EDITORIAL TEINCO

DITA CON LAS ODS

LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

INNOVACIÓN EMPRESARIAL

TOMO V

DITA

Objetivos de Desarrollo Sostenible para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos. ONU 25 de septiembre de 2015:

- X. REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES
- XI. CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES
- XVII. ALIANZA PARA LOS OBJETIVOS

TEINCO
Corporación Tecnológica Industrial Colombiana

TEINCO con las ODS

ISBN: 978-628-95090-2-1

William Fernando Sánchez Corredor
Representante Legal

Ernesto Parra Herrera
Secretario General

Ferney Rodrigo Ortiz Jiménez
Rector

Wilson Ferney Molano García
Vicerrector Académico

Manuel Fernando García García
Director de la División de Investigación Tecnológica Aplicada DITA

LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

INNOVACIÓN EMPRESARIAL

TOMO V

Cristian Farith Arias Charry, Juan Carlos Acosta Quevedo, Vicky Lizeth Calderón Ortiz, Danyarly Ivonne Naranjo Martínez, Juan Carlos Acosta Quevedo, Mayra Alejandra Martínez Villalobos, Juan Carlos Acosta Quevedo

AUTORES

Ferney Rodrigo Ortiz Jiménez, Wilson Ferney Molano García, Manuel Fernando García García, Lady Johanna Herrera Vargas, Ella Yohana González Guevara, Luis Alejandro Parra Mora.

COMITÉ EDITORIAL

Carlos Eduardo Daza - Orozco, Nidya Mercedes Gómez Ramirez, Claudia Lucia Caro Gómez, Héctor Leonardo Neusa Romero, William Mendoza Rodríguez, Cielo Isabel Ladrón De Guevara Vasquez, Nidya Gómez Ramirez, Karen Natalia Castillo Prada, Margarita Del Rosario Salazar Sánchez, Jairo Antonio Pérez Rubio, Cristian Camilo Salazar Alvarado, Julieth Alexandra Rodriguez Perez, Olga Lucia Parra Garcia, Lisset Adriana Ardila Roa.

COMITÉ CIENTÍFICO

Jeisson Andrés Guerrero Cruz
Jhoan Sebastian Cuesta Pulido

DIAGRAMACIÓN Y ESTILOS

Mag. Manuel Fernando García García
EDITORIAL TEINCO
Av. calle 63 #22-39
Sede 7 de agosto Bogotá D.C.
5714856565- 3124319746
manuel.garcia@teinco.edu.co

EDITOR

15/04/2022

EDICIÓN

12/05/2022

PUBLICACIÓN

TEINCO ODS

TEINCO
Corporación Tecnológica Industrial Colombiana

LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

INNOVACIÓN EMPRESARIAL

TOMO V

El libro de divulgación “LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO INNOVACIÓN EMPRESARIAL” de la Corporación Tecnológica Industrial Colombiana TEINCO, reúne investigaciones de perspectiva humana, basándose en la premisa de que el éxito o fracaso de una organización depende fundamentalmente de las personas que la conforman y por tanto, debe considerarse con mayor atención al recurso humano como el más importante en cualquier empresa. El texto centra su atención en experiencias de la gestión de personal, estudiando problemas y haciendo análisis de diferentes empresas para evaluar la eficiencia en esta área, y para facilitar la compresión del trabajar con otras personas en función de alcanzar el logro de los objetivos de la organización.

El futuro de nuestro planeta nos obliga a reformular la dirección del talento humano dentro de las empresas ya que como seres humanos somos responsables de enfrentar el cambio planetario de manera consciente, propositiva y proactivamente, que lleve a que las instituciones de Educación Superior a preparar las personas desde un desarrollo Integral. También ahora es conocido en los diferentes ámbitos, que una apropiada gestión humana en cualquier organización, es la actividad que define el desarrollo de las ventajas más acertadas y competitivas para dar respuesta a los problemas de hoy. Comprender los procesos de cambio significa lograr que las transformaciones desde el ámbito empresarial protejan también el cultural y ambiental, así lograr que la competitividad que las compañías mejore el buen vivir de todos en el mundo globalizado en las coordenadas contemporáneas.

Estas investigaciones nos muestran como los nuevos gerentes son conscientes de que las organizaciones requieren para lograr esta competitividad, profesionales con conocimientos y habilidades que les permitan orientar con efectividad los procesos cada vez más exigentes de las personas en las empresas y hacer del talento humano una ventaja para alcanzar los objetivos y metas planteados en cada organización.

MANUEL FERNANDO GARCÍA GARCÍA
Dirección de la División Tecnológica Industrial Aplicada DITA

TABLA DE CONTENIDO

6

ESTUDIO COMPARATIVO DE RESULTADOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES ENTRE EL MÉTODO FPSICO 4.0 Y BATERÍA PARA LA EVALUACIÓN PSICOSOCIAL APLICADAS ENTRE DOS EMPRESAS DEL SECTOR DE VIGILANCIA DE ECUADOR

- 1. Introducción 7
- 2. Método 9
- 3. Población 9
  - 3.1. Instrumentos de recogida de información 9
- 4. Procedimiento 12
- 5. Resultado 12
- 6. Contribuciones y conclusiones 16
- 7. Referencias Bibliográficas 17

19

PERCEPCIÓN Y EXPERIENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE UNA CADENA DE PIZZERIA EN COLOMBIA

- 1. Introducción 20
- 2. Método. 21
- 3. Población y muestra 21
  - 3.1 Instrumento de recogida de información 22
- 4. Resultados. 23
- 5. Discusión y conclusiones. 29
- 6. Referencia bibliográficas. 30

31

PROCESO DE REINTEGRACIÓN DE LOS JÓVENES EXCOMBATIENTES EN BOGOTÁ

- 1. Introducción 32
- 2. Método 34
  - 2.1. Estrategias metodológicas 34
- 3. Población y muestra 34
  - 3.1. Instrumentos de recogida de información 34
- 4. Procedimiento 35
  - 4.1. Aspectos éticos 35
- 5. Resultados 35
- 6. Conclusiones 39
- 7. Referencias bibliográfica 40

ESTUDIO COMPARATIVO DE RESULTADOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES ENTRE EL MÉTODO FPSICO 4.0 Y BATERÍA PARA LA EVALUACIÓN PSICOSOCIAL APLICADOS ENTRE DOS EMPRESAS DEL SECTOR DE VIGILANCIA DE ECUADOR

COMPARATIVE STUDY OF RESULTS OF PSYCHOSOCIAL RISKS BETWEEN THE FPSICO 4.0 METHOD AND BATTERY FOR PSYCHOSOCIAL EVALUATION APPLIED BETWEEN TWO COMPANIES IN THE SURVEILLANCE SECTOR OF ECUADOR

Cristian Farith Arias Charry [1]
Ingeniero industrial

Juan Carlos Acosta Quevedo [2]
Ingeniero industrial con especialización en salud ocupacional

RESUMEN

Para el año 2030, la ONU plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluye el Trabajo Decente como tema del 8ª ODS, en el que se establece la necesidad de crear instrumentos que verifiquen la calidad del empleo, incluidos los factores de riesgo psicosociales laborales; Ecuador en su legislación permite el uso de instrumentos reconocidos internacionalmente entre ellos el método Fsico 4.0 de origen español y la Batería para Evaluación de Instrumentos de Factores de Riesgo Psicosociales de Colombia. Por esta razón es el objetivo de esta investigación, determinar de estos dos instrumentos, cual identifica con mayor aproximación los riesgos psicosociales en la población de empresas de vigilancia privada ubicadas en Quito Ecuador, así tener un análisis crítico respecto a las diferencias sobre un instrumento validado en población española y uno sobre la población colombiana. La metodología es de tipo descriptivo, análisis comparativo de 2 estudios de caso, de empresas de vigilancia de Ecuador, con una población de 1150 y de 994 trabajadores respectivamente. Se puede concluir que el análisis de percepción de los trabajadores que ofrece más información bajo la estructura de 17 dimensiones y adicionalmente manifestó los niveles de estrés y riesgos psicosociales, es la Batería de Instrumentos (Ministerio de Protección Social, 2010) que ha sido validad para Colombia; país que comparte cultura y costumbres con Ecuador. Sin embargo se requiere validación tanto del método Físico como de la Batería bajo las condiciones ecuatorianas.

PALABRAS CLAVE: Riesgos Psicosociales, Sector Vigilancia, Fsico, Batería para la Evaluación de Factores Psicosociales, Comparación métodos.

ABSTRACT

For the year 2030, the UN proposes 17 Sustainable Development Goals, which includes Decent Work as the theme of the 8th SDG, which establishes the need to create instruments that verify the quality of employment, including occupational psychosocial risk factors; Ecuador in its legislation allows the use of internationally recognized instruments, including the Physical Method 4.0 of Spanish origin and the Battery for the Evaluation of Instruments of Psychosocial Risk Factors of Colombia. For this reason, the objective of this research is to determine, of these two instruments, which more closely identifies the psychosocial risks in the population of private security companies located in Quito, Ecuador, thus having a critical analysis regarding the differences on a validated instrument. on the Spanish population and one on the Colombian population. The methodology is descriptive, comparative analysis of 2 case studies of surveillance companies in Ecuador, with a population of 1,150 and 994 workers, respectively. It can be concluded that the workers' perception analysis that offers more information under the structure of 17 dimensions and additionally showed the levels of stress and psychosocial risks, is the Battery of Instruments (Ministry of Social Protection, 2010) that has been validated for Colombia; country that shares culture and customs with Ecuador. However, validation of both the Physical method and the Battery under Ecuadorian conditions is required.

KEYWORDS: Psychosocial Risks, Surveillance Sector, Physical, Battery for the Evaluation of Psychosocial Factors, Comparison methods.

[1] Investigador Cristian Farith Arias Charry [CV] Ingeniero industrial, aspirante a grado especialización en gestión de la salud y seguridad en el trabajo Corporación Universitaria UNITEC, Colombia – 11213222@unitec.edu.co

[2] Investigador Juan Carlos Acosta Quevedo [CV] Ingeniero industrial con especialización en salud ocupacional. Master en sistemas de gestión integrados (SIG) con la universidad internacional de la RIOJA España (virtual). Docente tutor de la Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia – juanacosta@unitec.edu.co

1. INTRODUCCIÓN

Las circunstancias actuales de las sociedades latinas, con problemas estructurales y culturales generadores de niveles de violencia sin precedentes, caracterizados por ser fuerzas no tan visibles, con formas sociopolíticas como la marginación, el racismo, el patriarcado (Galtung, 2016), han generado una respuesta de la sociedad como mecanismo de protección, desarrollando las actividades de vigilancia privada que se ha convertido en servicios necesarios para el desarrollo de las sociedades.

La industria de los servicios de vigilancia privada se ha convertido en un sector dinámico, con permanentes progresos tecnológicos como alarmas, videovigilancia, así como el crecimiento exponencial que exige a estas empresas no solamente el aumento en el personal, sino también en el requerimiento del permanente entrenamiento y actualización (Bertha, 2012). Clasifican dos tipos de empresas, las relativas a seguridad virtual que operan sus servicios de manera online y las relativas a empresas físicas las cuales requieren la presencialidad.

Para el año 2030, la ONU plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluye el Trabajo Decente como tema del 8ª ODS, en el que se establece la necesidad de crear instrumentos que verifiquen la calidad del empleo, incluidos los factores de riesgo psicosociales laborales (OIT, 1999)

Salud Laboral

Los diferentes conceptos de salud enmarcados por visiones internacionales y locales, resultan relevantes para incursionar en el tema de riesgos laborales y psicosociales, por un lado se presenta el plateado por la OMS en el año de 1947, que define la salud como el estado de completo bienestar físico, mental y social; dentro de esta definición se debe considerar a la Salud Física como la capacidad del ser humano de adaptación al medio y a las circunstancias que se le presentan y de mantener un intercambio equilibrado con estas; por su parte la salud mental tiene que ver con la capacidad para resolver conflictos que se le presentan en el día a día y saber mantener un equilibrio en su resolución y, la Salud Social que tiene que ver con la capacidad de relacionarse y la convivencia con los demás. Estas tres forman parte del concepto integral de salud (Constitución OMS, 1948). La Revolución Industrial al desatar cambios veloces en los procedimientos, actúo como fuente de los accidentes y enfermedades laborales, e implico el surgimiento del concepto de Higiene Industrial, la misma que es definida como:

La ciencia de la anticipación, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo también en cuenta su posible repercusión en las comunidades vecinas y en el medio ambiente en general (Berenice I. Ferrari Goelzer, 1987).

Según la Asociación Española de Higiene Industrial (2008) la Higiene Industrial se considera al conjunto de conocimientos y técnicas que se desarrollan para evaluar y controlar los riesgos provenientes del trabajo y de las funciones del trabajador que pueden causar enfermedades en el individuo, los cuales se denominan Riesgos laborales. La Higiene Industrial está constituida por normas y procedimientos que buscan la protección del empleado a la exposición de factores de riesgos laborales mediante la evaluación de los riesgos y el diagnóstico del estado de la exposición del empleado a los diferentes, para proponer medidas de prevención lo que reduzcan o eliminen la aparición de enfermedades en el trabajo. Los principales objetivos de la prevención de riesgos laborales según la (AEHI) son:

- Identificar los factores de riesgo que pueden causar enfermedad en los trabajadores.

- Evaluar los factores de riesgo para determinar el grado de afectación.

- Establecer medidas que reduzcan la incidencia de los riesgos en el desempeño y salud de los trabajadores.

- Mantener en buen estado de salud a los trabajadores.

- Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos presentes para prevenir o minimizar las enfermedades laborales.

Por lo tanto se plantea la relación directa entre trabajo y salud, fuente de efectos positivos y negativos, siendo así como, el trabajo bajo condiciones adecuadas proporciona un sentimiento de bienestar en el individuo, satisfacción y productividad, por otro lado cuando existe un mal manejo de las condiciones, se generan como consecuencia enfermedades e incluso incapacidades en los empleados; así mismo si el trabajador no actúa en prevención igualmente puede ser fuente de riesgos laborales.

Como estrategia empresarial se presentan los principios de una Responsabilidad Social Corporativa, que involucra o solamente el rol del empleador sino que incluye también el papel del trabajador, todo en búsqueda del bienestar, productividad y un trabajo de calidad (Bayona & Beltran, 2021). En el año 1987 en Montreal se formó la Asociación Internacional para la Higiene Industrial (AIHI) la cual cuenta con diecinueve mil miembros de diecisiete países. El principal objetivo fue llegar a un consenso mundial para promover la Higiene Industrial en el mundo mediante el intercambio de información entre organizaciones e individuos, esta organización pública boletines informativos referentes a la seguridad industrial y su prevención.

Por su lado la OMS y la OIT, organismos rectores de la salud y el trabajo han definido a la Salud Ocupacional como: “La rama de la salud pública que busca mantener el máximo estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, protegerlos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. En suma, adaptar el trabajo al hombre” (Comité Mixto OIT-OMS, 1946).

A nivel regional, en Latinoamérica en el 2006 se creó el Reglamento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual presenta una normativa básica para el manejo de las empresas a nivel regional en su Resolución 957. Registra la implementación de un Servicio de Salud en las empresas que forman parte de la Comunidad Andina, para de esta manera asegurar la prevención y disminuir la incidencia de los riesgos laborales en los empleados. En este Reglamento se mencionan algunos aspectos con los que se deberá establecer el Área de Salud.

- Gestión administrativa, que exige la existencia de una política, organización, administración e implementación de un área de Seguridad en las Empresas, además la verificación, y continuo mejoramiento de las medidas que se tomen en las empresas, se debe garantizar también el hacer actividades de promoción en seguridad y salud, así como tener información estadística que permitan observar los avances que se tienen.

- Gestión Técnica que corresponde la identificación, evaluación y control continuo de los factores de Riesgo en el trabajo, e

implica el dar seguimiento continuo a las medidas que se hayan tomado como control a los riesgos.

- Gestión del Talento Humano plantea la capacitación y entrenamiento del personal en lo que respecta a seguridad y salud laboral, además de comunicar y motivar con respecto a la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud laboral.

- Gestión de Procesos Operativos básicos dentro de la Seguridad y Salud laboral, incluye investigación, inspecciones y auditorías periódicas así como la implementación de planes de emergencia, de prevención de riesgos y control y registro de accidentes, uso de Equipos de Protección (CAN, 2005).

La Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, es el área a cargo del Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador encargada de la gestión y cumplimiento de la ley con respecto a Seguridad Laboral en las empresas, a través del programa de Gestión de Seguridad y Salud en los Centros de trabajo del país, para la promoción y cumplimiento de los derechos que tienen los trabajadores a un trabajo seguro y digno.

Dicho programa se fundamenta el Art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador, en Normas Comunitarias Andinas CAN, en el Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores en el que se encuentra la normativa básica para las empresas, y la Unidad de Seguridad y Salud Laboral, en este documento se menciona el establecimiento del Comité Paritario , los deberes y derechos de los trabajadores, así como de los empleadores. Responsabiliza al Representante Legal que debe nombrar un Técnico especializado en Seguridad e Higiene Industrial según el número de trabajadores y la actividad de cada organización.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad pública encargado de la seguridad social del país, que incluye pensión, salud y riesgos laborales.

Para el año 2017, el Ministerio de Trabajo publicó el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082, donde expidió la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, a través del cual "establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral" (Ministerio Trabajo Ecuador, 2017, pág. Art1)

Factores de Riesgo Psicosocial en entorno laborales

Los riesgos laborales que son motivo de esta disertación son los Riesgos Psicosociales los cuales es importante mencionarlos con mayor detalle para poder comprender su incidencia en la salud de los empleados. Según la OMS y la OIT :

Los Factores de Riesgos Psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, el medioambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización por una parte y por otra las capacidades de los trabajadores, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 1984).

