

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS A LA APARICIÓN DE
ESTRÉS EN EL EJÉRCITO NACIONAL DE COLOMBIA**

**JORGE ANDRÉS PULIDO OROBIO
KEVIN ARBEY ROA SANCHEZ**

**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
BOGOTÁ D.C. I - 2013**

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS A LA APARICIÓN DE
ESTRÉS EN EL EJÉRCITO NACIONAL DE COLOMBIA**

**JORGE ANDRÉS PULIDO OROBIO
KEVIN ARBEY ROA SANCHEZ**

**Trabajo de grado para obtener el título de
Psicólogos**

**Asesor: CARLOS ENRIQUE GARAVITO ARIZA
Psicólogo**

**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
BOGOTÁ D.C. I - 2013**

Dedicatoria

A nuestros padres y familiares cercanos que estuvieron siempre apoyándonos a lo largo de nuestro proceso de formación como profesionales y especialmente en el desarrollo de nuestro trabajo de grado, en donde ustedes fueron partícipes directa o indirectamente de la elaboración de esta tesis de grado, que a pesar de las dificultades presentadas a lo largo de este proceso, las cuales nos enseñaron que se deben buscar las alternativas para poder cumplir con el objetivo establecido y en este caso, el nuestro finalizar nuestro curso de pregrado con un trabajo significativo.

A nuestro asesor de trabajo de grado Doctor Carlos Garavito por su dedicación, tiempo compartido e impulsador de nuestra formación, la motivación y apoyo en los momentos difíciles durante el evolución en esta etapa de formación y la culminación de nuestro procesos formación como profesionales y Psicólogos,

A nuestros amigos, compañeros de clase quienes nos apoyaron en nuestra formación profesional, y con los cuales seguimos siendo amigos, gracias por ser parte de nuestro logro como Psicólogos.

Finalmente queremos agradecer a todos aquellos docentes quienes formaron parte de nuestras vidas como universitarios y que nos ayudaron brindando su asesoría en los momentos oportunos y resolviendo las dudas presentadas en la elaboración de esta tesis.

Agradecimientos

A Dios por permitirnos realizarnos como profesionales y permitir poder llevar a cabo este trabajo de investigación de la mejor manera a pesar de alguna dificultades que se presentaron durante el desarrollo del mismo y con el cual estamos optando por el título como Psicólogos.

A nuestro Asesor Carlos Enrique Garavito Ariza por haber confiado en nosotros, por la dedicación, paciencia en la dirección de este trabajo y el ánimo que nos brindó en cada una de las tutorías, las correcciones oportunas durante la realización de esta investigación.

A la Universidad Piloto de Colombia por permitirnos ser parte de esta institución en la cual nos formamos como profesionales en Psicología y nos dio la oportunidad de conocer a los docentes que allí laboran brindándonos sus conocimientos de manera oportuna y adecuada para ser competitivos en el ámbito laboral de nuestro país.

Al Señor Faiber Moreno quien fue de gran ayuda para la aplicación del instrumento, como intermediario con el Batallón de Infantería Miguel Antonio Caro del Ejército Nacional de Colombia sede ubicada en Facatativa

Gracias a todas las personas, compañeros de clase y amigos que nos acompañaron durante este periodo de formación dentro y fuera de la Universidad Piloto de Colombia.

Gracias a todos.

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	4
Justificación	7
Planteamiento del problema	11
Objetivos	12
MARCO TEÓRICO	13
Estrés	14
Estrés laboral	17
Síndrome de Burnout	19
MARCO METODOLÓGICO	27
Diseño	27
Participantes	27
Instrumentos	28
Procedimiento	28
RESULTADOS	31
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	56
REFERENCIAS	61
APÉNDICES	67

Lista de Tablas

Tabla 1. Media de los Factores (MBI)	31
Tabla 2. Moda de los Factores (MBI)	32
Tabla 3. Media de los Factores IPDE	33
Tabla 4. Moda de los Factores IPDE	34
Tabla 5. Alpha de Cronbach de las pruebas	35
Tabla 6. Matriz de Correlaciones	36
Tabla 7. Correlaciones Factor Realización Personal - Factores IPDE	37
Tabla 8. Factor Despersonalización - Factores IPDE	38
Tabla 9. Factor Cansancio Emocional - Factores IPDE	39
Tabla 10. Factor Total Maslash - Factores IPDE	40

Lista de Figuras

Figura 1. Frecuencia Factor Realización Personal	41
Figura 2. Porcentaje Factor Realización Personal	41
Figura 3. Frecuencia Factor Despersonalización	42
Figura 4. Porcentaje Factor Despersonalización	42
Figura 5. Frecuencia Factor Cansancio Emocional	43
Figura 6. Porcentaje Factor Cansancio Emocional	43
Figura 7. Frecuencia Factor Puntuación Total MBI	44
Figura 8. Porcentaje Factor Puntuación Total MBI	44
Figura 9. Frecuencia Factor Paranoide	45
Figura 10. Porcentaje Factor Paranoide	45
Figura 11. Frecuencia Factor Esquizoide	46
Figura 12. Porcentaje Factor Esquizoide	46
Figura 13. Frecuencia Factor Esquizotípico	47
Figura 14. Porcentaje Factor Esquizotípico	47
Figura 15. Frecuencia Factor Histriónico	48
Figura 16. Porcentaje Factor Histriónico	48
Figura 17. Frecuencia Factor Antisocial	49
Figura 18. Porcentaje Factor Antisocial	49
Figura 19. Frecuencia Factor Narcisista	50
Figura 20. Porcentaje Factor Narcisista	50
Figura 21. Frecuencia Factor Limite	51
Figura 22. Porcentaje Factor Limite	51
Figura 23. Frecuencia Factor Obsesivo - Compulsivo	52
Figura 24. Porcentaje Factor Obsesivo - Compulsivo	52
Figura 25. Frecuencia Factor Dependecia	53
Figura26. Porcentaje Factor Dependecia	53
Figura 27. Frecuencia Factor Evitación	54
Figura 28. Porcentaje Factor Evitación	54

