

**DISEÑO DE ESTRATEGIAS PARA LA INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN A LAS MUJERES QUE TRABAJAN COMO GUARDAS DE SEGURIDAD EN LA EMPRESA UT AMÉRICAS SANTA FERREÑA EN EL CAMPO CUPIAGUA DE ECOPETROL EN EL MUNICIPIO DE AGUAZUL CASANARE.**

**AURORA ESTEPA RÍOS  
RICARDO ROMERO PÉREZ**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y  
DE NEGOCIOS  
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE ORGANIZACIONES  
YOPAL, NOVIEMBRE 2016**

**DISEÑO DE ESTRATEGIAS PARA LA INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN A LAS MUJERES QUE TRABAJAN COMO GUARDAS DE SEGURIDAD EN LA EMPRESA UT AMÉRICAS SANTA FERREÑA EN EL CAMPO CUIAGUA DE ECOPEPETROL EN EL MUNICIPIO DE AGUAZUL CASANARE.**

**PROYECTO APLICADO DIAGNOSTICO PARA OPTAR AL TITULO DE MAGISTER EN ADMINISTRACION DE ORGANIZACIONES**

**AURORA ESTEPA RÍOS  
RICARDO ROMERO PÉREZ**

**ING. IVYS ALIETH DÁVILA MOSQUERA  
DIRECTORA DEL TRABAJO**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y  
DE NEGOCIOS  
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE ORGANIZACIONES  
YOPAL, NOVIEMBRE 2016**

## **Dedicatoria**

A Dios, por guiarnos por el camino del bien, para ser cada vez mejores personas y poder servir a la sociedad.

A nuestros Padres e Hijos, por sacrificar su bienestar y tiempo de esparcimiento, para apoyarnos permanente en la consecución de nuestras metas.

A las Guardas de Seguridad cuyo trabajo silencioso y muchas veces subvalorado han sido el motor y la inspiración de este trabajo.

Aurora y Ricardo

## **Agradecimientos**

A la Ingeniera, Ivys Alieth Dávila Mosquera Docente de la UNAD y Directora del Proyecto.

Al Departamento de Seguridad de Ecopetrol Regional Orinoquia.

Al Señor Giovanni Tobacia Gerente de la empresa de Seguridad UT Américas Santaferreña.

A la Ing. Sandra Valencia Profesional de HSE de la empresa de Seguridad UT Américas Santaferreña.

## **Resumen**

Los factores de Riesgo Psicosocial comprenden los aspectos intralaborales, extralabóreales y las condiciones del individuo, los cuales en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de las personas (Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección social.)

La incursión de la mujer en el mercado laboral de la “seguridad privada “ de tradición Machista, hace que se vea especialmente afectada por nuevas dimensiones de los riesgos laborales, pues en él los trastornos asociados a los riesgos psicosociales se incrementan por las singulares condiciones de trabajo; factores tales como “el trabajo por turnos”, especialmente en horarios nocturnos, fines de semana, altas tasas de rotación laboral, trabajo repetitivo y el aislamiento en que se desarrolla esta actividad, hacen que la incidencia y magnitud de estos riesgos sean de gran relevancia para las trabajadoras. Con el diseño de estrategias para la intervención se busca identificar, y determinar la incidencia que los factores de riesgo psicosocial tienen en la salud de las Guardas de Seguridad que laboran en la empresa de Seguridad y Vigilancia Privada UT Américas Santaferena del campo Cupiagua de Ecopetrol en el municipio de Aguazul Casanare, para que desarrollen sus actividades de seguridad enfocadas a la prevención y mitigación del impacto de los mismos, bajo el estándar de la seguridad basada en el comportamiento, proyectando un cambio de actitud, desarrollando habilidades y destrezas que le permitan un mejor desempeño y bienestar.

### **Palabras Clave:**

Guarda de Seguridad, Prevención, Psicosocial, Riesgo

### **Abstract**

The Psico-social risk factor, includes the intra labour, extra labour aspects and the individual conditions, which in a dynamic interrelation by perceptions and experiences influence people's health and person's performance (Resolution 2646 of 2.008 from the Social Protection Ministry).

The women's incursion in the labour market of the "private security" sexist tradition, makes it look especially affected by new dimensions of occupational risks, because the disorders associated with psychosocial risks are increased by the unique conditions of work; factors such as "shift work", especially in night hours, weekends, high rates of turnover, repetitive work and the isolation in which this activity takes place, makes that the incidence and magnitude of these risks are of great relevance to female workers. The implementation of design strategies seeks to identify, and determine the impact of psychosocial risk factors have on the health of female security guards working in the Security and Private Surveillance UT Americas Santaferena Enterprise in the municipality of Aguazul Casanare, Ecopetrol Cupiagua field, so that they can develop their security activities focused on prevention and mitigation of the impact of them, under the model of behavior-based security, projecting a change of attitude, developing skills and abilities that will allow better performance and well-being.

### **Key Words**

Security Guard, Prevention, Psychosocial, Risk.

## TABLA DE CONTENIDO

Introducción .....	14
Planteamiento del Problema.....	19
Justificación.....	20
Objetivos .....	22
Objetivo General .....	22
Objetivos Específicos .....	22
Marco Referencial .....	23
Marco Geográfico.....	23
Marco Demográfico .....	23
Marco Específico.....	24
Marco Administrativo .....	24
Marco Funcional.....	24
Marco Financiación .....	25
Marco Teórico .....	25
Riesgos psicosociales .....	25
Taxonomía de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.....	26
Teorías sobre el Clima Laboral Mc Gregor.....	27
Teoría sobre Clima Laboral de Rensis Likert.....	28
Marco Conceptual: .....	33
<i>Factores relacionados con el entorno del trabajo.</i> .....	33
Factores relacionados con la organización y gestión del trabajo.....	39
<i>Consecuencias de los riesgos psicosociales.</i> .....	45
Marco legal.....	53
Diagnóstico Empresarial .....	56
Mapeo de la organización.....	56
Análisis del entorno general de la organización.....	56
Instrumentos de Recolección de Datos.....	59
Aplicación de las herramientas de diagnóstico .....	59
La observación directa.....	60
Entrevistas .....	60
Encuestas.....	60
<i>Aplicación formula Tamaño de la Muestra.</i> .....	62
Resultados .....	62
Verificación de Objetivos.....	78
Intervención sobre la organización.....	78
Con respecto a los sistemas de trabajo. ....	79
Con respecto a los sistemas de información y comunicación. ....	79
Con respecto a sistemas de regulación de conflictos.....	80
Con respecto a los sistemas de dirección y liderazgo.....	80
Intervención sobre el trabajador .....	80
Conclusiones .....	86
Recomendaciones .....	87
BIBLIOGRAFIA.....	88



## **LISTA DE TABLAS**

Tabla 1 Enfermedades producidas por el estrés .....50

Tabla 2 Factores de riesgo psicosociales en la empresa y sus consecuencias .....84

## LISTA DE FIGURAS

Figura 2	Indumentaria de una guarda de seguridad en una instalación petrolera.....	34
Figura 3	Inspección vehicular en ingreso de las instalaciones y control de accesos.....	34
Figura 4	Disconfort por ruido (Exposición con equipos y maquinaria) .....	35
Figura 5	Disconfort por calor (Trabajo al aire libre con altas temperaturas). .....	36
Figura 6	Disconfort por falta de luminosidad y bajas Temperaturas (Trabajo Nocturno.) ...	36
Figura 7	Riesgo Biológico (Presencia de Ofidios e insectos en el entorno laboral) .....	37
Figura 8	Puestos de trabajo.....	38
Figura 9	Relaciones interpersonales en los accesos a las áreas de trabajo .....	39
Figura 10	Verificación control y registro de personal, equipos y documentación en accesos	43
Figura 11	Total personal UT Américas Santaferña .....	57
Figura 12	Personal Guardas por Género.....	58
Figura 13	Personal Supervisores por Género. ....	58
Figura 14	Estado civil.....	63
Figura 15	¿Qué edad tiene? .....	63
Figura 16	¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?.....	63
Figura 17	Problemas para compaginar tareas Domésticas – Familiares y su actividad laboral .....	64
Figura 18	En general, diría que su salud es .....	65
Figura 19	Estado de Salud.....	66
Figura 20	¿En las últimas cuatro semanas. Como se ha sentido?.....	66
Figura 21	¿En las últimas cuatro semanas, con qué frecuencia ha tenido los siguientes problemas? .....	66

Figura 22	¿El trabajo que realiza si corresponde al salario recibido? .....	67
Figura 23	¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa UT Américas Santaferña? .....	67
Figura 24	¿Desde que entró en la empresa UT Américas Santaferña ¿ha ascendido de categoría o grupo profesional? .....	68
Figura 25	¿Qué tipo de relación laboral tiene con la empresa UT Américas Santaferña? ....	68
Figura 26	¿Su tipo de contrato es?.....	69
Figura 27	¿Su horario de trabajo es? .....	69
Figura 28	¿Su horario laboral incluye trabajar turnos adicionales? .....	70
Figura 29	¿Si le cambian de horario (turno, hora de entrada o salida) o de días de la semana que trabaja, ¿con cuánto tiempo de antelación se lo comunican?.....	70
Figura 30	¿Cuánto gana al mes?.....	71
Figura 31	¿Su salario es?.....	71
Figura 32	¿Su trabajo está bien pago?.....	72
Figura 33	¿En los últimos 12 meses, ¿ha estado ausente por enfermedad? .....	72
Figura 34	Carga de trabajo asignada con relación al tiempo del que dispone.....	73
Figura 35	Exigencias cualitativas de su trabajo actual.....	73
Figura 36	Margen de autonomía que tiene en el trabajo actual.....	74
Figura 37	Contenido de su trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional y la integración en la empresa.....	74
Figura 38	Hasta qué punto le preocupan posibles cambios en sus actuales condiciones de trabajo.....	75
Figura 39	Grado de definición de sus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de su trabajo actual .....	75

Figura 40 Situaciones en las que usted necesita ayuda o apoyo en el trabajo actual .....	76
Figura 41 Relación con los compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente. ....	76
Figura 42 Relación con sus jefes inmediatos en el trabajo actual. ....	77
Figura 43 En relación con su trabajo actual. ....	77
Figura 44 Diseño Estrategias de intervención y mitigación de factores de riesgo psicosociales .....	82

## LISTA DE ANEXOS

Anexo 1 Visión Empresa de vigilancia Privada. UT Américas Santaferaña.....	91
Anexo 2 Misión Empresa de Vigilancia UT Américas Santaferaña .....	92
Anexo 3 Política Integral de HSE Empresa de Vigilancia UT Américas Santaferaña.....	93
Anexo 4 Autorización Gerencia UT Américas Santaferaña.....	94
Anexo 5 Decreto 2089 de 2014 .....	95
Anexo 6 Certificación Implementación Modelo del Dr. Fernando Mansilla Izquierdo.....	95
Anexo 7 Funciones Guardas de Seguridad.....	97
Anexo 8 Encuesta de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Entorno Laboral y Familiar .....	99
Anexo 9 Análisis ocupacional del puesto de trabajo del guarda de seguridad (UT Américas Santaferaña, campo Cupiagua .....	122
Anexo 10 Ausentismo laboral guardas UT Américas Santaferaña (Aguazul – Casanare) ....	123

## Introducción

A nivel global las organizaciones, las entidades gubernamentales y comités internacionales como (OIT/OMS) han estado abordando el tema de los Riesgos Psicosociales, su aparición es relativamente reciente, desde el año 1984 cuando se celebró la novena reunión del Comité Mixto OIT/OMS sobre Medicina del Trabajo donde el punto central fue: “Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo”. Se ha venido abordando este tema desde la Salud Ocupacional, psicología Organizacional y el desarrollo humano. En teoría, con la tradición judeocristiana vemos como ha influido directa o indirectamente en la concepción del trabajo como una carga, o incluso como un castigo. Referencias a esta idea se encuentran en la Biblia “ (con fatiga sacarás de él el alimento todos los días de tu vida. Espinas y abrojos te producirá, y comerás la hierba del campo. Con el sudor de tu rostro comerás el pan, hasta que vuelvas al suelo (...))” (Desclee de Brouwer, 2013, Génesis 3,17-9). Así, el trabajo representa un funesto castigo que crea de por sí una carga Psicológica; la aparición de problemas Psicosociales, el abuso de poder, el liderazgo inadecuado, la incomunicación y la no fluidez en las relaciones interpersonales, que conducen al aumento de comportamientos perjudiciales para la organización (Boada, de Diego, Agullò & Mañas, (2005).

Los factores de Riesgo Psicosocial comprenden los aspectos intralaborales extralaborales y las condiciones del individuo, los cuales en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de las personas (Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección social); así mismo según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de España, los riesgos psicosociales en el trabajo hacen referencia a las condiciones

que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor.

Los factores de riesgo psicosocial afectan a los trabajadores al punto que pueden desestabilizarlo por lo cual debe crear barreras protectoras, para así enfrentarse a los cambios de su entorno laboral, familiar y social para mejorar su calidad de vida.

En el sector de la “seguridad privada” se ve especialmente afectado por las nuevas dimensiones de los riesgos profesionales, pues en él los trastornos de los riesgos psicosociales que se ven agravados por las singulares condiciones de trabajo en que se desempeña la actividad de vigilancia privada. Las trabajadoras de la empresa de Seguridad y vigilancia privada “UT Américas Santaferense del campo Cupiagua de Ecopetrol en el municipio de Aguazul Casanare” en desarrollo de sus funciones de seguridad y vigilancia, están expuestas a estos riesgos, los cuales aumentan por su condición de ser mujeres, frente a la de los hombres que desarrollan las mismas actividades en un entorno Machista como lo es el de la cultura llanera, y que han generado efectos en su salud, como se evidencia en los reportes de ausentismo de la empresa, en el resultado de las encuestas aplicadas a una muestra de las trabajadoras sobre la evaluación de riesgo psicosocial y el análisis ocupacional de los puestos de trabajo.

Por somatización entendemos cualquier síntoma corporal que surge o se incrementa en respuesta a factores psicológicos o situacionales; según diversos estudios parece ser que ” las mujeres presentan una mayor tendencia a somatizar que los hombres, no obstante, esta tendencia

varía mucho de una cultura a otra. Además las somatizaciones son frecuentes en pacientes que sufren de depresión y ansiedad y se ha encontrado una gran comorbilidad entre la somatización y el estrés”. (Hernandez, 2015)

Se presentan teorías sobre el machismo, como lo determina El historiador israelí Yuval Noah Harari, autor del ensayo De animales a dioses. Breve historia de la humanidad (Debate), reflexiona en uno de sus capítulos sobre el origen de la desigualdad de género. Como resultado, formula tres hipótesis que pretenden mostrara la superioridad del hombre frente a la mujer: la Potencia Muscular, La propensión a la Violencia y los genes. (De Queron, 2015)

Así mismo numerosos factores, tales como “el trabajo por turnos”, especialmente en horarios nocturnos, fines de semana, altas tasas de rotación laboral, trabajo repetitivo, y el aislamiento en que se desarrolla esta actividad, hacen que la incidencia y magnitud de estos riesgos sean de gran relevancia para las trabajadoras.

El desarrollo del trabajo en vigilancia privada presenta unas características únicas que derivan en unos factores de riesgo susceptibles de producir lesiones para la salud, bien sea en forma de patologías o accidentes, que a su vez se diferencian entre físicas y psicológicas.

Si se tiene en cuenta el concepto de que el término Salud se ha definido como el completo bienestar físico, mental y social del individuo y no solamente como la ausencia de enfermedad, se determina la importancia de manejar los riesgos psicosociales.

La salud de las personas se debe ver desde las estructuras anatómica, la cual está constituida por un conjunto de órganos que cumplen funciones vitales tales como la respiración, digestión, la actividad cardiaca entre otras; la estructura psíquica que está determinada en el sistema nervioso, y que le permite sentir, moverse, pensar, expresar su carácter, la personalidad y el lenguaje para comunicarse con sus semejantes, y la estructura social, relacionada con la interacción de su entorno.

Tomando el concepto de la OIT “La salud en el trabajo debe tender a la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones“.

En el presente estudio se busca identificar, y determinar la incidencia que los factores de riesgo psicosocial tienen en la salud de las Guardas de Seguridad de la empresa de vigilancia y Seguridad privada UT Américas Santaferña del campo Cupiagua de Ecopetrol en el municipio de Aguazul Casanare” para que en desarrollo sus actividades de control de acceso se diseñen estrategias de intervención para la prevención y mitigación del impacto de riesgos psicosociales.

En el campo Cupiagua de Ecopetrol laboran 65 Guardas de Seguridad de los cuales 35 son hombres y 30 son mujeres, cuyas edades oscilan entre los 18 y los 55 años de edad.

La Resolución 2646 de 2008, ha puesto de manifiesto la obligatoriedad de intervenir el riesgo psicosocial y con esto se hace necesario identificar, evaluar a los trabajadores frente a la exposición de los factores de riesgo, y enfermedad profesional de acuerdo a esto, establecer programas de salud ocupacional que le hagan cubrimiento en su prevención y atención.

Este trabajo se encamina a conceptualizar los factores de riesgo psicosocial, su análisis e intervención, y la incidencia en la salud mental y física de las mujeres que trabajan como Guardas de Seguridad en la empresa de Seguridad y vigilancia privada UT Américas Santaferense del campo Cupiagua de Ecopetrol en el municipio de Aguazul Casanare” proponiendo unas estrategias de intervención en el proceso de prestación de servicios, con una estrategias para la prevención y la reducción de los riesgos psicosociales bajo el estándar de la seguridad basada en el comportamiento, proyectando un cambio de actitud y ofreciendo habilidades y destrezas que le permitan un mejor desempeño.

## **Planteamiento del Problema**

Las mujeres que trabajan en “seguridad privada “están expuestas a nuevos riesgos profesionales, los cuales evidencian la aparición de trastornos asociados a los riesgos Psicosociales, por las singulares condiciones de este tipo de trabajo, de tradición Machista que ha generado una resistencia por parte de los Guardas de Seguridad del género Masculino, que ven por tradición cultural a la mujer desempeñando otros roles pero no el de seguridad . El Programa de Salud ocupacional que está desarrollando la empresa de Vigilancia y seguridad Privada “UT Américas Santaferreña del campo Cupiagua de Ecopetrol en el municipio de Aguazul Casanare” no está debidamente implementado en la identificación y manejo de este tipo de riesgos, lo que lleva a plantear la siguiente pregunta:

¿Cuáles son las Estrategias que debe adoptar la empresa de seguridad UT Américas Santaferreña, contratista de Ecopetrol, para mitigar los factores de riesgo psicosocial que afectan a las Guardas de Seguridad que trabajan en el campo Cupiagua en Aguazul Casanare?

## **Justificación**

La incursión de la mujer en mercado laboral de la Seguridad Privada, ha venido en aumento como se puede evidenciar en la empresa de Seguridad y Vigilancia privada UT Américas Santaferña del campo Cupiagua de Ecopetrol en el municipio de Aguazul Casanare” donde el 46 % de sus trabajadores son mujeres, y que según diversos estudios parece ser que las mujeres presentan una mayor tendencia a somatizar que los hombres, aunado a que se tiene que desarrollar el trabajo en un entorno marcado por el “Machismo”; situación que requiere que la empresa debe enfocarse especialmente a suministrar a sus trabajadoras, no solo de bienestar físico si no también mental, interviniendo los riesgos psicosociales producidos por la labor de vigilancia privada, que está sujeta a factores tales como “el trabajo por turnos”, especialmente en horarios nocturnos, fines de semana, altas tasas de rotación laboral, trabajo repetitivo, aislamiento en que se desarrolla en esta actividad, que hacen que la incidencia y magnitud de estos riesgos sean de gran relevancia para la salud de los trabajadores y genere la aparición de una serie de efectos negativos para la salud, y que se evidencian en el trabajo, presentándose aspectos del entorno laboral (demandas de trabajo, cargas mentales excesivas, estilos de organización y supervisión, violencia o intimidación que generan acoso laboral o psicológico), así como la aparición de síntomas de enfermedad profesional, como el estrés, que repercute en problemas de salud laboral y disminución de calidad del vida y la calidad del servicio que presta.

Esta situación plantea la necesidad del por qué es fundamental que la empresa de Seguridad y vigilancia privada UT Américas Santaferña del campo Cupiagua de Ecopetrol en el municipio de Aguazul Casanare” implemente medidas y desarrolle estrategias tendientes a mitigar y/o

controlar los factores de riesgo psicosocial, ya que se ha evidenciado que el programa de salud ocupacional año 2.013 en su versión 4 está enfocado principalmente en la prevención de riesgos (físicos, químicos, ergonómicos, mecánicos, eléctricos), identificándose una gran debilidad en la prevención e intervención de los “Riesgos Psicosociales”, que aunque son mencionados no se evidencia un plan de tratamiento para mitigar los mismos, poniéndose de manifiesto que algunas empresas “están en un proceso donde no hay salud mental”; hecho que va en contravía de las políticas del nuevo enfoque empresarial que determina que estas deben tener un mayor compromiso con la “Responsabilidad social empresarial (RSE)”.

Dar cumplimiento a la normativa legal, específicamente a la Resolución 2646 de 2008, que en su capítulo III, art. 13 “determinar los criterios para la intervención de los riesgos psicosociales por parte de los empleadores”. Es algo a lo que la empresa no ha prestado la atención suficiente y se pretende suplir con este trabajo.

Se propone diseñar estrategias de seguridad basadas en el comportamiento del Guarda de Seguridad, buscando que la empresa de vigilancia y seguridad privada UT Américas Santaferreña del campo Cupiagua de Ecopetrol en el municipio de Aguazul Casanare” tome medidas correctivas y de protección laboral para que las mujeres tengan un mejor ambiente de trabajo, de prestación del servicio, de estilos de mando, buscando el cambio de actitud, capacitándolas y ofreciéndoles las herramientas adecuadas que le permitan afrontar eficazmente las circunstancias que le generan episodios de estrés dentro y fuera del trabajo.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Diseñar Estrategias para la intervención de los factores de riesgo psicosocial que afectan a las mujeres que trabajan como Guardas de Seguridad de la empresa de Vigilancia privada “UT Américas Santaferenseña en el campo Cupiagua de Ecopetrol en el municipio de Aguazul Casanare”.

### **Objetivos Específicos**

Describir las actividades que desarrollan las mujeres que trabajan como Guardas de Seguridad en cumplimiento de sus funciones en el control de acceso a las instalaciones y las demás que puedan llegar a generar riesgos psicosociales.

Identificar y clasificar los diferentes factores de riesgos psicosociales que pueden afectar la salud de las Guardas de Seguridad.

Analizar las posibles causas que generan los factores de riesgo psicosocial en la salud y el bienestar de las Guardas de seguridad.

Proponer estrategias para la intervención que permita monitorear, prevenir y mitigar los factores de riesgo psicosocial en la fuente, en el medio y en las trabajadoras.

## **Marco Referencial**

Delimitación del proyecto: Los parámetros establecidos dentro de los cuales se ubicará el proyecto son:

### **Marco Geográfico**

La actividad que ejecutan las Guardas de seguridad de la empresa de Vigilancia y Seguridad Privada UT Américas Santaferña del campo Cupiagua de Ecopetrol en el municipio de Aguazul Casanare” se desarrolla en las instalaciones (Plantas y Pozos) ubicados en el campo petrolero de Cupiagua del operador Ecopetrol en el municipio de Aguazul Departamento de Casanare.

### **Marco Demográfico**

El municipio de Aguazul como algunos otros del Departamento de Casanare, fue anfitrión de uno de los crecimientos poblacionales más grandes que actualmente hay en el país, esto debido a la bonanza petrolera que atrajo una gran cantidad de forasteros y visitantes que duplicaron su población. Este crecimiento poblacional se ve reflejado claramente en cifras cuando paso en 1993 según el censo nacional de tener 16.406 habitantes al año 2005 a tener 34.443 habitantes es decir en menos de 15 años ha tenido un incremento de más del 260%, y actualmente con 69.551 habitantes su crecimiento en menos de 20 años es de más del 300% cifra que supera cualquier

promedio nacional, según cifras del DANE del total de población de Aguazul el 50,9% son hombres y el 49,1 % mujeres.