Según Pérez (2018) los riesgos psicosociales están ligados a los factores que tienen incidencia sobre el aspecto psicológico del individuo y los cuales están derivados de las condiciones de la organización del trabajo. Las principales causas de riesgos psicosociales son, el entorno de trabajo con excesiva exigencia y competitividad, así como las condiciones precarias en las que se desenvuelven los trabajadores, las que ocasionan trastornos psicológicos provenientes de esas circunstancias. Las consecuencias de los riesgos psicosociales no son tan evidentes como lo son los que se derivan de condiciones físicas, por esta razón es importante considerar la frecuencia y el tiempo al que pueden estar expuestos los empleados produciendo no únicamente enfermedades físicas y psicológicas sino también consecuencias relacionadas al trabajo provocando baja productividad, bajo rendimiento, insatisfacción personal y resultados de baja calidad. (Bayona & Beltran, 2021).

La OMS define que "El Estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas 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 de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación" (OMS, 2019)

Almeida (2015) en su estudio describe como el estrés tiene un denominador común y es que genera a un estado de tensión y malestar en las personas que lo padecen, produciendo como consecuencia algunas enfermedades como: gastritis, depresión, ansiedad, dolores musculares, entre otros. Si está dentro de los límites normales, el estrés puede ser muy útil y necesario para poder afrontar circunstancias de crisis, ya que hace que la persona analice la situación y busque soluciones inmediatas a estas circunstancias adversas; sin embargo, cuando el estrés no es manejado de forma adecuada y permanece constante en él individuo, se convierte en peligroso y nocivo para la persona.

Según, existen tres etapas del estrés, las cuales son:

- Fase de alarma: en la etapa en la que se presenta la amenaza lo cual provoca que nuestro cuerpo se acelere produciendo substancias en el organismo incrementando de esta manera la respiración, el latido del corazón, tensión muscular, entre otros. Generando así una respuesta ante la situación de crisis y resolviéndola.

- Fase de resistencia: es la etapa en la que pasada la amenaza el organismo se relaja y regresa a los niveles normales.

- Fase de agotamiento: cuando la amenaza se prolonga durante mucho tiempo, el individuo pasa por grandes periodos de tiempo en etapa de alarma lo que provoca enfermedades afectando de esta manera al organismo.

Adicionalmente Maslach (1981) menciona los efectos del estrés son diversos, entre los que tenemos: el asma, dolores de espalda, enfermedades coronarias, dolor de cabeza, insomnio, úlcera, ansiedad, agresividad, depresión, cansancio, irritabilidad. Dentro de los efectos que produce el estrés laboral tenemos al Síndrome de Trabajador quemado o BURNOUT, el cual es un estado de agotamiento psíquico en el que la persona siente que no puede controlar es la situación que está viviendo, las características que presenta este síndrome son: agotamiento emocional, cansancio físico y psicológico; aislamiento del entorno, falta de compromiso con su trabajo y sentimiento de ineficiencia y de no poder hacer bien su trabajo y de resolver los retos que se le presentan.

Según el decreto 2393 de la Republica de Ecuador, todas las empresas del territorio nacional deben adelantar mediciones de riesgos psicosociales para permitir la identificación de los factores que están afectando a todos sus trabajadores, esta misma legislación permite que se utilicen instrumentos reconocidos internacionalmente para la medición de cualquier

tipo de riesgo, por lo tanto los profesionales especializados pueden elegir entre múltiples opciones que hay a nivel internacional de habla hispana; dentro de los más utilizados se encuentra el Fsico 4.0 de nacionalidad española y la Batería para Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales de El Ministerio de Trabajo de Colombia.

Dadas las múltiples opciones de medición de los factores de riesgo psicosocial, es el interés de esta investigación, establecer al comparar los resultados de 2 empresas de caracterización similar del sector de vigilancia presencial, que realizan las mismas actividades, ciudades, tipo de clientes y número de trabajadores, y determinar cuál es el mejor instrumento que se adapta a la realidad de los trabajadores de la organización.

2. MÉTODO

La metodología tiene un enfoque descriptivo, un análisis comparativo de tipo cuali-cuantitativo pues se compararán los resultados de las dos mediciones establecidas en cada estudio inicial, para posteriormente mediante una entrevista, analizar los resultados con los encargados del área de la empresa para determinar el método más adecuado de acuerdo con sus criterios (Nohlen, 2020).

3. POBLACIÓN

Los dos estudios corresponden a empresas de vigilancia privada presencial de Ecuador, con una población de trabajadores de 1150 y de 994, ubicados en diferentes ciudades y localidades del país, ejerciendo el servicio de vigilancia como actividad principal en empresas grandes como bancos, petroleras, centros comercial e instituciones del estado.

Son trabajadores mayores de 18 años, con contratos por obra según el caso e indefinidos; El estudio de Rosado (2020) adelanto la recolección de datos, con aplicación del muestro probabilístico, el mismo que en el que el autor Rodriguez (2012) “asegura el principio de equiprobabilidad, es decir que todos los sujetos de la población tienen las mismas posibilidades de formar parte de la muestra” (p. 30). Para seleccionar los trabajadores que formarán parte de la muestra se aplicará el método de muestreo probabilístico aleatorio simple, el mismo que de acuerdo con Bustamante (2011) se caracteriza por que “todos tienen las mismas oportunidades de ser elegidos, para lo cual se utiliza una lista, en donde por medios manuales o mecánicos se procede a elegir a tantos sujetos como sea necesario para realizar la investigación.” (p. 476). Por lo tanto, para la presente investigación se procederá a escoger a los participantes de esta por medio de la nómina de empleados que será facilitada por la institución. El cálculo se basó en población finita, y considero la muestra de 288 trabajadores, formada de hombres y mujeres en puestos operativos y administrativos (Rosado & Rodríguez, 2020, pág. 20); el estudio de Bayona & Beltran (2021) parte de la aplicación de la Bateria de Intrumentos a una empresa de vigilancia.

3.1 Instrumentos de recogida de información

Como primer instrumento, se plantea el Fpsico 4.0, método de origen español avalado por INST ((Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), bajo características como el anonimato, dando los lineamientos específicos para el análisis de las respuestas, resultados establecidos para 4 niveles de riesgos: muy elevado, elevado, moderado y situación adecuada.
Las 9 condiciones, estructuradas en un total de 86 preguntas, que estudia este método son:

Tiempo de Trabajo (T.T)	Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día.
Carga de Trabajo (CT)	Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).
Demandas Psicológicas (DP)	Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.
Variedad/ Contenido del trabajo (VC)	Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, demás, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Participación/ Supervisión (PS)	Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus qué haceres.
Interés por el trabajador/ Compensación (ITC)	El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador.
Desempeño del rol (DR)	Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo.
Relaciones y apoyo social (RAS)	El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo.

Fuente: Tomado de Ministerio de Trabajo y Económica España (2021)

El segundo instrumento es el presentado por Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana (2010), para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, denominada Batería para la Evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).

Dentro de las condiciones intralaboral se identifican cuatro dominios a evaluar los cuales cuentan con sus respectivas dimensiones:	
Exige la garantía de confiabilidad y resguardo de la información, ya que no es de tipo anónimo, debe ser aplicado por una profesión de la psicología especialista en SSO.	
Demandas del trabajo:	Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.
Control sobre el trabajo:	Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:	El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.
Recompensa:	Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Dimensiones: 3

Cuestionario para la evaluación del estrés	“es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales”. Es así como a partir de la aplicación de este instrumento de medición se logran determinar los niveles alto y muy alto de riesgo psicosocial. Muy bajo: ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud. Niveles de interpretación son: Bajo: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Medio: la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto, síntomas más críticos Muy alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud, síntomas críticos.

Fuente: Tomado de Batería de Instrumentos (Ministerio de Protección Social, 2010)

Categorías de Evaluación: niveles de riesgo tienen interpretaciones particulares

Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel esté relacionado con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Fuente: Tomado de Ministerio de Protección Social 2010, p.87.

Para la interpretación de los resultados se han tomado en cuenta los quintiles, siendo el valor referencial para la condición de riesgo alto el 20% (segundo peor quintil) y para la condición muy alto es de un 20% (peor quintil), estos valores nos servirán de referencia para identificar los niveles de riesgo a los que están expuestos los empleados.

4. PROCEDIMIENTO

Fase 1

La primera etapa de la investigación consistió en la recopilación de los estudios adelantados en Ecuador que tuviera la información y los soportes suficientes que permitieran establecer parámetros de comparación entre sí.

Fase 2

Se estructuró la información de cada una de las investigaciones encontradas para establecer los métodos, sus características y los niveles de riesgo psicosocial encontrados en la población relacionada a la actividad de la vigilancia privada, para luego proceder a generar el cuadro comparativo de análisis.

Fase 3

Entrevista para la presentación de los resultados obtenidos, análisis y discusión y conclusiones.

5. RESULTADOS

Comparación conceptual desde las dimensiones de cada instrumento que permita deducir que los resultados pueden ser comparados:

Tabla 1. Comparación de cada dimensión según su concepto para los métodos de análisis

Método Batería para Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial		Método Físico 4.0 Año. 2020	
Dimensión	Descripción	Dimensión	Descripción
Características del liderazgo	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.	Participación /supervisión	Dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo: el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo, y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus que haceres
Retroalimentación del desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.	Participación /supervisión	Dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo: el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo, y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus que haceres
Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.	Participación /supervisión	Dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo: el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo, y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus que haceres
Control y autonomía sobre el trabajo	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.	Autonomía	Capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.
Claridad del rol	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.	Demandas del rol	Problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo.

Relaciones sociales en el trabajo	Relaciones y apoyo social
Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: características y calidad de las interacciones, apoyo social, posibilidad de establecer contacto, la cohesión (fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, con el fin de integrarse).	Aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo.
Demandas ambientales y esfuerzo físico	Carga de Trabajo
Hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.	Nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente.
Demandas cuantitativas	Carga de Trabajo
Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.	Nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente.
Demandas emocionales	Demandas Psicológicas
Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.	Naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.
Demandas de carga mental	Demandas Psicológicas
Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.	Naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.
Demandas de la jornada del trabajo	Tiempo de Trabajo
Exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.	Ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de esta.
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Variedad /contenido del trabajo
Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.	Sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.
Reconocimiento y compensación	Interés por el trabajador/compensación
Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.	Grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador.

Tabla. Dimensiones determinadas únicamente por la Batería de Instrumentos

Riesgo Intralaboral
Capacitación
Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
Oportunidades para el uso y desempeño de habilidades y conocimientos
Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral
Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.
Dimensión solo para jefes: Exigencias de responsabilidad del cargo Dimensión solo para jefes: Exigencias de responsabilidad del cargo
Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.
Dimensión solo para jefes: Consistencia del rol
Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.
Dimensión solo para jefes: Relación con los colaboradores (subordinados)
Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.

Tomado de: Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de Protección Social, 2010) y de Método Fsico 4.0 (España, 2010).

Tabla. Comparación en dimensión por cada método y resultados de afectados según cada estudio

Método Batería para Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial		Método Físico 4.0 Año. 2020	
	Nivel Crítico Riesgo alto y muy alto (%)		Nivel Crítico Riesgo elevado y muy elevado (%)
	954T		1150 M: 288
Características del liderazgo	17.6%	Participación/supervisión	52.44%
Retroalimentación del desempeño	22.22%	Participación/supervisión	52.44%
Participación y manejo del cambio	30.6%	Participación/supervisión	52.44%
Control y autonomía sobre el trabajo	43.1%	Autonomía	5.9%
Claridad del rol	21.7%	Demandas del rol	5.9%
Relaciones sociales en el trabajo	16.9%	Relaciones y apoyo social	12.85%
Demandas ambientales y esfuerzo físico	16.4%	Carga de Trabajo	10.42%
Demandas cuantitativas	21.1%	Carga de Trabajo	10.42%
Demandas emocionales	33%	Demandas Psicológicas	27.09%
Demandas de carga mental	37.7%	Demandas Psicológicas	27.09%
Demandas de la jornada del trabajo	64.7%	Tiempo de Trabajo	16.67%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	13.1%	Variedad/contenido del trabajo	2.08%
Reconocimiento y compensación	18.7%	Interés por el trabajador/compensación	3.13%

ANÁLISIS

Las metodologías desarrolladas por las autoridades de cada país con el objeto de dar cumplimiento a los acuerdos internacionales, son de vocación generalista, es decir, desarrolladas para ser utilizadas en cualquier empresa independiente del sector y del tamaño por cada país; pretender individualizar involucraría aceptar distintos baremos según el tipo de cada empresa, implicando la validación de un instrumento que varíe por cada sector, así determinar los riesgos de estos trabajadores, lo que va en contra del objeto general de manejar niveles de riesgos psicosociales bajos para toda la población de un país; actualmente lo que se compara es el nivel de exposición de los trabajadores de una empresa con baremos de normalidad obtenidos de una muestra representativa de trabajadores en determinado país, con el objetivo de revisar los resultados a nivel general como un referente poblacional con respecto al resto de trabajadores conciudadanos. Cualquier desviación requeriría aplicar medidas para reducir los niveles de exposición superiores a lo esperado. La identificación de los niveles de riesgos psicosociales sobre la población trabajadora de cada país permitirá generar cambios significativos en la organización del trabajo, lo que hace esperar que pueda tener repercusiones positivas en la percepción de los trabajadores para generar un efecto que disminuya los riesgos psicosociales.

Para algunos riesgos específicos como cambios de turno, trabajo nocturno, trabajo a distancia, trabajo aislado, con riesgo de atraco, no son valorados en las metodologías de evaluación comunes; para este efecto sería más conveniente levantar guías elaboradas o buscar instrumentos que contemplen estos factores. En relación con el teletrabajo las medidas de monitorización y control de la actividad laboral de un teletrabajador aplicadas a dispositivos informáticos, son lícitas y estarían de lo dentro de los derechos de control del empresario siempre que se le informe al trabajador de su uso; estos trabajadores también son sujetos de participar en las mediciones y en las evaluaciones de los factores de riesgo psico social, aunque dadas las características propias del teletrabajo es necesario establecer una metodología específica para los riesgos psicosociales de este colectivo, así como el cumplimiento por parte de la empresa de los derechos que reconoce la ley, entre los cuales según el contrato se encuentra la voluntad y la reversibilidad en la modalidad del trabajo, el derecho a la desconexión, al horario flexible si está dentro del contrato, al acceso a la promoción y a la formación. Sin embargo, en el momento no hay ninguna herramienta específica para establecer las condiciones de este colectivo.

En cuanto a la vigilancia de la salud mental se encuentran algunos cuestionarios como el de (GHQ12) con un test de screening rápido para identificar la presencia de trabajadores con posible afectación de salud mental y vincularlos a los programas de vigilancia epidemiológica (Brabete, 2014). El FPSICO 4.0 evalúa los factores de riesgo psicosocial, en 9 dimensiones: carga de trabajo, participación/supervisión, variedad contenida, , pero no permite conocer la existencia de riesgos psicosociales específicos en los lugares de trabajo como estrés, burnout, violencia, acoso, por lo que identifica las causas, pero no las consecuencias; por su lado la Batería de instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales, como su nombre lo indica está estructurado en identificar las causas intralaboral estructurado con 19 dimensiones de las cuales 3 son exclusivamente para el segmento de los jefes; los factores extralaborales estructurado en 7 dimensiones, adicional identifica la sintomatología de estrés.

En cuanto los resultados para el sector de vigilancia, se aprecia que las condiciones relacionadas con jefes y subalternos son las que presentan mayor afectación, para el método Fpsico, que afecta al 52,44% en la dimensión de Participación/ supervisión, correspondientes a las características del liderazgo al 17.7%; la retroalimentación del desempeño afectando al 22.22% y la Participación y manejo del cambio que afecta al 30,6% del método de la Batería de Colombia. Las demandas ambientales y esfuerzo fisico afecta al 16.4%, así como las demandas cuantitativas que involucran el 21.1% en niveles críticos para la Batería correspondientes a la carga del trabajo que afecta solamente el 10,42% para el método Fsico; las demandas Psicológica en el Fsico afectan en niveles críticos al 27,09% correspondientes a las demandas emocionales que afecta al 33% y a las demandas de carga mental que afectan al 37,7% bajo el método de la Batería.

6. CONTRIBUCIONES Y CONCLUSIONES

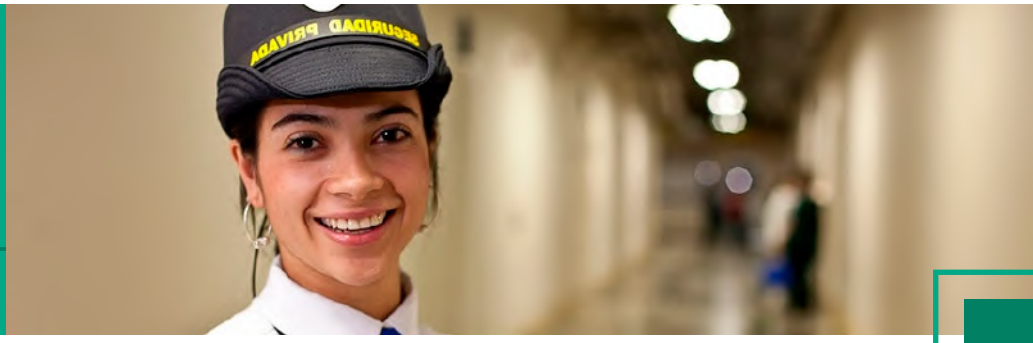
El análisis de esta investigación respecto al cuadro comparativo de medición psicosocial con dos instrumentos diferentes a la población de empresas de vigilancia de Ecuador en los años 2020 y 2021, permitirían por un lado que tan cercano a la realidad, desde la perspectiva de los jefes de Recursos Humanos, son los resultados que identifican los factores de riesgos que más afectan a este segmento de la población trabajadores. En particular la percepción de los trabajadores en dos momentos durante la misma etapa de pandemia por covid-19.