Lista de Apéndices

Apéndice A. Consentimiento Informado	67
Apéndice B. Maslach Burnout Inventory	70
Apéndice C. Cuestionario de Evaluación IPDE	72
Apéndice D. Registro Fotográfico	75
Apendice E . Tablas de frecuencia	77

DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO

JORGE ANDRES PULIDO Y KEVIN ARBEY ROA SANCHEZ, mayores de edad, identificados como aparece al pie de las correspondientes firmas, quienes actúan en nombre propio y para los efectos del presente contrato se denominarán **LOS AUTORES**, quienes se permiten manifestar libremente que mediante este documento hacen cesión de derechos de autor, el cual se registrará por la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, y demás disposiciones que regulan la materia, y en especial por las siguientes Cláusulas: **PRIMERA. Objeto.** LOS AUTORES manifiestan que de manera voluntaria y gratuita, realiza la Cesión en favor de la **UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA** de todos los derechos de autor patrimoniales que a ellos les corresponden como creadores de la investigación denominada **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS A APARICIÓN DE ESTRÉS LABORAL EN SOLDADOS DEL BATALLON DE INFANTERIA MIGUEL ANTONIO CARO DEL EJÉRCITO NACIONAL DE COLOMBIA**, como trabajo de grado producto de su actividad académica para optar al título de PSICÓLOGOS. Dicha obra fue realizada por LOS AUTORES en el año de 2013. **SEGUNDA. Determinación y alcance del objeto.** Los derechos que a través de este contrato se ceden incluyen todos los derechos patrimoniales, es decir transformación, reproducción, comunicación pública, y distribución, y son otorgados sin ninguna limitación en cuanto a territorio se refiere. Así mismo, esta cesión se da por todo el término de duración establecido en la Legislación de derechos de autor que se encuentran vigentes en Colombia. **TERCERA. Derechos morales.** La cesión de los derechos señalados en la cláusula anterior, no implican la cesión de los derechos morales sobre la obra mencionada dado que estos derechos son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. Por tanto, los mencionados derechos seguirán radicados en cabeza de LOS AUTORES. **CUARTA. Elaboración y responsabilidad.** LOS AUTORES manifiestan que la obra descrita en la cláusula primera, objeto del presente contrato es original y fue realizada por ellos mismos, sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por tanto la obra es de su exclusiva autoría y detenta la titularidad de

la misma, la cual cede en virtud del presente contrato. **Parágrafo.** En caso de presentarse cualquier tipo de reclamación o acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra objeto de este contrato, LOS AUTORES asumirán toda la responsabilidad, y saldrán en defensa de los derechos aquí cedidos. Por tanto, para todos los efectos la **UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA** actúan como un tercero de buena fe. **QUINTA. Exclusividad** LOS AUTORES declaran que los derechos sobre la obra en cuestión no han sido cedidos con antelación y que sobre ellos no pesa ningún gravamen ni limitación en su uso o utilización. **SEXTA. Autorización.** LOS AUTORES autorizan a la **UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA** a facilitar la consulta, lectura y reproducción por cualquier medio de la obra aquí cedida siempre y cuando se cite la fuente. En señal de asentimiento, se firma el presente documento en dos ejemplares del mismo tenor, en Bogotá, a los ____ días del mes de _____ del año _____.

LOS AUTORES,

Firma. _____

KEVIN ARBEY ROA SANCHEZ

C.C. N°. 1.32.391.371 de Bogotá

Tel. 311 225 9224

Firma _____

JORGE ANDRES PULIDO

C.C N°1'121.196.736 de Leticia

Tel.314 299 6226

Resumen

El objetivo de esta investigación es identificar la correlación existente entre la aparición del estrés laboral y la aparición de rasgos clasificados en los trastornos de personalidad, presentes en los soldados del Batallón de Infantería Miguel Antonio Caro. Mediante una muestra de la población seleccionada de manera aleatoria, teniendo como soporte los cuestionario de Estrés Laboral de Maslach MBI y el Examen Internacional de los Trastornos de la personalidad IPDE. Los factores evaluados en cada una de los pruebas fueron utilizados para realizar el análisis estadístico-descriptivo de los resultados, con los cuales se llego a la conclusión que los trastornos de personalidad Evitación y Limite están correlacionados con las patologías Despersonalización, Cansancio Emocional. Esta condición puede ser generada debido a los altos niveles de stress laboral presentados al interior de la institución, lo cual indica que la población militar es vulnerable al estrés por las condiciones particulares que se presentan en las instituciones totales como las fuerzas armadas.

Palabras Clave: Síndrome estrés laboral, cuestionario de estrés laboral Maslach MBI, Examen Internacional de los trastornos de personalidad IPDE, trastornos de personalidad, Ejercito Nacional, estrés, Institución total.

Abstract

The objective of this research is to identify the existing correlation between the occurrence of work stress and the appearance of features ranked on personality disorders, presented in soldiers from Infantry Battalion Miguel Antonio Caro. Using a sample randomly selected from the population, and basing the investigation on Maslach Burnout Inventory MBI and the International Personality Disorder Examination IPDE. The factors evaluated on each one of these questionnaires were used to perform the descriptive statistical analysis of the results, with which we can conclude that personality disorders like avoidance and limit are correlated with pathologies like depersonalization and emotional exhaustion. This condition can be generated due the high level of stress presented inside the institution, indicating that military population is vulnerable to the stress because the particular conditions that are presented on total institutions.

Keywords: Burnout Syndrome, Maslach Burnout Inventory MBI, International Personality Disorder Examination IPDE, personality disorder, National Army, stress, total institution.

Factores de Riesgo Psicosocial Asociados a Aparición de Estrés en el Ejército Nacional de Colombia

Dentro de las organizaciones cotidianamente se establecen relaciones entre los distintos actores que las integran, intermediadas por las condiciones ambientales e históricas que se generan en un contexto cambiante. El contexto con sus características tanto internas como externas puede llegar a ser un punto positivo, o por el contrario se puede convertir en un obstáculo para el desempeño de las personas (Peiró, 1996). En este se pueden generar aspectos positivos como son: la afiliación, el poder, la productividad, la satisfacción, entre otros. Cabe resaltar que también existen factores o categorías negativas que influyen en el ambiente laboral como la inadaptación, un inadecuado clima laboral, la baja producción y el ausentismo entre otros (Guillen, 200)

El clima organizacional está basado en aquel contexto de interacción del trabajador, el cual resulta siendo de vital trascendencia en la organización, que debe siempre promulgar el mejoramiento constante en los diferentes procesos de producción y la buena relación de sus partes (Robbins, 1999).