### **Marco Específico**

Los riesgos psicosociales a los que están expuestas las mujeres que trabajan como Guardas de Seguridad y que representan el 46% de los trabajadores en la empresa de vigilancia UT Américas Santaferense al ejercer esta actividad en trabajo por turnos, en horario nocturno y fines de semana, afectan la parte social y cultural de estos por interferir en aspectos como ‘Limitación de la vida de pareja y el rol de madre o padre’, ‘Reducción de posibilidad de hacer vida social’, ‘Dificultad de participar en actividades comunitarias de esparcimiento’.

### **Marco Administrativo**

Para la logística y desarrollo de esta evaluación se cuenta con el apoyo y autorización de la Gerencia de la empresa UT Américas Santaferense del campo Cupiagua de Ecopetrol en el municipio de Aguazul Casanare” para acceder a los puestos de trabajo donde desarrollan las actividades las Guardas de Seguridad

### **Marco Funcional**

La viabilidad de este proyecto se fundamenta en que es una actividad que ya se está desarrollando y que la presencia de estos riesgos generan afectación en la salud de los trabajadores y la empresa contratista UT Américas Santaferense del campo Cupiagua de Ecopetrol en el

municipio de Aguazul Casanare” está dispuesta a controlarlos en pro del bienestar de su personal y el mejoramiento y calidad del servicio a su cliente Ecopetrol.

### **Marco Financiación**

Se solicitó apoyo de tipo financiero a la empresa UT Américas Santaferña del campo Cupiagua de Ecopetrol en el municipio de Aguazul Casanare”, contratista de la seguridad, quien autorizo la utilización de medios y personal, así mismo se emplearon recursos propios de los maestrantes de este proyecto.

### **Marco Teórico**

Se determinara en un ámbito general, cómo los Factores de Riesgo Psicosociales generan consecuencias en la salud del trabajador, especialmente de los que se presentan en las Guardas de Seguridad de la empresa de Seguridad y Vigilancia Privada UT Américas Santaferña del campo Cupiagua de Ecopetrol en el municipio de Aguazul Casanare”.

### **Riesgos psicosociales**

Para el Comité Mixto OIT-OMS (1984), los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo. También se han definido los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como aquellos aspectos de la concepción, organización

y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores (Cox y Griffiths, 1996) y (Cox, Griffiths y Randall, 2003).

### **Taxonomía de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo**

Se podría decir que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo tienen que ver con la interacción del trabajador con el medio laboral, la organización y gestión del trabajo que son potencialmente negativos para la salud de los trabajadores (véase Figura 1)

Figura 1 Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo



Fuente: (Mansilla, 2006)

Uno de los factores que inciden en el trabajo es el clima laboral, del cual se presentan diferentes teorías a saber:

### **Teorías sobre el Clima Laboral Mc Gregor**

Según McGregor (1960) en la publicación que hiciera en su libro "El lado Humano de las organizaciones ", examina las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas con el trabajo y expuso los dos modelos que llamó "Teoría X" y "Teoría Y".

### ***Teoría X:***

El ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda.

Debido a esta tendencia humana al rehuir el trabajo la mayor parte de las personas tiene que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización.

El ser humano común prefiere que lo dirijan quiere soslayar responsabilidades, tiene relativamente poca ambición y desea más que nada su seguridad.

### ***Teoría Y:***

El esfuerzo natural, mental y físico requerido por el trabajo es similar al requerido por el juego y la diversión, las personas requieren de motivaciones superiores y un ambiente adecuado que les estimule y les permita lograr sus metas y objetivos personales, bajo condiciones adecuadas, las personas no sólo aceptarán responsabilidad sino trataran de obtenerla.

Como resultado del modelo de la Teoría Y, se ha concluido en que si una organización provee el ambiente y las condiciones adecuada para el desarrollo personal y el logro de metas y objetivos personales, las personas se comprometerán a su vez a sus metas y objetivos de la organización y se logrará la llamada integración.

### **Teoría sobre Clima Laboral de Rensis Likert**

La teoría de Clima Laboral de Likert (1965) citado por Brunet, (1999) establece que el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert, establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del clima.

### ***Variables Causales***

Definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados.

### ***Variables Intermedias***

Este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales.

### ***Variables Finales***

Estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad. Están orientada a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida.

### ***Teoría de los Factores de Herzberg:***

La teoría de los dos factores se desarrolla a partir del sistema de Maslow, Herzberg (citado por Chiavenato, 1989) clasificó dos categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los inferiores. Los factores de higiene y los motivadores. Los factores de higiene son los elementos ambientales en una situación de trabajo que requieren atención constante para prevenir la insatisfacción incluyen el salario y otras recompensas, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y estilo de supervisión.

La motivación y las satisfacciones sólo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal. De acuerdo con esta teoría, un trabajador que considera su trabajo como carente de sentido puede reaccionar con apatía, aunque se tenga cuidado con los factores ambientales. Por lo tanto, los administradores tienen la responsabilidad especial de crear un clima motivador y hacer todo el esfuerzo a fin de enriquecer el trabajo. (Alvarez, 2001)

### ***Teorías sobre el origen del machismo***

También se puede hacer referencia al Machismo, como lo determina El historiador israelí Yuval Noah Harari, (2005) autor del ensayo “De animales a dioses”. Breve historia de la humanidad (Debate), reflexiona en uno de sus capítulos sobre el origen de la desigualdad de género. Como resultado, formula tres hipótesis que presentamos a continuación:

### ***Potencia muscular***

El hombre se ocupó de las tareas más duras y de esa forma acabó controlando la producción y sometiendo a las mujeres gracias a su mayor fuerza física. No obstante, los expertos afirman que no todos los hombres son más fuertes y que las mujeres suelen ser más resistentes al dolor o la enfermedad. Otro argumento más en contra de esta teoría radica en que ni reyes ni generales han gobernado gracias a su musculatura, sino que disponían de otras habilidades totalmente distintas. En la antigüedad, el poder veía el trabajo duro obra de esclavos o siervos.

### ***La propensión a la violencia***

Este punto de vista sostiene que millones de años de evolución han hecho a los hombres mucho más violentos que las mujeres. En este sentido, predomina la violencia física y bruta en los hombres, mientras que la capacidad de conspirar, manipular o traicionar se encuentra equiparado en los dos sexos. Debido a esto, Harari afirma que la guerra forjó la sociedad y el patriarcado. Como objeción a esta teoría se encuentra el hecho de que las guerras se ganan con estrategia y organización.

### ***Los genes***

Según esta teoría, hombres y mujeres desarrollaron diferentes estrategias de reproducción y supervivencia durante millones de años. Darwin toma un papel importante en este punto de vista. Afirmaba que los hombres que lograban tener descendencia eran los más competitivos, lo que propiciaba que las mujeres se convirtieran en **“cuidadoras sumisas”**.

Al final del capítulo, Harari llega a la conclusión de que lo que sabemos es que durante el último siglo los papeles de género han revolucionado la sociedad de manera extraordinaria y afirma que ninguna de sus teorías resulta del todo convincente. Por otra parte, existen numerosas teorías que, como ocurre con las del historiador, tienen sus pros y sus contras. En la actualidad, seguimos sin conocer el origen exacto del machismo pero, estudios como el que os hemos mostrado nos hace preguntarnos cómo puede explicarse la universalidad y estabilidad del sistema patriarcal, aun sabiendo que el sistema se ha basado en mitos infundados. (De Queron, 2015)

En estos tiempos, se escucha con frecuencia frases como: “gran parte de la competitividad de la empresa reside en el bienestar del empleado”; “administrar con las personas, en lugar de administrar personas”; pero más allá de ser frases trilladas, la experiencia ha demostrado que una buena parte del éxito del empleado en el desempeño de su trabajo viene dado por su grado de adaptación al puesto y al entorno.

Es por eso que las organizaciones avanzadas buscan equilibrar la armonía del trabajador con la competitividad de la empresa, por lo que, encontrar un acoplamiento óptimo entre empleado y puesto de trabajo es un objetivo que debe ser establecido desde el principio.

“Para que los profesionales estén motivados y trabajen a pleno rendimiento, uno de los requisitos es que se encuentren cómodos, en el sentido más amplio de la palabra, en su puesto de trabajo. Además, la motivación y muy especialmente su antónimo, la desmotivación, son sentimientos que se irradian, contribuyendo a forjar un determinado clima laboral que repercute exponencialmente en la productividad de toda la organización” Fernández, (2004).

Por lo tanto, la adaptación del puesto de trabajo no responde a fórmulas mágicas sino que es el resultado de la confluencia de multitud de factores que tienen que ver con un buen diseño, análisis y descripción de puestos.

“El mejor diagnóstico es aquel que responda al diseño óptimo de cada plaza ocupacional, analizada individualmente, y que permita al conjunto de la organización alcanzar la armonía y el máximo rendimiento” Raventós, (2004).

Efectivamente, las nuevas teorías de gestión han demostrado la ineficacia de las ideas tradicionales que el mundo de la empresa tenía equivocadamente asumidas. La productividad ya no es sinónimo de tiempo que se pasa en el puesto de trabajo, ahora, la tendencia mayoritaria sitúa a la persona por delante de la organización y, por ello, que el trabajador desempeñe su labor óptimamente y, en este afán, la simbiosis entre persona y puesto clave. (Ballivian, 2006)

## **Marco Conceptual:**

### *Factores relacionados con el entorno del trabajo.*

#### *Condiciones ambientales.*

Como factores del medio laboral en que se desarrolla la actividad de las Guardas de Seguridad se tiene que incluir, por un lado, las condiciones ambientales que son fundamentalmente los agentes físicos (trabajo en la intemperie a temperatura ambiente que oscilan entre los 28 y 38 grados centígrados, discomfort por calor, los agentes químicos (humo, polvo, vapores, emanados

por la concentración de vapores de hidrocarburos aromáticos) y los agentes biológicos (hongos, virus, bacterias, insectos, ofidios) que rodean al Guarda en su lugar de trabajo, y que pueden generar insatisfacción, discomfort generando una afectación a la salud del trabajador.

Figura 1 Indumentaria de una guarda de seguridad en una instalación petrolera



Fuente: Elaboración propia

Figura 2 Inspección vehicular en ingreso de las instalaciones y control de accesos.



Fuente: Elaboración propia

En el lugar de trabajo, el ruido producido por los vehículos y los diferentes equipos de proceso en las instalaciones, puede aislar a los trabajadores, incrementar el número de fallos y de accidentalidad, dificultar la comunicación, enmascarar otras señales auditivas del entorno e incidir negativamente en el nivel de satisfacción y en la productividad. Además interfiere en la

actividad mental provocando fatiga, irritabilidad, dificultad de concentración y baja la tolerancia a la frustración. El ruido en situaciones en que es esperado genera menos molestias aunque sea excesivo, que en aquellas ocasiones en que se produce repentinamente y de forma inesperada, porque entonces obliga al trabajador a adaptarse más rápidamente al cambio. En ocasiones puede darse una adaptación al ruido, pero esta adaptación es una respuesta que requiere energía y, por tanto, una prolongada exposición al ruido puede conducir a la fatiga y a la disminución del rendimiento.

Figura 3 Disconfort por ruido (Exposición con equipos y maquinaria)



Fuente: Elaboración propia

La temperatura en el lugar de trabajo se debe adecuar a la actividad laboral del trabajador, ya que influye en el bienestar y el confort del trabajador. El exceso de calor puede producir somnolencia, lo que afecta negativamente a los trabajos que requieren discriminaciones finas o decisiones críticas y las bajas temperaturas disminuyen la destreza manual de los trabajadores, lo que conlleva al deterioro de la calidad del trabajo y a aumentar la probabilidad de incidentes o accidente.

Figura 4 Disconfort por calor (Trabajo al aire libre con altas temperaturas).



Fuente: Elaboración propia

Figura 5 Disconfort por falta de luminosidad y bajas Temperaturas (Trabajo Nocturno.)



Fuente: Elaboración propia

Figura 6 Riesgo Biológico (Presencia de Ofidios e insectos en el entorno laboral)



Fuente: Elaboración propia

### **Diseño del puesto de trabajo**

La actividad de la vigilancia varía de acuerdo a las funciones desarrolladas en donde se requiere dotar al guarda de seguridad de elementos para que tenga una correcta posición ergonómica, pero esta actividad genera no sólo trastornos musculo esqueléticos, sino también estrés y fatiga. Se tiene que valorar en cada puesto de trabajo, tanto las características físicas del trabajador como la

posición durante el trabajo (de pie, agachado, sentado, con los brazos en alto, etc.), el equipo de trabajo (maquinaria, pantalla de visualización, vehículo, etc.), el mobiliario (silla, mesa, dimensiones, color, brillos, etc.)

Figura 7 Puestos de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Además la falta de intimidad e independencia en el lugar de trabajo de las Guardas de Seguridad parece evidenciar un aumento en la agresividad y los sentimientos de hostilidad entre los trabajadores, produciéndose un número menor de contactos sociales y reduciéndose la comunicación interpersonal. Los sentimientos de satisfacción con las situaciones sociales son menores cuando la ansiedad es percibida como excesivamente elevada, por lo que en el lugar de trabajo es esperable que haya falta de cooperación, aumento de la competitividad y hostilidad, retraimiento, valoración negativa de los demás, patrones de comunicación distorsionados o aparición de conflictos.

Figura 8 Relaciones interpersonales en los accesos a las áreas de trabajo



Fuente: Elaboración propia

## **Factores relacionados con la organización y gestión del trabajo**

### ***Pausas y descansos.***

El acceso continuo de personal, vehículos y Equipos en algunas instalaciones no permiten tener de pausas y descansos programados y este factor pueden incidir negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directa e indirectamente en él, en la empresa y en su entorno.

La jornada de trabajo excesiva produce fatiga física (imposibilidad de mantener un esfuerzo físico) y fatiga mental (falta de atención, presencia desagradable de asociaciones o recuerdos que distraen al individuo, dificultad para concentrarse y, en general, falta de rendimiento), lo que está vinculado a la disminución del tiempo disponible para el ocio y el descanso, lo que dificulta la

recuperación del trabajador del esfuerzo realizado. La existencia de pausas y descansos durante la jornada de trabajo posibilita que el trabajador se recupere de la fatiga producida por trabajos monótonos, por esfuerzos físicos, por las condiciones ambientales desfavorables (elevado nivel de ruido, altas temperaturas, etc.) (INSHT, 2001a).

### ***Horario de trabajo.***

El personal de Guardas tiene una jornada de trabajo de 8 horas, con turnos de 26 días de trabajo por cuatro días de descanso, hecho que genera trastornos en sus actividades familiares y sociales.

### ***Trabajo por turnos:***

(Diurno y nocturno). Las guardas tienen cambios de las jornadas en tres turnos de 6 am a 2 pm, de 2pm a 10 pm y de 10pm a 6 am, cambiando la secuencia cada cuatro días. El trabajo por turnos exige mantener al trabajador activo en momentos en que necesita descanso, y a la inversa. Además, le colocan fuera de las pautas de la vida familiar y social. Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo familiar y social.

También el trabajo nocturno constituye una circunstancia que incide negativamente en la calidad de vida de las trabajadoras, en la de su entorno familiar y en su salud. En general se entiende que no se tolere bien el horario de trabajo nocturno, ya que invierte la actividad del

trabajador en 180°, provocando una desincronización respecto al ritmo biológico natural e impide el descanso nocturno.

### ***Funciones y tareas.***

Las funciones que desempeñan las Guardas de seguridad son de control de acceso a las instalaciones y sobre ellos recae la responsabilidad de impedir que ingrese o salga personal equipos y materiales sin la debida autorización por parte del cliente, teniendo esto implicaciones de carácter penal. Esta situación genera una gran presión en el trabajador.

### ***Ritmo de trabajo.***

La dinámica permanente que se presenta en una instalación de proceso de hidrocarburos hace que el personal trabaje a un ritmo ajustado, por la exigencia de rapidez en las tareas, por la recuperación de retrasos, por las normas de producción, por la cantidad de trabajo a realizar. El trabajador debe realizar sus tareas a un ritmo adecuado, que le permita la recuperación física y psíquica, mediante pausas y descansos, ya que, desde un punto de vista ergonómico, el ritmo de trabajo debe posibilitar trabajar durante toda la jornada laboral sin que la incidencia de la fatiga sea importante.

### ***Monotonía***

La actividad permanente de control de acceso y revisión de personal, vehículos y equipos genera monotonía en los guarda de seguridad. En los puestos de trabajo en que las tareas son monótonas, rutinarias y repetitivas, el trabajador no tiene ningún tipo de iniciativa y disminuye su libertad. Además el trabajo fragmentado provoca que el trabajador desconozca el lugar que ocupa su tarea dentro del proceso productivo. El trabajo monótono y repetitivo efectuado en un ambiente poco estimulante genera insatisfacción laboral y problemas de salud.

### ***Autonomía***

Las Guardas de seguridad están sujetos a las funciones claramente definidas por la empresa de Seguridad y Vigilancia Privada UT Américas Santaferense del campo Cupiagua de Ecopetrol en el municipio de Aguazul Casanare” y no tienen autonomía en el ejercicio de las mismas, generando sentimientos de frustración y baja autoestima.

### ***Carga mental***

Se presenta carga mental en las guardas de Seguridad ya que tienen además de la revisión física de personal, vehículos y equipos también deben hacer los registros de la documentación recibida de forma manual o sistematizada. De modo que una misma tarea puede resultar más difícil para unos trabajadores que para otros. La carga mental es el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral.

Figura 9 Verificación control y registro de personal, equipos y documentación en accesos



Fuente: Elaboración propia

### ***Formación.***

Las Guardas Seguridad cumplen con los requisitos básicos para acceder al cargo, (tener los cursos exigidos por la Superintendencia de vigilancia y seguridad Privada), pero algunos tienen formación adicional y por falta de oportunidades no pueden acceder a otros cargos y si están en un trabajo por debajo o por encima de su nivel de formación puede sentir insatisfacción laboral.

### ***Responsabilidad***

La descompensación entre la responsabilidad sobre los posibles errores y el nivel de control del trabajo puede determinar la aparición de diversas alteraciones en el trabajador si éste no se encuentra suficientemente cualificado para realizarla. Adicionalmente si el Guarda es una mujer estará bajo constante presión por la responsabilidad que tiene en el ingreso salida de material y equipos de alta complejidad y costo.

### ***Comunicación en el trabajo.***

La comunicación es el eje central de la actividad del guarda de seguridad, la empresa debe propiciar tanto la comunicación formal como la comunicación informal entre los trabajadores en la actividad laboral. Una mala comunicación puede generar conflicto entre el personal y las personas de su entorno laboral (Sociedad machista que se resiste a ver a la mujer involucrada en actividades con nivel de autoridad y control)

### ***Estilo de mando***

En las empresas de vigilancia privada se emplea con mucha regularidad “Estilo autoritario o autocrático, este estilo de mando se basa en el principio de autoridad, por lo que el jefe no informa de los objetivos, sólo da consignas. El superior jerárquico (supervisor) tiende a concentrar en él mismo todas sus decisiones, dando poca o ninguna participación a las Guardas de seguridad. El control lo realiza con tendencia a soslayar los resultados del trabajo. Limita la información a los subordinados sobre los problemas de la organización, lo cual implica una pobre comunicación en los diferentes niveles de dirección. Las opiniones de los subordinados no se atienden y se escuchan sólo formalmente, lo que no favorece la iniciativa creadora. Por tanto, este estilo de mando no admite la autocrítica y no desarrolla la creatividad”. Además cuando el Supervisor es una mujer, se presentan muchos conflictos con los subordinados (Hombres) quienes por su cultura machista presentan resistencia al cumplimiento de órdenes por parte de ellas.

### ***Participación en la toma de decisiones***

La falta de participación de las Guardas de Seguridad en la toma de decisiones y en la organización del trabajo es un factor causante de insatisfacción laboral.

### ***Relaciones interpersonales en el trabajo***

Las guardas de seguridad tienen que interactuar constantemente con personal de diferente condición socio cultural. Las malas relaciones entre los miembros del equipo de trabajo, la falta de cohesión del grupo, las presiones; así como la reducción de los contactos sociales, la dificultad para expresar las emociones y opiniones y el aislamiento en el puesto de trabajo y la discriminación al género femenino en este tipo de labores pueden producir elevados niveles de tensión entre los miembros de un equipo u organización.

### ***Condiciones de empleo***

La inestabilidad e incertidumbre respecto al empleo o el futuro profesional puede causarle ansiedad al trabajador, ya que este personal tiene contratos de trabajo por periodos cortos de tiempo por acuerdos con las comunidades y la empresa operadora (Ecopetrol) para dar más oportunidades de empleo.

### ***Consecuencias de los riesgos psicosociales***

Cuando las condiciones de trabajo no son las adecuadas, se presentan riesgos psicosociales y aparecen alteraciones que podemos encuadrar en acoso laboral o mobbing. Estrés laboral, síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo (Mansilla, 2006).

### ***Acoso Laboral o Mobbing***

Según Heinz Leymann (1980) se ha nombrado de otras maneras acoso moral, hostigamiento laboral, repercusión encubierta, intimidación en el trabajo, maltrato psicológico, violencia psíquica. Se presenta de diversas formas, conductas hostiles que limitan las posibilidades de comunicación, que atentan contra las relaciones sociales de los trabajadores, la reputación de éste, la calidad de la ocupación o contra la salud de las personas, asignando tareas peligrosas, amenazas físicas etc.), entre otras se considera un importante estresor psicosocial en la vida laboral. Este científico sueco investigó el fenómeno en la década de los 80 y fue quien utilizó por primera vez el término mobbing para referirse al problema. Otros autores destacados en el estudio del acoso moral y del mobbing son la francesa Marie-France Hirigoyen y el español Iñaki Piñuel y Zabala.

El acoso laboral se presenta en las Guardas de Seguridad, muchas veces por parte de los superiores, los contratistas los conductores de vehículos de la operación petrolera con quienes tienen que interactuar constantemente, como lo evidencian los resultados de la aplicación de los instrumentos de recolección de información empleados en el trabajo como la observación directa, realizados a partir del mes de marzo de 2016 igualmente mediante las entrevistas y encuestas aplicadas a las Trabajadoras, en las inspecciones a los puestos de trabajo de la UT Américas Santaferreña en el campo Cupiagua. Este fenómeno ha sido reconocido en nuestro país a través de

la ley 1010/2006, y empieza a darse a conocer como acoso laboral, el cual debe ser muy reconocido en el campo de la psicología del trabajo y de las organizaciones.

El mobbing es un fenómeno complejo que se lleva a cabo por medio de conductas hostiles repetidas, de intensidad suficiente como para hacer daño, no deseadas, no recíprocas y que pueden tener un efecto devastador para quien lo padece (Di Martino, Hoel y Cooper, 2003). Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper (2003), estos autores refieren que en una de las distintas investigaciones realizadas, se evidencian varias características del mobbing:

- Una frecuencia y una duración repetitiva y persistente de conductas hostiles.
- Una acción que se ejerce mediante una serie de conductas hostiles que van desde las criticas permanentes al trabajo, comentarios injuriosos, calumnias etc., hasta amenazas y actos de violencia física.
- Una serie de reacciones de las victimas típicas en las distintas fases del proceso de acoso.
- La intención del acosador es que ejerce la violencia ya sea de carácter instrumental y afectivo
- Un desequilibrio de poder de las partes que conlleva al menos, la victima percibe que no dispone de los recursos necesarios para defenderse de esta situación.
- El estatus de acosadores y victimas que hace que este fenómeno pueda darse desde niveles jerárquicos superiores a los inferiores dentro del mismo incluso desde el estatus de inferiores a superiores.