Los resultados de las mediciones psicosociales tanto para el método Fsico, como para el método de la Batería de Colombia, únicamente es posible analizar desde un aspecto cualitativo la dimensión de la Supervisión que afecta al 52,44% según Fsico, que se puede comparar con a retroalimentación del desempeño afectando al 22.22% y la Participación y manejo del cambio que afecta al 30,6% del método de la Batería de Colombia.

Es de resaltar que en varios estudios adelantados por el método Fsico en Ecuador según Rosado (2020), donde cita Yanez,J. (2019) En el ámbito nacional, contamos con investigaciones como la desarrollada por Yánez, J. (2019) quien propuso llevar a cabo la evaluación de factores de riegos psicosociales para guardias de seguridad utilizando el método de evaluación Fpsico; el mismo se desarrolló a partir de una muestra conformada por 24 colaboradores; los resultados expuestos permitieron establecer que, el personal que ofrece sus servicios en dicha institución percibe un alto nivel de riesgo con relación a las dimensiones Participación /Supervisión y Tiempo de trabajo siendo valoradas negativamente por un 58,3 % y un 54,2 % de los colaboradores y el estudio de Gómez, J. (2015) así mismo estableció que las dimensiones de participación, implicación y responsabilidad son inadecuadas para el 67% de la población estudiada del sector de vigilancia en Ecuador, estudios adelantados por métodos de origen español.

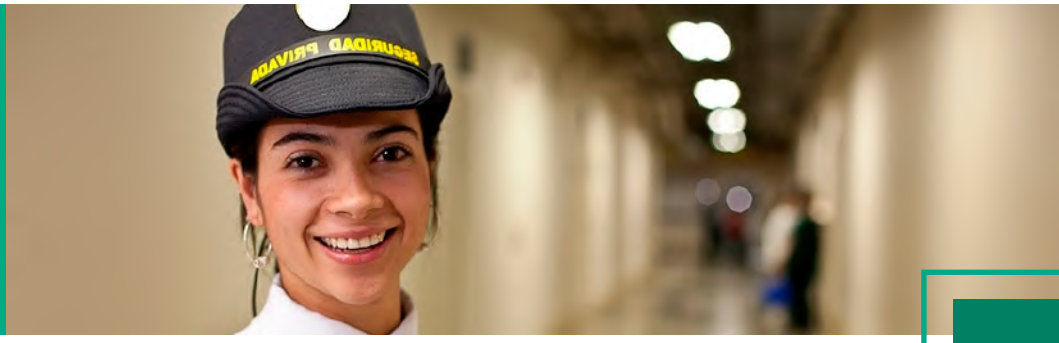
Se puede concluir que el análisis de percepción de los trabajadores que ofrece más información bajo la estructura de 17 dimensiones y adicionalmente manifestó los niveles de estrés y riesgos psicosociales, es la Batería de Instrumentos (Ministerio de Protección Social, 2010) que ha sido validad para Colombia; país que comparte cultura y costumbres con Ecuador. Sin embargo, se requiere validación tanto del método Físico como de la Batería bajo las condiciones ecuatorianas.

REFERENCIAS



- Almeida, j. (2015). Diagnóstico y plan de acción para la prevención de riesgos psicosociales en una empresa de vigilancia y transportación de valores en el Ecuador para el año 2015. En U. C. Ecuador. Quito. Obtenido de http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/9783
- Bayona, M., & Beltran, A. (2021). Relación entre Factores de riesgos psicosociales con características del liderazgo y estrés en guardias de seguridad en empresa de Ecuador. Bertha, G. (2012). La regulación de la seguridad privada en Ecuador:. Quito: Revista Universitas.
- Brabete, A. (2014). El Cuestionario de Salud General de 12 items (GHQ-12): estudio de traducción y. Iberoamericana de Diagnostico y Evaluación , 1(37), 11-29. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645433002.pdf
- Bustamante, C. (2011). Aproximación al muestreo estadístico en Investigaciones cientificas. Revista de Actualización Clínica.
- Cabezas, A. (2008). Estudio de factores de Riesgos Psicosociales Sepronac s.a. En Tesis Universidad San Francisco de Quito. Quito. Obtenido de https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/168/1/88008.pdf CAN. (2005). Resolución 957. En C. Andina. Obtenido de https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/RESO957.pdf
- CongresoNacional. (2003). La Ley Vigilancia y Seguridad Privada. Decreto2393. (1996). Reglamento de salud y seguridad de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de Trabajo . Ecuador.
- España, M. d. (2010). Metodo de Evaluación versión 4.0 del INSHT. Galtung, J. (2016). La violencia cultural, estructural y diercta. Cuardernos de estrategia(183), 147-168. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5832797
- L.Lugo, J. (2016). El Liderazgo como propuesta para el cumplimiento de objetivos de las Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada. U.Militar, Bogota. Obtenido de http://hdl.handle.net/10654/14354
- Maslach, C. &. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour. 99-113. Obtenido de https://doi.org/10.1002/job.4030020205
- Mico, V. L. (2012). Los Riesgos Laborales en Seguridad Privada.
- Ministerio de Protección Social. (27 de julio de 2010). Batéria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá, Colombia. Obtenido de http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf
- Ministerio Trabajo Ecuador. (2017). Acuerdo Ministerial MDT-2017-002.
- Nohlen, D. (2020). Método Comparativo. En Investigaciones Juridicas. Mexico. doi:DOI: https://tinyurl.com/y2lh7foq
- OIT. (1984). Entornos saludables. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- OIT. (1999). Trabajo Decente. En Conferencia Internacional del Trabajo.87.a reunión 1999 . Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09651/09651%281999-87%29.pdf
- OMS. (2018). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. Obtenido de https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response

- Almeida, j. (2015). Diagnóstico y plan de acción para la prevención de riesgos psicosociales en una empresa de vigilancia y transportación de valores en el Ecuador para el año 2015. En U. C. Ecuador. Quito. Obtenido de http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/9783
- Bayona, M., & Beltran, A. (2021). Relación entre Factores de riesgos psicosociales con características del liderazgo y estrés en guardias de seguridad en empresa de Ecuador.
- Bertha, G. (2012). La regulación de la seguridad privada en Ecuador:. Quito: Revista Universitas.
- Brabete, A. (2014). El Cuestionario de Salud General de 12 items (GHQ-12): estudio de traducción y. Iberoamericana de Diagnostico y Evaluación , 1(37), 11-29. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645433002.pdf



REFERENCIAS

- Bustamante, C. (2011). Aproximación al muestreo estadístico en Investigaciones cientificas. Revista de Actualización Clínica.
- Cabezas, A. (2008). Estudio de factores de Riesgos Psicosociales Sepronac s.a. En Tesis Universidad San Francisco de Quito. Quito. Obtenido de https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/168/1/88008.pdf
- CAN. (2005). Resolución 957. En C. Andina. Obtenido de https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/RESO957.pdf
- CongresoNacional. (2003). La Ley Vigilancia y Seguridad Privada.
- Decreto2393. (1996). Reglamento de salud y seguridad de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de Trabajo. Ecuador
- España, M. d. (2010). Metodo de Evaluación versión 4.0 del INSHT.
- Galtung, J. (2016). La violencia cultural, estructural y diercta. Cuardernos de estrategia(183), 147-168. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5832797
- L.Lugo, J. (2016). El Liderazgo como propuesta para el cumplimiento de objetivos de las Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada. U.Militar, Bogota. Obtenido de http://hdl.handle.net/10654/14354
- Maslach, C. &. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour. 99-113. Obtenido de https://doi.org/10.1002/job.4030020205
- Mico, V. L. (2012). Los Riesgos Laborales en Seguridad Privada.
- Ministerio de Protección Social. (27 de julio de 2010). Batéria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá, Colombia. Obtenido de http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf
- Ministerio Trabajo Ecuador. (2017). Acuerdo Ministerial MDT-2017-002.
- Nohlen, D. (2020). Método Comparativo. En Investigaciones Juridicas. Mexico. doi:DOI: https://tinyurl.com/y2lh7foq
- OIT. (1984). Entornos saludables. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- OIT. (1999). Trabajo Decente. En Conferencia Internacional del Trabajo.87.a reunión 1999 . Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09651/09651%281999-87%29.pdf
- OMS. (2018). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. Obtenido de https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response
- OMS. (2019). Environmental Noise Guidelines for the European Region. Obtenido de https://www.euro.who.int/en/health-topics/environment-and-health/noise/environmental-noise-guidelines-for-the-european-region
- Perez, C. (2018). El Sector de Seguridad y Vigilancia Privada. Fedesarrollo.
- Qualtrcs XM. (2022). Investigación cualitativa. Obtenido de Qualtrcs XM: https://www.qualtrics.com/es/gestion-de-la-experciencia/investigacion/investigacion-cualitativa/
- Rosado, Y., & Rodríguez, M. (2020). Factores de riesgos psicosociales y su impacto en el nivel de satisfacción laboral percibido en una empresa de seguridad física y vigilancia privada en Quito. Factores de riesgos psicosociales y su impacto en el nivel de satisfacción laboral percibido en una empresa de seguridad física y vigilancia privada en Quito. U.Central del Ecuador, Quito. Obtenido de http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/20876

PERCEPCIÓN Y EXPERIENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE UNA CADENA DE PIZZERÍA EN COLOMBIA

PERCEPTION AND EXPERIENCE OF THE PSYCHOSOCIAL RISKS OF THE WORKERS OF A PIZZERIA CHAIN IN COLOMBIA

Vicky Lizeth Calderón Ortiz [1]
Psicóloga

Danyarly Ivonne Naranjo Parra [2]
Administradora de empresas

Katheryn Santos Martínez [3]
Administradora en salud ocupacional

Juan Carlos Acosta Quevedo [4]
Ingeniero Industrial, Magíster en Sistemas Integrados de Gestión

RESUMEN

Colombia lidera el consumo de pizza en Latinoamérica, tanto en locales como en domicilios; acelerando el incremento en negocios para atender esta línea de alimentos, con ello la contratación de mano de obra, que se vincula generalmente bajo contratos por servicios o por medio de tercerizadoras. Establecer las condiciones psicosociales que afectan a los trabajadores de la cadena de Pizzerías en Colombia es el objeto de este estudio, con método de tipo descriptivo, cualitativo-cuantitativo, transversal y correlacional, utilizando la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo de Colombia. Se comprobó la fiabilidad de los instrumentos con el Alfa de Cronbach superior al 0.9; con una población de 359 trabajadores, distribuidos en 11 unidades en diferentes ciudades del país. Los resultados permiten establecer que las condiciones de riesgo Intralaboral afectan al 23,65% en nivel crítico de la población; resaltando que el dominio que afecta al 43,20% del total de los trabajadores es el de Demandas del Trabajo, y en relación con los jefes afecta al 85% en Exigencias de responsabilidad y al 35% en Consistencia del rol; el análisis de chi-cuadrado arrojó relación directa entre los síntomas de estrés laboral que afectan al 30,15% de los trabajadores, con cuatro dimensiones extralaborales y ocho dimensiones intralaborales. Se concluye que si bien el nivel de Riesgo intralaboral general se encuentra controlado, las condiciones relacionadas con las demandas del trabajo requieren intervención inmediata, en especial por la relación con los síntomas de estrés que afectan la salud de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: Riesgos Psicosociales, Pizzería, Comidas Rápidas, Percepción, Estrés

ABSTRACT

Colombia leads the consumption of pizza in Latin America, both in stores and at home; accelerating the increase in business to serve this line of food, with it the hiring of labor, which is generally linked under contracts for services or through outsourcing. Establishing the psychosocial conditions that affect the workers of the Pizzeria chain in Colombia is the object of this study, with a descriptive, qualitative-quantitative, cross-sectional and correlational method, using the Battery of Instruments for the Evaluation of Psychosocial Risk Factors of the Ministry of Labor of Colombia. The reliability of the instruments was verified with Cronbach's Alpha greater than 0.9; with a population of 359 workers, distributed in 11 units in different cities of the country. The results allow us to establish that intra-occupational risk conditions affect 23.65% of the population at a critical level; highlighting that the domain that affects 43.20% of the total number of workers is that of Work Demands, and in relation to the bosses, it affects 85% in Responsibility demands and 35% in Role consistency; The chi-square analysis showed a direct relationship between the

[1] Investigador Vicky Lizeth Calderón Ortiz [CV] Psicóloga, aspirante a grado especialización en gerencia de talento humano y riesgos laborales Corporación Universitaria UNITEC. Colombia – vickcalderon@hotmail.com

[2] Investigador Danyarly Ivonne Naranjo Parra [CV] Administradora de empresas, aspirante a grado especialización en gerencia de talento humano y riesgos laborales Corporación Universitaria UNITEC. Colombia – ivonnenaranjo22@gmail.com

[3] Investigador Katheryn Santos Martínez [CV] Administradora en salud ocupacional, aspirante a grado especialización en gerencia de talento humano y riesgos laborales Corporación Universitaria UNITEC. Colombia – ktryn_2293@hotmail.com

[4] Investigador Juan Carlos Acosta Quevedo [CV] Ingeniero Industrial, Magíster en Sistemas Integrados de Gestión, Docente tutor de la Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia – juanacosta@unitec.edu.co

symptoms of work stress that affect 30.15% of the workers, with four extra-work dimensions and eight intra-work dimensions. It is concluded that although the level of general intra-occupational risk is controlled, the conditions related to work demands require immediate intervention, especially due to the relationship with stress symptoms that affect the health of workers.

KEYWORDS: Psychosocial Risks, Pizzeria, Fast Foods, Perception, Stress.

1. INTRODUCCIÓN

Para inicios del siglo XIX, en el mercado de los alimentos nace un sistema en Estados Unidos popularizado bajo el lema "menos trabajo para mamá", con una opción especial de que las comidas se servían directamente en el carro sin necesidad de salir de él, bajo el concepto de comida rápida, qué se caracterizó por no necesitar cubiertos para el consumo, sin exigir mayores procesos en su preparación y estando listo en pocos minutos; para llevar a casa, para consumir con los amigos o la familia; empacados en prácticas cajas; adicionalmente que no requiere servicio a la mesa, por lo tanto tampoco de los meseros; las personas deben hacer fila para encargar y pagar su comida, que se entrega muy rápidamente en un breve lapso, para que pueda ir a disfrutarla, sentarse en el local, llevársela a otro lugar o también le ofrecen el servicio de entrega domiciliaria, segmento de empresas conocidos hoy como: comidas rápidas (National Geographic, 2018). Este grupo de alimentos incluye hamburguesas, pizzas, tostados, que en realidad son de esos productos gastronómicos que más fascinan a jóvenes y niños, que la industria de la gastronomía rápida ha sabido monetizar desde hace años (Zamorano, 2021).

Los alimentos de comidas rápidas han adquirido gran popularidad por su sabor y textura, lo que sin lugar a duda aporta un gran valor social, por ser muy apetecidos y prácticos de consumir con un precio relativamente alcanzable a todos los bolsillos. Los científicos al intentar establecer, porque resultan tan aceptados y agradables al paladar estas comidas rápidas, explican que comúnmente se tienen cuatro tipos de sabores humanos: dulce, ácido, salado y amargo, pero al adicionar los nuevos complementos químicos, nace un quinto sabor, que en Japón le denominan umami "sabroso", que resulta de la combinación inusitada de sabores dulces y ácidos, como el caso del glutamato monosódico (Zeratsk, 2021), que al ser procesado con comidas llenas de azúcares y grasas genera una sensación de placer al ingerirlas similar al que producen las drogas. a revista especializada en sabores Chemical Senses, descubrió que en los alimentos ricos en almidón, se distingue para el paladar de muchos seres humanos un sabor diferente, ya que posee grandes cantidades de azúcares complejos o ricos en carbohidratos, por ello a los cinco sabores ya establecidos se añadió un sexto sabor denominado el almidonado (BBC Mundo, 2016), en referencia a todos aquellos platos en los que se encuentra el almidón como materia prima prioritaria, característico de varias comidas rápidas como la pizza. La Universidad de Michigan ha publicado en el 'US National Library of Medicine', en el 2015, un estudio que resuelven por qué las pizzas enloquecen, donde la incluyeron dentro del grupo de "comida propensa a la adicción", entre los que también se encontraban el chocolate, las patatas fritas o las hamburguesas; aclarando que el gran secreto está en el queso, que libera caso morfinas, que a su vez estimulan los receptores opioides del cuerpo, es claro que se clasifica en una cuestión de dopamina (Zamorano, 2021).

Cuna de la Pizza.

Los panaderos de Nápoles Italia se acreditan los orígenes de la masa y el acompañamiento con tomate y verduras, formando lo que hoy llamamos pizza. Se preparaba en la calle, con una harina mucho más dura que la actual y sin ningún tipo de refinación, hecho que sucedía porque el trigo del sur de Italia era mucho más duro con mayor cantidad de gluten, que permitía preparar el plato más fácilmente. Su especial sabor y facilidad de elaboración permitió ser un plato popular que consumían plebeyos y la realeza, impulsando su popularización. Inicialmente era consumida únicamente con tomate, cebolla y albahaca como adición, las casas de las clases ricas le preparaban con queso de cabra. Para finales del siglo XIX en Estados Unidos, momento de la historia en el que decenas de miles de italianos desembarcaron en esas tierras, comenzaron a aparecer centenares de pizzerías a lo largo y ancho de Nueva York, encantando a la población norteamericana (Panorama Cultural, 2018).