Siendo este el motivo por el cual se abordara el Batallón de Infantería Miguel Antonio Caro del Ejército Nacional de Colombia, definiéndolo como el objeto de estudio, con el propósito de realizar un diagnóstico de las condiciones presentes en el contexto organizacional y determinar las influencias positivas al interior de la institución, resaltando el papel que tiene la influencia del estrés laboral, la cual podría influir directamente en el bienestar de los trabajadores afectando a la organización. Este estrés laboral al que se hace referencia se define como el conjunto de fenómenos que se presentan en el organismo del trabajador, que pueden ser provocados por diferentes condiciones tanto físicas, como emocionales (Gutierrez,2002) Estas incluyen el horario, la tecnología, el exceso de funciones, actividades que no le corresponden a la persona, falta de conocimiento en determinadas áreas, ruido, frío, calor, luz, entre otros factores que pueden alterar el desempeño eficaz de las personas en su puesto de trabajo (Peiró, 1992).

Es así como, al interior de la dinámica organizacional se observa que una de las condiciones que precipitan la aparición de estrés laboral en el puesto de trabajo es el riesgo al desempleo, aproximado al (10%), aunque cabe destacar que para este periodo, el número de desempleados disminuyó en un(6%) haciendo referencia al año 2001 (Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE, 2012).

De esta manera se evidencia que al interior de las organizaciones, la empleabilidad y la salud integral de sus funcionarios forma parte trascendente en el desarrollo social y económico. Factores que impactan de manera directa la calidad de vida de los trabajadores, en el área laboral y el desempeño en las tareas cotidianas asignadas en las empresas (Raúl, 1990).

El estrés laboral conlleva una serie de consecuencias en la salud del trabajador, estas se pueden manifestar en trastornos fisiológicos y psicológicos que actúan influyendo sobre la parte emocional del individuo, viendo estas características reflejadas en los resultados de las evaluaciones de desempeño realizadas para las personas dentro de sus puestos de trabajo (Posé, 2005).

Está demostrado que el estrés laboral puede llegar a ocasionar enfermedades profesionales y accidentes laborales. Esta condición nos permite establecer una definición del estrés laboral como una interacción desfavorable entre los atributos del trabajador y las condiciones de trabajo que conducen a trastornos psicológicos, conductas des-adaptativas que conducen finalmente a la enfermedad (Peiro,2009)

En relación a los informes estadísticos, la evidencia revela que se debe prestar mayor atención al estudio y a la comprensión de los efectos que se generan a partir de los factores de riesgo laboral en la salud de los empleados al interior de las organizaciones. Los organismos nacionales e internacionales han dado a conocer datos relacionados con el estrés laboral que se mencionaran a continuación:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (1996) basada en la información médica pertinente de países europeos, demuestra que por cada 100.000 trabajadores se presentan entre 300 a 500 casos de enfermedades

laborales (Ministerio de la Protección Social MPS, 2004). De los casos anteriormente mencionados, alrededor del 30 al 40 % llegan a presentar enfermedades crónicas y entre el 0,5 y 1 % concluyen en la muerte. Los mismos criterios son encontrados en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que basados en información de reportes que proporcionan los trabajadores revelan que existen aproximadamente 8.000 casos de enfermedad profesional por cada 100.000 empleados. (MPS, 2004). El Ministerio de Protección Social muestra que para el régimen contributivo de Empresas Promotoras de Salud, en Colombia se han dado 26,5% casos de enfermedad profesional por cada 100.000 personas afiliadas al sistema y 22% de casos por cada 100.000 empleados cotizantes del sistema general de riesgos profesionales (ARP).

Adicionalmente las estadísticas del Sistema General de Riesgos Profesionales correspondientes al año 2003 indican que en una población de 4'602.468 empleados afiliados al sistema se produjo un incremento del 51% de los casos de accidente laboral y un incremento del 57% en los casos de muerte por causas laborales. Teniendo en cuenta estas cifras, la salud de los empleados puede verse afectada por las condiciones laborales en las que se encuentran. Respecto al régimen contributivo (EPS) una de las causas más comunes de origen de incapacidades laborales en Colombia son la laringitis crónica y trastornos depresivos (MPS, 2004).

Con base en las diferentes investigaciones que se han realizado a nivel nacional e internacional, es necesario resaltar que el estrés laboral es un factor transversal en nuestra sociedad y en el desempeño de las labores cotidianas al interior de la organización. Este se presenta en diferentes empresas, contextos, entre otras, los cuales generan consecuencias a nivel personal, social, y organizacional, lo cual inevitablemente conducirá que en el futuro se vean afectadas las organizaciones si no se hace un seguimiento riguroso para disminuir las diferentes cifras que se han causado por el estrés laboral a nivel mundial (Martínez, 2010).

Motivo por el cual se argumenta que el estrés laboral es una de las causas más nocivas de accidentes y enfermedades laborales, poniendo en riesgo incluso el bienestar de los trabajadores a nivel físico y emocional. Este se genera por diferentes factores que en principio pueden parecer inofensivos, pero con el tiempo se vuelven crónicos, generando así un detonante para el mal funcionamiento de cualquier organización, y en este caso específico como lo es en el Batallón de Infantería Miguel Antonio Caro del Ejército Nacional de Colombia en donde tiene bajo su mando soldados regulares que le prestan seguridad a la zona donde se encuentra ubicado y sus alrededores específicamente en Facatativá.

Justificación

El estrés laboral es uno de los principales generadores de problemáticas organizacionales en el mundo, afectando aproximadamente a un 35% de los trabajadores. Estudios posteriores indican que entre 50% y 60% de las bajas laborales están relacionadas a este motivo, esto representa un relevante costo a nivel del sujeto, y a la par genera una problemática de alta rotación en el personal, al igual que acarrear perjuicios económicos al interior de la organización.