### *Estrés*

Según Hans Selye (1935) el estrés se concibe como un estímulo que nos agrede emocional o físicamente. Si el peligro es real o percibido como tal, el resultado es el mismo. Generalmente provoca tensión, ansiedad, y distintas reacciones físicas. El estrés es una parte normal de la vida de toda persona y en bajos niveles es algo bueno, ya que motiva y puede ayudar a las personas a ser más productivas. Este médico checo considerado el “padre” del estrés, lo definió en “como síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas no específicas del organismo a diferentes agentes nocivos del ambiente de naturaleza física o química”. También definió la “reacción general de adaptación al estrés” que dividió en tres fases:

- Fase A, que coincide con la señal de alarma. En esta fase todos los órganos del cuerpo se mantienen en alerta.
- Fase B, es la fase de habituación o defensa ante la situación de alerta si esta se mantiene. La reacción de estrés se dirigirá hacia aquella función u órgano que sea la más adecuada para suprimir o aguantar el mismo.
- Fase C, es la fase del agotamiento que se da cuando la situación tensa persiste en el tiempo. El órgano o función encargada de suprimirlo se derriba.

El resultado fisiológico de este proceso es un deseo de evadirse de la situación que lo provoca. En esta reacción participan casi todos los órganos y funciones del cuerpo, incluidos cerebro, los nervios, el corazón, el flujo de sangre, el nivel hormonal, la digestión y la función muscular.

El estrés es una parte normal de la vida de toda persona y en bajos niveles es algo bueno, ya que motiva y puede ayudar a las personas a ser más productivas. Sin embargo, el exceso de estrés o una respuesta fuerte al estrés es dañino. Esto puede predisponer a la persona a tener una salud general deficiente, al igual que enfermedades físicas y psicológicas específicas como infección, enfermedad cardíaca o depresión. El estrés persistente e inexorable a menudo lleva a que se

presente ansiedad y comportamientos nocivos como comer demasiado o consumir alcohol o drogas.

A menudo se usa el término factor psicosocial como sinónimo de estrés. El estrés es la característica más notoria y casi siempre asociada con los factores psicosociales pero no es la única debemos diferenciar los riesgos psicosociales el estrés como respuesta a los mismos y las consecuencias que este tiene para la salud.

Los factores psicosociales constituyen una serie de estresores laborales que influyen en la salud de los individuos, incluye este tipo de factores de riesgo dentro del concepto de condiciones de trabajo que provocan daños sobre el individuo que generalmente se denomina como estrés laboral.

La palabra estrés se ha utilizado principalmente desde tres orientaciones. La primera lo considera como un estímulo es decir una fuerza externa o condición que supuestamente tiene o puede tener efectos negativos en las personas. La segunda como una respuesta física y psicológica del organismo a sucesos internos o externos y por ultimo como interacción entre una persona y distintas situaciones.

Se define el estrés como el conjunto de reacciones emocionales cognitivas, fisiológica y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

Los componentes principales del estrés se suelen dividir en estresores para señalar los distintos estímulos que provocan tensión, malestar etc.; Capacidad de Afrontamiento, Referido a la forma que se adopta para enfrentarse a las situaciones moderador como aquellas variables que distinguen diferentes características de personalidad o situaciones externas incrementando o disminuyendo los efectos del estrés, Consecuencias, para señalar los diferentes efectos negativos que el estrés provoca sobre la salud.

Las somatizaciones de las guardas de seguridad de la empresa de Vigilancia UT América Santaferña son continuas, según se refiere en las entrevistas, una de las trabajadoras manifiesta permanecer con dolores de cabeza, gastritis, dolor de espalda y cuello, lo mismo ocurre con uno de sus compañeros quien continuamente toma analgésicos para calmar el dolor, las somatizaciones son más generalizadas en las mujeres que en los hombres, pero es generalizado cansancio por estrés laboral.

Tabla 1 Enfermedades producidas por el estrés

Sistemas y Órganos Afectados	Sintomatología
Sistema nervioso	Dolor de cabeza
	Mareos
	Vértigo
	Desmayo
	Hormigueos
	Parálisis musculares
Órganos de los sentidos	Ceguera
	Visión doble

	Afonía
Sistema respiratorio	Sensación de ahogo Dolor y opresión en el pecho
Sistema circulatorio	Enfermedades coronarias
Sistema digestivo	Sequedad en la boca Sensación de atragantamiento Náuseas Vómitos Estreñimiento Diarrea etc.
Sistema osteomuscular	Tensión muscular, Dolor de Espalda Dolor muscular, Cansancio

FUENTE: (Miguel, 2006)

### ***Síndrome de Burnot***

Llamado síndrome de desgaste profesional, presente con síntomas como agotamiento emocional, cansancio físico y psicológico, y junto con la sensación de ineficacia. C. Maslach, en 1978, lo identificó con éste nombre cuando consideró que tenía unas características determinadas, frente a otros tipos de estrés laboral y sobre todo, que afectaba preferentemente a trabajadores de ciertos sectores por prestación de servicios, con cargos con alto grado de involucramiento (Maslach y Pines, 1978). Dentro de sus características se hace presente:

### ***El desgaste emocional***

Se siente agotado para interactuar con el usuario, le agobia y le irrita, perdiendo energía y recursos que antes tenía.

### ***Despersonalización***

Se vuelve poco a poco frío, distante con las personas que atiende, va perdiendo la autoestima profesional, esta desmotivado e insatisfecho laboralmente.

Síntomas de estrés físico: cansancio, malestar general, problemas somáticos, depresión, ansiedad. Entre otros.

*El síndrome de burnot* se presenta en una de las Guardas de Seguridad, que es técnico en Salud Ocupacional y sus trabajo no la motiva, su trabajo se reduce y se hace poco creativo, manifiesta un alto grado de frustración frente a su actividad, la realiza pero sin motivación alguna.

Se define que los Factores de Riesgo Psicosocial presentes en la actividad laboral de las Guardas de Seguridad de la empresa de vigilancia UT América Santaferreña que trabajan en el Campo Cupiagua en Aguazul Casanare, están incidiendo en la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo como consecuencia la presencia de estrés, y éste a su vez reporta enfermedades psicosomáticas, alteraciones psicológicas y comportamientos mentales, enfermedades cardiovasculares, lesiones psíquicas y el síndrome de burnot, igualmente se observó que el hecho de trabajar en condiciones bajo presión trae como consecuencia baja productividad, alteraciones de clima organizacional entre otras. La identificación de estos hallazgos en la empresa de vigilancia UT América Santaferreña, hace necesario que se diseñen estrategias para identificar y prevenir los riesgos psicosociales que están afectando la salud laboral y el bienestar de los guardas de Seguridad.

## **Marco legal**

Decreto 356 de 1.994 “Estatuto de vigilancia Privada “que establece las normas que regulan la prestación de los servicio de vigilancia privada en Colombia, emitidos por el Ministerio de Defensa Nacional a través de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, que es el organismo al cual está adscrito la empresa Unión Temporal Américas Santaferaña, empleador de las Guardas de Seguridad que trabajan en el campo Cupiagua de Ecopetrol en Aguazul Casanare.

Resolución 2646 de Julio 17 de 2008, que en su capítulo III, art. 13 “ determinar los criterios para la intervención de los riesgos psicosociales por parte de los empleadores” y se definen responsabilidades para la identificación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para determinar el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, uno de los objetivos conducentes a prevenir o mitigar los riesgos psicosociales que están afectando a las Guardas de Seguridad de empresa UT Américas Santaferaña.

Decreto 614 de 1984 señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo aplicable a las labores desarrolladas en el campo Cupiagua de Ecopetrol en aguazul Casanare.

El Decreto 1295 de 1994 en el artículo 2. “Objetivos del sistema General de riesgos profesionales” a. Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

El Decreto 1832 de agosto de 1994.” Por el cual se adopta la tabla de enfermedades Profesionales y que en su art. 1, subíndice 42 define las “ Patologías causadas por estrés en el trabajo: trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad ácido péptica severa o Colon irritable, patologías presentadas en las Guardas de Seguridad.

Resolución 1016 de Marzo 31 de 1989 “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país y que la empresa UT Américas Santaferreña debe implementar para sus trabajadores.

La ley 1010 de 2006 que determina la definición y modalidades de acoso laboral, definiéndose éste como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte el empleador, un jefe superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, a causar perjuicio laboral, desmotivación en el trabajo o incida en el mismo, hecho que es muy frecuente en las empresas de vigilancia privada, ya que estas en su mayoría tienen organización con lineamientos castrenses.

Decreto 1011 de 2006 que define el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud, que obliga a las empresa prestadora de salud a la cual están afiliados las Guardas de Seguridad a prestar un servicio de calidad.

El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo, en su Decisión 584 a en su art. 11, determina que, “en todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y en su entorno como responsabilidad social empresarial” y en su art. 12 refiere que “Los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores”

## **Diagnóstico Empresarial**

### **Mapeo de la organización**

Ecopetrol S.A. para el desarrollo de sus operaciones, requería la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada en el campo petrolero de Cupiagua en el municipio de Aguazul y otras áreas de Casanare, para esto sacó una licitación pública en el año 2014, la cual ganó la empresa Unión Temporal Américas Santaferreña, que es la unión que hicieron las empresas Seguridad las Américas Ltda. y Seguridad Santaferreña Ltda. Estas empresas tienen gran experiencia en la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, que tiene cobertura a nivel Nacional, con la asignación del contrato por parte de Ecopetrol S.A. en el Departamento de Casanare se abrió una sucursal en la Ciudad de Yopal para la atención del contrato en mención. Para efectos de la organización de la Unión Temporal de las dos empresas se definió que la Empresa seguridad Américas fuera la encargada de manejar el contrato desde el punto de vista de representación, es por eso que su misión (anexo1), visión (anexo 2) y política integran de HSQ-RSE(Anexo3), son las que se presentan ante el cliente Ecopetrol. Es de resaltar el interés, apoyo y colaboración por parte de la Gerencia de la UT AS, para adelantar este trabajo de investigación (Anexo 4).

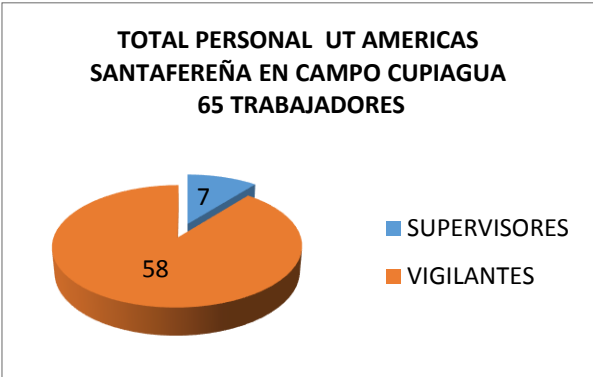
### **Análisis del entorno general de la organización**

Dentro de los parámetros de la licitación del contrato de vigilancia y seguridad privada la operadora del campo Ecopetrol S.A., exige a sus contratistas el cumplimiento de las políticas de

Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y en cumplimiento del decreto 2089 de 2014 Por el cual se adoptan medidas especiales para garantizar la vinculación de mano de obra local a proyectos de exploración y producción de hidrocarburos (Anexo 5) que en uno de sus apartes define que para las labores de mano de obra no formada (Cargos como el aseo, cafetería, rocería, jardinería y vigilancia, entre otros), el 100% de ese personal debe ser contratado con personal del área de influencia directa de los campos de producción, y la mano de obra formada (Técnicos, Tecnólogos y profesionales, se determina que mínimo el 30% debe ser del área de influencia directa. Es así que para el contrato de vigilancia privada la empresa UT AS, contrato personal de Vigilantes y Supervisores del sector del corregimiento de Cupiagua y veredas aledañas al campo Cupiagua (Unete, San Ignacia, El Triunfo, Monterraló, Cachiza, La Vegana, Upamena) del municipio de Aguazul.

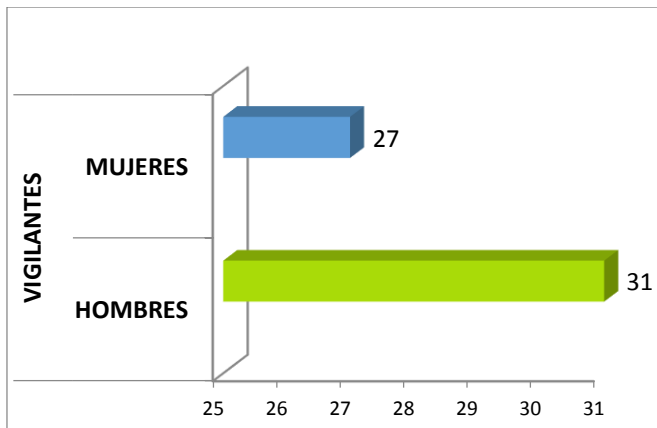
Para dar cumplimiento al servicio contratado por Ecopetrol S.A. la empresa UT Américas Santaferreña, contrato un total de 65 trabajadores, de los cuales 7 son Supervisores de Seguridad y 58 Guardas de Seguridad, de estos tenemos una significativa participación de la Mujeres con el 46 %, donde hay 3 en cargo de Supervisor de Seguridad y 27 en el cargo de Guarda de Seguridad.

Figura 10 Total personal UT Américas Santaferreña



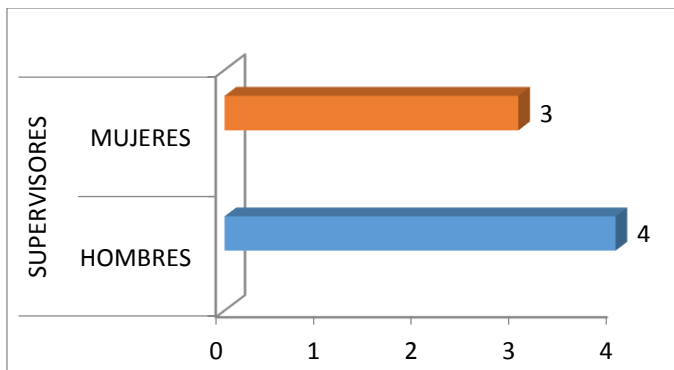
Fuente: Elaboración propia

Figura 11 Personal Guardas por Género.



Fuente: Elaboración propia

Figura 12 Personal Supervisores por Género.



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la información arrojada después de la aplicación de diferentes las técnicas e instrumentos de recolección de información en el trabajo, se pudo evidenciar que las mujeres que ocupan estos cargos, están en su mayoría en el rango de edad de los 26 a los 35 años y hacen

parte de diferentes grupos como solteras, Solteras Madres de Cabeza Hogar, casadas y la gran mayoría vive en Unión Libre.

Las funciones que desempeñan en su Rol de Guardas de Seguridad, están enfocadas a las labores de control de accesos para entrada y salida de personal y equipos, Vigilancia de área, y cumplen funciones específicas como las siguientes:

### **Instrumentos de Recolección de Datos**

El estudio que se realizó a la empresa de vigilancia UT AS, se ejecutó bajo un diseño transversal mediante la recolección de datos, y es de carácter descriptivo el cual pretendió medir en el grupo de mujeres que desempeñan el cargo de Guardas de Seguridad, las variables teniendo en cuenta el enfoque de Riesgos Psicosocial, identificando las condiciones propias de las trabajadoras, las condiciones del medio laboral y el entorno extra laboral, que pueden generar la aparición de Riesgos Psicosociales, generando desajustes en la salud y el bienestar de las mismas.

Para el proceso de recolección de información se realizó mediante encuesta, entrevistas y el método de observación directa, así como un Análisis Ocupacional del Puesto de Trabajo y una revisión de la estadística de ausentismo de los trabajadores en el periodo de Enero a Mayo de 2016.

### **Aplicación de las herramientas de diagnóstico**

Se realizó la aplicación de diferentes las técnicas e instrumentos de recolección de información en el trabajo:

### **La observación directa**

A partir del mes de Marzo de 2016, se realizaron varias visitas de campo, a los diferentes locaciones de Ecopetrol del área de Cupiagua, donde se pudo recolectar información en sitio por medio de la “observación Directa” y el Análisis Ocupacional de los puestos de trabajo que nos determinó el rol que cada Guarda de seguridad desempeñaba y el entorno en el que se desarrollaba su trabajo.

### **Entrevistas**

De igual forma en el ejercicio de campo se logró tener contacto con las Guardas de seguridad, realizando unas entrevistas en sus puestos de trabajo y después de su jornada laboral. (Identificar la fecha en que se hicieron las entrevistas)

### **Encuestas**

El Objetivo de la encuesta es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las mujeres trabajadoras de la empresa UT Américas Santaferense en el Campo Cupiagua en Aguazul Casanare, para la aplicación de la encuesta, se tuvo en cuenta que la población General de Guardas de Seguridad que trabajan para la UT AS, es de 65 trabajadores, de los cuales 30 son mujeres. De

acuerdo al resultado de la aplicación de la fórmula de población finita ,se estableció una muestra de 28 mujeres que corresponde al 95% del porcentaje de confianza de acuerdo a la muestra tomando mediante una de las fórmulas más conocidas, que orienta sobre el cálculo del tamaño de la muestra para datos globales:

Formula para calcular el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

Donde:

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

$\sigma$  =Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

e = Límite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador.

Los valores de Z más utilizados y sus niveles de confianza son:

**Aplicación formula Tamaño de la Muestra**

e	0,05	
N	30	
O	0,5	
Confianza	95	
Area a la izquierda de -Z	0,025	= $(100-B4)/200$
-Z	-1,96	= $INV.NORM.ESTAND(B5)$
Z	1,96	= $-1*B6$
$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$	27,89427825	= $B2*B3^2*B7^2/((B2-1)*B1^2+B3^2*B7^2)$

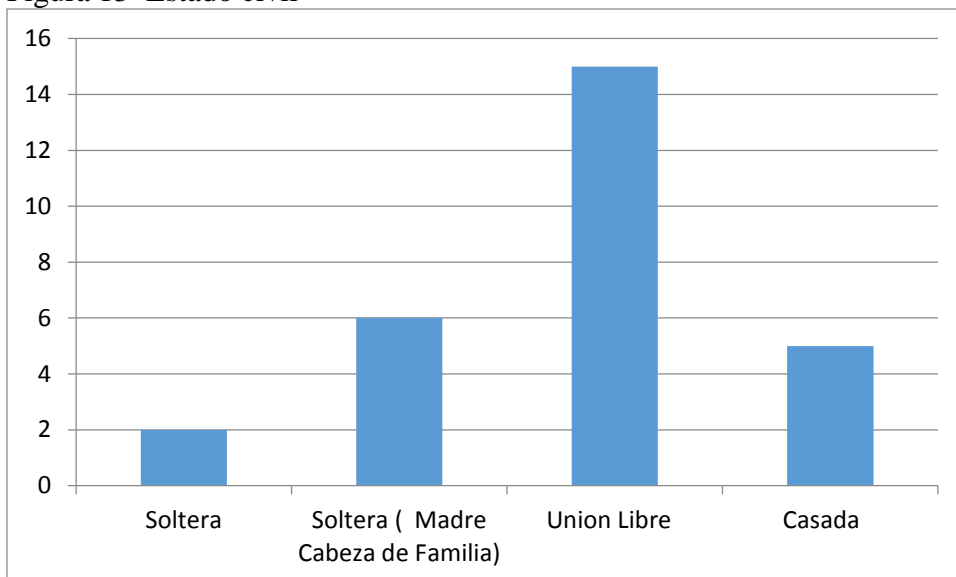
Fuente: (Suarez, Interaprendizaje de estadística básica, 2011)

**Resultados**

Una vez analizados los resultados arrojados mediante las diferentes herramientas de diagnóstico que se utilizaron (encuesta, entrevistas, método de observación directa, análisis ocupacional del puesto de trabajo y estadística de ausentismo), aplicada a las Guardas de Seguridad de la UT Américas Santaferense, se presentan a continuación:

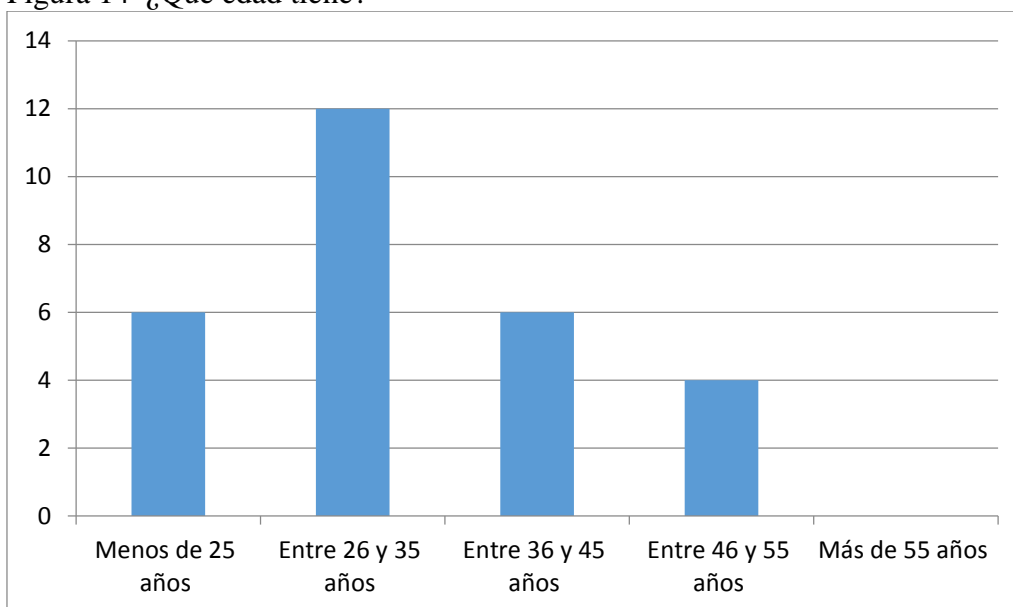
- I. Datos personales y entorno laboral y familiar.

Figura 13 Estado civil



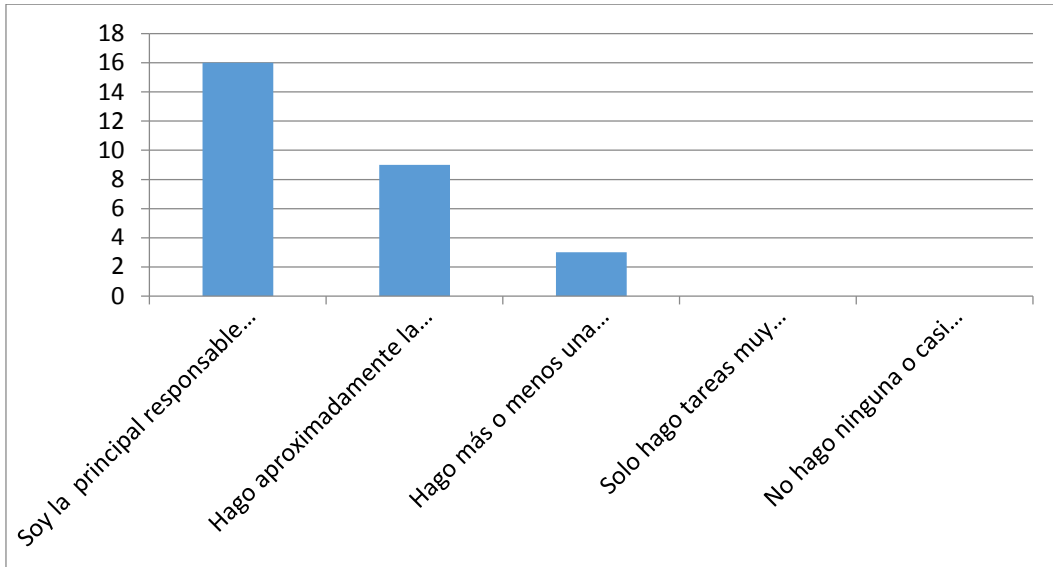
Fuente: Elaboración propia

Figura 14 ¿Qué edad tiene?