Industria de la Pizza en Colombia

Durante el año 2020, año de pandemia, Pizza Domino's y Papa Johns's fueron líderes en Colombia, representando el 33% y el 22% del total del mercado de las pizzerías, el que se divide en dos partes: una con las cadenas dedicadas únicamente a la venta de pizza y otra con los restaurantes que venden el producto pero están enfocados en el servicio a la mesa. Según registra Euromonitor, en Colombia el mercado de las pizzerías alcanzó $323 millones en el año 2020, monto que ha venido teniendo un crecimiento desde el año 2014 y se espera que para el año 2025 podría alcanzar a $428 millones lo que representaría un incremento del 32% adicional; la pizza que más se consume en Colombia es la tradicional margarita, que tiene tomate queso mozzarella y albahaca, sin embargo, cada cultura se ha encargado de añadir ingredientes generando un sin número de posibilidades, es así como Dominos.com es un importante vendedor de la pizza hawaiana y de la mexicana (Solórzano, 2021).

Si bien para la época de pandemia toda la industria perdió ventas, la que menos perdió fue la pizza, seguramente suponen los expertos porque ya tenía una clientela a domicilio y adicionalmente al ser un producto menos costoso y al caer el poder adquisitivo de la población, la pizza resultó una solución para que las personas coman a menos precio, permitiendo este producto apoyar a emprendimientos que nacieron a raíz de la pandemia con éxito, por el bajo costo, comentó Henrique Gómez, presidente ejecutivo de la Asociación Colombiana de la Industria Gastronómica (Acodres, 2021).

En Colombia la pizza se consume en cualquier ocasión, con la pareja, en familia, o solos; para cenar o almorzar, e incluso es muy aceptada para el momento en que se ve televisión, así lo confirma un estudio reciente desarrollado por Pedidos Ya y domicilios.com, dos plataformas de pedidos en línea, que revela que este país está a la cabeza en el consumo de pizza en Latinoamérica. destacan que Medellín es la ciudad donde más se come pizza, seguida de Cali. En cuanto a la edad, el consumo de pizza se dispara en los jóvenes, 40% de ellos comen más de 10 veces al mes, seguido de un 23% de adultos jóvenes que comen pizza con la misma frecuencia (Deleitese, 2016). La tercerización como modelo de contratación en

personal de las pizzerías. Con el fin de reducir costos, aumentar la productividad y ser más competitivas, las empresas utilizan los servicios de outsourcing o tercerización, que es el proceso de subcontratar un trabajador. Este modelo surgió después de la segunda guerra mundial tras la necesidad de las organizaciones de delegar procesos especializados. Las empresas pueden hacer tercerización de múltiples modalidades lo cual incluye subcontratar los procesos de servicio al cliente, contratación de personal, facturación entre otras; también pueden tercerizar los servicios de las tecnologías de información, los cuales pueden ser big data, data centers y demás, y por último pueden subcontratar los procesos de conocimiento como la investigación y desarrollo, investigación de mercados y demás relacionados. Ofrecer un mejor servicio o producto al cliente y a la vez disminuir costos, mejorar su eficacia y concentrarse en aquellas actividades en las que la organización es experta. Los servicios que se delegan a un outsourcing, suelen ser las tareas rutinarias y repetitivas sobre las cuales se pueden establecer prototipos de procesos y mecanismos de control sencillos y prácticos que son ejecutados por personal de confianza de la organización, generalmente bajo contrato laboral con la empresa directamente.

Dentro de las desventajas de la tercerización, se establece que conlleva a que se tenga poco sentido de pertenencia hacia la empresa, por la inestabilidad proporcionada y el menor interés por parte de la organización contratante del bienestar del trabajador, adicionalmente ayuda a que se presenten condiciones irregulares a la hora de contratar al personal y evasión de las obligaciones patronales con estos colaboradores.

El modelo administrativo aplicado a inicios del siglo XX, tras un serio análisis y revisión de su modo de operar, dio paso al outsourcing, el que tuvo surgimiento en la década del cuarenta, época en la que finalizo la segunda guerra mundial, cuando muchas empresas, necesitaban reinventarse e iniciar la especialización en un sólo tipo de actividad (Alfonso, 2014); incluida la imposibilidad de los negocios de obtener la estabilidad suficiente para sostener una nómina determinada, flexibilidad que se encontró con los servicios tercerizados, pues los contratos laborales permiten terminarse en momentos y costos diferentes a los contratos laborales indefinidos. Para la década de los setenta muchas empresas, como las de telecomunicaciones, vieron una oportunidad de optimizar sus procesos. A partir de la década de los noventa, la contratación de trabajadores por medio de un tercero creció aceleradamente con la revolución de las tecnologías de información y la comunicación TIC. Empresas ubicadas en Estados Unidos tercerizan servicios en países en desarrollo aprovechando el menor valor de la mano de obra y programas gubernamentales que buscan promover el empleo (Sieber, 2006). La tercerización y la subcontratación están regulada por las leyes 50 de 1990, 1429 de 2010, la 1753 de 2015 y otras normas concordantes; sin embargo es cotidiano con frecuencia que los empresarios no respeten la obligación con sus contratados. (Escuela Nacional Sindical, 2018).

Factores Psicosociales y estrés laboral

La resolución 2646 del 17 de julio del 2008, establece disposiciones y se definen responsabilidades en relación con la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los riesgos psicosociales en el trabajo y se exige la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Adicionalmente la ley 1562 del 11 de julio del 2012, modifica el Sistema de riesgos laborales y se establecen conceptos que incluyen la mejora de las condiciones y el medio ambiente, así como la salud en el trabajo, conllevando a la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Asimismo se incluye en el artículo tercero de dicha ley de accidentes del trabajo como "todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional o psiquiátrica, invalidez o la muerte" (Ley 1562,2012, p.3); todas estas condiciones reúnen los aspectos relevantes para establecer el objeto de esta investigación, y establecer la importancia de conocer y describir cuál es la percepción de las personas que trabajan en esta cadena de pizzerías en Colombia y entender los niveles del riesgo psicosociales, así establecer información para determinar los riesgos psicosociales, cumplir con los requerimientos legales y definir programa de mejora continua que mejore el clima laboral y la atención a los clientes.

Para la OIT el estrés es la respuesta física y emoción, con la posibilidad de ser dañina causada por el desequilibrio entre los recursos de los individuos, las exigencias y las capacidades percibidas de un trabajador para hacer frente a esas condiciones (OIT, 2016). Estas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea son denominados factores psicosociales y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador, se consideran riesgos psicosociales. Así, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y bienestar del trabajador.

2. MÉTODO

La investigación se basa en el método cualitativo, haciendo uso de fuentes de recolección de datos primarias y secundarias, un enfoque cuantitativo ya que permite examinar los datos de manera numérica, especialmente en el campo de la estadística. (Hernandez, 2006) y de tipo descriptivo, porque responde el cómo es y cómo se manifiesta las situaciones y eventos en determinado fenómeno, además, este tipo de estudio acude a la recolección de información, como la observación y encuestas. No experimental, transversal y correlacional.

3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población encuestada equivale al 89,3%, es decir 359T del total de la población de 402 trabajadores ubicados en 22 sedes en todo el territorio colombiano.

De la población encuestada, 285T que equivalen al 79.36% son hombres y el 36,34% son mujeres; como en relación con el estado civil el 69.86% son casados y en unión libre y el 22,67% es decir 81 personas permanecen en estado de soltería; en cuanto a la edad 195 personas se ubican entre los 26 y 40 años, representando el 54,31%; entre 40 y 50 años se encuentran 89 personas mayores de 50 años (24,79%); entre 20 y 25 años, se encuentran 47 trabajadores (13%) no hay personas menores de 20 años, el restante 7,9% es decir 28T tienen entre 50 y 60 años de edad.

En cuanto a la vivienda, el 29.42% vive en casa propia, el 56,38% en arriendo y el restante 14,09% en vivienda familiar; en

cuanto al tiempo que llevan trabajando en la empresa menos de 5 años lleva el 65,03% de los trabajadores equivalente a 233T, el 25,77% (92T) llevan entre 6 y 10 años; llevan entre 11 y 20 años (21T), y más de 20 años, 10 personas que equivalen al 2,76% del total de la población.

El tipo de salario es fijo para el 47,49% (171T); fijo más comisiones para el 34,62% (124T) y variables o a destajo para el 17,77% (64T).

Estructura Organizacional de la Pizzería estudiada.

La misión y visión de la cadena son llegar al atender el mercado nacional generando un importante volumen de ventas a través de un excelente servicio y calidad del producto.

La contratación del personal operativa se efectúa a través de dos temporales legalmente constituidas a nivel nacional; cuenta con un departamento de recursos humanos, compuesto por 4 personas, que se encargan de la selección del personal de acuerdo con los perfiles establecidos para sus labores, bodega de insumos y materia prima;

Los puestos de trabajo están definidos así:

Puestos con contrato laboral anual directo con la organización

Puestos de Trabajo	Trabajador	%
Administrador	7	1,84%
Servicio Técnico	1	0,31%
Calidad	1	0,31%
Contador	1	0,31%
Control Interno	1	0,31%
Gerente	1	0,31%
Gerente Planta	1	0,31%
Sistemas	1	0,31%
Subgerente	1	0,31%
Supervisor de Control De Calidad	2	0,61%
Técnico Instalador	1	0,31%
	18	5,01%

Puesto con contrato por tercerización

Puestos de Trabajo	Trabajador	%
Asistente de Local	3	0,92%
Asistente de Contabilidad	14	3,99%
Ayudante de Cocina	74	20,55%
Ayudante de Quesero	12	3,37%
Cajero	30	8,28%
Chofer	3	0,92%
Cocinero	4	1,23%
Hornero De Pizzas	40	11,04%
Mensajero	2	0,61%
Centro de Llamadas	2	0,61%
Repartidor	81	22,70%
Salonero	75	20,55%
Mantenimiento	1	0,31%
Total	341	94,99%

Total de la población trabajadora: 359

3.1 Instrumentos de recogida de información

Para intervenir el riesgo psicosocial el Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana (2010) crearon un instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, denominada Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral, extralaboral, estrés).

Dentro de las condiciones intralaboral se identifican cuatro dominios a evaluar los cuales cuentan con sus respectivas dimensiones:

A. Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

B. Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

C. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

D. Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo.

Es así como a partir de la aplicación de este instrumento de medición se logran determinar los niveles alto y muy alto de riesgo psicosocial. (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 21)

4. RESULTADOS

Tabla 1. Factores de riesgo Extralaboral

	Trabajadores	%
Sin Riesgo	169	47,24%
Riesgo Bajo	80	22,39%
Riesgo Medio	54	15,03%
Riesgo Alto	35	9,82%
Riesgo Muy Alto	20	5,52%
Total	359	100,00%

El total de los factores de riesgo extralaboral se observa que 169 trabajadores de la organización (47,24%) se encuentran sin ningún tipo de riesgo, así mismo 134 trabajadores con riesgo bajo y medio suman el 37,42%, trabajadores con riesgo alto y muy alto de la organización suman 55 es decir el 15,34%.

El análisis de fiabilidad del instrumento es Alfa de Cronbach de 0.813 con un 0,05%

Tabla 2. Dimensiones Extralaborales 1 - 4

	Tiempo fuera del trabajo		Relaciones familiares		Comunicación y relaciones interpersonales		Situación económica del grupo familiar	
	T	%	T	%	T	%	T	%
Sin Riesgo	124	34,62%	299	83,34%	149	41,36%	185	51,48%
Riesgo Bajo	105	29,11%	47	13,18%	66	18,38%	68	19,00%
Riesgo Medio	52	14,40%	7	1,84%	65	18,08%	69	19,30%
Riesgo Alto	47	13,18%	3	0,92%	43	11,95%	21	5,82%
Riesgo Muy Alto	31	8,58%	2	0,61%	36	10,11%	15	4,29%
Total	359	100%	359	100%	359	100%	359	5,82%

Tabla 3. Dimensiones Extralaborales: 5 - 7

	Características de la vivienda y de su entorno		Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.		Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	
	T	%	T	%	T	%
Sin Riesgo	172	47,80%	174	48,41%	103	28,80%
Riesgo Bajo	66	18,38%	74	20,53%	83	22,98%
Riesgo Medio	52	14,40%	66	18,38%	68	19,00%
Riesgo Alto	57	15,93%	28	7,66%	61	16,85%
Riesgo Muy Alto	12	3,37%	18	4,90%	44	12,26%
Total	359	100%	359	100%	359	100%

En lo correspondiente a las dimensiones se logra observar, por el tiempo fuera del trabajo, los niveles alto y muy alto afectan a 78 trabajadores (21,76%); las relaciones familiares afectan al 1,53% con 5 trabajadores; la comunicación y relaciones interpersonales se encuentran afectadas 79 trabajadores con niveles alto y muy alto que dan un total porcentual de 22,06%; la situación económica del grupo familiar refleja una afectación del 10,11% correspondiente a 36 trabajadores de la organización; en las características de la vivienda y de su entorno la afectación alta y muy alta es del 19,30% con un total de 69 trabajadores; el 12,56% es el porcentaje de afectación alto y muy alto para 46 trabajadores en la dimensión de la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda el porcentaje de afectación alto y muy alto es del 29,11% con 105 trabajadores afectados.

Tabla 4. Factores de riesgo intralaboral

	Trabajadores	%
Sin Riesgo	127	35,24%
Riesgo Bajo	85	23,59%
Riesgo Medio	64	17,77%
Riesgo Alto	48	13,48%
Riesgo Muy Alto	35	9,81%
Total	359	100%

En el total de factores de riesgo intralaboral en los niveles alto y muy alto, se observa una afectación de 83 trabajadores con un porcentaje del 23,65%, un 35,24% sin ningún tipo de riesgo correspondiente a 127 trabajadores.

El análisis de fiabilidad del instrumento, incluyendo los ítems de los factores extralaborales, intralaborales y el estrés arroja un índice de consistencia de Alfa de Cronbach de 0.959

Tabla 5. Dominios Intralaborales

	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		Control sobre el trabajo		Demandas del trabajo		Recompensas	
	T	%	T	%	T	%	T	%
Sin Riesgo	154	42,94%	154	42,9%	42	11,6%	134	37,38%
Riesgo Bajo	79	22,09%	72	19,9%	81	22,7%	109	30,33%
Riesgo Medio	47	13,19%	72	19,9%	80	22,4%	57	15,93%
Riesgo Alto	45	12,58%	32	8,9%	88	24,5%	39	10,72%
Riesgo Muy Alto	33	9,20%	30	8,3%	67	18,7%	20	5,52%
Total	359	100%	359	100%	359	100%	359	100%

En los dominios intralaborales: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo el porcentaje de afectación alto y muy alto es del 21,78% dentro del cual se encuentran 78 trabajadores; el control sobre el trabajo están afectados 62 trabajadores que dan un porcentaje de 17,20%; las demandas del trabajo con un porcentaje de afectación del 43,20% para un total de 155 trabajadores, 59 trabajadores que representan el 16,24% de afectación alta y muy alta de la dimensión recompensas.

El análisis de fiabilidad del instrumento, incluyendo las 5 dimensiones con sus ítems del dominio de Liderazgo y relaciones sociales, arrojo un índice de consistencia aceptable de Alfa de Cronbach de 0,89.

El análisis de fiabilidad del instrumento, incluyendo las 7 dimensiones los ítems del dominio de Demandas del trabajo arrojo un índice de consistencia aceptable de Alfa de Cronbach de 0,745.

El análisis de fiabilidad del instrumento, incluyendo los ítems del dominio de Control sobre trabajo arrojo un índice de consistencia aceptable de Alfa de Cronbach de 0,819

El Dominio de Recompensas arrojo en el análisis de fiabilidad del instrumento, incluyendo las 3 dimensiones con los ítems del dominio de Recompensas del trabajo, un índice de consistencia aceptable de Alfa de Cronbach de 0,82

Tabla 6. Dimensiones de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

	Características del liderazgo		Relaciones sociales en el trabajo		Retroalimentación del desempeño		Relación con los colaboradores (Jefaturas)	
	T	%	T	%	T	%	T	%
Sin Riesgo	161	44,79%	118	32,82%	178	49,69%	6	25,00%
Riesgo Bajo	67	18,71%	78	21,78%	76	21,17%	8	35,00%
Riesgo Medio	67	18,71%	73	20,25%	41	11,35%	1	5,00%
Riesgo Alto	25	7,06%	44	12,27%	40	11,04%	4	20,00%
Riesgo Muy Alto	39	10,74%	46	12,88%	24	6,75%	3	15,00%
Total	359	100%	359	100%	359	100%	22	100%

En las dimensiones de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Se puede analizar en las características de liderazgo un nivel de afectación alto y muy alto para 64 trabajadores es decir un 17,80%, la relaciones sociales en el trabajo tiene el porcentaje total de alto y muy alto de 25,15% que comprende a 90 trabajadores; 64 trabajadores (17,79%) con niveles alto y muy alto de afectación para el dominio de la retroalimentación del desempeño; la relación con los colaboradores afecta a las jefaturas con 7 trabajadores jefes es decir un 35,00%.

Tabla 7. Dimensiones de Control sobre el trabajo-1

	Claridad del rol		Capacitación		Participación y manejo del cambio	
	T	%	T	%	T	%
Sin Riesgo	198	55,2%	230	64,0%	138	38,3%
Riesgo Bajo	41	11,3%	51	14,1%	101	28,2%
Riesgo Medio	46	12,9%	14	4,0%	28	7,7%
Riesgo Alto	48	13,5%	47	13,2%	52	14,4%
Riesgo Muy Alto	25	7,0%	17	4,6%	41	11,3%
Total	359	100%	359	100%	359	100%

En las dimensiones de control sobre el trabajo: La claridad del rol, 73 trabajadores con niveles altos y muy altos reflejan un porcentaje de afectación del 20,50%, el 17,80% es el porcentaje de afectación de 64 trabajadores en el área de la capacitación, participación y manejo del cambio se refleja un porcentaje de afectaciones alto y muy alto del 25,70% el cual cobija a 93 trabajadores de la organización.

