se evidencian factores de riesgo, que dan

muestra de las conductas que afectan la actividad de cada individuo, tales como la falta de reconocimiento de errores, situación evidenciada en el estudio, la cual se da, probablemente por las relaciones de poder y de jerarquía que se manejan dentro del ejército, en donde según puntualiza (Pierre Bourdieu, 2000; citado por, Montes, 2005) el sistema de relaciones de posiciones diferenciales en las que los agentes o trabajadores se disputan capitales o cargos específicos, se convierte en una lucha por la legitimidad y el poder en la que la aceptación de los errores no da pie al poder de mando y en el que no se permite agachar la cabeza según esta población. En ésta subescala se evidenció que un elevado porcentaje de la población no puede contar los problemas personales a sus compañeros de trabajo, situación que al parecer los hace reprimir y no les permite desahogarse de los problemas familiares y laborales, ya que el hecho de hacerlo, sería una de sus estrategias de afrontamiento y no lo están haciendo, más exactamente, el afrontamiento orientado hacia las emociones, en el cual se podría abordar la regulación del malestar y todas las emociones (Vera & Martín, 2009).

Como impacto negativo de la subescala de Relaciones Interpersonales en el Trabajo, se mostró que los superiores no tratan a todos por igual, consolidando de esta manera la existencia real de problemas de trabajo. Ésto, en contraste con el estudio de Aldrete, Pando, Aranda & Torres (2006) en el cual se analizó, el efecto de las relaciones de poder marcadas por las diferencias culturales, la estructura y prácticas de la empresa, encontrándose, que la desigualdad puede llegar a originar trastornos de origen psicosocial tales como, burnout, mobbing, entre otros. Como factores de protección dentro de la subescala de Relaciones Interpersonales en el Trabajo, se encontró que el equipo de trabajo se pone de acuerdo fácilmente, dialoga con los compañeros sobre temas diferentes a la empresa, contrarrestando de cierta manera el hecho de no poder contar sus problemas

personales. Las pautas de convivencia son respetadas, permitiéndose también la interacción entre ellos.

Históricamente el hombre ha luchado por que se le otorgue el derecho a un tiempo libre, necesario para el desarrollo de aptitudes (Miranda, 2006). Con este preámbulo, se pretende mostrar que en la subescala de Aspectos Extralaborales que inciden en el Trabajo, se ve que lo escrito anteriormente, no se cumple en la institución, ya que no se ofrece tiempo para actividades sociales con amigos, mostrando un inminente riesgo, puesto que el hecho de entablar relaciones entre iguales, ejerce una influencia que suele favorecer la proximidad emocional y la comunicación más informal, generando así lasos de confianza y desarrollo de habilidades sociales (Benítez, Tomás & Justicia, 2007). En el impacto, hubo concordancia con el mismo riesgo o ítem, haciéndose inminente como factor de riesgo, el cual podría llegar a ocasionar problemas de no ser corregido.

Es de resaltar que para las organizaciones modernas, el rendimiento de sus miembros en el trabajo, es la base para el logro de los objetivos organizacionales, sin embargo, ésto no se debe limitar exclusivamente al cumplimiento de tareas, puesto que los trabajadores deben ser involucrados en actividades extra rol, como clave para el éxito organizacional (Topa, Moriano & Morales, 2008) y dentro de la misma subescala de Aspectos Extralaborales que inciden en el Trabajo, la población manifiesta, impacto positivo, frente a mantener relaciones de pareja estable, descansar al llegar a la casa, vivir en un sector seguro y sentir confianza por las personas que permanecen con los seres queridos, lo cual corrobora lo dicho por el autor.

En la última subescala se hace referencia a las manifestaciones asociadas con riesgos psicosociales en donde se encontró que una considerable parte de la muestra se siente preocupada la mayor parte del tiempo y permanece deprimida por varios días, situación

que conlleva a deducir que existe un elevado riesgo psicosocial, ya que la calidad de vida en el trabajo puede afectar de manera directa el comportamiento humano, dentro y fuera de la institución. Es así que González, Hidalgo & Salazar (2007), explican que el bienestar debe estar presente en todos los aspectos de la vida, y que por lo tanto, se debe tener en cuenta la felicidad y el bienestar, ya que la percepción de las personas sobre su estado de bienestar físico, psíquico, social y espiritual, depende de sus propios valores y creencias, su contexto cultural, historia personal, pero sobre todo, de su ambiente laboral, pues es ahí, donde más tiempo se pasa.