Este estrés laboral puede afectar a cualquier persona, de cualquier jerarquía y puede aparecer en cualquier sector sin importar el tamaño de la organización, cabe mencionar los efectos negativos en la salud y la seguridad laboral de las personas, como también el clima laboral de las empresas y de sus respectivas economías (Posada, Aguilar, Magaña & Gómez, 2004).

Colombia no está exenta a afrontar esta tipo de situación por lo que se opta seleccionar una institución reconocida como el Ejército Nacional de Colombia para realizar el estudio en factores de riesgo psicosocial y estrés laboral. Y se entiende como un argumento general, esta institución fue creada y tiene como función principal brindar seguridad y protección de la vida e integridad de los ciudadanos así como para preservar la armonía, convivencia y paz entre diferentes tipos de sujetos. (Constitución Política de Colombia, 1991)

La Constitución Política de Colombia de (1991) menciona “el Ejército Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz” (Art.216-218). Sin embargo, se evidencia que esta institución no es ajena a los problemas que genera el estrés laboral, bajo esta premisa resulta trascendente investigar aquellos factores de riesgo psicosocial que atentan contra la integridad de los trabajadores y su calidad de vida laboral, teniendo como base el contexto del mercado laboral actual Colombiano que está marcado por la incertidumbre y la inestabilidad en el trabajo, eventos que resultan determinantes a la hora de la contratación como los son: el tiempo de contratación (fijo e indefinido), el empleo informal, el acoso laboral, entre otros factores que determinan la relación entre los trabajadores y su bienestar al interior de la organización (Báez, 2010).

La importancia de los factores psicosociales en el bienestar de los colaboradores ha incrementado generando un mayor interés en el ámbito organizacional, lo que ha conllevado un aumento en la profundización y el estudio de la temática. La relación de la salud laboral y los factores de riesgo psicosocial probablemente surgió en la década de los 70, significando esta fecha como punto de partida para la posterior investigación, a la vez que produciendo nuevos conceptos que han mostrado una mayor amplitud en la definición, pero en algunos casos también generando ambigüedad e imprecisión (Organización Internacional del Trabajo OIT/ Organización Mundial de la Salud, OIT/OMS 1984).

El clima psicosocial de una empresa está vinculado no solamente a la estructura y a las condiciones de vida de la colectividad de trabajo, sino también a todo un conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales. Se admite generalmente que el crecimiento económico, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad social no dependen solamente de los medios de producción, sino también de las condiciones de trabajo, de vida

en general y del nivel de salud y bienestar de los trabajadores y de sus familias. (OIT/OMS, 1984)

Según Bolhlander, Snell y Sherman (2001) las causas de tensiones en los empleados son varias, pero las más relevantes y notorias en ellos son las cargas de trabajo, presiones excesivas, despidos, reestructuración organizacional y condiciones económicas globales, el entorno laboral en sí mismo, así como situaciones que se generan a partir de la interacción humana en el trabajo.

En relación con la definición global adoptada por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS), en su primera reunión en 1950, y revisada en su Duodécima Reunión en 1995, la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento con el fin de brindar el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores. Prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su empleo, contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad (OIT, 2003).

El estrés, se define como un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se producen cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio, factores de riesgo psicosocial, ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar incluyendo su salud (Díaz, 2011).

Tomando como base el estudio realizado en el país por el Ministerio de la Protección Social que se realizó con adultos comprendidos entre los 18 y 65 años de edad, residentes de 5.526 hogares urbanos de los distintos estratos socioeconómicos de 60 municipios y 25 departamentos del país, los resultados de las encuesta muestran que alrededor de 8 de cada 20 colombianos, tres de cada 20 y uno de cada 14 presentaron trastornos psiquiátricos alguna vez en la

vida. Por regiones se indagó la prevalencia de los trastornos, La ciudad de Bogotá es la que presenta la mayor prevalencia con un 46.7% en contraste al 40.1% que fue la mayor cifra de trastornos presentados en las personas en todo el país (Posada et al., 2004).

Estas cifras determinan la importancia de enfocar este proyecto al estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales relacionados a la salud mental, tópico que no es nuevo. Aunque resulta pertinente resaltar la importancia y el reconocimiento que ha adquirido en los últimos años, como consecuencia a la tendencia de transformación en las organizaciones y debido a los procesos de globalización actuales. Circunstancias que han generado una exposición aun mayor a los riesgos psicosociales que se han hecho más frecuentes e intensos en el clima laboral, debido a eso se considera conveniente y necesaria su identificación, evaluación y control con el fin de evitar los riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EUOSHA, 2007).

Según el estudio realizado por la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional de Colombia en (2006), se observó que los índices de riesgo psicosocial y estrés laboral en los uniformados se mantienen a lo largo de los últimos años entre los miembros que pertenecen a esta institución de la fuerza pública.

Razones que evidencian la importancia y relevancia de esta investigación, aplicada a una institución organizada jerárquicamente y estructural como lo es el Ejército Nacional de Colombia, en la cual se cuenta con el apoyo para la realización del trabajo de tesis y obteniendo un amplio panorama de la mecánica en el funcionamiento de las organizaciones, sus riesgos más comunes y las distintas alternativas propuestas para su intervención, a su vez buscando aportar un estudio significativo que indague la presencia de los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en esta institución estatal.

Planteamiento del Problema

Siendo las fuerzas armadas, las instituciones designadas para brindar la seguridad de cada ciudadano colombiano, se considero relevante por parte de los autores estudiar las características contextuales en las cuales se forman diariamente los soldados del Ejercito Nacional. Con esta investigación se pretende realizar una aproximación al Batallón de Infantería Miguel Antonio Caro del Ejercito Nacional de Colombia.

Según los conceptos expuestos por el sociólogo Erving Goffman quien define las instituciones totales como “aquel Lugar de residencia o trabajo, donde un gran número de personas o individuos en la misma situación, se encuentran aislados de la sociedad por un periodo determinado de tiempo, los cuales comparten en su encierro, una rutina diaria de trabajo y convivencia, administrada formalmente” (Goffman, 1961; pág. 109).