Tabla 8. Dimensiones de Control sobre el trabajo-2

	Oportunidades para el uso y desempeño de habilidades y conocimientos		Control y autonomía sobre el trabajo	
	T	%	T	%
Sin Riesgo	156	43,5%	81	22,4%
Riesgo Bajo	75	20,8%	65	18,1%
Riesgo Medio	62	17,2%	103	28,8%
Riesgo Alto	47	13,2%	32	8,9%
Riesgo Muy Alto	19	5,2%	78	21,8%
Total	359	100%	359	100%

Las oportunidades para el uso y desempeño de habilidades y conocimientos afectan de manera directa en niveles alto y muy alto a 66 trabajadores y su porcentaje total es del 18,40%; el control y autonomía sobre el trabajo el 30,70% es decir 110 trabajadores es el total de porcentaje y de trabajadores afectados en niveles altos y muy altos.

Tabla 9. Dimensiones de Demandas del trabajo- 1

	Demandas ambientales y esfuerzo físico		Demandas emocionales		Demandas cuantitativas		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	%
	T	%	T	%	T	%	T	
Sin Riesgo	213	59,4%	100	27,9%	61	16,9%	69	19,3%
Riesgo Bajo	73	20,2%	64	17,8%	114	31,9%	86	23,9%
Riesgo Medio	34	9,5%	124	34,6%	63	17,5%	43	11,9%
Riesgo Alto	26	7,4%	36	10,1%	48	13,5%	112	31,3%
Riesgo Muy Alto	12	3,4%	34	9,5%	73	20,2%	48	13,5%
Total	359	100%	359	100%	359	100%	359	100%

Con el 10,40% porcentaje de los niveles altos y muy altos de las demandas ambientales y esfuerzo físico que afectan 38 trabajadores, en lo referente a las demandas emocionales 70 personas con un porcentaje 19,60% son afectadas en niveles altos y muy altos, las demandas cuantitativas suman en los niveles altos y muy alto un total de 33,70% que cubre a 121 trabajadores de la compañía, un total de 160 trabajadores se ven afectados en niveles altos y muy altos con un 44,80% de porcentaje en la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.

Tabla 10. Dimensiones de Demandas del trabajo- 2

	Exigencias de responsabilidad del cargo (Jefaturas)		Demandas de carga mental		Consistencia del rol (Jefaturas)		Demandas de la jornada del trabajo	
	T	%	T	%	T	%	T	%
Sin Riesgo	0	0,0%	54	15,0%	9	40,0%	19	5,2%
Riesgo Bajo	1	4,5%	79	22,1%	4	20,0%	42	11,6%
Riesgo Medio	2	10,0%	74	20,5%	1	5,0%	70	19,6%
Riesgo Alto	3	15,0%	84	23,3%	3	15,0%	112	31,3%
Riesgo Muy Alto	15	70,0%	68	19,0%	4	20,0%	116	32,2%
Total	22	100%	359	100%	22	100%	359	100%

Exigencias de responsabilidad del cargo (jefaturas), con 18 jefes con el 85,0% de porcentaje de afectación en los niveles alto y muy alto, lo que corresponde a las demandas de carga mental en los niveles alto y muy alto con el porcentaje 42,30% que cobija a 152 trabajadores de la organización, en la consistencia del rol en las jefaturas 7 trabajadores con el 35,0% son los que se ven afectado, 228 trabajadores en las demandas de la jornada de trabajo es decir el 63,50% en nivel alto y muy alto de afectación.

Tabla 11. Dimensiones Recompensas del trabajo

	Recompensas		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		Reconocimiento y compensación	
	T	%	T	%	T	%
Sin Riesgo	134	37,38%	274	76,30%	78	21,73%
Riesgo Bajo	109	30,33%	40	11,03%	121	33,70%
Riesgo Medio	57	15,93%	20	5,52%	77	21,45%
Riesgo Alto	39	10,72%	11	3,06%	24	6,69%
Riesgo Muy Alto	20	5,52%	14	3,98%	26	7,24%
Total	359	100%	359	100%	359	100%

Las recompensas afectan a 59 trabajadores con el porcentaje del 16,24% con niveles alto y muy alto, las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza con el 7,04% porcentaje que afecta en nivel alto y muy alto a 25 trabajadores de la compañía, el reconocimiento y compensación tiene a 50 trabajadores afectados en niveles altos y muy altos con el porcentaje del 13,93%.

Tabla 12. Estrés

	Trabajadores	%
Muy Bajo	139	53,51%
Bajo	88	33,98%
Medio	54	20,81%
Alto	39	14,86%
Muy Alto	40	15,29%
Total	359	138,46%

En lo correspondiente al estrés 79 trabajadores de la compañía están afectados en nivel alto y muy alto, es decir un 30,15% en la dimensión del estrés.

Tabla 13. Relación de la variable dependiente estrés y los factores de riesgos intralaborales:

Variable independiente		P
Total Riesgo intralaboral		0.000
Extralaborales	Tiempo fuera del trabajo	0.000
	Comunicación y relaciones interpersonales	0.000
	Características de la vivienda y de su entorno	0.000
	Desplazamiento vivienda trabajo	0.000
Liderazgo y relaciones sociales	Características del liderazgo	0.000
	Relaciones sociales del trabajo	0.000
Control sobre el trabajo	Participación y manejo del cambio	0.000
	Control y autonomía sobre el trabajo	0.000
Demandas del Trabajo	Dominio de Demandas del Trabajo	0.000
	Demandas cuantitativas	0.000
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0.000
	Demandas de carga mental	0.000

Análisis de chi-cuadrado de Pearson que arrojaron relación con una significancia p< 0,05 y el recuento esperado de las casillas mínimo de 5 es igual o menor del 20%.

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

En relación con los factores de riesgo extralaboral, que como dominio afecta al 15.34% de la población, se destacan las dimensiones de: el desplazamiento vivienda trabajo vivienda afecta a 29.11%; seguido por la comunicación y las relaciones interpersonales que afectan al 22.06%; el tiempo fuera del trabajo que afecta al 21,76%; y las características de la vivienda y de su entorno que afectan a 19,30%.

En cuanto a los factores de riesgo intralaboral se determina que el 23,29% de la población se encuentra afectada por estas condiciones; se considera que este nivel sobrepasa ligeramente el nivel de riesgo crítico del 20%, establecido como un nivel controlable . Sin embargo se presentan algunas consideraciones a continuación el análisis y sugerencias:

• Dominio de demandas del trabajo afecta al 43.20% de la población, destacándose el factor de las demandas de la jornada de trabajo que afecta al 63.50%, las influencias del trabajo sobre el entorno extralaboral afectan al 44.8% de los trabajadores y, las demandas cuantitativas afectando al 33.7%.

• En Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, encontramos que se encuentra afectado un 21.78% destacándose el factor relaciones sociales en el trabajo que afecta al 25.15% de los trabajadores.

• Dominio de control afecta al 17.20%, especialmente para el 30.67% el control y la autonomía sobre el trabajo los afectan, para el 25.77% de los encuestados la participación y manejo del cambio les afecta.

• El dominio de recompensas afecta a un 16.24% de la población, cuyas dimensiones compuestas por las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, y el reconocimiento a la compensación pueden considerarse factores de tipo protector pues el margen de nivel crítico de la población afectada es del del 7,04% y del 13,93% respectivamente.

En relación con las jefaturas la evaluación de factores de riesgo de la Batería tiene en cuenta 3 variables, que nos permiten establecer que la relación con los colaboradores afecta al 35% de los 22 trabajadores que asumen la responsabilidad de liderar; sin embargo las exigencias de responsabilidad del cargo afectan al 85% de los 22 jefes y la consistencia del rol afecta al 35% de las jefaturas.

Estos resultados nos permiten indicar que si bien en términos generales la organización cuenta con condiciones propicias para trabajar para casi el 80% de los trabajadores se encuentra una situación especialmente significativa sobre el exceso de de riesgos que están sufriendo las 22 personas encargadas de la dirección del trabajo de los colaboradores entre ellos encontramos que los jefes se presentan inconsistencias contradictorias o incompatibles, la organización no ha dado de conocerles la información clara y suficiente sobre los objetivos,

Sugerimos implementar un plan de intervención basado en acciones como (Ministerio del Trabajo, 2015): incorporar el seguimiento y la retroalimentación de la gestión como prácticas habituales en la relación de los jefes con su grupo de trabajo. La acción actúa sobre la fuente del riesgo psicosocial y permite tanto a los colaboradores como a jefes desarrollar entendimiento y comprensión para analizar las situaciones problemáticas a las que se ven enfrentados en la dinámica habitual y funcional del trabajo y en las que ambos, o uno de ellos, puede estar implicado.

En consecuencia, se favorece la dimensión de relación con los colaboradores (subordinados) que afecta al 35% La retroalimentación es también una práctica que favorece las relaciones entre pares, al estimular la participación y contribuir con la mejora organizacional, incluyendo el seguimiento a los acuerdos; favoreciéndose la dimensión relaciones sociales en el trabajo que afecta al 25.15%.

Gestión de pausas en el trabajo que implica facilitar al trabajador un tiempo de recuperación adecuado dentro de la jornada de trabajo, a través de un esquema de descansos acorde con el esfuerzo que implica la tarea. Esta acción favorece la dimensión de Demandas de la jornada de Trabajo, que afecta al 63.50%. La gestión del trabajo por turnos: Reducir los efectos de la fatiga en los trabajadores que laboran de noche, a través de la implementación de un sistema de trabajo por turnos adaptado a las condiciones del trabajador. Esta acción favorece la dimensión de Demandas de la jornada de trabajo que afecta al 63.50%.

Disminuir la exposición a tareas rutinarias, monótonas o con ritmo o control impuesto, a través de la incorporación de actividades que incrementen el sentido de variedad, integralidad del proceso y la utilización de habilidades y destrezas individuales y colectivas. Con esta acción se favorece la dimensión de Demandas de carga mental que afecta al 42.33%.

La gestión de cargas del trabajo permite controlar la sobrecarga cuantitativa y la mental derivada de ciertas tareas, a través de la distribución de estas, dentro de los tiempos laborales, incluidas pausas para controlar la fatiga y los errores en el trabajo.

Estudio de puestos de trabajo con identificación de tareas, actividades, tiempos y esfuerzo en la ejecución de las tareas, así como procesos y búsqueda de optimización de tiempos y movimientos. Esta acción favorece la acción de demandas cuantitativas y de jornada del trabajo.

REFERENCIAS

- Acodres. (2021). Hoy se celebra el día internacional de la pizza y estas son las cifras del mercado nacional. Obtenido de Asociación Colombiana de la Industria Gastronómica: https://www.larepublica.co/empresas/dominos-y-papa-johns-tienen-mas-de-la-mitad-del-negocio-de-la-pizza-en-colombia-3122433
- BBC Mundo. (09 de 2016). "Almidonado", el nuevo sabor que nos hace caer en la tentación de los carbohidratos. BBC News. Obtenido de https://www.bbc.com/mundo/noticias-37299159
- Blandón, W. (2019). Diseño del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Restautante y Pizzeria Llamarada. (Tesis de Especialización). Universidad Unitec, Sonsón, Colombia. Obtenido de https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/952
- Deleitese. (2 de 05 de 2016). Colombia lidera el consumo de pizza en Latinoamérica. Obtenido de Deleitese: http://www.deleitese.co/colombia-lidera-el-consumo-de-pizza-en-latinoamerica-270
- Escuela Nacional Sindical. (02 de 06 de 2018). Resolución 2021 sobre tercerización laboral: útil, pero endeble. Obtenido de Agencia de Informacion Laboral AIL: https://ail.ens.org.co/mundo-sindical/resolucion-2021-sobre-tercerizacion-laboral-util-pero-endeble/
- Hernandez, R. (2006). Metodología de la investigación. Sexta Edicion. ISBN: 978-1-4562-2396-0. Obtenido de ISBN: 978-1-4562-2396-0
- Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Pontificia Universidad javeriana & Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. Obtenido de http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf
- Ministerio del Trabajo. (2012, 11 de julio). Ley 1562. En Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional . Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf
- Ministerio del Trabajo. (Diciembre de 2015). Guía Técnica. Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. Bogotá. Obtenido de https://safetya.co/guia-tecnica-general-de-intervencion-ps
- National Geographic. (9 de 08 de 2018). Así inició la comida rápida. Obtenido de El Mundo: https://www.ngenespanol.com/el-mundo/asi-inicio-la-comidarapida/
- OIT. (2016). Estres en el Trabajo. Un reto colectivo. Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf
- Panorama Cultural. (8 de 2018). La historia de la pizza. Obtenido de PanoramaCultural.com.co : https://panoramacultural.com.co/gastronomia/6176/la-historia-de-la-pizza
- Polo Ahumada, A. M. (8 de 2 de 2016). La Tercerización y su impacto en la Economía Colombiana. Obtenido de Gestiopolis: https://www.gestiopolis.com/la-tercerizacion-impacto-la-economia-colombiana/#:~:text=Con%20este%20cambio%20cultural%2C%20se,y%20la%20generaci%C3%B3n%20del%20empleo
- Quintero, J. A. (2021). Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional en la empresa pasta y pizza Bogotá. (Trabajo de Grado). UniMinuto, Bogotá. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/13510
- Sieber, S. (2006). Los sistemas de información en la actual empresa: aspectos estrategicos y alternativas prácticas. España: MacGraw-Hill.
- Solórzano, S. (9 de 02 de 2021). Hoy se celebra el día internacional de la pizza y estas son las cifras del mercado nacional. La Republica. Obtenidode https://www.larepublica.co/empresas/dominos-y-papa-johns-tienen-mas-de-la-mitad-del-negocio-de-la-pizza-en-colombia-3122433
- Zamorano, E. (8 de 03 de 2021). Por qué nos gusta tanto la pizza, explicado por la ciencia. Obtenido de El Conficencial: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2021-03-08/pizza-comida-alimentacion-salud-vida-ciencia_2973975/
- Zeratsk, Z. (07 de 2021). Que es el glutamato monosódico? Nutrición y comida saludable. Obtenido de https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/nutrition-and-healthy-eating/expert-answers/monosodium-glutamate/faq-20058196

PROCESO DE REINTEGRACIÓN DE LOS JÓVENES EXCOMBATIENTES EN BOGOTÁ

REINTEGRATION PROCESS OF YOUNG EX-COMBATANTS IN BOGOTÁ

Mayra Alejandra Martinez Villalobos [1]
Ingeniera Ambiental

Juan Carlos Acosta Quevedo [2]
Ingeniero Industrial, Magíster en Sistemas Integrados de Gestión

RESUMEN

La historia colombiana ha estado enmarcada permanentemente con episodios de violencia entre grupos de tipo político y económico, uno de ellos con las FARC, que después de 50 años, en el gobierno del expresidente Juan Manuel Santos desarrolló un diálogo de negociación, conocido como el proceso de paz de Colombia que se dio en La Habana y Oslo. Con un tema central, que se trata sobre la problemática de los excombatientes jóvenes en Colombia, teniendo como eje el programa de desarme, desmovilización y reintegración (DDR), con el objetivo de superar los contextos de violencia y conflicto, que buscó retirar las armas de los grupos, así como la salida de los excombatientes para que se puedan reintegrar a la sociedad, para que se conviertan en participantes de la vida civil activos del proceso de la paz. Por lo tanto esta investigación tiene por objetivo establecer los factores psicosociales que puedan afectar la identidad de estos jóvenes, partiendo de revisión bibliográfica y dos entrevistas semiestructuradas con dos personas que se encuentran vinculadas a este programa; permitiendo concluir que dentro de los sujetos perjudicados por la violencia están los niños y jóvenes, que son secuestrados por las guerrillas y deben formarse como adultos dentro de estos grupos, en los que no conocen un colegio o un juguete, se desenvolvieron dentro de un contexto violento en el que se acostumbran a tener un arma y utilizar la muerte como mecanismo de sobrevivencia; con su reintegro a la sociedad, el miedo a ser discriminados, acompañados de la esperanza de sobrevivir como un ciudadano colombiano del común, así como apoyar su pueblo y reencontrarse con su familia son factores que les caracterizan e influyen en la transformación de su identidad.

PALABRAS CLAVE: Excombatientes, reintegro, movilización, reinserción, jóvenes guerrilleros

ABSTRACT

Colombian history has been permanently framed with episodes of violence between political and economic groups, one of them with the FARC, which after 50 years, in the government of former President Juan Manuel Santos, developed a negotiation dialogue, known as the process of peace in Colombia that took place in Havana and Oslo. With a central theme, which deals with the problems of young ex-combatants in Colombia, having as its axis the disarmament, demobilization and reintegration (DDR) program, with the aim of overcoming the contexts of violence and conflict, which sought to remove weapons. of the groups, as well as the departure of ex-combatants so that they can reintegrate into society, so that they become active participants in civilian life in the peace process. Therefore, this research aims to establish the psychosocial factors that can affect the identity of these young people, based on a literature review and two semi-structured interviews with two people who are linked to this program; allowing to conclude that among the subjects affected by violence are children and young people, who are kidnapped by the guerrillas and must be trained as adults within these groups, in which they do not know a school or a toy, they developed within a violent context. in which they get used to having a gun and using death as a survival mechanism; With their reintegration into society, the fear of being discriminated against, accompanied by the hope of surviving as a common Colombian citizen, as well as supporting their people and reuniting with their family, are factors that characterize them and affect the transformation of their identity.

KEYWORDS: Ex-combatants, reinstatement, mobilization, reinsertion, young guerrillas

[1] Investigador Mayra Alejandra. Martinez Villalobos [CV] Ingeniera Ambiental y Sanitaria, aspirante a grado especialización en gestión de la salud y la seguridad en el trabajo Corporación Universitaria UNITEC, Colombia - 11186608@unitec.edu.co.