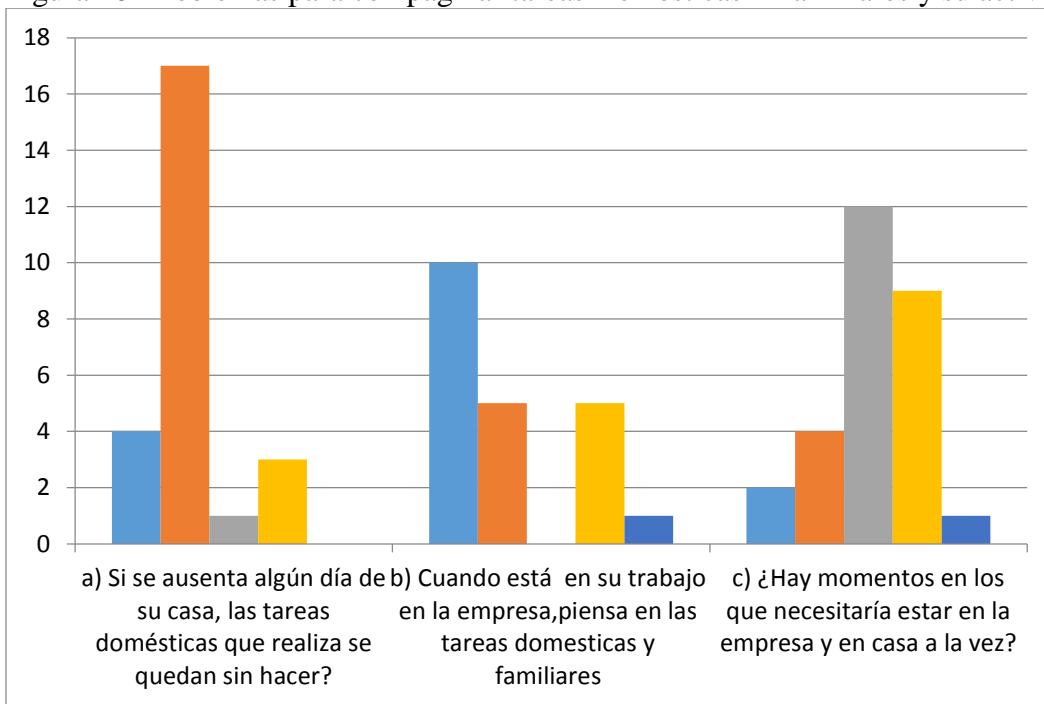
Fuente: Elaboración propia

Figura 15 ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?



Fuente: Elaboración propia

Figura 16 Problemas para compaginar tareas Domésticas – Familiares y su actividad laboral

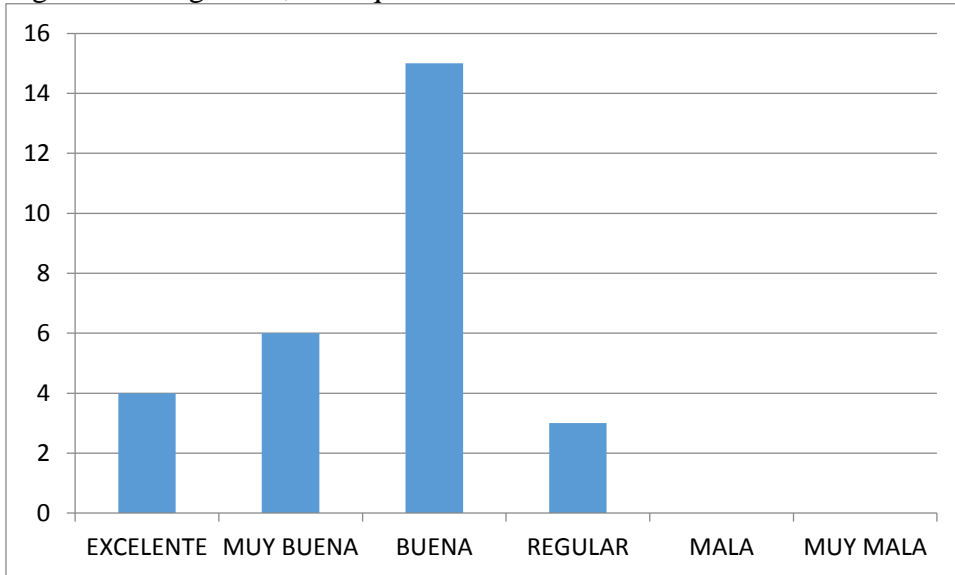


Fuente: Elaboración propia

EL Segmento Numero I , nos indica de las mujeres que trabajan en vigilancia en su mayoría viven en Unión Libre, que tienen una edad promedio entre 26 y 35 años y que se ocupan de la mayoría de actividades en el hogar.

II. Estado de Salud y Bienestar personal.

Figura 17 En general, diría que su salud es



Fuente: Elaboración propia

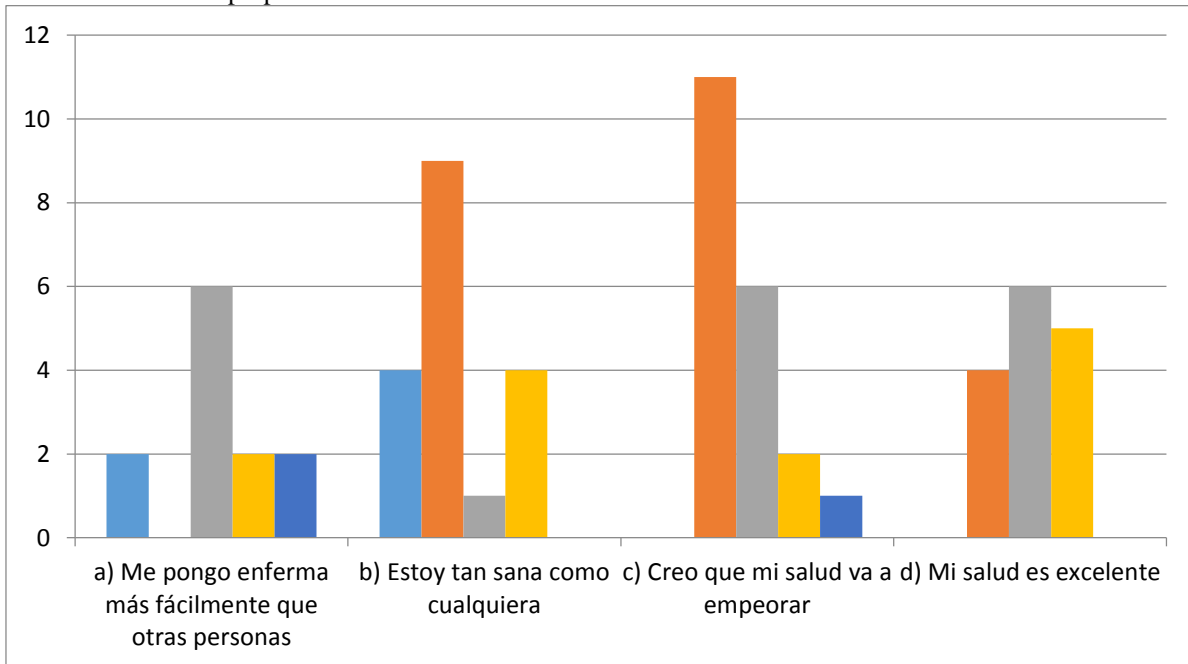
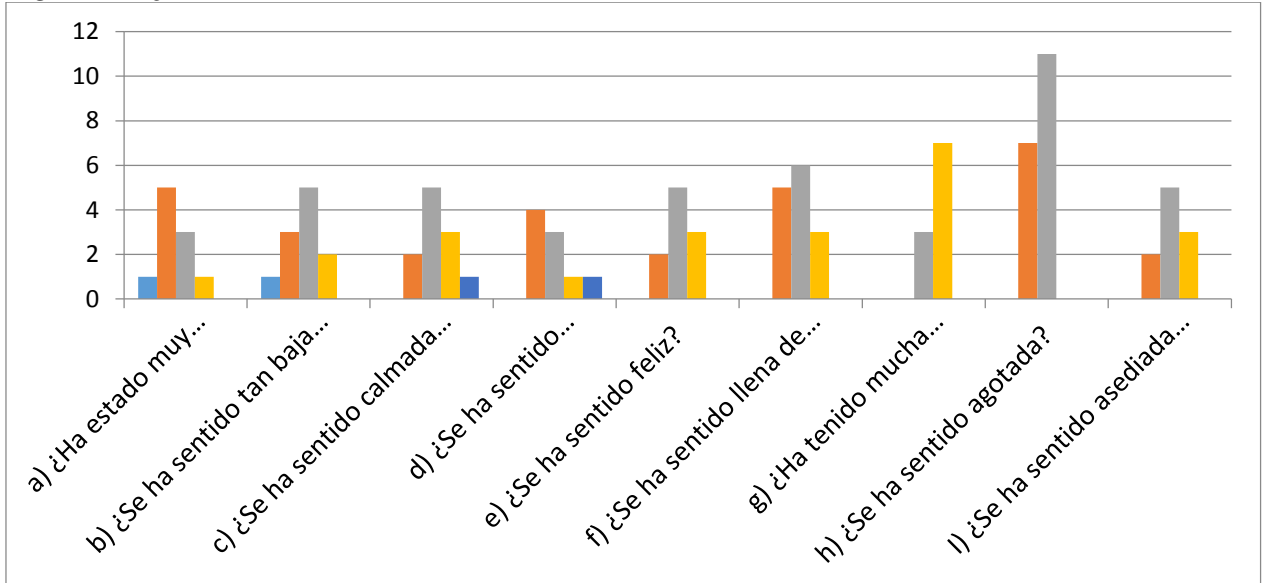


Figura 18 Estado de Salud

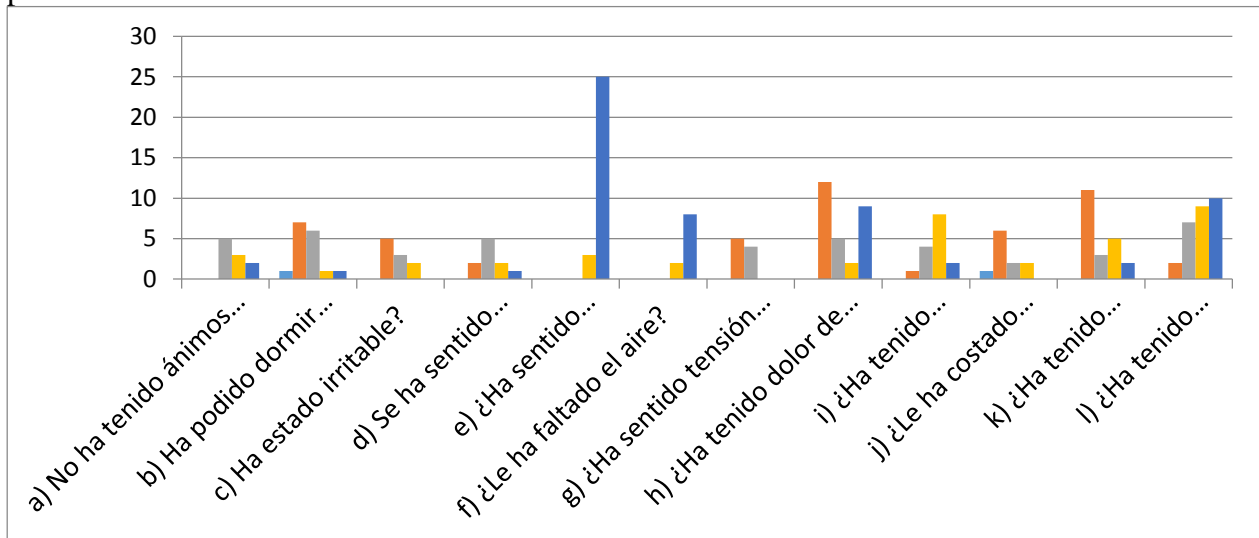
Fuente: Elaboración propia

Figura 19 ¿En las últimas cuatro semanas. Como se ha sentido?



Fuente: Elaboración propia

Figura 20 ¿En las últimas cuatro semanas, con qué frecuencia ha tenido los siguientes problemas?

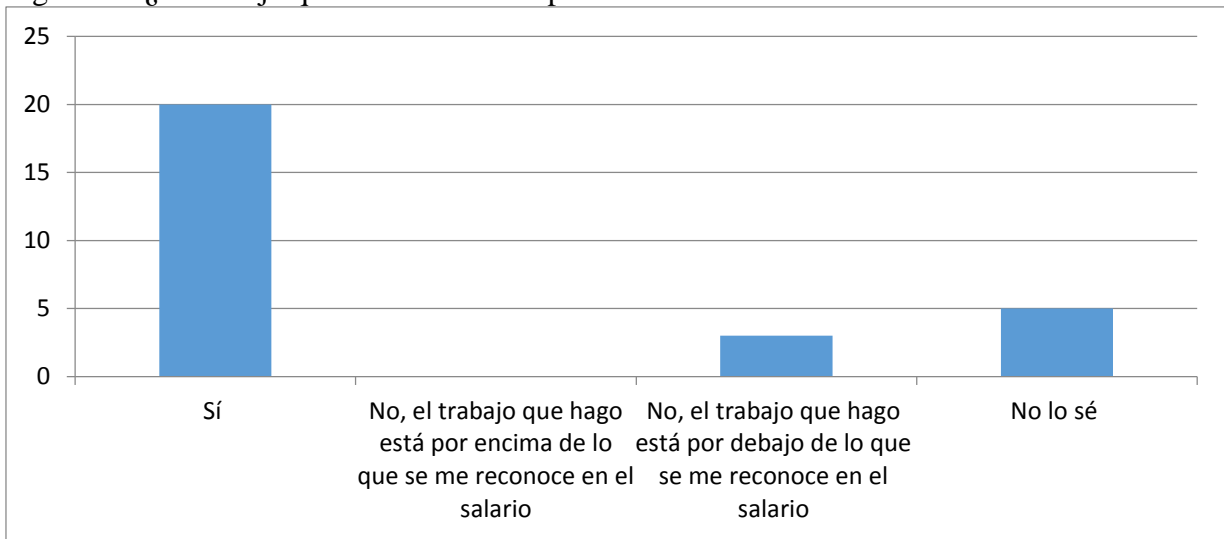


Fuente: Elaboración propia

EL Segmento Numero II , nos indica de las mujeres que trabajan en vigilancia en su mayoría cree tener un buen estado de salud, pero con tendencia a enfermarse por las condiciones de su trabajo.

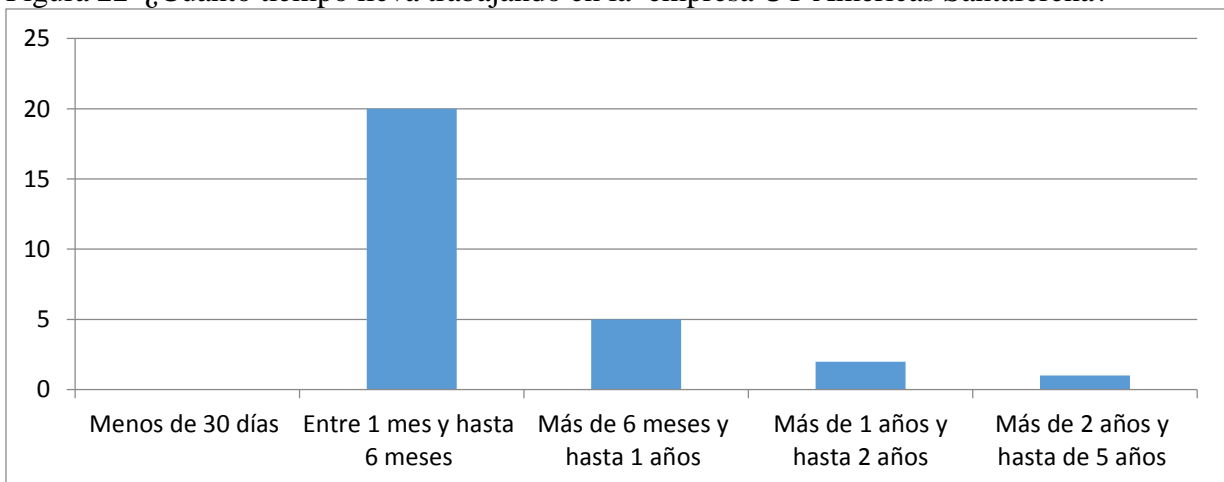
### III. Empleo actual y sus condiciones de trabajo.

Figura 21 ¿El trabajo que realiza si corresponde al salario recibido?



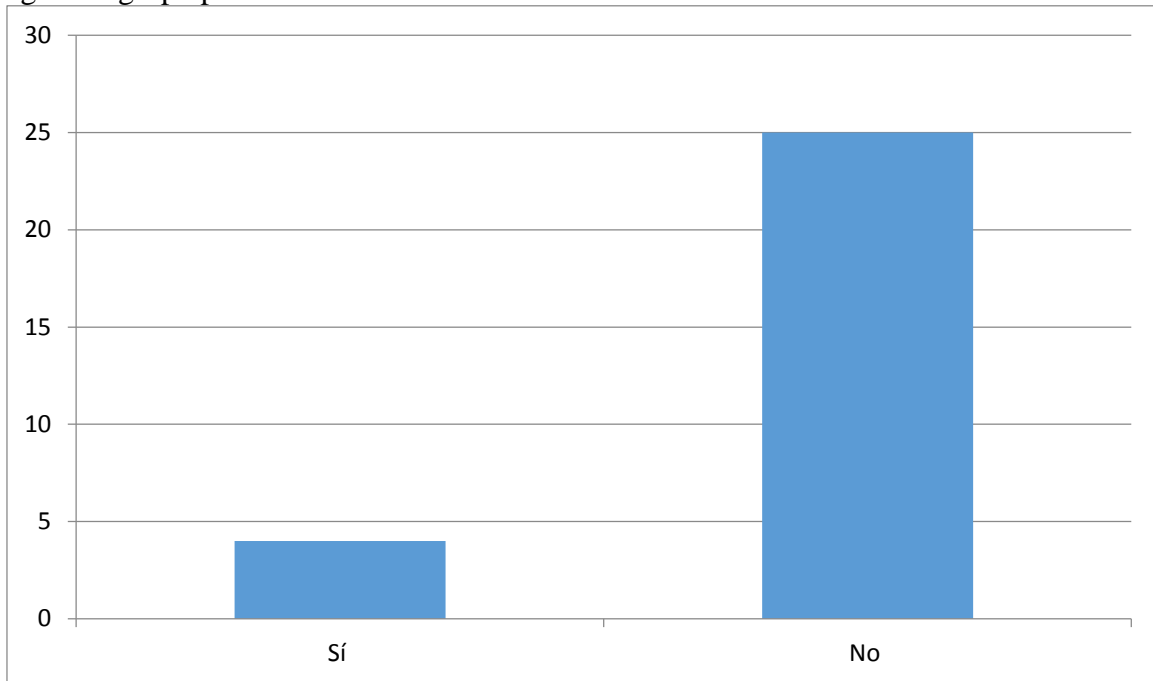
Fuente: Elaboración propia

Figura 22 ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa UT Américas Santaferense?



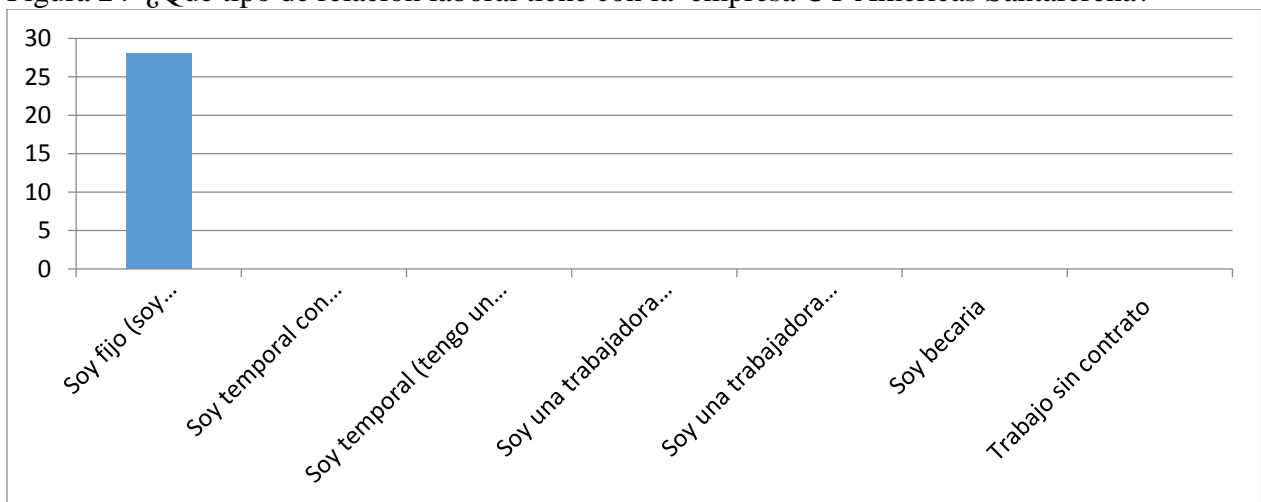
Fuente: Elaboración propia

Figura 23 ¿Desde que entró en la empresa UT Américas Santaferenseña ¿ha ascendido de categoría o grupo profesional?



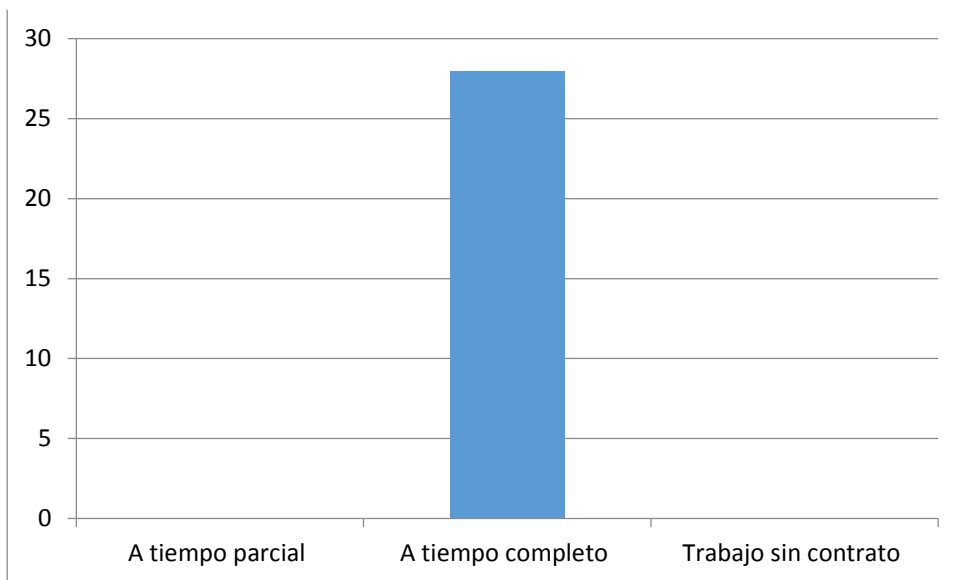
Fuente: Elaboración propia

Figura 24 ¿Qué tipo de relación laboral tiene con la empresa UT Américas Santaferenseña?



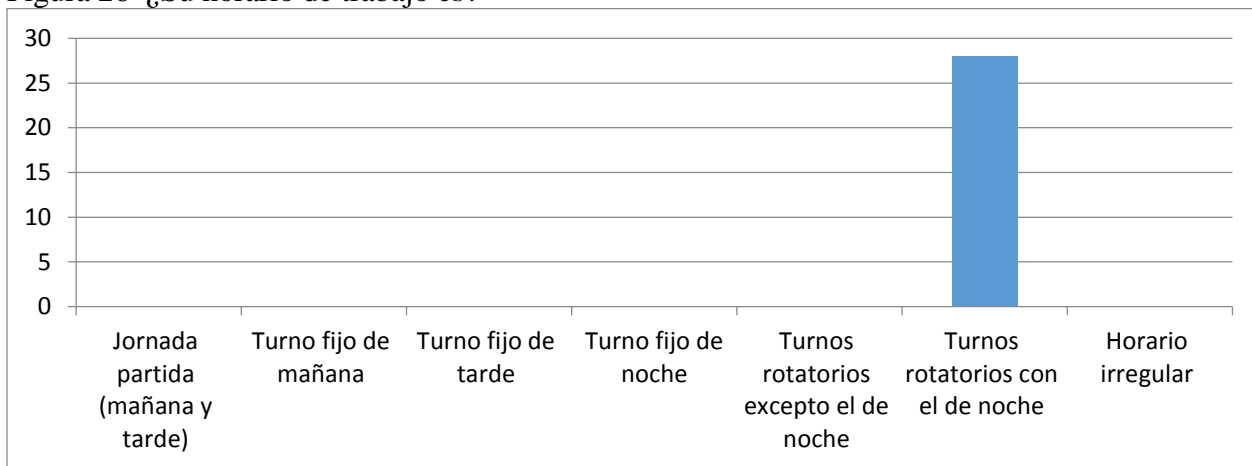
Fuente: Elaboración propia

Figura 25 ¿Su tipo de contrato es?