El cual posee atributos de institución total como lo es en este caso el Ejercito en donde el personal que allí labora se encuentra bajo circunstancias propias de dichas entidades como el acuartelamiento. Y fundamentados en estudios previos realizados a esta población que pertenece a las diferentes ramas de las fuerzas militares se evidenció que dicho personal es vulnerable a padecer estrés laboral.

Principalmente el objetivo es identificar la correlación existente entre la aparición del estrés laboral y la aparición de rasgos clasificados en los trastornos de personalidad en soldados del Batallón de Infantería Miguel Antonio Caro de Facatativá. Bajo una perspectiva academica e intentando dar un aporte significativo a la institución para posibles estudios posteriores.

Objetivos

Objetivo general.

Identificar la correlación existente entre la aparición del estrés laboral y la aparición de rasgos clasificados en los trastornos de personalidad en soldados del Batallón de Infantería Miguel Antonio Caro.

Objetivos específicos.

1. Describir teóricamente cuales son los factores psicosociales que influyen en la aparición de estrés en los soldados del Batallón de Infantería Miguel Antonio Caro.
2. Validar los instrumentos que permiten identificar los factores de riesgo psicosocial que están asociados a la aparición de estrés laboral en soldados del Batallón de Infantería Miguel Antonio Caro.
3. Recolección de datos mediante la aplicación de los cuestionarios y entrevistas realizadas en los soldados del Batallón de Infantería Miguel Antonio Caro en donde permita identificar los factores psicosociales que influyen en la aparición estrés laboral.
4. Analizar los resultados obtenidos durante la aplicación de la prueba y tabularla mediante programa estadístico (SPSS 20), con base a la revisión teórica realizada a los factores psicosociales que influyen en la aparición estrés laboral.

Marco Teórico

El Ejército Nacional como institución genera un vínculo con la responsabilidad social, la profesión de ser Soldado del Ejército Nacional está ligado a la ética de respetar los derechos de las personas pero al mismo tiempo ejercer la autoridad para resguardarlos, lo cual conlleva a analizar a sus integrantes de manera especial, como partícipes de un contexto altamente vulnerable a los factores de riesgo psicosocial que pueden desencadenar en estrés laboral.

Observando la estructura jerárquica del Ejército Nacional y con la revisión de los conceptos desarrollados, se entiende al Ejército Nacional como una institución total, que de acuerdo a la naturaleza de sus principios y valores, las responsabilidades que acarrearán, sumado a los altos niveles de estrés que generan las instituciones con estas características. Pueden desencadenar y resultar en un precipitante hacia situaciones estresantes al interior del trabajo. La característica principal de las instituciones totales, es la ruptura de un ordenamiento social básico en la sociedad moderna. Se enmarca por la distinción entre los espacios de descanso y trabajo, en los que por lo general se interactúa con distintos participantes, bajo autoridades específicas y jerarquías bien delimitadas (Goffman, 1961).

Un primer elemento especial a tener en cuenta es el sitio de residencia y trabajo, el cual enmarca la vida cotidiana y las relaciones sociales del grupo humano, este lugar o espacio no permite el ingreso o salida libre tal como ocurre en el “encuartelamiento”, por el contrario encierra a los miembros de dicho grupo, asilándolos del resto de la sociedad. En la institución total los miembros se ven apartados de la vida exterior, no tienen posibilidad de alternar con actividades externas, de salir con libre albedrío del sitio de trabajo en el que se encuentran o se incorporan adoptando el rol en un ámbito social (Nick, 1974).

Estrés

Definiciones.

Resulta relevante aproximar al concepto de estrés para el cual han surgido distintas definiciones, que han ido evolucionando históricamente y para tratar de brindarle una categorización definitiva a este término, razón por la cual se abordará una perspectiva integradora intentando dar a conocer algunos de los más importantes aportes académicos sobre la temática.

Resaltando que cuando el estrés se manifiesta provoca consecuencias importantes tanto a nivel individual grupal e incluso organizacional. La exposición prolongada a determinadas situaciones socio-laborales estresantes, está relacionada con el deterioro de la salud, que afecta el rendimiento de las personas en su ámbito laboral y en las relaciones interpersonales (Bozal & Navas, 2003).

Actualmente se generan una serie de situaciones en el contexto que facilitan la manifestación del estrés en las personas. La especial organización de las comunidades y las crecientes demandas de los ambientes en los cuales los individuos se desempeñan, pueden transformarse en estímulos estresantes que pueden ser nocivos para la salud humana (López & Campos, 2002).

Las ciencias de la conducta explican el estrés como un constructo interactivo, que implica una reacción del individuo tanto en el ámbito fisiológico como psicológico, ante un estímulo configurado por la interacción de variables individuales, ambientales y sociales llamado estresor, y que conlleva a un proceso de adaptación o desequilibrio del organismo (López & Campos, 2002).

Cannon (1911) fue el primero en emplear el término estrés en un contexto científico, relacionándolo con la influencia de los factores emocionales y el aumento de la secreción de catecolaminas, y adrenalina. Cannon define el estrés como un estímulo ante el cual el organismo respondía de forma concreta; A diferencia de Seyle (1974), quien cambió el concepto definiéndolo como una respuesta ante la influencia de estímulos externos, que sobrepasaban la capacidad de reacción del organismo (Apellaniz, 2001).

El estrés fue definido como aquel grupo de respuestas fisiológicas que se presentaban en consecuencia a un entorno amenazante o perjudicial. Este tiene innumerables consecuencias no tan solo fisiológicas, si no a su vez metabólicas e incluso comporta-mentales (Seyle,1956).Otra de las ópticas por la cual se definió fue la perspectiva que observaba al estrés en términos de marcos de interacciones, este modelo sugería que las demandas del trabajo y la latitud de la decisión interactuaban para influir en la salud del trabajador (Karasek's, 1979).

En la literatura científica sobre la salud se propone la primera definición sobre estrés, al advertir el síndrome General de la Enfermedad que parecía la respuesta inespecífica del organismo provocadas por un agente agresor físico, posteriormente confiere al concepto estrés el sentido de estado del sistema biológico como respuesta a los cambios no específicos. Se diferenció los efectos del estrés en dos eustrés y diestrés, esto es: Eustres cuando ejerce en el organismo una función protectora o integradora, pero si sufre un desarreglo se presenta como diestrés (Seyle, 1974).