[2] Investigador Juan Carlos Acosta Quevedo [CV] Ingeniero Industrial, Magíster en Sistemas Integrados de Gestión, Docente tutor de la Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia – juanacosta@unitec.edu.co

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los temas más controversiales e importantes en la historia de Colombia se desenvuelve en el campo del conflicto armado, que ha generado muchas consecuencias con respecto a la población colombiana y a sus derechos humanos, en la que los gobiernos han intentado tomar medidas al respecto, como en el desarrollo del frente nacional (1953-1958) y la creación de distintas comisiones de paz de los gobiernos de Belisario Betancur que le siguió Virgilio Barco, César Gaviria y Andrés Pastrana; todos caracterizados por intentar generar un gobierno en paz y crear distintos acuerdos con las fuerzas armadas ilegales.

Tras los fracasos permanentes, se dio la llegada del expresidente Álvaro Uribe, con un aumento en el gasto militar enfocado en derrotar militarmente a las guerrillas, hasta que en el gobierno del expresidente Juan Manuel Santos se desarrolló un diálogo de negociación, conocido como el proceso de paz de Colombia, gestionado en La Habana y Oslo. El primer acuerdo debía refrendarse por un plebiscito en el que ganó el no, decisión que llevo a los negociadores, a ajustar los distintos puntos y finalmente el acuerdo de paz se firmó el 24 de noviembre del 2016 con el objetivo de la terminación definitiva del conflicto.

El programa de desarme, desmovilización y reintegración en Colombia desarrollado en el acuerdo de la Habana implica directamente el objetivo de la superación del conflicto armado, con la esperanza de superar los contextos de violencia, favoreciendo el desarrollo político, humanitario y socioeconómico del país. Este acuerdo incluye los procesos de desarme, desmovilización y reintegración en Colombia, que busca, inicialmente retirar las armas de los grupos armados, junto con la salida de los excombatientes para que se puedan reintegrar a la sociedad; su objetivo es ayudar a estas personas para que se conviertan en participantes de la vida civil, activos del proceso de la paz; es un aspecto esencial para el éxito del acuerdo de paz, y debe contar con que estos excombatientes que deciden desmovilizarse, no cuentan con recursos para retomar o comenzar la vida civil.

El tema central trata sobre la problemática de los excombatientes jóvenes, teniendo como eje el programa de desarme, desmovilización y reintegración (DDR) en Colombia. Dentro de las Normas Integradas de Desarme, Desmovilización y Reintegración (NIDDR) se generan condiciones establecidas para la producción del DDR, que promueve, garantiza la seguridad y la voluntad de involucrarse al programa.

Antecedentes

Uno de los primeros pasos para los beneficios que se acordaron en La Habana, fue la identificación de los excombatientes para poder asignarles una nueva identificación, votar y algunos entrar a procesos judiciales, se tomaron las huellas de los excombatientes y verificaron su documento que debía estar supervisado por el registrador nacional y hubo casos en los que los excombatientes no tenían ningún tipo de documento, desde este momento la identidad comienza a entrar en un proceso de transformación.

Al hablar de la desmovilización de excombatientes donde crecieron y se desarrollaron en un entorno violentos, en el que están adaptados y no conocen otro, el cambio a la vida civil en una ciudad crea conflictos internos de identidad que proviene del latín “identitas”, calidad de idéntico, Salcedo (2016) dice que estos sujetos se preguntan ¿Quién soy? o ¿Qué voy hacer con mi vida?, por lo que se replantean todo sobre ellos mismos necesitando vínculos emocionales y de relaciones sociales.

Respecto a estos problemas de identidad personal y colectiva, junto con una transformación en los vínculos y valores relacionados con su historia de vida, entendiendo el concepto de identidad según la investigación de Vázquez & Ariosa (1991) para poder entender la concepción de identidad es necesario plantearse la idea de cultura e ideología ya que estos se encargan de determinar lo que se considera identidad individualmente por lo que “sólo puede ser si se le ubica como un proceso constituido por prácticas con un significado cultural, ideológico y social claramente delimitado” (Vázquez & Ariosa, 1991, p.31) así el contexto tiene un gran significado dentro de esta explicación, podemos comprender a la identidad como como una construcción simbólica con nuestra historia dependiendo de la función de nuestras prácticas y el significado de ellas como reconocimiento de uno mismo, por otro lado Rojas (2003) menciona que todo tipo de identidad es una construcción dentro de un proceso de interacción mutua.

Dentro del conflicto armado Zambrano (2019) nos dice que los excombatientes fueron creando sus identidades en torno a los grupos de los cuales hacían parte, por esto aprendieron a legitimar el uso de la violencia a tal punto que la identidad individual quedó opacada y su comportamiento era dominado por el grupo y sus jefes. Según Salcedo (2016) el problema se liga a la idea de vínculos, valores e identidad dentro de la construcción de reintegración, dentro de esta investigación vinculado específicamente a los jóvenes y a la idea de llegar a espacios donde se manejan distintos términos a los del conflicto armado creando descontento y desprecio por las demás personas al conocer su pasado de una vida militarizada ilegal, en el que la identidad sufre una transformación y el problema de desarrolla en el paso de una vida llena de violencia y armas a llegar a una vida civil desarmada en la que el sujeta sufre una ruptura radical de su propia historia, para Salcedo (2016) es esencial crear y fortalecer vínculos nuevos dentro de la vida social, estos excombatientes viven un periodo de incertidumbre lleno de confusiones y cambios donde la propia identidad sufre una reconfiguración.

Zambrano (2019) menciona que en la investigación se encontró que muchos excombatientes se sienten estigmatizados y rechazados por la sociedad, considerando que esta es indiferente a la violencia política y al poco interés por parte del esto, causando que disminuye su confianza y no tengan vías para seguir en el proceso de reincorporación, dentro de la lectura identidad, juventud y crisis, dentro del conflicto armado.

En la investigación de Rojas (2003) en el conflicto armado, las mujeres no se conciben como iguales sino se enfrentan a la identidad que de ellas tienen como combatientes, una ex combatiente del ELN y del M-19 cuenta: Cuando llegamos, el compañero que nos guiaba nos llevó donde un hombre muy alto, más bien blanco, de bigotes grandes y pelo negro, largo y liso, amarrado atrás. Lo señaló y dijo: -Él, Fabio Vásquez, el jefe. Fabio hizo alguna chanza. Parecía contento de vernos. Lo acompañaba una mujer muy bella. Después supe que el único que podía tener mujer en el campamento era él. Los demás vivían en total abstinencia. Fabio las cogía por turnos. Duraba con cada una siete u ocho meses, se aburría y cogía otra.

Yo no amaba las armas. De niña me gustaban las muñecas de trapo que me hacía mi mamá y los barquitos de papel que yo hacía y echaba a flotar en las corrientes que formaban los aguaceros... Pero las armas se le van metiendo a uno, se le

van volviendo su única defensa, se van convirtiendo en algo tan importante que el peor castigo que le pueden hacer a un guerrillero, después del fusilamiento, es el desarme (Lara, 2000, 42). Por lo que los procesos de formación de una identidad van de la mano de la violencia como en la raza, ocupación o género "Más aún, la falta de conformación de actores políticos ha llevado a situaciones donde se borran las diferencias y los actores devienen en dobles de los otros. Este es el caso de fenómenos como el sicariato y el paramilitarismo" (Rojas, 2003, p.83).

Se ha logrado en distintos espacios neutralizar la violencia, en estos espacios se ha dado la reconstrucción de identidades donde se han reconstruido historias y narrativas. Dentro de la investigación de hablan de que la identidad de la mujer desplazada sufre de un cambio radical por el desplazamiento, en la ciudad suele ser un proceso de adaptación rápido, sobre todo por los lazos solidarios con otras mujeres en el que la ayuda es mutua. Dentro del mercado laboral es más común que los hombres tengan fácil adaptación laboral, sobre todo en la participación de los grupos comunitarios brindando "nuevos elementos para reconstruir su identidad, su sociabilidad y sus lazos sociales y para establecer objetivos que no existían en el campo" (Meertens, 2001b, 144).

Con todo lo que se ha expuesto se sabe que el tratado de paz no quiere decir que no quede nada del conflicto armado, también es el comienzo de un proceso de reconstrucción individual, lo que resulta complejo y el individuo entra en una crisis ya que los elementos que fueron legitimando y construyendo durante muchos años desaparece. Zambrano (2019) menciona que los excombatientes suelen tener dificultades para relacionarse y para construir nuevas identidades que deben ser totalmente distintas a las que tenían, por lo que muchas veces cuando los sujetos retoman las armas se puede ver como la imposibilidad que hubo de reintegrarse y crear una propia identidad, sin embargo, Zambrano (2019) menciona que las disidencias al conflicto no son ni del 5%, por lo que la mayoría de sujetos no tienen intenciones de regresar al grupo armado.

Cuando hablamos de que una reincorporación se desarrolló con éxito quiere decir que los excombatientes encontraron un espacio dentro de la sociedad civil, por lo que no son rechazados por su pasado y tienen la posibilidad de encontrar trabajo, cuidar de ellos y de sus familias al igual que satisfacer sus necesidades básicas como cualquier ciudadano común, junto con una identidad nueva dentro de la transformación que no esté vinculada a ningún grupo armado, para esto los excombatientes deben tener un respaldo de la sociedad y de las entidades del gobierno.

El desarme, la desmovilización y reintegración

La movilización de estos jóvenes produce un conflicto interno, ya que deben partir su vida y su realidad en dos, comenzando con el hecho de que tienen que cambiar de nombre, y deben dejar su pasado atrás con el temor de ser rechazados, en el que su identidad se transforma dentro del proceso, sintiéndose totalmente desamparados, al punto de arrepentirse de reintegrarse y entrar a una ciudad inhóspita para quienes han crecido en medio de la selva o en lugares rurales.

Dentro de este proceso los sujetos viven un periodo difícil de incertidumbre lleno de confusiones y cambios donde la identidad sufre una reconfiguración, por lo que se preguntan ¿quién soy? ya que estaban acostumbrados a una vida totalmente distinta. Por lo que se desarrolla en un contexto de incertidumbre en el que tampoco existe una colaboración por parte de las comunidades receptoras localizadas en Bogotá, Colombia.

A partir de estas ideas y entendiendo la importancia que tiene la identidad en el desarrollo de la persona como una construcción simbólica que depende de la función de las propias prácticas junto con su significado como reconocimiento de uno mismo, por lo que la construcción y transformación de la identidad se da como una interacción mutua, al perder esta idea de identidad propia surgen muchos problemas psicológicos que son esenciales tomarlos en cuenta para que la reintegración sea óptima y los excombatientes no sientan arrepentimiento por tomar la decisión de reintegrarse a la sociedad civil.

Las Naciones Unidas en el 2016 incorporaron las Normas Integradas para el Desarme, Desmovilización y Reintegración para impulsar a las distintas personas vinculadas a grupos armados ilegales y excombatientes en pasar a ser participantes activos del proceso de paz para lograr estabilización en la sociedad.

Una vez realizado el desarme y la desmovilización, continua la reincorporación en el que se busca estabilización psicológica, educativa y laboral para los excombatientes junto con un proceso de reconciliación hacia los victimarios y sus familias, a las comunidades receptoras y a las víctimas, por lo que es necesario que haya correspondencia y voluntad por parte del estado y de los excombatientes para lograr un buen proyecto de vida garantizando seguridad de los excombatientes para que se mantengan en el programa y no se arrepientan.

Sin embargo, existen ciertos obstáculos en la reintegración de los excombatientes, ya que ellos mismos expresan que no sientes apoyo por parte del estado y de las comunidades receptoras, en este caso nos enfocaremos en la identidad y la transformación de esta en los excombatientes, en la investigación de Salcedo (2016) se denota que el problema se liga a los valores, vínculos e identidad dentro del proceso de reintegración, vinculando a la idea de que los excombatientes lleguen a espacios donde se manejan otros términos, otros valores y costumbres que crean descontento por parte de las comunidades receptoras, además de que se sientes desamparados al sentir la discriminación por su pasado dentro de una vida militarizada ilegal, por lo que su pasado crea muchos problemas para reincorporarse a una vida civil nueva sufriendo una ruptura radical de su propia historia creando transformaciones internas, por lo que es esencial fortalecer los vínculos de los excombatientes junto a una vida social. Zambrano (2019) nos dice que los excombatientes fueron creando sus identidades en torno a los grupos de los cuales hacían parte, por esto, aprendieron a legitimar el uso de la violencia a tal punto que la identidad individual quedó opacada y su comportamiento era dominado por el grupo y sus jefes.

Dentro de este proceso los sujetos viven un periodo difícil de incertidumbre lleno de confusiones y cambios donde la identidad sufre una reconfiguración, por lo que se preguntan ¿quién soy? ya que estaban acostumbrados a una vida totalmente distintas. Por lo que se desarrolla en un contexto de incertidumbre en el que tampoco existe una colaboración por parte de las comunidades receptoras localizadas en Bogotá, Colombia.

A partir de estas ideas y entendiendo la importancia que tiene la identidad en el desarrollo de la persona como una construcción simbólica que depende de la función de las propias prácticas junto con su significado como reconocimiento de uno mismo, por lo que la construcción y transformación de la identidad se da como una interacción mutua, al perder esta idea de identidad propia surgen muchos problemas psicológicos que son esenciales tomarlos en cuenta para que la reintegración sea óptima y los excombatientes no sientan arrepentimiento por tomar la decisión de reintegrarse a la sociedad civil.

Reincorporación

Como bien se sabe uno de los objetivos que ha buscado el gobierno durante la historia de Colombia ha sido conseguir la paz mediante una negociación con los distintos grupos armados que tras la lucha por sus objetivos han generado problemáticas sociales, económicas y políticas perjudicando a un sin número de colombianos de múltiples maneras. Durante el gobierno del expresidente Juan Manuel Santos se firmó el acuerdo de paz el 24 de noviembre del 2016, brindándole un rumbo y una esperanza al país. Mediante el desarrollo del acuerdo se formuló el programa de Desarme, Desmovilización y Reintegración en Colombia (DDR) el que busca reintegrar a los excombatientes a la vida civil en este caso a Bogotá ofreciéndoles cierta estabilidad socioeconómica, sin embargo, se han visto varias quejas y obstáculos al respecto y en este caso, al centrarnos en el problema de la transformación de la identidad durante el proceso de reintegración de jóvenes, la identidad entendida como una interacción mutua y construcción simbólica desde nuestra historia, con el significado de reconocerse a uno mismo. Por lo que la reconstrucción de la identidad de los excombatientes en el proceso de reincorporación en Bogotá fue un problema central que encontré dentro del estado del conocimiento, ya que estos excombatientes deben transformar totalmente la identidad lo cual no es un proceso sencillo y más si el gobierno no brinda las ayudas psicológicas pertinentes. Dentro de la reconstrucción de la identidad la historia de la vida se quiebra en dos, muchos de estos excombatientes son jóvenes que están en el grupo armado desde pequeños por lo que no conocen otro tipo de vida, de valores o de vínculos, existe un choque con la sociedad e interiormente, sin lograr identificarse.

La identidad tiene una característica desde que es un aspecto individual, por lo que cada persona lo afronta por separado siendo la esencia de uno mismo que nos caracteriza, nos diferencia de los otro y nos dice a donde pertenecemos cuando se da la similitud de identidades se genera la inclusión, sin embargo, dentro del concepto de identidad se debe tener en cuenta el colectivo en el que cada sujeto de desarrolla, cada individuo es parte de un grupo social. La unión entre lo individual y lo colectivo, se expone desde los seres humanos recién nacido que reciben muchas influencias por parte de los demás creando la formación y las experiencias del ser humano, donde muchos aspectos se vinculan, los recién nacidos tienen total dependencia sobre lo colectivo, dentro de esto se ve la importancia del lenguaje, nuestro modo de expresión y de tener ciertas concepciones sobre lo que soy, cuando hablamos de un "yo" es individual, pero "ellos" da una interpretación a lo colectivo.

Para lograr una exitosa reintegración de los excombatientes debe existir un buen sistema de salud mental para estas personas, donde entra la idea de identidad y su transformación, entendiendo que comenzar desde cero una nueva vida que es totalmente distinta es un proceso largo y complicado. Por lo que se consideró que esta investigación aporta a los excombatientes y a la reintegración dentro de la sociedad para que puedan tener una vida civil llena de paz, procurando garantizar la sustentabilidad del proceso de paz por esto sería importante identificar la identidad de los excombatientes al entrar al programa para tener una intervención adecuada que beneficie a todos.

2. MÉTODO

Esta investigación inicialmente es una revisión bibliográfica, de tipo descriptivo cualitativo, que permitió profundizar y conceptualizar el contexto bajo el cual se adelantó la captura de la información por medio de entrevistas con el instrumento de historia de vida, aportando un enfoque subjetivo por que la propia persona es la que habla y cuenta su biografía, dando la posibilidad de establecer las transformaciones que se dieron dentro de la construcción del tema, que en este caso es la identidad del sujeto, para direccionar la investigación al diseño histórico crítica, la experiencia le da sentido a todo, una experiencia basada en el pasado y en el mundo basado en un antes y un ahora.

2.1 Estrategias metodológicas

Se realizaron dos entrevistas de historia de vida de manera cualitativa, por medios virtuales dada la emergencia sanitaria y se protegió la identidad de los entrevistados, permitiendo resolver el problema de la investigación desde el análisis a raíz de la vida de las personas o de momentos específicos conceptualizando en tiempo y lugar concreto. "la voz del entrevistado tiene un papel fundamental no sólo como informante, sino como punto de contraste de los diferentes momentos y formas de decir" (Goodson, 2004, p23). De tal manera que la perspectiva subjetiva se establece al darse el acercamiento del campo, generándose por la opinión y la biografía que los jóvenes contaron, encontrando una perspectiva del asunto.