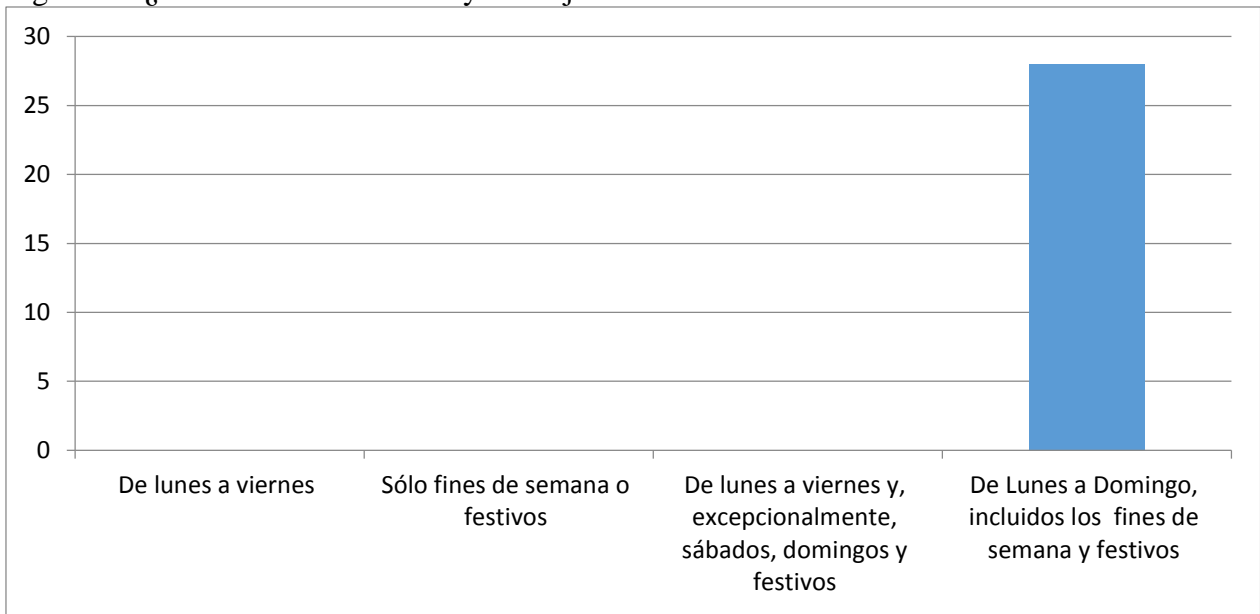
Fuente: Elaboración propia.

Figura 26 ¿Su horario de trabajo es?



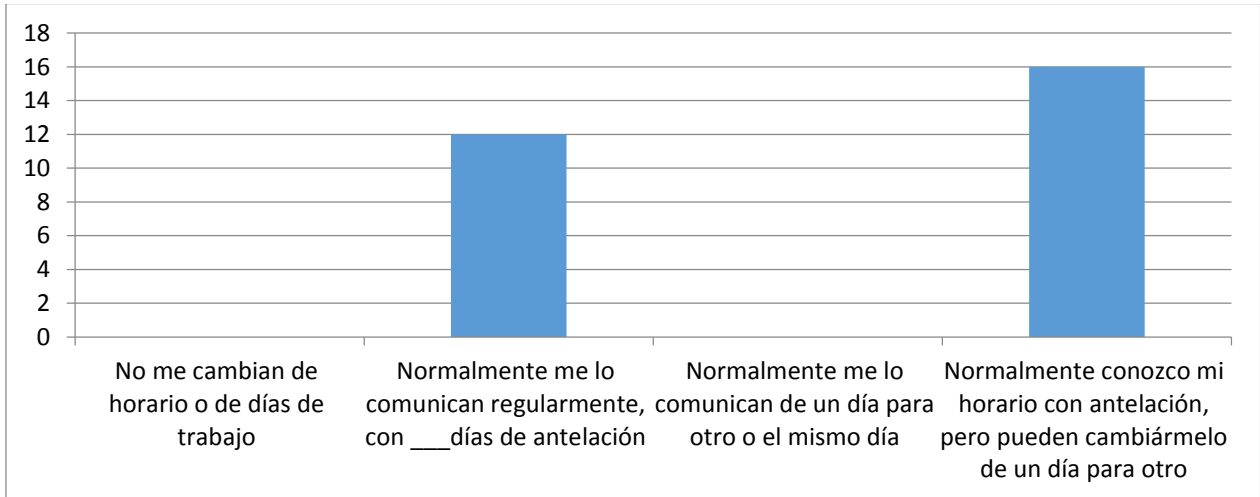
Fuente: Elaboración propia

Figura 27 ¿Su horario laboral incluye trabajar turnos adicionales?



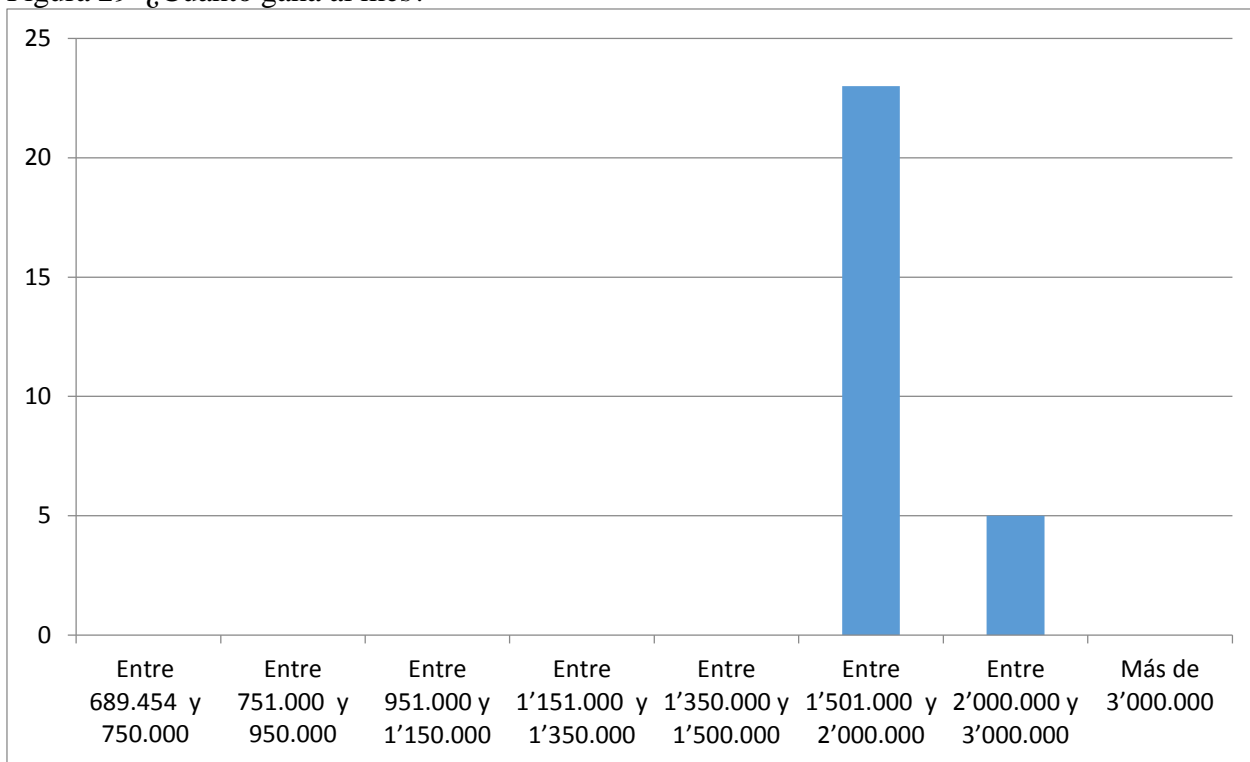
Fuente: Elaboración propia

Figura 28 ¿Si le cambian de horario (turno, hora de entrada o salida) o de días de la semana que trabaja, ¿con cuánto tiempo de antelación se lo comunican?



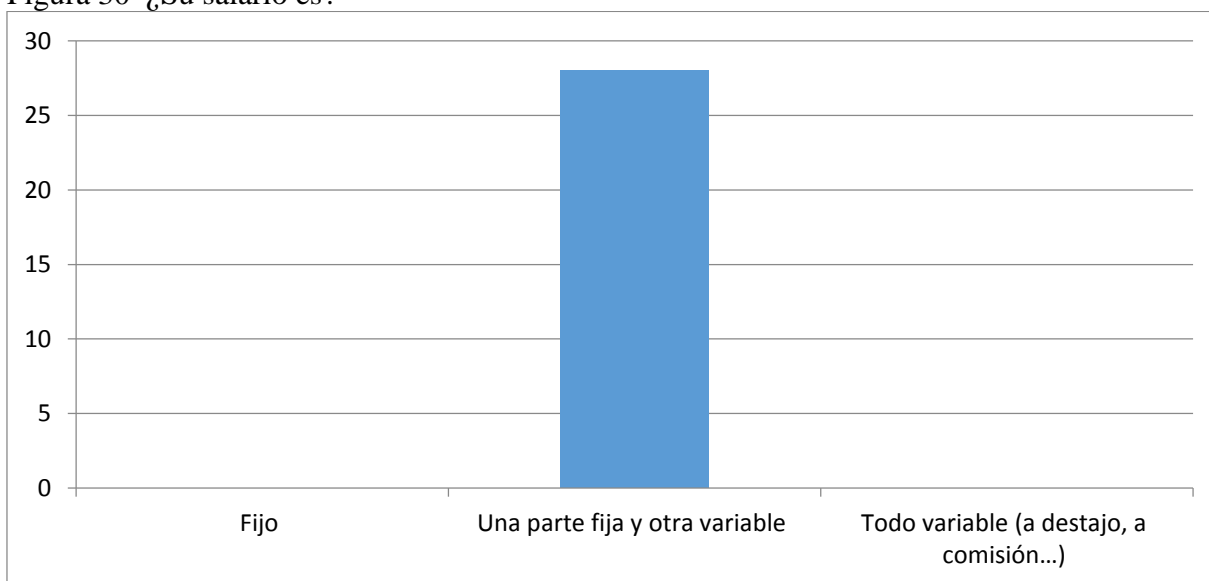
Fuente: Elaboración propia

Figura 29 ¿Cuánto gana al mes?



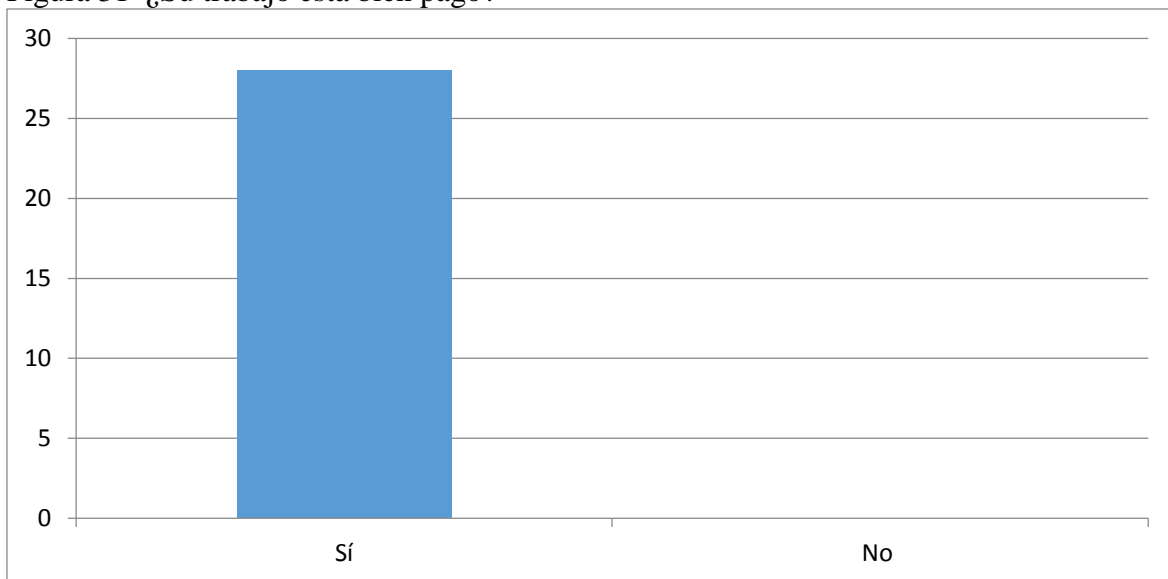
Fuente: Elaboración propia

Figura 30 ¿Su salario es?



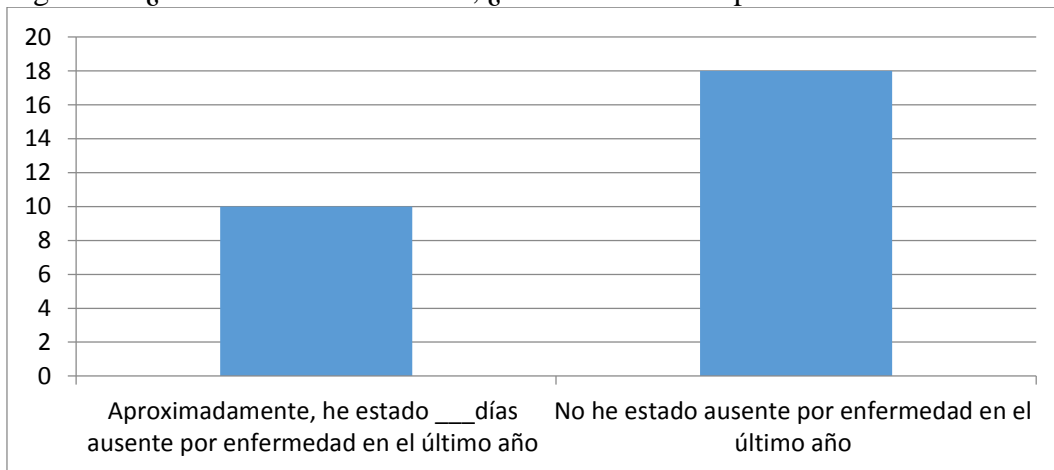
Fuente: Elaboración propia

Figura 31 ¿Su trabajo está bien pago?



Fuente. Elaboración propia

Figura 32 ¿En los últimos 12 meses, ¿ha estado ausente por enfermedad?

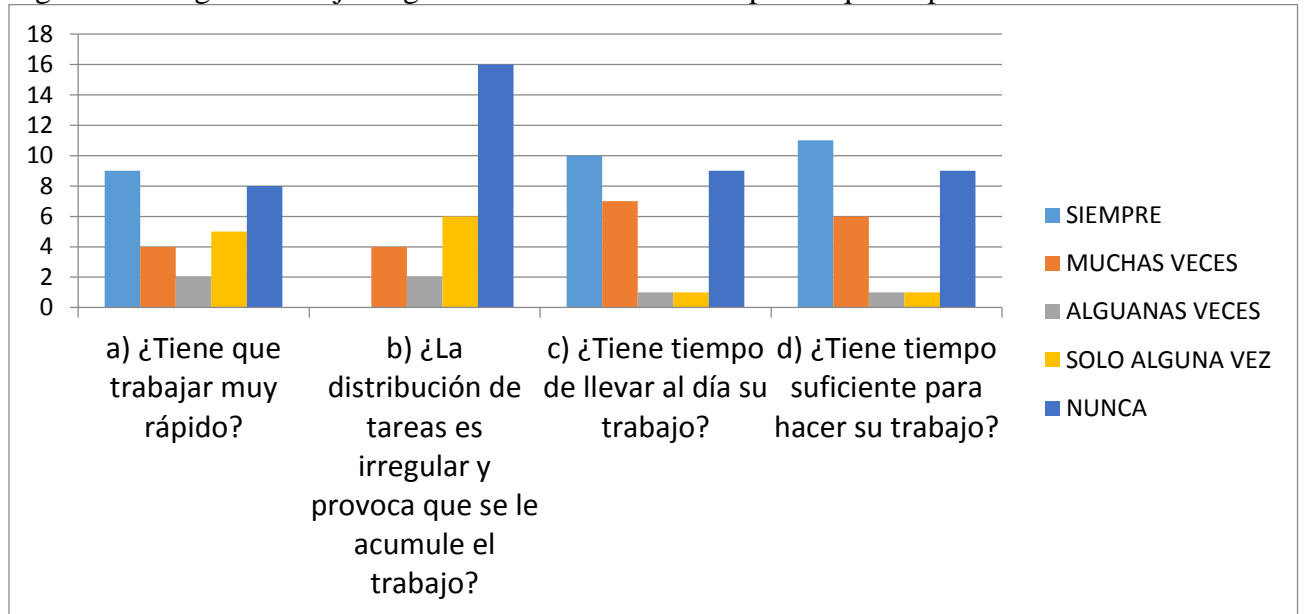


Fuente: Elaboración propia

EL Segmento Numero III, nos indica de las mujeres que trabajan en vigilancia en su mayoría manifiestan estar bien remuneradas, pero que no tienen opción de ascender en sus trabajo.

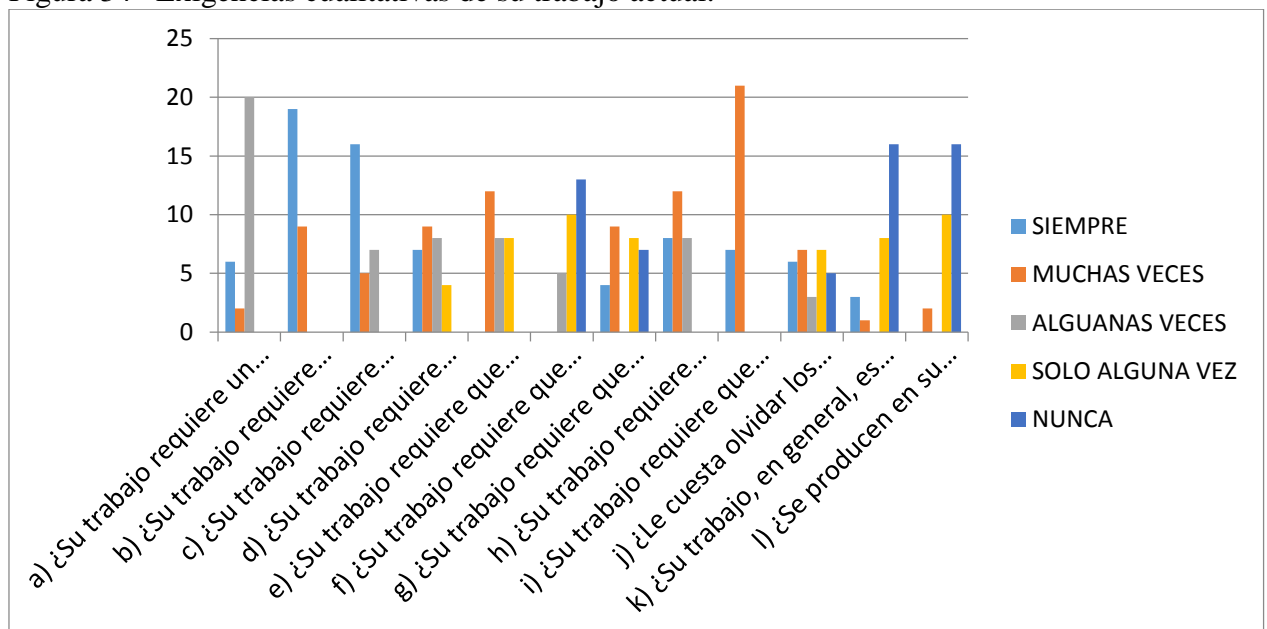
#### IV. Contenidos y exigencias del trabajo actual.

Figura 33 Carga de trabajo asignada con relación al tiempo del que dispone.



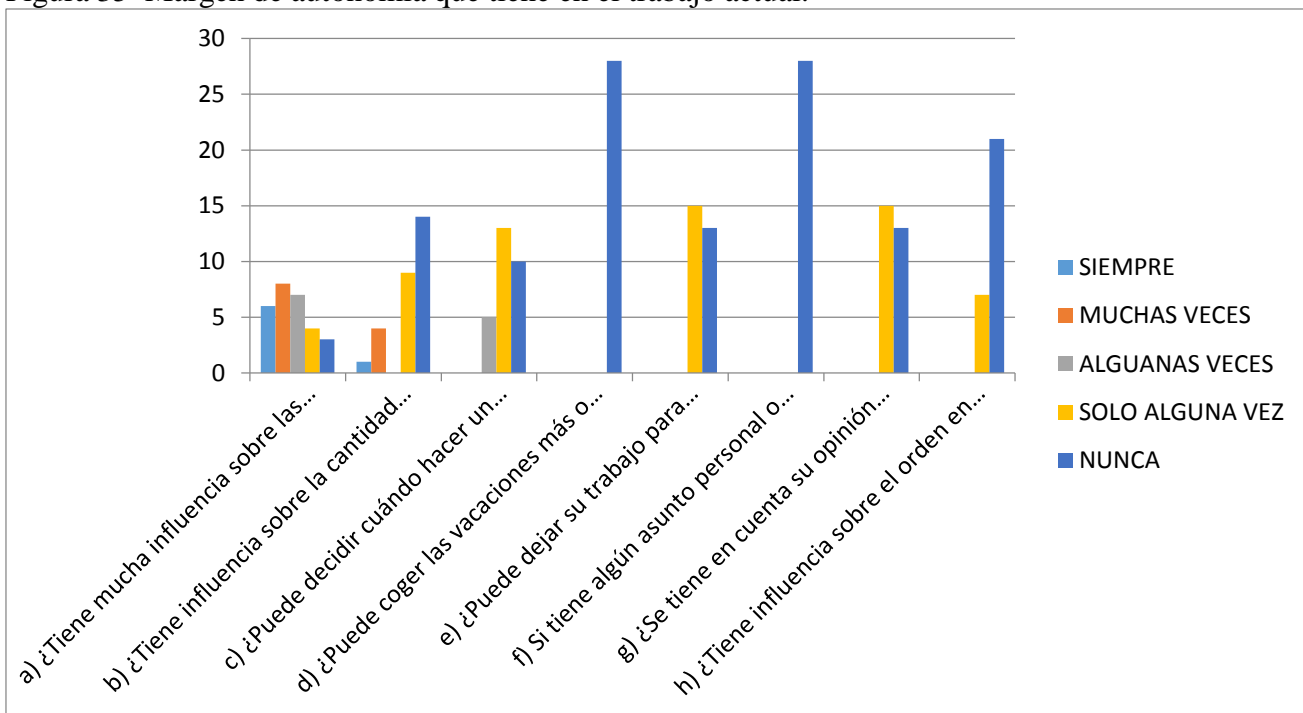
Fuente. Elaboración propia

Figura 34 Exigencias cualitativas de su trabajo actual.



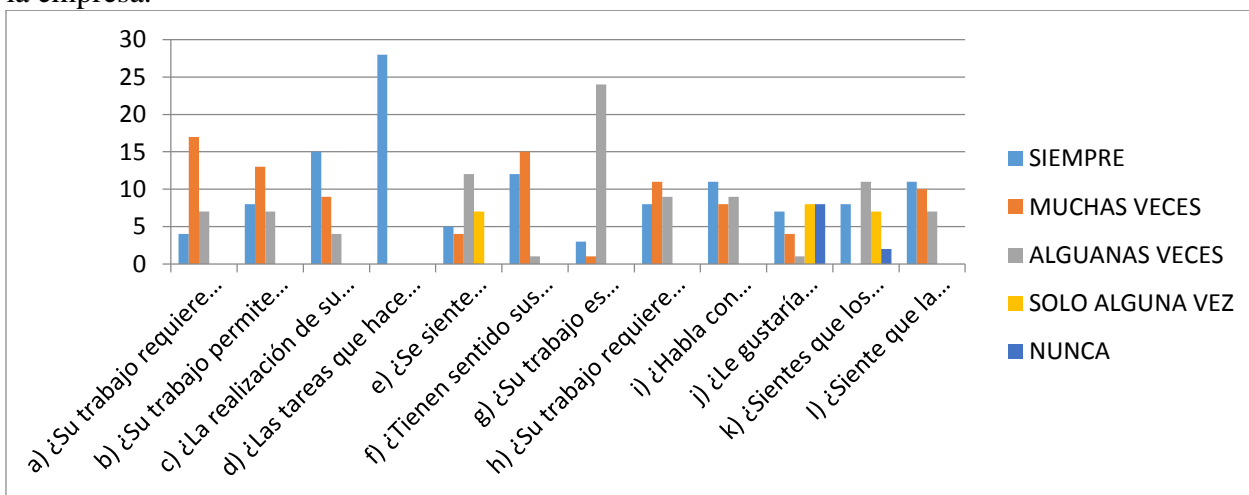
Fuente. Elaboración propia

Figura 35 Margen de autonomía que tiene en el trabajo actual.