En consecuencia de esto la biología adopta al término estrés como respuesta fisiológica. Que hace referencia a aquellos estímulos o agresores que provocarán estrés, bajo el supuesto de la relación causal estímulo-respuesta (Cohen. & Wills,, 1985; Fernández-Castro & & Doval, 1994 y Laungani, 1996).

Se debe considerar también que el estrés puede ser relacionado a los diferentes rasgos de personalidad, lo cual conlleva a una predisposición por parte de algunos individuos en particular a ser más propensos o resistentes a las características estresantes encontradas en el ambiente (Kobasa, 1979).

Allport (1967) plantea que los rasgos o disposiciones como los llamaba están literalmente codificados en el sistema nervioso como estructuras que guían la conducta consistentes a lo largo de una amplia variedad de situaciones. El también formula que si bien los rasgos describen conductas que son comunes a mucha gente, la personalidad de cada individuo comprende una constelación única de rasgos.

Allport (1967) identificó 3 características en la personalidad basados en la magnitud hacia la conducta del individuo. La primera define los rasgos cardinales, los cuales están presentes en todos los comportamientos. Posteriormente, definió los rasgos centrales que son generales y caracterizan la personalidad; y para finalizar, propuso los rasgos secundarios los cuales son disposiciones concretas o externas, pero que no se manifiestan frecuentemente pero si en algunas conductas específicas.

Cattell (1943) propone tres tipos de atributos a partir de la firmeza y solides de cada uno. Primero se definen características temperamentales que son innatas y se deben a factores de herencia o sucesión biológica que desarrollan conductas particulares. Más tarde se definen las características aptitudinales o de habilidad, que se muestran como las capacidades del individuo para asumir y solucionar eventos de alta complejidad. Finalmente están las características dinámicas que hacen referencia a los factores de motivación conductual, por tanto se definen como rasgos variables y no mayormente estables.

Es así que también la personalidad se puede definir como un patrón único de creencias, sentimientos y conductas del sujeto que persisten a través del tiempo y las situaciones, por lo que la personalidad es relativamente estable y duradera (Gonzalez 2011)

Lazarus(1999) afirma que el concepto de estrés está basado en la teoría propuesta que se define como un proceso sostenido en el tiempo, en donde de manera regular un individuo percibe desbalance entre las exigencias de una situación y los recursos con que él cuenta para hacer frente a dicha situación. Así, la valoración que el individuo hace de elementos involucrados que le generan estrés como las cargas excesivas de trabajo y presión por parte de los jefes o superiores, las emociones que surgen en la relación y la manera en que el individuo afronta la situación van definiendo el proceso del estrés.

Estrés Laboral

Posteriormente al desarrollo de la definición en la personalidad, se situó en la delimitación del estrés en los campos laborales, que se producen cuando

una persona desea responder a las demandas planteadas por el ambiente de trabajo pero percibe que no dispone de los recursos necesarios para afrontarlos, o bien cuando la discrepancia entre las características que percibe del entorno y lo que desea excede de su capacidad para resolver tales problemas o desajustes (Harrison, 1985). Estas situaciones pueden dar lugar a la aparición de diversas enfermedades y de determinadas alteraciones mentales que a la vez interfieren en el desempeño y rendimiento en la organización.

Las consecuencias del estrés pueden verse en la disminución del rendimiento, la reducción en la toma de decisiones eficaces y efectivas, el incremento en la accidentabilidad, la rotación en puestos de trabajo y el absentismo o deserción (Peiró & Salvador, 1993).

El estrés se produce cuando la persona valora lo que sucede como algo que supera los recursos con los que cuenta y pone en peligro su bienestar personal. Por medio se encuentra la evaluación cognitiva que realiza el sujeto lo cual lo lleva a valorar la situación en contexto, pero además se tiene en cuenta el elemento emocional que conlleva esta situación (Lazarus & Folkman, 1986).

El concepto de estrés, sin embargo, no siempre tiene un valor negativo, pues se reconoce que determinados tipos o niveles de estrés cumplen funciones positivas de estímulo y desarrollo ante las situaciones de cambio e incertidumbre en las que hay que desenvolverse, diferenciando entre el llamado "distres" y el eustress (Hamberger, 1992).

El estrés es el fenómeno que se presenta cuando las personas reaccionan de forma positiva, creativa y afirmativa frente a una determinada circunstancia que le permite resolver de manera objetiva las dificultades que se presentan en la vida y de esta forma desarrollar sus capacidades y destrezas. Por el contrario cuando las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas, y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo de un individuo, se pasa a diestres o mal estrés (Prado, 2010).

Lazarus y Folkman (1986) identifican la evaluación cognitiva como un proceso mediador fundamental en la percepción del estrés. No obstante

Osterweis (1984) define que el estudio radica en entender que la naturaleza del estresor es mucho menos significativa que la percepción que el individuo tiene acerca de este en relación con el ambiente, lo que llegaría a generar el debilitamiento o pérdida de la salud. Posteriormente se define el concepto de estrés refiriéndose a las interrelaciones que se producen entre la persona y su contexto, en el que está inserto.

Aquella relación estrés-contexto fue fundamental puesto que dirigió las investigaciones a determinar las situaciones que el sujeto experimentaba cotidianamente y condujeran a desarrollar estrés en la persona, trayendo inevitablemente el panorama laboral en la cual el sujeto se desarrollaba a diario.

Al interior del campo aplicado dentro de las organizaciones Gibson, Ivancevich y Donnelly (1985) definen el estrés laboral como la respuesta a la influencia ejercida por características particulares de la organización que generan impacto sobre el empleado. Situación que se ha visto fomentada y generalizada en la sociedad actual, que se caracteriza por cambios significativos en la carga laboral lo cual ha intensificado las exigencias impuestas a los trabajadores, y como consecuencia final al proceso generando efectos nocivos para la salud laboral y personal (Cappeli, 1995).