Finalmente se plantea como propuesta, que la organización ayude con la negociación de cambios organizacionales que contribuyan con la reducción de los riesgos psicosociales identificados en el presente estudio, así como exponer y sustentar qué es lo que los superiores esperan de sus subalternos o los jefes de los empleados en el desarrollo de sus tareas y el cumplimiento de las metas, pues si se trabaja en un clima organizacional armonioso, el índice de riesgo es menor.

CONCLUSIONES

Por medio de la presente investigación, se lograron encontrar factores de riesgo relevantes, así como también factores de protección importantes para potenciar una posible intervención.

Factores de riesgo:

El ejército es una organización que presta múltiples funciones, tanto a la población civil como a los entes oficiales. Tiene un gran número de demandas laborales y físicas, que requieren de compromiso, eficacia y atención, propios de su quehacer militar, lo que implica que sus trabajadores se mantengan en constante estado de presión, el cual promueve la aparición de riesgos psicosociales.

Teniendo en cuenta que el objetivo de la investigación se cumplió, es posible afirmar, desde un punto de vista cuantitativo, que en la población objeto de estudio están presentes múltiples factores psicosociales de riesgo y que se hacen evidentes desde una perspectiva media, lo cual indica que es factible hacer un plan de intervención que los elimine o simplemente que los corrija. Es importante considerar que la muestra de estudio por su actividad profesional, tienen mayor probabilidad e implicaciones en la salud laboral que otras disciplinas o áreas de trabajo.

Es concluyente el hecho de que si las personas se exponen por prolongado tiempo a situaciones preocupantes por la responsabilidad que requiere el cargo, es posible ocasionar

la muerte. Probablemente es uno de los riesgos de más cuidado, puesto que la muerte de algún miembro de la organización, acarrea gastos e implicaciones legales.

El tiempo de dedicación a las actividades laborales es un punto importante en el desarrollo oportuno de las responsabilidades y el hecho de que el trabajo requiera hacerse cuidadosamente y llegan a producir sobrecarga y fatiga mental.

El hecho de no tener descansos dentro de la jornada laboral, es un claro indicador de que dentro de la institución no se manejan los conceptos estipulados por las planes de salud ocupacional, en el cual plantean espacios para realizar pausas activas, necesarias para que el cuerpo se distencione; sin embargo, es pertinente recalcar que el trabajo que realizan los militares, ésta sometido a reglamentos estrictos que los hace trabajar sin horarios estipulados.

Otro aspecto relevante es que las relaciones dentro de la institución están basadas en la jerarquía y las relaciones de poder, situación por la cual los rangos mas superiores o los más llamados jefes, no cuentan con los empleados o subalternos para la participación de la toma de decisiones de la empresa, por esa misma situación categorial dentro de los rangos que se manejan, los individuos sienten que las sanciones no son justas y coherentes, produciendo en el afectado sentimientos de desconfianza e incluso generar pensamientos esquizoparanoides.

Se descubrió que en dicha población es muy característico la falta de reconocimiento de errores, pues en ellos, el hecho de aceptarlos es sinónimo de debilidad.

Un factor de riesgo muy marcado, es el no poder contar los problemas personales a sus compañeros de trabajo, situación que reprime y no permite la generación de catarsis muchas veces necesaria para desahogarse, pues es el dialogo el que fortalece la proximidad y genera lazos de confianza necesarios como estrategia de afrontamiento.

Tal vez uno de los factores de riesgo más relevante es que no se ofrecen espacios para las actividades sociales. Además existió una concordancia en cuanto al impacto del mismo ítem, dejando ver que la población afectada no tiene tiempo para establecer lasos afectivos con sus pares y por lo tanto, se les dificulta hacer una vida social relativamente normal.

Finalmente en cuanto a los factores de riesgo de salud mental, se identificó que los más relevantes fueron, permanecer deprimidos por varios días y sentirse preocupados la mayor parte del tiempo.

RECOMENDACIONES

Considerando el ritmo de trabajo, y la existencia de los factores de riesgo psicosocial encontrados en esta investigación en el campo militar, se plantea la necesidad de crear estrategias de intervención por ser una población de riesgo, sometida a presión psicológica, física, civil y militar. Esta recomendación se puede integrar al programa de salud mental y ocupacional de la institución en mención.

De igual modo debe prepararse un equipo interdisciplinario en técnicas de abordaje y prevención de los riesgos identificados. Es importante que se fortalezcan y se capaciten líderes que puedan llegar a formar un grupo de salud ocupacional y seguridad industrial, que no vaya solamente desde el área de gestión humana, sino que represente el sentir y el pensar de la población trabajadora.