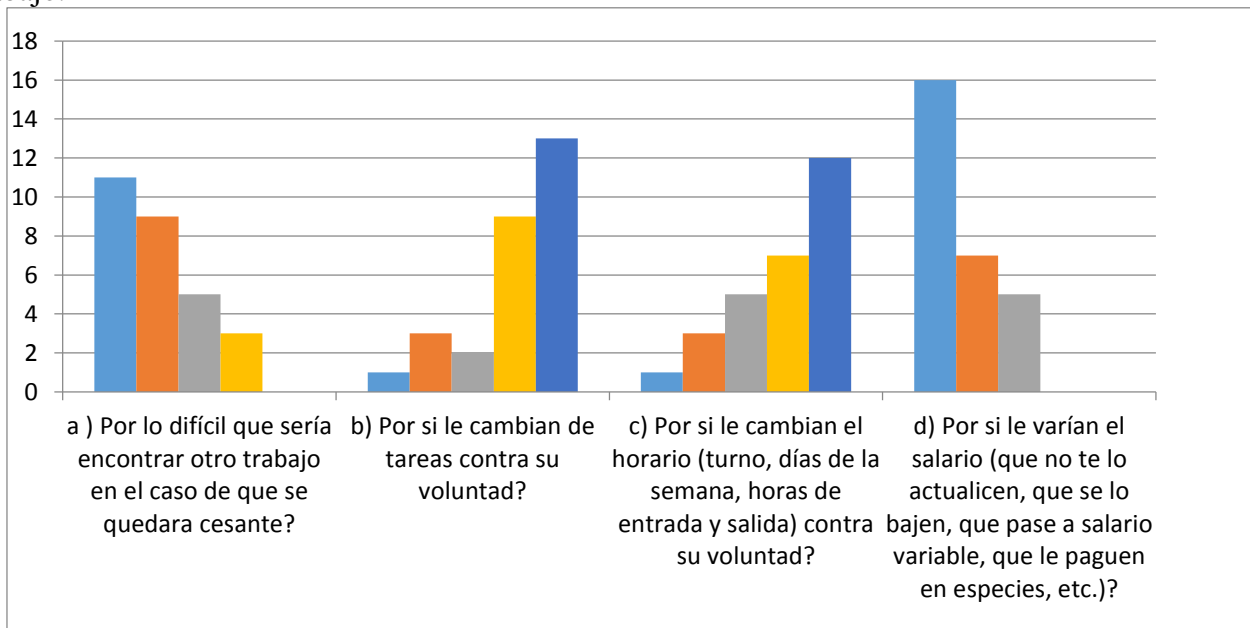
Fuente. Elaboración propia

Figura 36 Contenido de su trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional y la integración en la empresa.



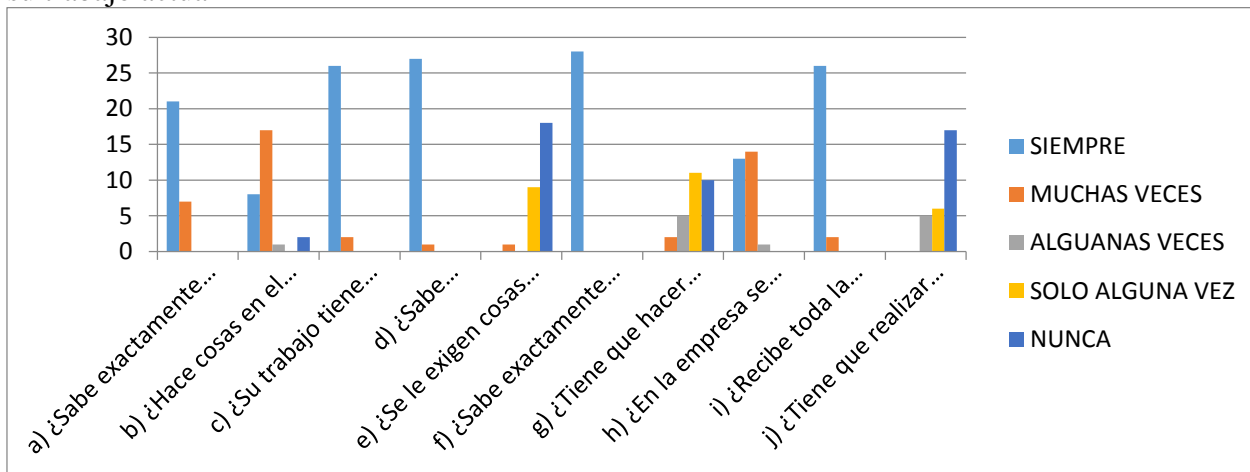
Fuente. Elaboración propia

Figura 37 Hasta qué punto le preocupan posibles cambios en sus actuales condiciones de trabajo.



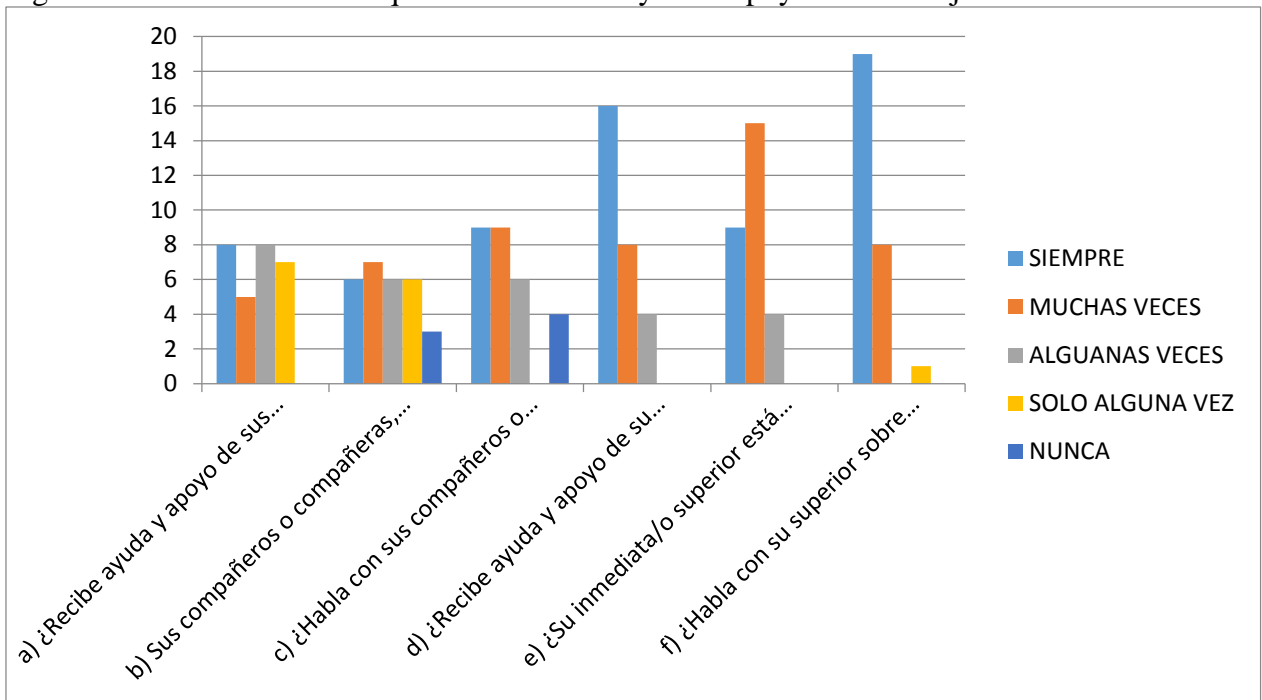
Fuente. Elaboración propia

Figura 38 Grado de definición de sus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de su trabajo actual



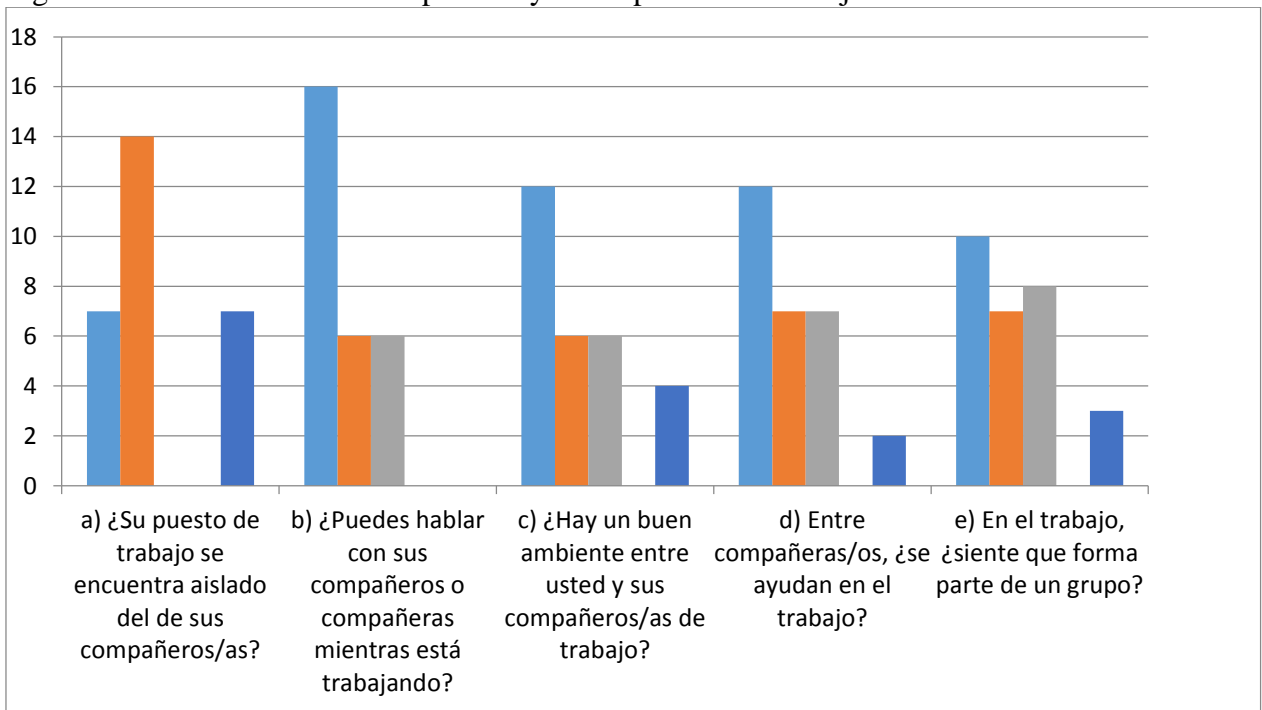
Fuente. Elaboración propia

Figura 39 Situaciones en las que usted necesita ayuda o apoyo en el trabajo actual



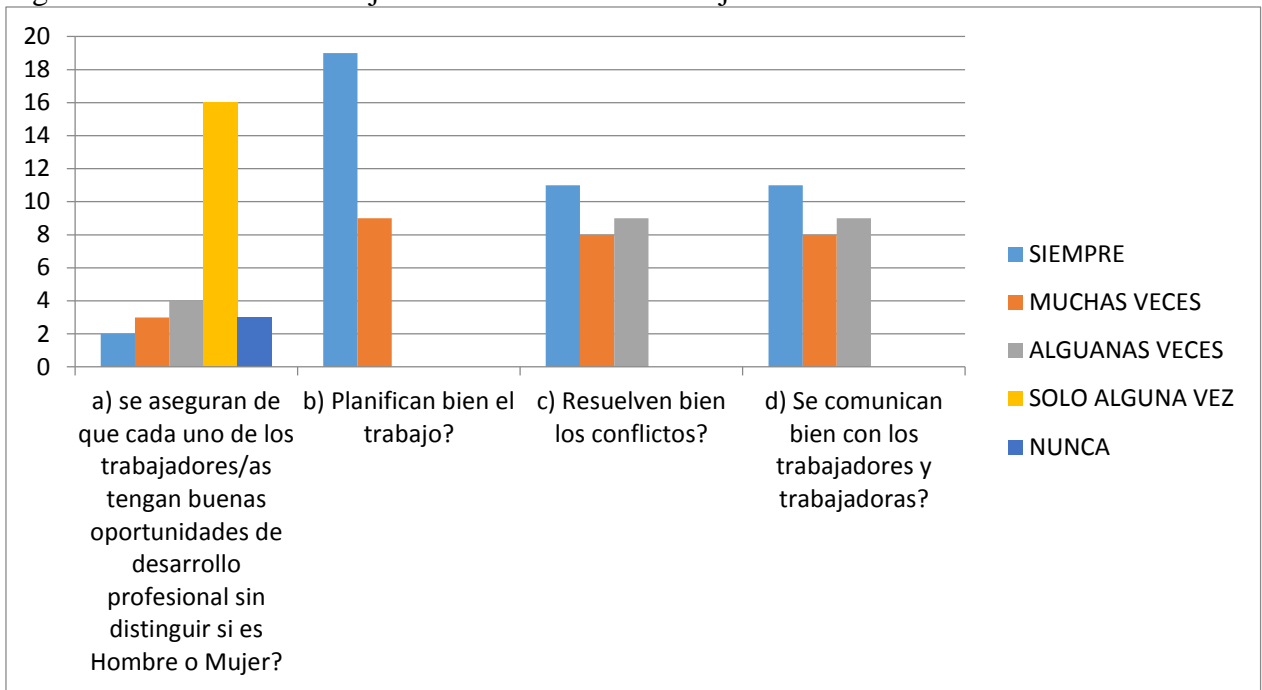
Fuente. Elaboración propia

Figura 40 Relación con los compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente.



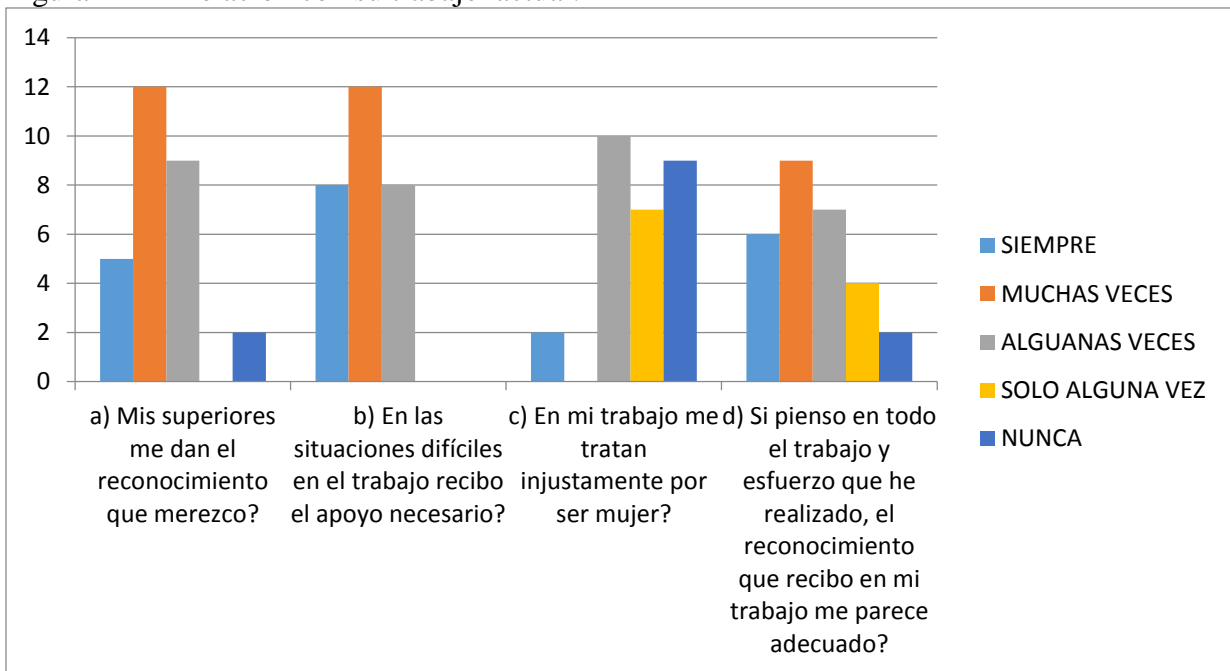
Fuente Elaboración propia

Figura 41 Relación con sus jefes inmediatos en el trabajo actual.



Fuente. Elaboración propia

Figura 42 En relación con su trabajo actual.



Fuente. Elaboración propia

EL Segmento Numero IV , nos indica de las mujeres que trabajan en vigilancia en su mayoría consideran que no tienen autonomía en su trabajo, y que no reciben apoyo suficiente de sus compañeros hombres, y no tienen las mismas oportunidades de desarrollo profesional que los hombres.

### **Verificación de Objetivos**

Se dio cumplimiento al Objetivo General, al Diseñar Estrategias para la intervención de los factores de riesgo psicosocial que afectan a las mujeres que trabajan como Guardas de Seguridad de la empresa de Vigilancia privada “UT Américas Santaferenseña en el campo Cupiagua de Ecopetrol en el municipio de Aguazul Casanare”, las cuales se definen así:

#### **Intervención sobre la organización.**

La primera intervención que debe realizarse es sobre la organización. El Comité Mixto OIT/OMS (1984) propone las siguientes medidas de prevención:

- Modificar la organización del trabajo (-enriqueciendo y ampliando tareas, rotando tareas y puestos, etc.-, dando mayor autonomía, delegando responsabilidades, etc.).
- Mejorar el medio ambiente de trabajo (controlando los riesgos profesionales, adecuando el ambiente físico -temperatura, iluminación, colores...).
- Modificar el espacio (estableciendo medidas para evitar el hacinamiento o el aislamiento en los lugares de trabajo).
- Racionalizar el tiempo de trabajo (estableciendo pausas y descansos adecuados).
- Suministrar información sobre los procesos de trabajo (informando anticipadamente de los cambios tecnológicos o de la introducción de nuevas tecnologías).

- Posibilitar la comunicación formal e informal entre los trabajadores.
- Favorecer la participación de los trabajadores en las medidas de organización, en la toma de decisiones y en los métodos de trabajo, etc.
- Todas las medidas preventivas anteriores se pueden concretar y especificar en los siguientes apartados:

**Con respecto a los sistemas de trabajo.**

- Dotar a los trabajadores de la formación necesaria para el correcto desarrollo de su trabajo.
- Promover la participación de los trabajadores en la organización del trabajo y en la toma de decisiones.
- Proporcionar autonomía temporal e iniciativa para la ordenación de tareas.

**Con respecto a los sistemas de información y comunicación.**

- Facilitar información clara e inequívoca de las responsabilidades, funciones y tareas del trabajador, de los objetivos (cantidad y calidad del producto), de los métodos y medios de trabajo, de los plazos, etc.
- Proporcionar a los trabajadores información anticipada de los cambios tecnológicos o de la introducción de nuevas tecnologías.
- Establecer canales de comunicación en los que los mensajes que se transmitan sean claros, comprensibles y accesibles a los diferentes grados de instrucción y madurez de los trabajadores a los cuales van dirigidos. Además el mensaje ha de llegar al receptor en el momento en que es útil y necesario.

- Establecer canales de comunicación formal: vertical ascendente (de los subordinados hacía el jefe), vertical descendente (del jefe hacía los subordinados) y horizontal (entre compañeros).
- La información transmitida será completa y precisa, sin lagunas que hagan difícil su comprensión o creen en los destinatarios desconfianzas o sospechas. Además dicha información debe ser verdadera, imparcial y esencialmente objetiva, y debe llegar y estar disponible para todos los interesados.
- La comunicación debe provocar en quien recibe el mensaje una reacción positiva, una orientación favorable al cambio de opinión, actitud o comportamiento.

**Con respecto a sistemas de regulación de conflictos.**

- Establecer procedimientos formales de negociación, arbitraje y mediación.

**Con respecto a los sistemas de dirección y liderazgo.**

- Procurar que el estilo de dirección, liderazgo o mando sea democrático y que permita participar a todos los trabajadores en las decisiones que afecten a su trabajo.
- Formar en la dirección y gestión de recursos humanos.
- Conceder importancia al apoyo social (instrumental, afectivo, etc.), entre compañeros y con los superiores y subordinados, en el diseño de la organización.
- Fomentar el apoyo social adecuado, es decir, posibilitar las relaciones interpersonales entre los trabajadores.

**Intervención sobre el trabajador**

La intervención sobre las trabajadoras, va orientada hacia ellas mismas de manera individual, y tiene como objetivo conseguir que conozcan los riesgos, adquieran nuevas actitudes hacia el trabajo, prevenir, analizar y afrontar las situaciones de riesgo en el trabajo.

La intervención sobre el trabajador consiste en dotarle de estrategias de afrontamiento sobre algunos aspectos que son difícilmente abordables mediante medidas organizativas. Este abordaje, según Berkman y Glass (2000) consiste en cinco tipos de intervenciones: las de cambio de conducta, las de apoyo social, las de manejo de la enfermedad, las de alivio del estrés y las de mejora del autocontrol y la eficacia personal. Y abarcan técnicas generales, técnicas cognitivas, técnicas fisiológicas y técnicas conductuales.

Intervención social. El apoyo social se ha definido como los vínculos entre individuos y grupos que sirven para improvisar competencias adaptativas en el manejo de los desafíos y problemas inmediatos, en crisis y en privaciones.

Las estrategias pasan por fomentar el apoyo social por parte de los compañeros y supervisores. Por medio del apoyo social, tanto en el trabajo como en el entorno familiar y social, los trabajadores obtienen nueva información, adquieren nuevas habilidades o mejoran las que ya poseen, obtienen refuerzo social y retroinformación sobre el desempeño laboral, y consiguen apoyo emocional, consejos y otros tipos de ayuda.