3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Los sujetos para entrevistar fueron jóvenes desmovilizados que están en el proceso de reintegración en Bogotá, Colombia 2020; quienes compartieron cómo se dio este cambio de vida y qué implicaciones hubo en su identidad y la transformación al llegar a la ciudad; una mujer y un hombre sin tener en cuenta la clase social a la que pertenecen, cuya edad se ubicó entre dieciocho y veintiséis años.

3.1 Instrumentos de recogida de información

Uno de los vacíos que se evidencian en las narrativas de historia de vida es que el entrevistado es el que hace el proyecto, es el que cuenta su biografía y el investigador analiza esta con base al tema, pero se puede ver un método subjetivo al escuchar la parte del joven entrevistado, que se toma como una voz de este grupo de la población siendo muy importante para comprender estos cambios de vida tan fuertes, que dejan secuelas y crear en la sociedad un aire de empatía, ya que estos jóvenes desde niños no tuvieron mayor elección y ahora que están tomando la decisión de cambiar su vida y buscar la paz, es importante apoyarlos desde el gobierno hasta la misma sociedad.

Por lo tanto para cumplir el objetivo del estudio, la recolección de la información se realizó desde el instrumento historia de vida, por internet, de manera virtual y anónima. Contando con preguntas guía durante la entrevista de historia de vida para no perder el objetivo principal, permitiendo que el sujeto cuente su vida, de manera espontánea.

Guion de la entrevista:

Presentación: Buenos días, ¿cómo estás?, estoy realizando una investigación sobre la identidad de los excombatientes jóvenes en el proceso de reintegración a la ciudad de Bogotá, por lo que lo que hablaremos será con motivos académicos y de manera anónima. Cualquier pregunta que tengas me la puedes realizar, me gustaría que sepas que puedes hablar abiertamente y si no quieres resolver alguna duda que te presente, no te preocupes. Infancia: ¿Cómo fue tu infancia?;¿Qué es lo que más recuerdas de tu infancia?; ¿Cómo te llamaban dentro del grupo del que hacías parte?

Adolescencia: ¿Cómo consideras que viviste la adolescencia?, ¿Qué era lo que más te gustaba hacer?, ¿Qué valores tenías tú en ese momento?, ¿Por Qué decidiste dejar las armas?

Llegada a Bogotá: ¿Cómo te sientes en Bogotá?; ¿Estás estudiando?; ¿El gobierno te ha brindado su apoyo?;¿Qué piensas de la sociedad de Bogotá?; ¿Cómo te han recibido la sociedad?; ¿Has cambiado mucho?;¿Qué piensas de tu pasado?; ¿Qué cosas te gustarían cambiar de ti? ¿Cómo percibes lo que eres en estos momentos?; ¿Qué consideras que ha sido positivo y negativo dentro de este proceso?

4. PROCEDIMIENTO

Una vez escogida la técnica de entrevista de historia de vida para la recolección de la información se procedió a buscar la población junto con el coordinador de campo.

Se buscaron siete jóvenes excombatientes que cuenten con las características definidas de sexo y de edad, contando con el apoyo de recursos humanos de la Fundación. Finalmente fue posible realizar las entrevistas por medio de la plataforma de zoom, a una mujer y un hombre.

Los resultados de cada historia de vida fueron analizados de forma cualitativa desde los programas Nvivo y Atlas.ti, procediendo a procesar la información, para comprender los resultados, las conclusiones y el trabajo que se había realizado.

4.1 Aspectos Éticos

Al realizar las dos entrevistas de historia de vida, se tiene en cuenta que existe la subjetividad, esto implica que la investigación se basa y se empapa de las ideologías, juicios o prejuicios, y todos los elementos dentro de estos criterios de los entrevistados. Al usar como técnica la historia de vida entra la ética comunicativa en el que el investigador actuó desde un ámbito de respeto hacia lo que el entrevistador expresa. Las respectivas entrevistas se basaron dentro de un consentimiento informado, por lo que los entrevistados sabían la finalidad, los beneficios y las alternativas de la investigación; se realizó de manera voluntaria, respetando las decisiones autónomas de los jóvenes (mayores de edad), por esta razón las entrevistas de historia de vida son anónimas. Por lo tanto, no se muestra públicamente el nombre, ya que así lo pidieron los entrevistados.

5. RESULTADO

Acercamiento a campo- transcripción entrevista de vida #1

La entrevista se realizó a una mujer excombatiente de 25 años que para inicios del 2020 empezó el proceso de reintegración en la ciudad de Bogotá. La persona entrevistada ha pedido no revelar su nombre. Para efectos de esta entrevista la llamaremos “Ana” entrevistado J: entrevistador.

J: El entrevistador se presentó, y explico que se está realizando una investigación sobre la identidad y los cambios que sufren los excombatientes jóvenes en el proceso de reintegración a la ciudad de Bogotá, por lo que todo lo que se hablara solo con fines académicos y de manera anónima. Cualquier pregunta que se tenga podrá realizarse, puede hablar abiertamente y si no desea contestar puede abstenerse sin problema.

Ana: Hola, mmm si prefiero que no se ponga mi nombre y gracias espero ayudar.

J: muchas gracias, puede primero por favor contar sobre tu infancia.

Ana: Pues sí, yo nací en Barrancabermeja, pues en una familia humilde, pero estudiaba y me gustaba estudiar, escribir, ayudar en mi casa desde pequeña y pues sí veía mucha violencia en mi pueblo; de repente se estaba en el colegio y se escuchaban ruidos fuertes, pero, mm uno aprende a vivir con eso y siempre quise como apoyar a mi pueblo y sacar a mi familia de ese lugar. Vivía en una casa humilde, pero pues mm, a pesar de todo tenía la oportunidad de un colegio y forme parte del consejo estudiantil; éramos humildes pero agradecidos. Hasta un día que marcó mi vida, fui a comprar una leche y cuando salí los guerrilleros estaban todos armados, yo pues me asusté mucho, pero pues a la fuerza me llevaron y me amenazaban con matar a mi familia y pues yo estaba asustada, me subieron a un remolque con muchos niños con miedo y llorando.

J: ¿Recuerdas qué edad tenías?

Ana: mm si si, en ese momento doce añitos y había niños más pequeños.

J: ¿Te gustaría contarme más de ese proceso, los recuerdos?
Ana: pues nos llevaron a la selva, hacía mucho calor y yo tenía miedo, un mm jefe nos explicó y recibimos lo que debíamos hacer, mmm no sé si me entiendas, este era como instrucción militar y pues que ellos nos decían, porque no querían a la política del país, yo mmm pues la verdad no me sentía bien, pero uno allá no puede hablar, si? si hablas te hacen cosas feas, y mm pues terminaban como obligándonos a todos a pensar de una manera y pues no me parecía pero éramos niños y mm no teníamos de otra, el jefe nos decía que hacemos algo bueno porque hacemos parte del pueblo, pero no, no, ellos hacían daño al pueblo.

J: ¿y sigues pensando de la misma manera?

Ana: mm pues, nunca me gustó eso de combates, pero poco a poco uno se adapta, ¿sí? Entonces, era como mejor no pensar, solo como hacer caso a los mm jefes.

J: ¿Me contarías un poco más de lo que viviste allá?

Ana: Si si , mm después nos entrenaban para ir al combate, mmm cada vez que me daban un arma yo temblaba y pasó un tiempo, no se allá el tiempo pasa raro, yo no sabía qué día era y fui a un combate contra paramilitares, yo pensaba solo como mm esconderme y ya, porque no quería emm matar no, no quería, pero no no se podía las balas estaban por todo lado, estaban cerca de mí y yo no sé, solo no sabía que hacer pues mm me iban a matar y pues un guerrillero que nos entrenaba vino y me hizo apuntar y disparar, es una sensación muy mm rara y recuerdo que, ese día una amiga murió y yo la vi, y no se fue muy feo porque era más pequeña y uno no puede ayudar, uno debe cuidarse y solo sé que había muchos muertos y yo solo corría y lloraba y quería irme de ese lugar pero si me iba me mataban y mmm luego nos pusieron a recoger los cuerpos y eso pues fue fuerte, si? muchos no tenían un brazo o estaban quemados y pues nos obligaban a recoger todas las partes y yo solo lloraba como sin hacer ruido.

J: ¿Consideras que tenías amigos allá?

Ana: mmm no se si amigos, pero si tenía compañeros que, pues estaban igual que yo, yo rezaba mucho, pero mmm me rendí y hubo momentos donde yo no dormía y no comía y vi a muchos amigos morir por querer irse y pues mm me tuve que adaptar a todo, y mm para vivir tenías que matar gente y a algunos niños les gustaba y no tenían problema, pero mm yo no yo no podía.

J: ¿Cómo te fuiste adaptando?

Ana: mmm haciendo paso, pues después de mucho tiempo fui parte ya de las fuerzas especiales de las Farc, y mm aprendí muchas cosas, mmm como a hacer bombas, y muchas veces tuve que matar gente de formas feas para vivir, pero yo ya no quería eso y, como era buena mmm explorando el territorio del enemigo y ver cómo se podía atacar, me dejaron parar de matar, pero no se crear bombas emmm no no tampoco me gustaba.

J: ¿Cuánto tiempo estuviste allá? ¿Cómo te llamaban allá?

Ana: como 10 años o pues un poco más, pero si mucho tiempo y pues emmm era por mi apellido o un número que ponían en la ropa y mm yo pensé que iba a estar para siempre allá.

J: ¿Había mucha diferencia por ser mujer?

Ana: sí sí yo me acuerdo de que los hombres podían pues tener novias afuera del grupo, pero mmm las mujeres no y emm a mí me violaron como tres veces y se supone que no se podía, pero si son los jefes no importa y mmm me obligaron a abortar dos veces y yo sufrí mucho y si complaces a los jefes tenían propiedades en todo.

J: Muy fuerte y ¿Cómo fue el proceso de dejar las armas?

Ana: Yo no quería y mm cuando por las noches uno se acostaba pues yo pensaba mucho y mmm no sé cómo lo hice pero si una noche pensé que prefiero como huir a seguir viviendo así, como era mujer ya te había dicho, yo no tenía derechos y no quería ser la mujer de un jefe y una noche solo cogí armas y pues bombas y salí corriendo mm pase muchas horas en la selva, sin pues nada pero estaba preparada, porque me entrenaron y eso si fue bueno y decidí entregarme y hacer una vida diferente y no quería que mi mamá sepa lo que hice y me trajeron a Bogotá, aunque mm ahorita estoy en una casa afuera mmm no sé por lo del virus ya nos tocó.
J: ¿Fuiste al programa de desmovilizados?

Ana: si si y mmm he estado en talleres y pues mm intentando olvidar el pasado. J: ¿Cómo te sientes en Bogotá?

Ana: mmm no se, grande me pierdo muchas veces y hace frío y ruido, pero ya llevo un año, pero mm no se la gente es a veces mala.

J: ¿A qué te refieres con mala?

Ana: me me parece que me que había mucho estigma hacía mí y mis compañeros y no me parece no porque fui víctima yo mmm no tuve opción y yo salí de ahí.

J: ¿Qué te dicen?

Ana: yo quiero estudiar, pero mm me da miedo, pues no sé qué decir de mí de mi vida y de mí, yo quiero salir adelante, pero mm cuando se dan cuenta que estoy en el programa la gente se aleja de mí o me dice que me vaya a mi pueblo y mm no no me parece.

J: ¿Sientes que el gobierno te ha brindado su apoyo?

Ana: mm gracias a dios me dieron comida y casa que comparto, pero mmm no se a veces yo entiendo que no nos pueden dar todo, pero mmm uno se pierde acá.

J: ¿Sientes que has cambiado mucho?

Ana: mmm si, ahorita cuando me acuerdo del pasado mmm pienso que ellos no querían la igualdad porque en el grupo no había igualdad y mm pues la verdad yo si llegue a sentir apoyo hacia ellos, pero mi mamita me dio muchos valores y no podía matar, mmm es difícil es Bogotá mm no sé qué voy a hacer, no sé no sé nada y a veces duermo y me acuerdo de esas cosas de los combates.

J: ¿Qué piensas de tu identidad, de cómo ha cambiado, de tu pasado?

Ana: Yo tengo que buscar qué hacer, ¿sí? yo no sé qué hacer cómo mm que estoy perdida y no no sé quién soy, pero mmm creo que he cambiado, ahora que puedo pensar más en mí y de mi pasado, creo que es confuso porque no estuvo bien matar, pero yo mm no tuve opción yo no sé qué hacer, porque no sé si sentirme culpable.

J: Claro y ¿tienes ayuda psicológica?

Ana: mm a veces va una psicóloga, pero últimamente no.
J: Vale y bueno ¿qué cosas piensas que han sido negativas o positivas dentro de este proceso?

Ana: mmm estoy sola y eso no, no ayuda, pero me gusta no tener que pensar que voy a matar a alguien mañana o que me harán daño, mm se pasan cosas difíciles, pero no como las de la selva.

J: y ahora ¿qué te gustaría hacer?

Ana: Yo quiero estudiar, pero no sé qué, no no tengo claro, pero mmm si quiero ayudar a niños para que no les hagan lo mismo, entonces no sé aún, pero mm no se estar en una fundación y visitar a mi pueblo.

J: y ¿vas a volver?

Ana: es que no se, como sea allá todo y mm acá no sé si tenga posibilidades de encontrar algo que hacer si mmm pues soy exguerrillera y eso me marca y me ven diferente.

J: Muchísimas gracias por contarme tu historia, es muy importante para mí investigación, eres una muy fuerte y cualquier cosa que necesites puedes decirme, ¿no sé si quieras decir o preguntarme algo?

Ana: Espero te sirva lo que cuento, mmm si quiero que no salga mi nombre, pero mi historia puede ayudar a la gente y eso me gusta quiero decir que no se olviden de mi pueblo, de gente como yo que fuimos y somos víctimas.

J: No te preocupes, será anónimo y de verdad muchas gracias, contar estas historias no son fáciles, pero, eso colabora mucho a mi proyecto y espero que se pueda llevar más allá.

Ana: Chao

Acercamiento a campo- transcripción entrevista de vida #2

La siguiente entrevista de historia de vida se realizó a un joven excombatiente de 26 años que se reintegró hace 2 años a la ciudad de Bogotá. La persona entrevistada ha pedido no revelar su nombre. Para efectos de esta entrevista la llamaremos “José”

José: Entrevistado J: Entrevistadora

J: Buenos días, ¿cómo estás?, estoy realizando una investigación sobre la identidad y su transformación de los excombatientes jóvenes en el proceso de reintegración a la ciudad de Bogotá, por lo que todo lo que hablaremos será con motivos académicos y de manera anónima si tú lo deseas. Cualquier pregunta que tengas me la puedes realizar, me gustaría que sepas que puedes hablar abiertamente y si no quieres resolver alguna duda que te presente, no te preocupes.

José: Hola J, pues siempre prefiero que sea anónimo por el tema que cambie mi nombre y todo, siempre prefiero así.
J: Listo, no te preocupes, no sé si te gustaría comenzar contándome sobre tu infancia.

José: Claro, yo crecí con mi papá, pues mi mamá era una mujer muy enferma que vivía con mi tía, ella tenía un problema en el corazón y entonces necesitaba medicina y yo trabajaba mucho para conseguirla; una vez un amigo mío me dijo que si me meto a las filas de la guerrilla ellos me van a ayudar con la medicina de mi mamá y tú sabes uno hace todo por los papás y yo accedí, pero no fue así, porque yo cuando quise salirme a los pocos meses me la mataron y me amenazaron de hacer lo mismo con mi papá y mi hermana.

J: Entiendo y ¿cuántos años tenías? y ¿de dónde eres?

José: Cuando paso esto yo tenía catorce, casi quince y yo soy del Guaviare, de San José del Guaviare de un barrio humilde en la parroquia Divino Niño.

J: Gracias y cuéntame un poco más de tu infancia.

José: Como te conté yo pues nací en una familia muy humilde y yo iba a la escuelita de ahí del barrio, pero a mí lo que me gustaba era el deporte, el fútbol, micro y siempre intentando pues ayudar a mi mamá, trabajando en lo que sea que pagaban poco, pero en algo ayudaba, o sea yo no es que yo tuviera muchos juguetitos, pero uno se distraía con cualquier cosa y mi hermana menor, yo siempre quise protegerla y jugábamos y yo tuve una noviecita, pero me involucre en esto y no no supe más de ella.

J: Cuéntame más sobre tu infancia, tu adolescencia, tus recuerdos o experiencias.

José: Ya uno cuando se mete a la guerrilla eso es muy difícil salir, yo quería pero no quería que mataran a mi papá que en paz descanse y a mi hermanita, y como ya le dije a mi mamá me la mataron, pero no ellos, no me querían decir fue un amigo que escuchó y yo me llene de rabia y quería irme pero ellos controlan todos los pueblos todo el Guaviare y yo solo tenía 15 años, yo me acuerdo que eso eran artos niños y niñas de la región, y eso nos preparaban para matar y uno la primera vez era duro, pero después uno se acostumbra, es feo pero ya se vuelve normal para uno. Me acuerdo como la tercera vez que me llevaron a un combate, yo tenía un compañero que fue el que me contó que habían matado a mi mamá y pues murió al lado mío, y yo sentía que todo se ponía en cámara lenta, esa vez los paracos mataron a muchos de mi grupo, como 20 y uno se salvaba gracias a Dios y no crea uno intenta volar, pero eso no es sencillo toca ser muy rápido porque o si no, lo matan. Ush y yo me acuerdo todavía de cómo sonaba de fuerte esas bombas y cuando llegaban así a el campo donde nos quedamos y no eso era feo, porque tocaba huir y yo me acuerdo de que tocaba proteger a las mujeres, porque los del otro lado las querían y los coroneles no dejaban porque eran sus mujeres.