Aunque dentro de los reportes se manifieste que existe un plan de salud ocupacional dentro del ejército, es importante que se designen funciones y cargos específicos para que sea reelaborado un manual de salud ocupacional que incluya evaluaciones periódicas, pausas activas, entre otras, y que a demás sea cumplido a cabalidad.

La medición de los riesgos psicosociales debe ser una actividad periódica que permita mejorar la salud mental y física, al igual que disminuya el riesgo de accidentes. Esta investigación se podría considerar una prueba piloto o aproximación inicial frente a los riesgos que se presentan en este tipo de organizaciones y lograr en investigaciones futuras la inclusión de una muestra representativa.

REFERENCIAS

- Abrajan, M., Contreras, J. y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en psicología*, 14, 105 – 118.
- Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C. y Torres, T. (2006). Acoso psicológico en el trabajo: ¿un problema de género? *Enseñanza e investigación en psicología*, 11, 53 – 63.
- Ariza, L., Idrovo, A. (2005). Carga física y tiempo máximo de trabajo aceptable en trabajadores de un supermercado en Cali, Colombia. *Revista de salud pública*, 7, 145 – 156.
- Barahona, J. y Sarsosa, K. (2008). Percepción de los factores de riesgo psicosocial en una entidad financiera fusionada. *Pensamiento psicológico*, 4, 183 – 197.
- Benítez, J., Tomás, A., y Justicia, F. (2007). La liga de alumnos: desarrollo de las habilidades sociales del alumno para prestar apoyo socioemocional. *Anales de psicología*, 23, 185 – 192.
- Bruner, C. y Vargas, I. (1991). Efecto de exposiciones repetidas a una situación amenazante de la vida, sobre la probabilidad de supervivencia de ratas y ratones. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 23, 183 – 197.
- Comando General de las Fuerzas Militares (2005). Manual de salud ocupacional, Ministerio de Defensa Nacional – Fuerzas Militares, Bogotá D.C, primera edición.
- De Pedro, M., Soler, M., García, M., Sáez, M. y Sánchez, J. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del Mobbing. *Psicothema*, 19, 225 – 230.
- Díaz, D., Isla, R., Rolo, G., Villegas, O., Ramos, Y. y Hernández, E. (2008). La salud y la seguridad organizacional desde una perspectiva integradora. *Papeles del psicólogo*, 29, 83 – 91.
- Duarte, E. (2007). Análisis de riesgos laborales aplicando el método OWAS (ovakoworking postura analysissystem) a trabajadores de la UTM. Recuperado el 5 junio, 2010, de <http://www.utm.mx/~edith/231008.pdf>.
- Espinosa, J. y Romero, L. (2002) *Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo: Manual*. Bogotá: HL BIO S.A.

- Estrada, S., Restrepo, L. y Roncancio, C. (2007). Cómo influyen los factores de motivación en la satisfacción de los empleados dentro de una organización. *Scienttia ET tecnica*, 37, 3445 – 350.
- Fandiño, H. y Núñez, F (2006). *Comando General de las Fuerzas Militares, Dirección General de Sanidad Militar, Subdirección Servicios de Salud División Salud Ocupacional, panorama de factores de riesgo, para el Ministerio de Defensa Nacional y Fuerzas Militares, segunda edición*. Bogotá: División Salud Ocupacional.
- García, C., Carbajosa, M., Llopis, C., Rico, A., Jurado, C., Fernández, A. y Lucena, J. (2008). Muertes traumáticas por accidentes laborales en Sevilla. Estudio epidemiológico y toxicológico. *Cuadernos Medicina Forense*, 14, 137-146.
- García, M., Cortez, D. y Sánchez, A. (2008). Diseño, construcción y validación de un instrumento para evaluar el riesgo psicolaboral en empresas colombianas. *Diversitas. Perspectivas en psicología*, 4, 37-51.
- García, M., Rubio, P. y Bravo, L. (2007). Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. *Diversitas. Perspectivas en psicología*, 3, 301 – 315.
- Gaviria, C., Hommes, R., Melo, J. y Alvarado, E. (1994). Decreto 1295, organización y administración del sistema general de riesgos profesionales, Santafé de Bogotá D.C
- Gil, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Salud Pública*, 83, 196-173.
- González, R., Hidalgo, G. y Salazar, J. (2007). "Calidad de vida en el trabajo": un termino de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y salud*, 17, 115 – 123.
- Grupo de trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo del Instituto Navarro de Salud Laboral. (2005). *Procedimiento general de Evaluación de Riesgos Psicosociales*. Navarra: Imagraf.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Enfoques cuantitativo y cualitativo en la investigación científica; Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa. Metodología de la Investigación*. Iztapalapa: Mc Grawhill.