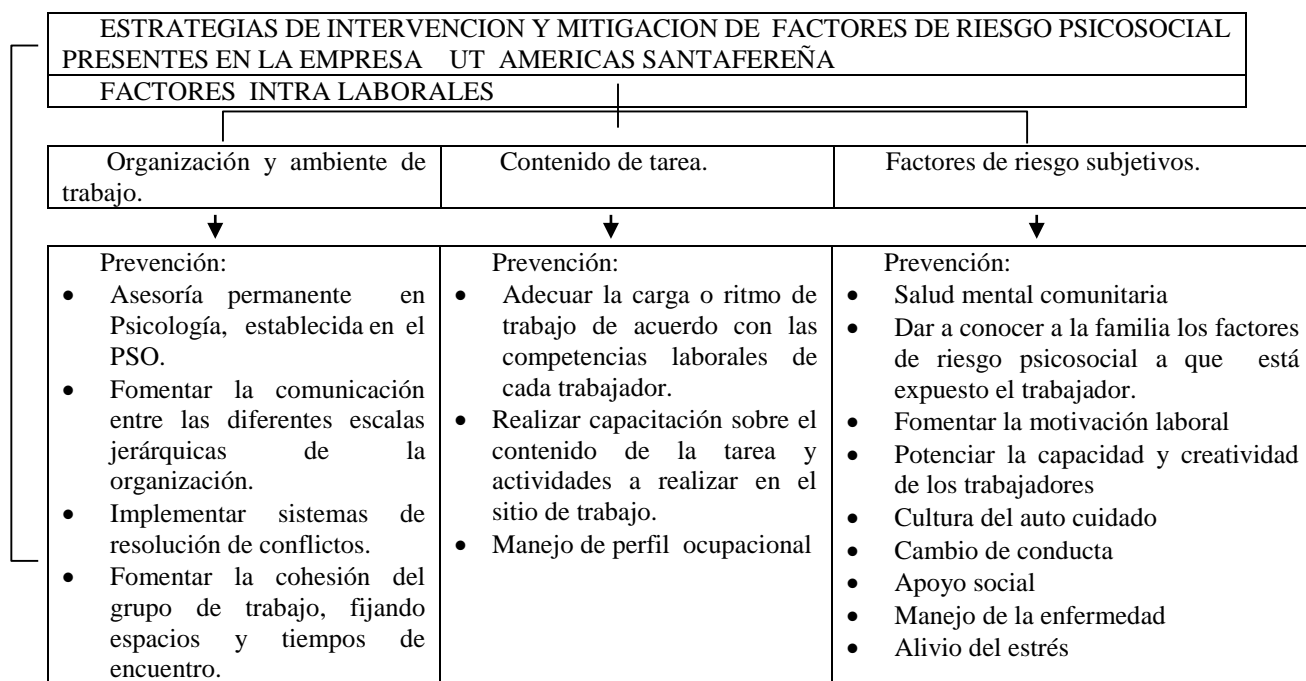
El apoyo social aparece como una de las principales variables que permiten prevenir y amortiguar las respuestas que el individuo genera ante los estresores y sus efectos. Hay cuatro tipos de apoyo social: emocionales, instrumentales, de información y de valoración. House (1981)

Pines (1983) distingue las siguientes formas de ofrecer apoyo social en el trabajo:

- a. Escuchar de forma activa, pero sin dar consejos ni juzgar sus acciones.
- b. Dar reconocimiento en el sentido de que un compañero o jefe confirme que se están haciendo bien las cosas.
- c. Crear necesidades y pensamientos de reto, desafío, creatividad e implicación en el trabajo.
- d. Ponerse en el lugar del trabajador (empatía), pero haciéndole reflexionar sobre si realmente ha agotado todas las posibles soluciones.
- e. Participar en la realidad social del trabajador, confirmando o cuestionándole las creencias sobre sí mismo o sobre sus conceptos. (Castillo, 1983)

El diseño de las estrategias para prevenir y mitigar los factores de riesgo psicosocial en las Guardas de Seguridad de la UT Américas Santaferña se relacionan así:

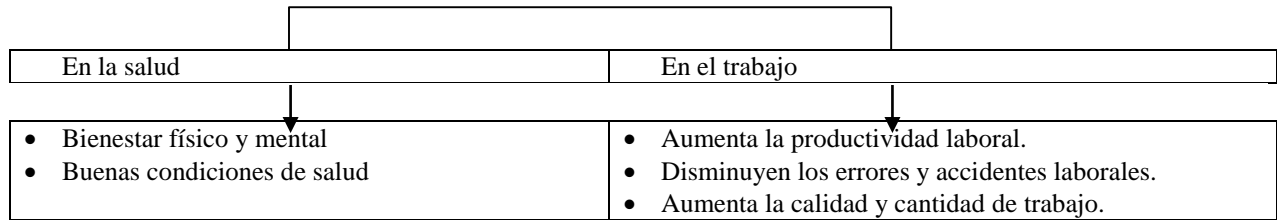
Figura 43 Diseño Estrategias de intervención y mitigación de factores de riesgo psicosociales



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambiar la dotación de overol de trabajo (clima cálido)</li> </ul> <p>Reducción:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de personal, para disminuir la carga laboral</li> <li>• Capacitación a trabajadores en relaciones interpersonales.</li> <li>• Capacitación a jefes, en estilos modernos de liderazgo, participación democrática.</li> <li>• Seguimiento en el mejoramiento de prestación del servicio.</li> <li>• Consultoría organizacional.</li> <li>• Establecer canales de comunicación formal, vertical ascendente (trabajador jefe), vertical descendente (jefe hacia jefe) y horizontal entre compañeros superiores y trabajadores.</li> </ul>	<p>Reducción:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizar el tiempo de trabajo estableciendo pausas y descansos adecuados.</li> <li>• Crear el diagrama de flujo de procesos en la prestación de servicios.</li> <li>• Creación de manual de funciones</li> <li>• Estímulo y oportunidades de hacer uso de las capacitaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejoramiento de habilidades sociales.</li> <li>• Estimulación al deporte y recreación.</li> </ul> <p>Reducción:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultoría psicológica individual (síntomas de estrés, ansiedad, depresión, y trastorno mental)</li> <li>• Atención individual a víctimas y victimarios del acoso laboral para reorientar comportamientos adecuados en la interacción laboral – herramientas de resolución de conflictos.</li> <li>• Atención psicológica en crisis.</li> <li>• Capacitar en competencias individuales en relación con adaptación al cambio, trabajo en equipo, auto cuidado y mantenimiento personal.</li> <li>• Comunicación asertiva.</li> <li>• Tener en cuenta los factores socio – demográficos en evaluación del factor de riesgo psicosocial.</li> <li>• Apoyo social en técnicas de afrontamiento.</li> <li>• Realizar campañas de promoción de la actividad física y el deporte</li> <li>• Evitar sustancias psicoactivas</li> <li>• Fomentar actividades de integración y participación de los trabajadores en actividades lúdicas y de recreación.</li> <li>• Capacitar a la familia para comprender y manejar situaciones en crisis, mediación y prevención de violencia intrafamiliar.</li> </ul>
--	--	--

FACTORES EXTRALABORALES	
Cultura	Familia
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyar la interacción social de los trabajadores, integraciones, juegos, celebraciones.</li> <li>• Conocer la realidad de cada trabajador como necesidades, expectativas etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vincular a la familia en actividades de bienestar social en la organización, de tal manera que ésta pueda conocer el entorno de trabajo del trabajador.</li> <li>• Evidenciada la presencia de una consecuencia del factor de riesgo psicosocial extra laboral la empresa brinde la atención y seguimiento especializado tanto al trabajador como a su núcleo familiar.</li> </ul>

B. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PREVENCIÓN Y/O DISMINUCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO
--



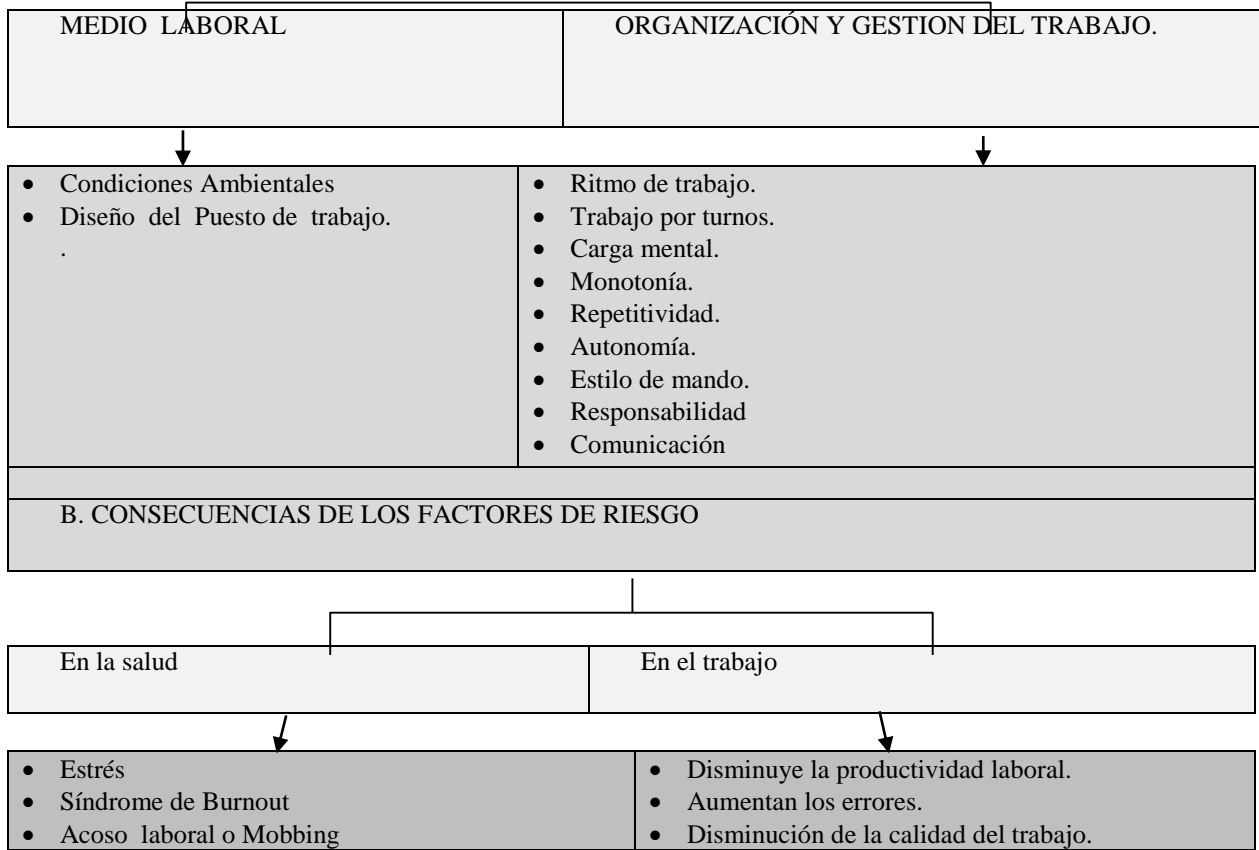
Fuente: Basado en el Modelo de Intervención de Fernando Mansilla (Mansilla, 2006)

Los Objetivos Específicos, también se cumplieron al Describir las actividades que desarrollan las mujeres que trabajan como Guardas de Seguridad en cumplimiento de sus funciones en el control de acceso a las instalaciones y las demás que puedan llegar a generar riesgos psicosociales, así como Identificar y clasificar los diferentes factores de riesgos psicosociales que pueden afectar la salud de las Guardas de Seguridad, Analizando las posibles causas que generan los factores de riesgo psicosocial en la salud y el bienestar de las Guardas de seguridad, que dieron lugar al diseño de estrategias para la intervención que permitan monitorear, prevenir y mitigar los factores de riesgo psicosocial en la fuente, en el medio y en las trabajadoras.

Una vez realizado el análisis ocupacional de los puestos de trabajo (anexo 3) y las encuestas de evaluación de riesgo psicosocial (anexo 2) aplicadas a una muestra representativa (95 %) de las guardas de seguridad, así como el reporte de Ausentismo Laboral (anexo 4), se pudo determinar los factores de riesgo psicosocial a que están expuestas estas trabajadoras, y como inciden en su estado de salud y en sus relacionamiento con el entorno como se observa en el siguiente diagrama:

Tabla 2 Factores de riesgo psicosociales en la empresa y sus consecuencias

A. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTES EN LA EMPRESA DE VIGILANCIA UT AMERICAS SANTA FERREÑA
---



Fuente: (Mansilla, 2006)

## **Conclusiones**

Las Trabajadoras de sector de la “seguridad privada” se ven especialmente afectadas por las nuevas dimensiones de los riesgos profesionales, pues en él los trastornos de los riesgos psicosociales que se ven agravados por las singulares condiciones de trabajo en que se desempeña la actividad de vigilancia privada que las exponen a estos riesgos y que están generando efectos en su salud.

Las Guardas de seguridad que trabajan en la empresa de Vigilancia UT Américas Santaferña en el campo Cupiagua de Ecopetrol en Aguazul Casanare, están expuestas a riesgos psicosociales según el estudio adelantado, y que en la actualidad la empresa empleadora no está atendiendo de una manera eficiente, de acuerdo a lo evidenciado en la ejecución de su Programa de salud ocupacional.

La Intervención del riesgo psicosocial desde la prevención y la mitigación, se puede manejar desde el fomento de la Seguridad basada en el comportamiento (cultura de auto cuidado) de las Guardas de Seguridad, haciendo que ellas mismas puedan modificar su actitud y su comportamiento, y dándole la capacitación y las herramientas que le permitan afrontar y reacondicionar su pensamiento frente a algunas circunstancias de exposición a factores de riesgo psicológico.

## **Recomendaciones**

Como resultado de este proyecto de investigación se recomienda a la empresa de seguridad privada UT Américas Santaferaña, la aplicación del diseño de estrategias para la intervención de los riesgos psicosociales, las cuales están basadas en el modelo de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo y la planificación de actividad preventiva del Doctor Fernando Mansilla Izquierdo, el cual ha sido implementado con éxito en la empresa de Vigilancia Privada COLVISEG Ltda, que tiene trabajos similares a los desarrollados por la UT Américas santaferaña en campos petroleros en el Casanare, como lo certifica el Departamento de Seguridad y Salud en el trabajo de esta empresa. (Anexo 5).

## BIBLIOGRAFIA

- Alvarez, S. (2001). *SISBE sistema de bibliotecas*. Recuperado el 21 de 05 de 2016, de La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez\\_v\\_s/cap3.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez_v_s/cap3.htm)
- Castillo, J. (1983). Ergonomía y psicología aplicada : manual para la formación del especialista. En F. J. Alvarez.  
[https://books.google.com.co/books?id=EAq3\\_\\_YLOjIC&pg=PA536&lpg=PA536&dq=e.+Participar+en+la+realidad+social+del+trabajador,+confirmando+o+cuestion%C3%A1ndole+las+creencias+sobre+s%C3%AD+mismo+o+sobre+sus+conceptos&source=bl&ots=\\_aLaWqt7MT&sig=kXqHb8g8\\_F6B](https://books.google.com.co/books?id=EAq3__YLOjIC&pg=PA536&lpg=PA536&dq=e.+Participar+en+la+realidad+social+del+trabajador,+confirmando+o+cuestion%C3%A1ndole+las+creencias+sobre+s%C3%AD+mismo+o+sobre+sus+conceptos&source=bl&ots=_aLaWqt7MT&sig=kXqHb8g8_F6B). Recuperado el 2016, de Psicología online: Participar en la realidad social del trabajador, confirmando o cuestionándole las creencias sobre sí mismo o sobre sus conceptos
- De Queron, R. (2015). *Tres teorías sobre el origen del machismo según Yuval Harari*. Obtenido de Euskadi.eus: <http://gizonduz.blog.euskadi.eus/blog/no-pregunten-a-darwin-tres-teorias-sobre-el-origen-del-machismo/>
- Hernandez, R. (2015). *Las somatizaciones o reacciones psicósomáticas*. Obtenido de Centro de Terapia de Conducta: <http://www.cetecova.com/index.php/revista-correo-conductual-coco/11-coco-11/47-las-somatizaciones-o-reacciones-psicosomaticas->

- Mansilla, F. (2006). Recuperado el 2016, de Psicología online: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/>
- Miguel, M. (2006). *Enfermedades producidas por el estrés*. Recuperado el 2016, de Clínica de la Ansiedad.
- Porras, N. (27 de 06 de 2014). *El estudio del comportamiento organizacional como fundamento para la gestión humana por competencias*. Recuperado el 2016, de Revista Electrónica de Psicología Social «Poiésis»: <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/1223-4830-1-PB.pdf>
- Suarez, M. (s.f. de s.f. de s.f.). *Calculo del tamaño de la fuente*. Recuperado el 2016, de Monografias.com: <http://www.monografias.com/trabajos87/calculo-del-tamano-muestra/calculo-del-tamano-muestra.shtml>
- Suarez, M. (2011). *Interaprendizaje de estadística básica*. Obtenido de Calculo del tamaño de la muestra: <http://www.monografias.com/trabajos87/calculo-del-tamano-muestra/calculo-del-tamano-muestra.shtml>
- Alvarez, S. (2001). *SISBE sistema de bibliotecas*. Recuperado el 21 de 05 de 2016, de La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez\\_v\\_s/cap3.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez_v_s/cap3.htm)
- Castillo, J. (1983). Ergonomía y psicología aplicada : manual para la formación del especialista. En F. J. Alvarez.  
[https://books.google.com.co/books?id=EAq3\\_\\_YLOjIC&pg=PA536&lpg=PA536&dq=e.+Participar+en+la+realidad+social+del+trabajador,+confirmando+o+cuestion%C3%A1n+dole+las+creencias+sobre+s%C3%AD+mismo+o+sobre+sus+conceptos&source=bl&ots=\\_aLaWqt7MT&sig=kXqHbgs8\\_F6B](https://books.google.com.co/books?id=EAq3__YLOjIC&pg=PA536&lpg=PA536&dq=e.+Participar+en+la+realidad+social+del+trabajador,+confirmando+o+cuestion%C3%A1n+dole+las+creencias+sobre+s%C3%AD+mismo+o+sobre+sus+conceptos&source=bl&ots=_aLaWqt7MT&sig=kXqHbgs8_F6B). Recuperado el 2016, de Psicología online:

Participar en la realidad social del trabajador, confirmando o cuestionándole las creencias sobre sí mismo o sobre sus conceptos

De Queron, R. (2015). *Tres teorías sobre el origen del machismo* segun Yuval Harari. Obtenido de Euskadi.eus: <http://gizonduz.blog.euskadi.eus/blog/no-pregunten-a-darwin-tres-teorias-sobre-el-origen-del-machismo/>

Hernandez, R. (2015). *Las somatizaciones o reacciones psicósomaticas*. Obtenido de Centro de Terapia de Conducta: <http://www.cetecova.com/index.php/revista-correo-conductual-coco/11-coco-11/47-las-somatizaciones-o-reacciones-psicosomaticas->

Mansilla, F. (2006). Recuperado el 2016, de Psicología online: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/>

Miguel, M. (2006). *Enfermedades producidas por el estrés*. Recuperado el 2016, de Clínica de la Ansiedad.

Porrás, N. (27 de 06 de 2014). *El estudio del comportamiento organizacional como fundamento para la gestión humana por competencias*. Recuperado el 2016, de Revista Electrónica de Psicología Social «Poiésis»: <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/1223-4830-1-PB.pdf>

Suarez, M. (2011). *Interaprendizaje de estadística básica*. Obtenido de Cálculo del tamaño de la muestra: <http://www.monografias.com/trabajos87/calculo-del-tamano-muestra/calculo-del-tamano-muestra.shtml>

## ANEXOS

Anexo 1 Visión Empresa de vigilancia Privada. UT Américas Santaferña.



**Seguridad Las Américas Ltda.**  
*Calidad y Eficiencia con toda Seguridad.*

## VISIÓN

Seguridad las Américas Ltda, para el año 2020, será reconocida como una empresa líder del sector de Vigilancia y Seguridad privada, por su calidad, profesionalismo y como empresa socialmente responsable.

Fuente: Gerencia UT Américas Santaferña.



**Seguridad Las Américas Ltda.**

*Calidad y Eficiencia con toda Seguridad.*

## **MISIÓN**

Seguridad las Américas Ltda, es una Organización empresarial colombiana dedicada a la prestación de servicios de vigilancia privada en todas sus especialidades, dirigida a personas naturales y jurídicas del sector público y privado, principalmente en el territorio nacional, con personal idóneo y calificado, seleccionado y comprometido, con la calidad, el respeto a los derechos humanos, grupos de interés (Clientes, Proveedores, Trabajadores, Comunidad, Medio Ambiente, Directivos y Propietarios) apoyados con equipos eficientes y tecnología avanzada.

---

Fuente: Gerencia UT Américas Santaferña.

**Seguridad Las Americas Ltda**


---

**Calidad y Eficiencia con toda Seguridad**

**POLÍTICA INTEGRAL DE HSEQ - RSE**  
(SALUD OCUPACIONAL, MEDIO AMBIENTE, CALIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL)

Seguridad Las Américas Ltda., presta servicios de seguridad y vigilancia privada que satisfacen los requisitos de sus clientes, ejecutando sus actividades con personal idóneo, comprometido con el respeto a los principios de responsabilidad social con sus grupos de interés, derechos humanos, al entorno, el cumplimiento de la normatividad legal y de otra índole, los estándares de calidad, salud ocupacional, medio ambiente, enmarcados en un Sistema Integral de Gestión de HSEQ, que mejora continuamente.

Para lograr esto utiliza y suministra eficientemente todos sus recursos humanos, técnicos y financieros, con el fin de controlar los factores de riesgo y la ocurrencia o las consecuencias de los incidentes generales, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, daños a la propiedad, los impactos negativos socio ambientales, la prevención de la contaminación, el aprovechamiento de residuos y mitigar los detrimentos que puedan ocasionarse a la calidad de sus servicios.

  
GERENTE

Fuente: Gerencia UT Américas Santaferña.

Anexo 4 Autorización Gerencia UT Américas Santaferaña.



**UNION TEMPORAL AMERICAS SANTAFEREÑA**

NIT. 900.728.503 - 3

Yopal, 02 de Marzo de 2016.

Señores(as):  
Aurora Estepa Rios / Ricardo Romero Perez  
Estudiantes de la Maestría en Administración de Organizaciones  
UNAD- Yopal.

Cordial saludo,

De acuerdo a su solicitud de permitir adelantar una investigación de carácter Académico, como trabajo de grado del programa de la Maestría en Administración de Organizaciones , sobre el impacto de los Riesgos Psicosociales en el personal Femenino que trabaja en esta empresa, para el contrato de Ecopetrol S.A., en el campo Cupiagua del Municipio de Aguazul en Casanare. Esta Gerencia se permite informar que dicha actividad está autorizada y tendrá el apoyo del personal del Departamento de Salud Ocupacional, en cabeza de la Ingeniera Sandra Valencia, con quien tendrán el relacionamiento para tal fin.

Atentamente

**GIOVANNI TOBACIA**  
Gerente UT Americas Santaferaña.



Calle 20 No. 21 B – 10 Barrio La Amistad  
Yopal – Casanare Tel: 6333991 – [administrativout@vigsantaferena.com.co](mailto:administrativout@vigsantaferena.com.co)



Fuente: Gerencia UT Américas Santaferaña.

Continuación del decreto "Por el cual se adoptan medidas especiales para garantizar la vinculación de mano de obra local a proyectos de exploración y producción de hidrocarburos"

**Artículo 3. Priorización de recurso humano local.** La totalidad de la mano de obra no calificada contratada en los términos de este decreto, deberá en principio, ser residente del municipio y con prioridad del área en que se encuentre el proyecto de exploración y producción de hidrocarburos.

De igual forma, y cuando existiere mano de obra calificada, como mínimo el treinta por ciento (30%) de ésta deberá ser residente del municipio en que se encuentre el proyecto.

**Parágrafo 1.** Entiéndase por mano de obra calificada la que corresponde a actividades que deban ser desarrolladas por personas con formación técnica, tecnológica o profesional.

**Parágrafo 2.** Cuando no sea posible contratar la totalidad de las cuotas de mano de obra en los términos definidos en los incisos anteriores, por razones de no cumplimiento de los perfiles exigidos por el respectivo empleador, o porque la oferta no sea suficiente para cubrir los requerimientos de personal, el empleador podrá acudir a la oferta de mano de obra de otros municipios aledaños y, finalmente, en caso de persistir esta situación, a la oferta del ámbito nacional para cubrir las vacantes restantes.

**Parágrafo 3.** Para la acreditación de la residencia se dará cumplimiento a lo establecido por el artículo 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012 y las normas que lo modifiquen o sustituyan.

**Artículo 4. Gestión para proveer vacantes.** En los municipios a que hace alusión el artículo 2° del presente decreto, los empleadores que requieran vincular personal a proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, podrán proveer de forma directa sus vacantes bajo los lineamientos que para tal efecto establezca la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, sin recurrir a un operador

Yopal, Junio 30 de 2016.

Señor(es):  
Aurora Estepa Ríos  
Ricardo Romero Pérez.  
Alumnos de la Maestría en Administración de Organizaciones  
UNAD- Yopal.

Cordial saludo, en atención a su solicitud nos permitimos manifestar lo siguiente:

La Compañía COLVISEG LTDA (Colombiana de Vigilancia y Seguridad Privada) NIT 860090721-7., en la Agencia Regional Casanare, sucursal de la ciudad Yopal, tiene implementado en su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, un componente específico, es el Programa Psicosocial para la atención de Riesgos de este mismo tipo, el cual tiene como guía el modelo de atención diseñado por el Dr. Fernando Mansilla Izquierdo, el cual nos ha permitido una reducción importante en el impacto que los Riesgos Psicosociales han tenido en el personal de Vigilantes, que trabajan para diferentes empresas del Sector Petrolero en el departamento de Casanare.