J: Qué fuerte esto que me cuentas, tu historia y ¿Cómo se veía a la mujer y tu consideras que cambiaste mucho allá?
José: Eso es un tema fuerte o sea yo no hice nada, porque tengo una hermanita, que es que trataban a las mujeres como regalo, si uno hacía un buen trabajo pues se la daban y la más bonita la tenía el comandante del campo y pues si cambie, yo solo sé que se hacía en un día normal muchísimo ejercicio, eso tocaba estar bien para los combates y preparar todo bien y tocaba patrullar alrededor, para que no pasé lo que le conté, que eso se metían, eso era una película porque te enseñaban las armas, poder subir árboles y a uno le decían que uno debe dar la vida por la causa entonces, eso era muy importante saberse el himno y a mí me dio duro cuando me mandaron por un jovencito que era como muy hablador y o sea como un líder social y a uno lo mandan a que lo maten, y toca, y no si habían momentos chéveres de fiesta pero no eso era duro matar gente pero bueno sí.

J: Me imagino muchas épocas difíciles y ¿Cómo te llamaban allá?

José: Ush eso a uno le dicen de todos los apodos, a veces por el apellido o por números, pero eso era más al inicio, pero no a mí me decían de todas las maneras, pero yo no quiero decir cómo me decían, no prefiero que no sepan.

J: No te preocupes, y cuéntame más de tu vida y de ¿cómo fue el proceso de desmovilizarse?

José: Uno ya piensa que esa es su vida y no ve salida yo solo vivía el día a día, porque uno conseguía amigos chéveres, pero cuando pasaban cosas malas eso era terrible, uno no podía saber que pasaba en el mundo, solo los de los altos bandos sabían entonces,, uno vivía desinformado, sin televisión y a uno le decían que ellos hacen todo por el pueblo colombiano, y si la verdad yo apoye, pero no eso no está bien, porque matar a una persona inocente es no tener valores, pero como dicen eso estaba contra la espada y la pared y mientras más alto sea tu mando mejor, eso cuidamos mucho a las mujeres como le dije no se le podía faltar al respeto pero eso sí, los comandantes abusaban de ellas, pero uno no se podía meter y unos momentos dábamos comida a los viejitos y eso sí era bonito.

J: Claro, allá era tu día a día como dices y ¿Cuánto tiempo estuviste allá?

José: Desde los casi 15 hasta los 25 si diez años.

J: Es bastante tiempo y cuéntame tu proceso de desmovilización

José: Eso fue una decisión difícil pero cuando a mí me dijeron que mi padre había muerto yo pensaba en mi hermanita y pues quería sacarla de la parroquia, que venga a una ciudad como está, a salir adelante y una vez estábamos en combate y uno pues vi la oportunidad y me acuerdo que corrí muchas horas y descansaba segundos y hágale otra vez, y a uno le enseñaban a vivir de esa manera, entonces yo sabía que hacer, yo realmente me perdí es que eso allá es grande y llegue a un pueblito y llegue donde mi hermana y ella estaba bien y me pidió que me desmovilice que venga al programa y yo no sabía, porque eso a uno le da miedo que los militares se venguen, pero ella me motivó y me trajeron para acá y ella está en el Meta ahorita con sus bebés y marido.

J: Qué difícil decisión debió haber sido y ¿consideras que has cambiado mucho?

José: Claro es que la vida allá es muy distinta a la de acá, entonces la forma de ver las cosas y a las personas, cambia es distinta, yo allá creía que, si luchaba por mi pueblo, que el gobierno tenía que ser diferente y yo sentía que aportaba algo al país, pero no uno ya se da cuenta que uno causaba sufrimiento y todo lo que la hacían a uno por castigos eso era muy feo y los niños no se merecen eso. yo pensaba así porque prácticamente me obligaron y ahorita yo veo y eso es feo matar a tanta gente de esa forma y causar daño, no está bien, y espero que mis compañeros que eran como mis hermanos se salgan, porque muchos si querían, pero no tenían confianza, porque siempre el gobierno era el enemigo y yo ahorita cambie gracias a dios ahorita voy a entrar al Sena a estudiar ingeniería civil.

J: Súper bien y ¿cómo te recibió la sociedad acá en Bogotá?
José: Cuando se enteran del pasado de uno las cosas cambian, pero yo entiendo que tengan miedo, yo intento inventar en la cabeza que soy otra persona porque yo al desmovilizarse me dieron nombre y cédula nueva, y quería ser como una persona nueva, pero el pasado a uno lo persigue y yo entiendo, que pues nos tengan como miedo y es difícil que confíen en uno pero uno trata cambiar, ahorita ya entró al Sena y con la ayuda de Dios todo me va a funcionar, sin embargo yo sé que cuando la gente se entera que uno es ex combatiente de las Farc a uno lo miran feo y se alejan, pero eso no se puede hacer nada y yo creo que en esta ciudad tan grande y sin ir a la selva, ellos no lo entienden a uno entonces uno se rinde.

J: Si, por lo cuentas no te han recibido bien y cuéntame sobre el apoyo que te ha dado el gobierno.

José: Pues me dieron mi nombre y mi cédula y se agradece, pero a veces lo dejan a uno desamparado, yo estuve en un albergue y eso dormíamos muchos juntos y nos daban comida toda fría y era un poquito, por eso decidí como entrar al Sena porque así a uno lo ayudan más, pero no sé.

J: Si he escuchado sobre los albergues, es un tema difícil y cuéntame ¿tienes apoyo psicológico?

José: No eso no lo ayudan y dicen que, si mandan psicólogos, pero solo una vez estuve con uno muy formal, pero es que somos mucha gente, entonces uno también intenta entender, pero si sería chévere que ayuden porque hablar es chévere y yo cuando hablo con alguien debo cambiar mi vida y yo no estoy adaptado a eso es difícil.

J: Lo entiendo, eso que pasaste tu es muy fuerte para la vida de una persona y ¿Te sientes bien con el programa y con el hecho de que hayas dejado las armas?

José: Pues es que allá ya tenía como una familia, pues a pesar de todo uno estuvo allá mucho tiempo, pero es que eso de matar no me gustaba y con el tiempo todo era más sin sentido, entonces si a veces me arrepentí, pero no ya no, ya estudiar es chévere yo no pensé que iba a estudiar en mi vida.

J: Claro y lo felicitó por esa oportunidad, ya casi terminamos me gustaría que me digas ¿Cómo consideras que está tu identidad en estos momentos? y ¿qué transformaciones has sentido?

José: Esto es como nacer otra vez, es difícil, eso porque es olvidar la vida pero es así uno aquí conoce cosas que antes no conocía y ya con 26 años yo, y empezar como a crear toda mi vida es difícil pero es lo que me tocó, espero ir encontrando un lugar aquí en Bogotá porque aquí no entran los guerrilleros entonces a uno no se lo llevan y yo quiero una familia donde mis hijos no vivan eso, entonces es pensarse las cosas de cero, entonces uno es nuevo y a pesar del pasado que marca uno quiere una nueva vida con nuevas metas.

J: Bueno, muchas gracias por contarme sobre tu vida, cualquier cosa que necesites puedes consultarme.
José: No a usted gracias y que mi Dios me la bendiga.

Análisis de las entrevistas de historia de vida:

Durante la entrevista de historia de vida realizada a “Ana” se pudo sentir lo nerviosa que estaba ella, ya que la voz le sonaba temblorosa y se traba un poco al hablar, se considera que esta primera entrevista brinda un gran aporte a la investigación desde la historia de una joven adolescente que como ella bien dice varias veces, a ellos les tocaba o si no eran asesinados y llama mucho la atención como dice que ahora puede pensar más en ella, en muchos artículos para la realización de los antecedentes se dan muchas quejas que “Ana” no dio, ella de hecho está agradecida porque le dan comida y una casa, por lo que siento que si se ve un sesgo desde ese punto. Pero, desde la estigmatización y la discriminación por parte de la sociedad es un inconveniente que “Ana” contó cómo lo vivió, expresando que no podía cumplir sus sueños en Bogotá porque la discriminaban al darse cuenta de que estaba dentro del programa. Se percibió que “Ana” es una mujer seca y con muchos nervios, claramente por todo lo que vivió y por lo que está pasando en un momento de incertidumbre.

Por otro lado, durante la entrevista de historia de vida a “José” se percibe el temor que él sentía cuando le preguntaba cómo le decían o sobre el anonimato, el muestra un poco más de afinidad por el grupo guerrillero que “Ana” expresando que para él sus compañeros eran como su familia, considero importante recalcar que “José” expresa que él se involucró al programa por la hermana y que estar en Bogotá es como nacer de nuevo por lo que su identidad si se veía afectada, pero al estudiar el siente motivación por seguir adelante, cuando él se expresaba se notaba mucha más seguridad y firmeza, aunque se percibió timidez al mencionar cosas que le tocaba hacer y por otro lado, el no mostró mucha importancia al como actuaran las personas en Bogotá por su pasado, solo decía que lo entendía y ya.

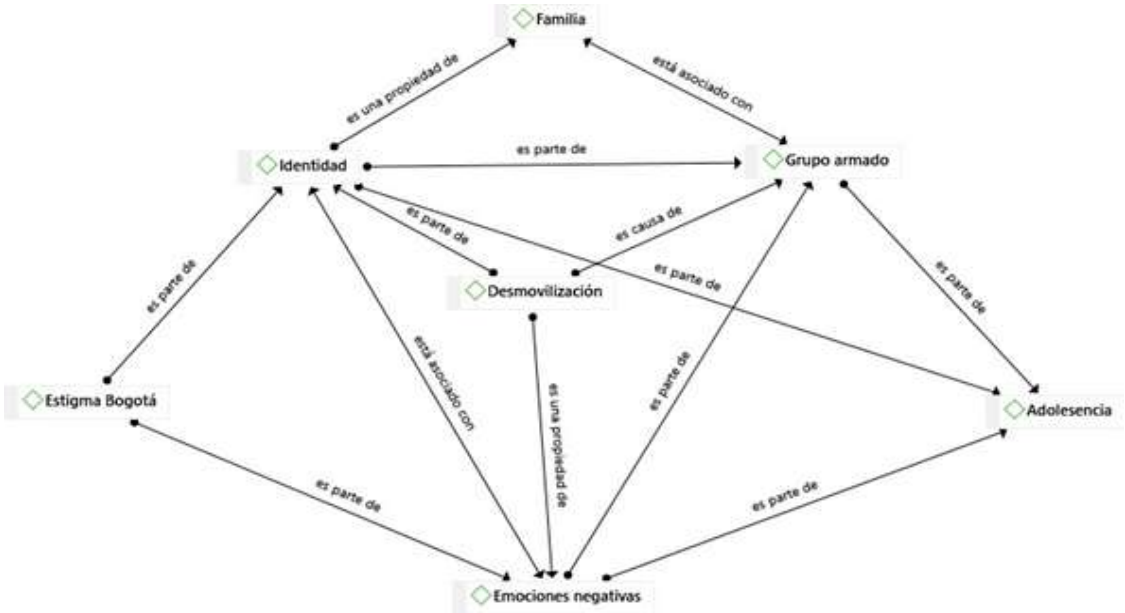
Es importante recalcar que no se siguió al pie de la letra el guion porque cada entrevista va tomando un camino, siempre se intentó preguntar lo más esencial dentro de la investigación, ya que muchas veces ellos al contar su historia de vida iban dando información relevante sobre el tema, por lo cual se consideró que cambiar el guion de la entrevista hubiera dado paso a realizar más preguntas, que de pronto en ese momento no se pensaban, algo que causó curiosidad fue la manera en la que se refirieron a las ayudas del gobierno, que como ya se había mencionado en los artículos que se leyeron había una constante crítica hacia este, igual que los dos si comentaron que había cierto estigma pero no sentían al mismo nivel y por último, los dos estaban de acuerdo con el cambio y transformación que hubo en la identidad dentro de la reintegración en Bogotá, igual de la importancia de una ayuda psicológica.

Durante el análisis mediante Atlas.ti y Nvivo mediante la unión de códigos comunes y las palabras que más relevancia tenían son las siguientes:

Nube de palabras

Se puede inferir como una de las palabras con más uso es matar, pueblo, tiempo, ellos, bombas, oportunidades, familia o miedo que reflejan gran parte de lo que se expresó en las dos historias de vida con respecto a los grupos armados.

Red Temática:



En la red temática se agrupan y conectan los temas más relevantes dentro del proyecto y de la historia de vida, en el que todos los temas son importantes y configuran un todo, una estructura dando cuenta de igual manera de lo principal dentro de las historias de vida y como cada tema conforma la identidad dentro del sujeto excombatiente.

6. CONCLUSIONES

Dentro del proyecto y el desarrollo de las entrevistas de historias de vida, se evidencian ciertos obstáculos con respecto a que no todos los jóvenes excombatientes han tenido la misma vida, pero si es una proyección, sobre lo que ellos viven al cambiar de vida y incentivar la paz, generar una sociedad más empática y una visión objetiva de las condiciones de estos jóvenes.

Desde hace más de cincuenta años Colombia ha vivido una constante lucha contra las fuerzas armadas ilegales, que han afectado de múltiples maneras a un sin número de colombianos afectando a sus derechos humanos. Dentro de sujetos perjudicados están los niños y jóvenes que muchas veces por obligación les toca criar y crecer dentro de estos grupos, en los que no conocen un colegio o un juguete, se desenvolvieron dentro de un contexto violento en el que se acostumbran a tener un arma y su identidad se va desarrollando con base a esto.

Uno de los impactos más fuertes que se pretende generar en la sociedad es la empatía, característica que, desafortunadamente muy pocas personas tienen; si vivimos en sociedad deberíamos pensar como sociedad como Colombia, no como las ciudades grandes que tienen “oportunidades”, ningún ser humano escoge donde nacer, entonces como juzgar.

Al comprender y analizar las entrevistas, mostrando la realidad de muchos jóvenes excombatientes en la que la identidad se transforma, que no pueden contar su pasado por temor o que ya no tiene el mismo nombre, muchos problemas psicológicos se presentan, pues estas personas no son responsables de la niñez que vivieron y requieren del apoyo de la sociedad, ya que ellos decidieron dejar la violencia, sería importante incentivar a que reciban más ayuda psicológica ya que por lo que ella cuenta, si la necesita, al igual que captar la reflexión que ella hizo transmitir de que estos excombatientes también hacen parte de las víctimas.

Se espera concientizar a los investigadores sociales y a la comunidad dentro de la academia sobre estos jóvenes y su proceso de vida en la que la identidad, la transformación de esta y la identificación se han visto afectadas a partir de tantos cambios, para que se logre ayudar desde las distintas disciplinas a que este proceso sea más efectivo para los excombatientes. Estos programas para la paz, los promueve el gobierno, pero la salud mental no es considerada un problema fundamental de los excombatientes; a partir de la investigación se espera que se tengan en cuenta el impacto que genera la reintegración a Bogotá por parte de los jóvenes excombatientes y como puede dificultar la verdadera reintegración a una vida civil, teniendo en cuenta el esfuerzo y sacrificio que hacen ellos e incluso apoyar a las comunidades receptoras para que todo el proceso se genere de mejor manera.

REFERENCIAS

- ACR (2013). La reintegración en Colombia: 10 años construyendo paz. Preparado por fundación ideas para la paz-FIP. Recuperado de: https://www.reincorporacion.gov.co/es/la-reintegracion/centro-de- documentacion/Documentos/IV%20Gira%20de%20 Cooperaci%C3%B3n%20T%C3%A9cnica%20Sur-Sur.pdf
- Goodson, I.F. (2004). Historias de vida del profesorado. Barcelona: Octaedro-Eub.
- Lara, L. (2011). Configuración de las subjetividades en el tránsito a la vida civil de jóvenes desmovilizados de las fuerzas armadas revolucionarias de Colombia- FARC (Tesis Doctoral)
- Lopera, A. (2012) "la vida da muchas vueltas" transiciones, cambios e identidad social en las historias vitales de jóvenes Ex-AUC en proceso de reintegración a la vida civil (Tesis de Pregrado). Recuperado de: http://www.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/ citas/SOCIALES_8/Psicologia/73.pdf
- Meertens, Donny (2000): Ensayos sobre tierra, violencia y género, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, Centro de Estudios Sociales.
- Moreno, F. (1993). Reinserción de guerrilleros ¿entrando en la casa del enemigo? Historia crítica, 7, 30-39.
- Naciones Unidas (2016) incorporaron las Normas Integradas para el Desarme, Desmovilización y Reintegración. Recuperado de: https:// peacekeeping.un.org/es/disarmament-demobilization-and-reintegration#:~:text=%C2%BFEn%20qu%C3%A9%20consisten%20el%20 desarme,el%20desarrollo%20a%20largo%20plazo.
- Rojas, C. (2003). Género, identidad y conflicto en Colombia. Revista venezolana de economía y ciencias sociales, 9(2), 65-89
- Salcedo, L. M. L. (2016). ¿Y después de la guerra qué? Avatares en el tránsito a la vida civil de jóvenes desmovilizados de las FARC. universitas humanística, (82), 49-73.
- Tiempo, C., 2020. Exmilitantes De Las Farc Iniciaron El Trámite Para Su Cédula. [online] El Tiempo. Available at: <https://www.eltiempo. com/politica/proceso-de- paz/exmilitantes-de-las-farc-sacan-documentos-de-identidad-107288> [Accessed 26 April 2020].
- Vázquez, J. C. A., & Ariosa, M. A. P. (1991). Tiempo, espacio e identidad social. Alteridades, (2), 31-41.
- Zambrano, A., 2019. ¿Cómo Va La Reincorporación De Los Excombatientes De Las FARC? - Razón Pública. [online] Razón Pública. Available at:<https://razonpublica.com/como-va-la-reincorporacion-de-los-excombatientes-de-las- farc/>