- Hernández, D., Salazar, A. y Gómez, V. (2004). Relación entre los aspectos psicosociales del ambiente de trabajo y el riesgo cardiovascular en hombres. *Revista latinoamericana de psicología*, 36, 107- 123.
- Herrera, V. y Guarino, L. (2008). Sensibilidad emocional, estrés y salud percibida en cadetes navales venezolanos. *Universitas Psychologica*, 7, 183-196.
- Icontec. (2004). *Normas complementaria en sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional y otros documentos complementarios*. Bogotá D.C: Icontec.
- Juárez, G. (2004). Factores psicosociales relacionados con la salud mental en profesionales de servicios humanos en México, *ciencia & trabajo*, 189 -196.
- Kim, J. y Diamond, D. (2002). The stressed hippocampus, synaptic plasticity and lost memories. *NatureRevNeurosci*, 3, 453- 462.
- López, B., Osca, A. y Rodríguez, M. (2008). Estrés de rol, implicación con el trabajo y burnout en soldados profesionales españoles. *Revista latinoamericana de psicología*, 40, 293-304.
- Marrau, M., Archina, T., Lúquez, S. y Godoy, P. (2007). El hombre en relación con su trabajo: incumbencias del proceso de selección. *Fundamentos en humanidades*, 8, 119 – 131.
- McEwen, B. (2005). Stressed or stressed out: What is the difference? *PsychiatryNeurosci*, 30, 315-318.
- Meliá, J. (S. f). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias. Recuperado el 12 enero, 2010, de <http://www.uv.es/seguridadlaboral>.
- Ministerio de la Protección social. (2008). Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Resolución 2646, Bogotá D.C.
- Miranda, G. (2006). El tiempo libre y ocio reivindicado por los trabajadores. Pasos, revista de turismo y patrimonio cultural, 4, 301 – 326.
- Montes, J. (2005). Subordinación y dominación en los espacios de trabajo. Estudio sobre la disciplina y sus formas de expresión. *Athenea digital*, 8, 50 – 71.

- Moreno, R., Menéndez, J. y Turró, C. (2001). Factores psicosociales y estrés en el medio militar. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 3, 183 – 189.
- Muchinsky, P. (1994). *Psicología Aplicada al Trabajo: una introducción a la psicología industrial y organizacional*. Desclée de Brower.
- Organización internacional del trabajo. (2010). Acerca de la OIT. Recuperado el 30 marzo 2010, de http://www.ilo.org/global/about_the_ilo/lang--es/index.htm.
- Peiró, J. y Bravo, M. (2003). Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: oportunidades y Retos para la psicología del trabajo y de las organizaciones. *ABA Colombia*, 18, 1-7.
- Peiró, J. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29, 68-93.
- Rentería, J., Fernández, E., Tenjo, A. y Uribe, A. (2008). Identificación de los factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. *Perspectivas en psicología*, 5, 161-165.
- Restrepo, L. (2002). La confianza frente a la desconfianza. Un enfoque de salud mental para la construcción de la paz en Colombia. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 4, 271 – 284.
- Sutter, C. (1970). Problemas actuales de la selección de mandos. *Revista latinoamericana de psicología*, 2, 16 – 29.
- Tobón, O. (2002). En la búsqueda del reconocimiento laboral: de regreso a casa. *Hacia promoc. Salud*, 7, 85 – 96.
- Topa, G., Moriano, J. y Morales, J. (2008). Identidad social y apoyo percibido en las organizaciones: sus efectos sobre las conductas de ciudadanía. *Interamerican journal of psychology*, 42, 363 – 370.
- Vera, J. y Martín, M. (2009). Conciliación de la vida familiar y laboral: estrategias de afrontamiento y reparto de las obligaciones familiares en parejas de doble ingreso. *Anales de psicología*, 25, 142 – 149.
- Villalobos, G., Castillo, M., Morales, B., Rivero, D. y Gómez, M. (1996). *Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial*. Santafé De Bogotá: Ministerio de trabajo y seguridad social.

Vinaccia, S., Tobón, S., Sardín, B. y Martínez, F. (2001). Estrés psicosocial y úlcera péptica duodenal: una perspectiva bio-psico-social. *Revista latinoamericana de psicología*, 33, 117 – 130.

ANEXOS