Maslach y Jackson (1981) estudió las respuestas emocionales que observaba en los profesionales de ayuda, denominó a los afectados con la "sobrecarga emocional" o síndrome de Burnout. Lo describió como el síndrome de fatiga emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan directamente con personas. Aranda (2004) afirma que la palabra Burnout significa estar quemado, desgastado, exhausto y perder la ilusión por el trabajo.

Este fenómeno representa un problema de gran relevancia actual en el marco del estudio social del estrés, ya que las condiciones sociales como lo son la organización social, el apoyo social, los aspectos socioeconómicos, el estatus marital, el rol laboral y el género, pueden estar implicadas tanto en el origen como en las consecuencias de las experiencias estresantes. Las situaciones

sociales pueden provocar altos niveles de estrés que, a su vez, afectan a la salud, a la calidad de vida y la longevidad de los empleados (Cockerham, 2001)

Síndrome de Burnout.

El estrés laboral se encuentra en cualquier trabajo o profesión, el síndrome del "Burnout" es propio de ciertas profesiones y tiene características específicas que lo diferencian del agotamiento físico o emocional producido por el estrés en general. Con el tiempo se ha logrado contar con una mayor claridad y delimitación de las características del "BO". Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) a través de sus análisis de investigación han realizado conceptualizaciones que hacen notar elementos comunes del fenómeno:

Como evidencia del síndrome de "BO" se definieron aquellos síntomas disfóricos como lo son la fatiga emocional, conductual y depresión, resaltando los síntomas mentales y/o conductuales. El estrés se considera un síndrome que también aparece en contextos laborales, estos síntomas se manifiestan en personas que no han sufrido antes de psicopatologías afectando así el desempeño de su trabajo de manera negativa por actitudes y conductas (Maslach et al., 2001)

Diferentes autores han desarrollado estudios sobre el estrés, Daley (1979) concibió al síndrome de Burnout como una determinante y una de las principales causas que concluían en estrés laboral; Así como Garcés (1994) quien señalaba que el síndrome "BO" es paralelo al estrés generado en el trabajo y que desenlazara como consecuencia estar quemado en el mismo.

Investigaciones posteriores como los desarrollados por Moreno, Oliver y Aragonoses (1991) decidieron profundizar el estudio del síndrome de Burnout, apuntando al estrés laboral hacia aquellas profesiones características y con un grado de predisposición mayor a los factores de riesgo psicosocial, contextos en los cuales se presentaban características y relaciones de constante interacción con personas que se encontraban en una situación de crisis o dependencia debido a su relación con el trabajo.

También se ha aclarado que esta patología "BO" sería producto del estrés y que tendería a no aparecer o desaparecer de forma instantánea, sino que respondería a un proceso continuo (Maslach et al., 2001)

En la investigación realizada sobre burnout, el modelo conceptual más reconocido es el formulado por Maslach et al. (2001), en donde se contempla la estructura de este síndrome dividido en tres componentes como lo es agotamiento emocional, despersonalización-cinismo y sentimiento de realizarse personalmente en el presente.

Algo que se puede generalizar dentro de los distintos conceptos del síndrome del "BO" el cual es considerado como la reacción ante los estresores laborales causados por el medio y aquellos factores psicosociales dentro de los cuales se denominada "compromiso con el trabajo" que se puede considerar como un sentimiento de logro profesional convirtiéndolo en la forma de afrontamiento ante los desafíos y dificultades laborales cotidianas. Es así el compromiso por el trabajo no fuese el esperado, desarrollaría en cierta manera los síntomas del Burnout (Ruiz & Páez, 2001)

El síndrome de estar quemado se constituye en una realidad que afecta a numerosas organizaciones de servicio y entre los colectivos afectados la profesión de soldado del Ejército Nacional es una de las actividades que se ubican en el corazón del fenómeno.

El carácter complejo de su labor, supeditada al vínculo con el poder y la política, al juicio de los ciudadanos, al riesgo físico o a las características propias de la cultura y organización militar, constituye un entorno favorable a la aparición y desarrollo de síndromes relacionados al estrés (Rainney, 1991) En definitiva, la institución se ve sometida a las tensiones propias de una homeostasis difícil en el desempeño de una tarea que mezcla orden establecido, derecho, libertad y mantenimiento de las leyes (Maslach & Jackson, 1981)

El Burnout relacionado al estrés laboral es un fenómeno que actualmente afecta a la población en general, estadísticas recientes publicadas por el Ministerio de Protección Social (MPS) reportan que el 40,1% de la población

Colombiana presentan o han presentado uno o más de los 23 trastornos representados en el DSM - IV.

De acuerdo al Ministerio de Protección Social (MPS, 2000), se establece la identificación, intervención, prevención y monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo lo cual supone un aumento progresivo en la importancia y seguimiento de esta área a través de los años.

La definición de los factores psicosociales comprende los aspectos intra-laborales, extra laborales o externos de la organización y las condiciones individuales como las características del trabajador. Los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Posada, et al., 2004).

En relación se observa como el concepto de factor de riesgo psicosocial ha ido evolucionado a la par de los descubrimientos generados por los estudios realizados sobre estrés, estos factores psicosociales son los determinantes que actúan como disparador para aquellas situaciones estresantes en los funcionarios de las fuerzas militares de Colombia.

Los factores psicosociales son condiciones que se encuentran en una relación laboral que comprenden interacciones en las que participan por una parte: el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por otro lado, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, las cuales se presentan a través de percepciones y experiencias que directamente pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Reig, Vindel & Tobal, 1995).

En el estudio de la salud laboral, los factores de riesgo psicosocial representan un campo cada vez más amplio y de interés, especialmente desde las últimas décadas. La investigación epidemiológica han aportado evidencias de su impacto a la salud, sin embargo esto no es un hecho nuevo, lo que las investigaciones han identificado como los factores de riesgo psicosocial no son más que las condiciones de trabajo, que están estrechamente relacionadas con la organización, y que son causantes de enfermedades específicas (Moncada, 2007).

A lo anterior se suman los planteamientos que entienden estos factores de riesgo como las condiciones del individuo, del medio extra laboral, que bajo condiciones de intensidad y de tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o el grupo de trabajadores dentro de la organización (Villalobos, 2004).