Estas medidas que se han implementado, basan sus resultados en la atención al medio en que se desarrollan los trabajos y directamente a los colaboradores.

Cordialmente,



Angela P. Alarcon H.  
Lider Reg. Seguridad y Salud en el Trabajo  
Regional Casanare

Fuente: Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo Empresa de Vigilancia Colvisseg.

## Anexo 7 Funciones Guardas de Seguridad

Cliente: ECOPETROL

Puesto : PATIO DE TUBERIA

Cargo: GUARDA DE SEGURIDAD.

### RECIBO Y ENTREGA DE PUESTO.

1. Hacer registro escrito del recibo o entrega de puesto.
2. Recibir y entregar por escrito consignas particulares.
3. Relación escrita de los elementos que se entregan.
4. verificar la existencia de los elementos que se entregan.
5. Inspección Malla Perimetral, en caso de identificar novedades reportar al Command Center, Si las condiciones de las instalaciones lo permiten.
6. Inspección llaves, candados, cerramientos, en caso de encontrar novedades reportar al Command Center.
7. Reporte Radial durante el día se hará cada dos horas a partir de las 06:00; y a partir de las 18:00 horas los reportes deben hacerse cada 30 minutos con cosmos 4. En caso de presentarse una novedad debe ser reportada inmediatamente,

### CONTROL DE INGRESO Y SALIDA DE PERSONAL.

8. Identificación de Personal: Visitante o Empleado Operación.
9. Verificación con el Command Center para la respectiva autorización de Ingreso o salida.
10. Requisa Personal, Bolsos, paquetes; en caso de encontrar alguna novedad reportar al Command Center y dejar registro en el libro de minuta.
11. En Caso de ingresar personal a realizar trabajos dentro de la localización se debe verificar con el Command Center para la autorización de ingreso.
12. Reportar la cantidad de personas que ingresan y empresa que realiza el trabajo al Command Center.

**13.** Verificar el estado anímico del personal que ingresa, en caso de presentar señales de alcohol informar al Supervisor de turno y Command Center.

**14.** Dejará registro del ingreso o salida del personal en el libro de minuta

**15.** Da a conocer la regla del día del decálogo del ángel comprometido.

**16.** Verificara que todo el personal porte todos los EPP.

#### CONTROL DE INGRESO Y SALIDA DE VEHICULOS.

**17.** Identificación Vehículo que ingresa: Código de Desplazamiento.

**18.** Autorización de entrada o salida confirmando código de desplazamiento con el Command Center.

**19.** Inspecciona el vehículo teniendo en cuenta la verificación de la parte interna de la cabina como revisión de la guantera, respaldo de las sillas etc.

**20.** Para el ingreso del personal de Operadores de ECOPETROL a las instalaciones solo se le tomara el código de desplazamiento y posteriormente se reporta al Command Center. El vigilante debe tener en cuenta la placa del vehículo para el respectivo registro.

#### CONTROL INGRESO Y SALIDA DE MATERIALES.

**21.** Identificación Materiales a ingresar (Verificación planilla remisoria).

**22.** Autorización Ingreso o salida previa confirmación del Command Center.

**23.** Diligenciar formato de Ingreso y salida de Materiales.

#### CASO DE EMERGENCIA.

**24.** Reporte de novedades que pongan en riesgo la integridad física y de la operación, al Command Center cuando aplique.

**25.** Reportara al Command Center la clase de emergencia que se está presentando.

**26.** Si en el momento de la emergencia se encuentra personal laborando dentro de la localización actuara como el líder de la evacuación.

**27.** Abrirá puertas de salida de localización.

**28.** Reportar vía radial al Command Center, para que se tomen las correspondientes medidas preventivas de acuerdo al caso.

**29.** Ubicarse en el punto de reunión.

**30.** Conteo de personal al interior de la localización si lo hay.

#### PRIORIZACION DE REPORTES

Las Guardas deberán reportar los siguientes eventos siguiendo las prioridades:

- 31.** Eventos de emergencia (Inmediatamente ocurra o se observe la novedad, aplica para situaciones de Seguridad Física por ejemplo, observación de paquetes, vehículos y/o personas sospechosas, Fugas de gas, fugas en cabeza de pozo o Manifoll, Conato de incendio etc.)
- 32.** Desplazamientos de personal ECOPETROL (Inmediatamente)
- 33.** Desplazamientos de personal contratista expatriado (Inmediatamente)
- 34.** Ingreso y salida de vehículos con combustible (Inmediatamente)

### Anexo 8 Encuesta de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Entorno Laboral y Familiar

I. En primer lugar, nos interesa conocer algunos datos sobre usted, su entorno laboral y familiar. (Señale con una X, la respuesta que corresponda)

1) Su estado civil es:

Soltera

Soltera (Cabeza de Familia)

Unión Libre

Casada

2) ¿Qué edad tiene?

Menos de 25 años

Entre 26 y 35 años

Entre 36 y 45 años

Entre 46 y 55 años

Más de 55 años

3) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?

Soy la principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas

Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas

Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas

Sólo hago tareas muy puntuales

No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

4) Conteste a las siguientes preguntas sobre los problemas para compaginar las tareas doméstico-familiares y su actividad laboral?

Elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las preguntas.

		Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
	Siempre				

<p>a) Si se ausenta algún día de su casa, las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer ?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>b) Cuando está en su trabajo en la empresa, ¿Piensa en las tareas domésticas y familiares?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>c) ¿Hay momentos en los que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II. Las siguientes preguntas tratan sobre el estado de su salud y el bienestar personal

5) En general, diría que su salud es:

Excelente

Muy buena

Buena

Regular

Mala

6) Responda a todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA en cada una de ellas.

	Totalmente cierto	Bastante cierto	No lo sé	Bastante falso	Totalmente falso
a) Me enfermo más fácilmente que otras personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Estoy tan sana como cualquiera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Creo que mi salud va a empeorar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Mi salud es excelente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7) Las preguntas que siguen se refieren a cómo se ha sentido en las últimas cuatro semanas.

Por favor, responda a todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca

a) ¿Ha estado muy nerviosa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Se ha sentido tan baja de moral que nada podía animarla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Se ha sentido calmada y tranquila?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Se ha sentido desanimada y triste?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Se ha sentido feliz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Se ha sentido llena de vitalidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Ha tenido mucha energía?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Se ha sentido agotada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Se ha sentido asediada o perseguida?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8) ¿Durante últimas cuatro semanas, con qué frecuencia ha tenido los siguientes problemas?

Por favor, responda a todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) No ha tenido ánimos para estar acompañada de gente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ha podido dormir bien?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Ha estado irritable?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Se ha sentido agobiada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Ha sentido opresión o dolor en el pecho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Le ha faltado el aire?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Ha sentido tensión en los músculos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Ha tenido dolor de cabeza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

i) ¿Ha tenido problemas para concentrarse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) ¿Le ha costado trabajo tomar decisiones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) ¿Ha tenido dificultades para acordarse de las cosas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) ¿Ha tenido dificultades para pensar de forma clara?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Las siguientes preguntas tratan de su empleo actual y sus condiciones de trabajo.

09) ¿El trabajo que realiza si corresponde al salario recibido?

Sí

No, el trabajo que hago está por encima de lo que se me reconoce en el salario

No, el trabajo que hago está por debajo de lo que se me reconoce en el salario

No lo sé

10) ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa UT Américas Santaferenseña?

Menos de 30 días

Entre 1 mes y hasta 6 meses

Más de 6 meses y hasta 1 años

Más de 1 años y hasta 2 años

Más de 2 años y hasta de 5 años

11) Desde que entró en la empresa UT Américas Santaferenseña ¿ha ascendido de categoría o grupo profesional?

Sí

No

12) ¿Qué tipo de relación laboral tiene con la empresa UT Américas Santaferenseña?

Soy fijo (soy funcionaria, tengo un contrato indefinido, fijo discontinuo...)

Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)

Soy temporal (tengo un contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, interinidad, etc.)

Soy Aprendiz Sena

Trabajo sin contrato

13) Su contrato es

A tiempo parcial

A tiempo completo

Trabajo sin contrato

14) Su horario de trabajo es

Jornada partida (mañana y tarde)

Turno fijo de mañana

Turno fijo de tarde

Turno fijo de noche

Turnos rotatorios excepto el de noche

Turnos rotatorios con el de noche

Horario irregular

15) Su horario laboral incluye trabajar turnos Adicionales?

De lunes a viernes

De lunes a sábado

Sólo fines de semana o festivos

De lunes a viernes y, excepcionalmente, sábados, domingos y festivos

De Lunes a Domingo, incluidos los fines de semana y festivos

16) Si le cambian de horario (turno, hora de entrada o salida) o de días de la semana que trabaja, ¿con cuánto tiempo de antelación se lo comunican?

No me cambian de horario o de días de trabajo

Normalmente me lo comunican regularmente, con \_\_\_\_\_ días de antelación

Normalmente me lo comunican de un día para otro o el mismo día

Normalmente conozco mi horario con antelación, pero pueden cambiármelo de un día para otro

17) Aproximadamente, ¿cuánto gana al mes?

Entre 689.454 y 750.000

Entre 751.000 y 950.000

Entre 951.000 y 1'150.000

Entre 1'151.000 y 1'350.000

Entre 1'350.000 y 1'500.000

Entre 1'501.000 y 2'000.000

Entre 2'000.000 y 3'000.000

Más de 3'000.000

18) Su salario es

Fijo

Una parte fija y otra variable

Todo variable (a destajo, a comisión...)

19) ¿Su trabajo está bien pago?

Sí

No

20) En los últimos 12 meses, ¿ ha estado ausente por enfermedad?

Ha estado ausente de su trabajo por enfermedad en el último año

No ha estado ausente de su trabajo por enfermedad en el último año

IV. Las siguientes preguntas tratan de los contenidos y exigencias de su trabajo actual

21) Estas preguntas se refieren a la carga de trabajo que tiene con relación al tiempo del que dispone. Por favor, elija UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tiene que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿La distribución de tareas es irregular y	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

provoca que se le acumule el trabajo?					
c) ¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22) Estas preguntas tratan sobre las exigencias cualitativas de su trabajo actual.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Su trabajo requiere un alto nivel de precisión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Su trabajo requiere mirar con detalle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Su trabajo requiere mucha concentración?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Su trabajo requiere memorizar muchas cosas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Su trabajo requiere que tome decisiones de forma rápida?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

f) ¿Su trabajo requiere que tome decisiones difíciles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Su trabajo requiere que calle su opinión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Su trabajo requiere atención constante?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) ¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) ¿Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) ¿Se producen en su trabajo situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23) Estas preguntas tratan sobre el margen de autonomía que tiene en el trabajo actual.

Por favor, elija UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tiene mucha influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo por ser mujer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Puede decidir cuándo hacer un descanso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Puede coger las vacaciones más o menos cuando usted quiere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Puede dejar su trabajo para charlar con un compañero o compañera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Se tiene en cuenta su opinión cuando se le asignan tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

h) ¿Tiene influencia sobre el orden en el que realiza las tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

24) Estas preguntas tratan sobre el contenido de su trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional y la integración en la empresa actual.

Por favor, elija UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿La realización de su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Las tareas que hace le parecen importantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Se siente comprometido con su profesión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Tienen sentido sus tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Su trabajo es variado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

h) ¿Su trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Habla con entusiasmo de su empresa a otras personas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) ¿Le gustaría quedarse en la empresa en la que está para el resto de su vida laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) ¿Siente que los problemas de su empresa son también suyos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) ¿Siente que la empresa tiene una gran importancia para usted?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25) Queremos saber hasta qué punto le preocupan posibles cambios en sus actuales condiciones de trabajo.

Por favor, elija UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

En estos momentos, ¿está preocupada...	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
a) Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

que se quedara cesante ?					
b) Por si le cambian de tareas contra su voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Por si le cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Por si le varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que pase a salario variable, que le paguen en especies, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26) Estas preguntas tratan del grado de definición de sus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de su trabajo actual.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
--	---------	--------------	---------------	-----------------	-------

a) ¿Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Hace cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Su trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Sabe exactamente qué se espera de usted en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

h) ¿En la empresa se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a su trabajo en el futuro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) ¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27) Las siguientes preguntas tratan de situaciones en las que usted necesita ayuda o apoyo en el trabajo actual.

Por favor, elija UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeras/os?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sus compañeros o compañeras, ¿están	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

dispuestos a escuchar sus problemas en el trabajo?					
c) ¿Habla con sus compañeros o compañeras sobre cómo lleva a cabo su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Su inmediata/o superior está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Habla con su superior sobre cómo lleva a cabo su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28) Las siguientes preguntas tratan de la relación con los compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente.

Por favor, elija UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
--	---------	--------------	---------------	-----------------	-------

a) ¿Su puesto de trabajo se encuentra aislado del de sus compañeros/as?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Puede hablar con sus compañeros o compañeras mientras está laborando de temas ajenos al trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros/as de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Entre compañeras/os, ¿se ayudan en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29) Las siguientes preguntas tratan de la relación con sus jefes inmediatos en el trabajo actual.

Por favor, elija UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

¿Sus actuales jefes inmediatos	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional sin distinguir si es Hombre o Mujer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Planifican bien el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Resuelven bien los conflictos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30) En relación con su trabajo actual

¿Está satisfecha con...	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Más o menos satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho

a) sus perspectivas laborales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) El grado en el que se emplean sus capacidades como mujer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Su trabajo, tomándolo todo en consideración?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31) Por favor, elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes frases.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

c) En mi trabajo me tratan injustamente por ser mujer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo 9 Análisis ocupacional del puesto de trabajo del guarda de seguridad (UT Américas Santaferreña, campo Cupiagua)

I. IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

NOMBRE DEL PUESTO: \_\_\_\_\_

No. DE PUESTOS IGUALES: \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA DEL PUESTO: \_\_\_\_\_

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO: \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA DEL SUPERIOR INMEDIATO: \_\_\_\_\_

FUNCIONARIO QUE REALIZA EL ANALISIS: \_\_\_\_\_

FECHA Y LUGAR DE ANÁLISIS: \_\_\_\_\_

II. RESUMEN DEL PUESTO

Indique en pocas palabras en qué consiste el puesto o trabajo que usted desempeña:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES

Describa en forma puntual las actividades, labores o tareas que realiza en su trabajo. (Si requiere de más espacio, utilice hoja adicional)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ÍV. REQUISITOS DEL PUESTO

Con estas preguntas se busca identificar los requisitos necesarios para que una persona pueda cumplir a cabalidad las funciones y responsabilidades de un puesto. Antes de contestar, lea cuidadosamente todas las respuestas que se proponen, luego elija aquella o aquellas que más identifiquen el trabajo que usted realiza. (Señale con una X la casilla crea conveniente)

- EDUCACIÓN: Indique la educación formal (estudios clásicos, técnicos, tecnológicos, universitarios) que usted necesita para desempeñar el puesto. Señale nivel de estudios y los años requeridos.

NIVEL DE ESTUDIOS	AÑOS
PRIMARIA	
BACHILLERATO CLASICO	
BACHILLERATO TÉCNICO	
BACHILLERATO COMERCIAL	
TÉCNICO (SENA, INSTITUTOS, ETC). ¿Cuáles?	
TECNÓLOGO (CARRERA UNIVERSITARIA DE NIVEL MEDIO) ¿Cuáles?	
CARRERA UNIVERSITARIA ¿Cuál?	
ESPECIALIZACION PROFESIONAL ¿Cuál?	

- EXPERIENCIA:

¿Se necesita tener experiencia como requisito- para desempeñar el puesto?:

SI \_\_\_\_ No \_\_\_\_

De acuerdo con la educación señalada y el conocimiento que usted tiene del oficio cuál es la experiencia mínima necesaria para que una persona pueda desempeñar a cabalidad las funciones de este puesto. Señale con una X, la casilla crea conveniente.

Hasta 1 mes \_\_\_\_\_

Más de 1 mes y hasta 3 meses \_\_\_\_\_

Más de 3 meses y hasta 6 meses \_\_\_\_\_

Más de 6 meses y hasta 12 meses \_\_\_\_\_

Más de 12 meses y hasta 18 meses \_\_\_\_\_

Más de 18 meses y hasta 24 meses \_\_\_\_\_

Más de 24 meses \_\_\_\_\_

En qué tipo de labores o tareas desearía tener experiencia para el desempeño de su puesto:

- **ADiestRAMIENTO:**

¿Se necesita adiestramiento previo para desempeñar el puesto?: SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Señale el tiempo de entrenamiento que usted considera necesario:

Hasta 1 mes \_\_\_\_\_

Más de 1 mes y hasta 3 meses \_\_\_\_\_

Más de 3 meses y hasta 6 meses \_\_\_\_\_

Más de 6 meses \_\_\_\_\_

- **COMPLEJIDAD DEL TRABAJO:** De las descripciones que se presentan a continuación señale con una X aquella que mejor defina el tipo de labores de su trabajo y el grado de revisión que reciben:

CLASE DE LABORES	Much	Medi	Poc	Nad
Las labores que realiza son repetitivas				
Las labores que realiza son variadas y sencillas				
Las labores realizadas son variadas y con Dificultad				
El trabajo es extremadamente complejo				

Cuál es la parte más difícil de su trabajo \_\_\_\_\_

- **HABILIDAD MENTAL E INICIATIVA:** De los tipos de ejecución que se determinan a continuación, señale con una X aquel que mejor defina la forma de desarrollar su trabajo

DESARROLLO DEL TRABAJO	rara vez	pocas veces	muchas veces
Sigue instrucciones exactas y definidas			
Toma pequeñas decisiones			
Toma decisiones de alguna importancia para resolver			
Resuelve pequeños problemas			
Analiza y resuelve problemas complejos			
Presenta el trabajo realizado para revisión y aprobación			

Qué decisiones debe tomar usted? \_\_\_\_\_

---

---

---

- **HABILIDAD MANUAL:** En la ejecución de su trabajo requiere:

HABILIDAD MANUAL	POC	MEDÍA	MUCHA
Coordinación de manos			
Coordinación de sentidos			
Coordinación otras partes del cuerpo			

¿Para cuáles labores requiere habilidad manual?: \_\_\_\_\_

---

---

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES:** Determine el grado de responsabilidad, atención y cuidado que debe tener al realizar su trabajo, con el fin de evitar errores, además considerar la magnitud del daño que puede ocasionar si el error es cometido, en cuanto a la pérdida, deterioro, perjuicios de las personas o elementos a su cuidado, adopción de decisiones equivocadas, pérdida de tiempo y otros.

GRADO DE ATENCION	MAGNITUD DEL DAÑO		
	PEQUEÑA	MEDIA	GRANDE
Se requiere poca atención y cuidados			
Se requiere atención y cuidados normales			
Se requiere mucha atención y mucho cuidado			
Se requiere atención y cuidados permanentes			

- **RESPONSABILIDAD:** En el desempeño por su puesto usted responde por: \_\_\_\_\_

---

---



---

RESPONSABILIDAD	No	CUALES Y DE QUE
Personas		
Información confidencial		
Materiales		
Procesos		
Resultados		
Equipos		
Dineros		

- **RESPONSABILIDAD POR DATOS CONFIDENCIALES:**

¿Tiene acceso a información confidencial por razón de su trabajo?:

Responda Si o NO y especifique si es el caso:

Determine el grado de importancia de esta información y los perjuicios que su revelación puede ocasionar a la organización:

La información confidencial es de alguna importancia y su revelación causaría daños leves

---

La información confidencial es muy importante y su revelación causaría daños muy graves

---

La información confidencial es importante y su revelación causara daños graves

---

La información extremadamente confidencial y su revelación causarían perjuicios gravísimos

---

¿Cuál es la información confidencial que usted conoce o maneja en razón a su trabajo?

---

- **ESFUERZO MENTAL:** Determine la intensidad del esfuerzo que usted realiza y el intervalo de tiempo durante el cual lo ejerce:

GRADO DE CONCENTRACION MENTAL	TIEMPO DE APLICACIÓN DEL ESFUERZO		
	ESPORÁDI	INTERMITEN	CONSTAN
Las labores del puesto exigen pequeña concentración mental			
Las labores del puesto exigen mediana concentración mental			
Las labores del puesto exigen alta concentración mental			

¿Cuáles son las labores que exigen mayor concentración mental?

---



---

\_\_\_\_\_ **ESFUERZO VISUAL:** Determine la intensidad del esfuerzo visual que debe realizar y el intervalo de tiempo durante el cual lo ejerce:

GRADO DE ATENCIÓN VISUAL	TIEMPO DE APLICACIÓN DEL ESFUERZO		
	ESPORÁDICO	INTERMITENT	CONSTANTE
Las labores exigen poca atención visual			
Las labores exigen mediana atención visual			
Las labores exigen alta atención visual			

- **ESFUERZO FISICO.** Determine el grado de esfuerzo físico que debe realizar en la ejecución de las labores de su puesto:

Requiere esfuerzo físico ligero, manejan objetos de poco peso, adopta posiciones incómodas esporádicamente \_\_\_\_\_

Requiere esfuerzo físico medio, manejan objetos de peso medio, adopta posiciones incomoda?  
Intermitente \_\_\_\_\_

Requiere esfuerzo físico medianamente grande, manejan objetos de pesados, adopta posiciones  
incomodas frecuentemente \_\_\_\_\_

Requiere esfuerzo extremadamente grande, manejan objetos muy pesados, adopta posiciones muy  
fatigosas e incomodas \_\_\_\_\_

- **CONDICIONES AMBIENTALES:** Determine las condiciones ambientales en las cuales regularmente debe ejecutar su trabajo, señalando los factores que las hacen desagradables y el intervalo de la jornada de trabajo a que está sometidas las Guardas de Seguridad:

FACTORES	CONDICIONES AMBIENTALES											
	NORMALES			REGULARES			MALAS			EXTREMAS		
	I	I	C	E	I	C	E	I	C	E	I	C
ILUMINACIÓN												
CALOR												
FRÍO												
HUMEDAD												
VENTILACIÓN												
OLORES												
POLVO												
SUCIEDAD												
RUIDO												
CONGESTIÓN												
OTROS ¿Cuáles?												

E: ESPORADICO

I: INTERMITENTE

C: CONSTANTE

• RIESGOS DEL PUESTO:

¿Está usted expuesto a sufrir accidentes en la ejecución de las labores en su puesto? SI

\_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Determine la gravedad de los posibles accidentes de trabajo y probabilidad de que puedan ocurrir:

GRAVEDAD DEL ACCIDENTE	PROBABILIDAD		
	BAJA	MEDIA	ALTA
Lesiones de poca importancia			
Enfermedades profesionales			
Incapacidad parcial			
Incapacidad total			
Muerte			

¿Cuál es la condición de mayor riesgo a que está sometido usted? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

OBSERVACIONES:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma de la Empleada

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma Evaluador

Anexo 10 Ausentismo laboral guardas UT Américas Santaferña (Aguazul – Casanare)

**UT AMERICAS SANTI AFERÑA**  
CONTROL DEL AUSENTISMO LABORAL

CASANARE		MES	ENERO-MAYO		2016		RESPONSABLE			
APELLIDO Y NOMBRE	Y	PUESTO	DIAS DE INCAPACIDAD	DÍAS PERDIDOS	DIAS CARGADOS	ENTIDAD	TIPO	CAUSA	¿PRO?	OBSERVACIONES
CAUSAS MEDICAS	NO	TIPO 01	CAUSAS MEDICAS	TIPO: 02	CAUSAS DISCIPLINARIAS	TIPO: 03				
Causas legales			Enfermedad General		Llamado de Atención Verbal					
Calamidad Doméstica			Enfermedad Profesional		Llamado de Atención Escrito					
Permisos Personales			Accidente de Trabajo		Suspensión					
Licencias			Accidente Deportivo No Trabajo		Cancelación de Contrato					
Otras Causas			Accidentes Generales							
Ausencias Justificadas	No		Maternidad o Lactancia							
			Asistencia a citas o Tratamientos Médicos						<u>TOTAL AUSENTISMO:</u>	