Monte & Peiró (1997) sugieren que existe una serie de factores psicosociales que inciden en la salud mental de los profesionales, especialmente en la sobrecarga laboral, estos aspectos son: trabajo en turnos, trato con usuarios problemáticos, falta de especificidad de funciones y tareas, lo que supone conflicto y ambigüedad de rol, falta de autonomía y autoridad en el trabajo para poder tomar decisiones, rápidos cambios tecnológicos, diversas variables de carácter demográfico, el tipo de profesión, la utilización de medios tecnológicos en el trabajo, el clima laboral, el contenido del puesto, y las diferentes características de personalidad.

Los factores psicosociales se han definido como las interacciones entre el contenido, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, teniendo en cuenta, las funciones y las necesidades de los trabajadores. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia (Velásquez, 2003).

La incidencia de factores psicosociales está ampliamente reconocida, la Comisión Europea se remite a la encuesta de población activa realizada en 1999 en la que se estimaba que las enfermedades consecuentes al estrés, depresión y violencia laboral, son las causantes del 18% de los problemas de salud asociados con el trabajo, una cuarta parte de las cuales implica dos semanas de ausencia laboral, siendo la frecuencia de estas patologías dos veces superior en los sectores de Educación y servicios de salud (Velásquez, 2003).

Según la Defensoría del Pueblo de Colombia (2008) los estudios realizados sobre salud mental en el país, enumeran que la depresión es uno de los mayores factores de riesgo y de mayor prevalencia con un índice del (19,6%); otras problemáticas como el trastornos del sueño ocupa un segundo

lugar (15%), la dependencia de sustancias psicoactivas (12%), el estrés postraumático (6%). La ansiedad es una causa o componente importante de varias de ellas. Se reporta que los trastornos más frecuentes reportados alguna vez en la vida fueron los de ansiedad (19,3%), seguido por los trastornos del estado de ánimo (15,0%) y los trastornos por uso de sustancias (10,6%). El 4,9% de la población estudiada ha intentado suicidarse alguna vez en la vida y el 1,3% lo ha intentado en los últimos treinta días (Villa, Gaxiola, Magaña & Gómez, 2004).

La OIT (1984) señala que los factores psicosociales, pueden ser definidos como elementos externos que afectan al individuo con su grupo o contexto determinado cuya presencia puede producir un desequilibrio psicológico del individuo que afecta de forma negativa el rendimiento personal y colectivo de la organización.

La OIT (1984) señalaba que los agentes psicosociales, por su parte, pueden ser definidos como elementos externos que afectan la relación de la persona con su grupo y cuya presencia o ausencia puede producir daño en el equilibrio psicológico del individuo.

Según Camacaro y Ferrigno (2004) establecen que los factores psicosociales son toda condición que experimenta la persona en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por tanto, no se constituyen en un riesgo, sino hasta el momento en que se convierten en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno.

De igual forma y debido a su estrecha relación con los riesgos psicosociales, se encuentra la accidentalidad laboral, que es un evento brusco e inesperado y que por ende no hace parte de la situación de trabajo, ya que se caracteriza por una falta de adaptación entre el trabajador y el medio en el que se desenvuelve, produciendo en algunas ocasiones una o varias lesiones a la vez (Cadenas, 1999)

Para poder dar un diagnóstico y calificación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional se tendrán en cuenta las patologías

incluidas en la Tabla de Enfermedades profesionales (Decreto 2566 de 2009) y determinar el origen de las mismas presuntamente causadas por estrés ocupacional, los empleadores deben suministrar, como soporte técnico, la información sobre exposición a factores psicosociales intra laborales, los sistemas de vigilancia epidemiológica y el reporte de los efectos en la salud (Dependencia técnica medicina del trabajo, S.O.S. E.P.S.)

Autores como Golembiewsky y Kim (1990) señalan algunas características principales actitudinales y conductuales que se observan en los militares con frecuencia como lo son: la rigidez, la suspicacia y el autoritarismo que pueden ser generadores de estrés en los uniformados, no obstante estos funcionarios no están en peores condiciones que los demás miembros de las organizaciones analizadas. Por esta causa se hace necesaria la intervención destinada a los individuos que padecen estrés y para poder modificar los aspectos organizacionales que causan estrés generan gran cantidad de estresores.

Kernberg (1975) intenta catalogar de forma extensa y concreta los trastornos de personalidad, en donde realiza la clasificación que ajusta los criterios dimensionales y categorías. Construyendo las diferencias y semejanzas en aspectos cualitativos como cuantitativos detectables en las clasificaciones de personalidad

Al realizar el estudio en los funcionarios del Ejército, se percibió menos estrés proveniente de los factores intrínsecos relacionados con el trabajo dentro de los grupos de esta organización, donde se identifica mayor presión del clima laboral y así mismo de la organización estructural de la institución; en donde los funcionarios uniformados señalaban mayor estrés el cual está relacionado con los diseños establecidos de la institución y los procesos apoyo y comunicación de los jefes y superiores, la falta de comunicación, la discriminación y falta de equidad del personal (Kirkaldy, Copper & Ruffalo, 1995)

Asumida la teoría tridimensional y el carácter de respuesta al estrés laboral Malasch y Jackson (1981^a), el Síndrome de Burnout o "estar quemado" se compone en una realidad que afecta a una gran parte de organizaciones.

Entre las personas que se ven directamente afectadas en el trabajo de los uniformados militares es una de las actividades en las que más se presenta este síndrome. El tipo de trabajo complejo que desempeñan en su labor, sujeta al vínculo con el poder y la política (Rainey 1991), al juicio de los ciudadanos, al riesgo físico o a las características propias de la cultura y organización que impone sobre el personal militar; constituye un entorno propicio a la aparición y desarrollo de este síndrome, por lo que se concluye, la institución se encuentra sometida a las tensiones en el desempeño de una labor con un orden establecido y derecho, libertad y mantenimiento de las leyes, de la norma y realidad diaria del ciudadano, fiel exponente de la problemática.

Burke y Richardsen (1991) consideran que el síndrome de quemado laboral o Burnout son generados por la sobre carga de trabajo, en el estudio que realizaron en la Escuela de Michigan, y desarrollado por el Instituto para la investigación social de la Universidad de Michigan. Propone al estrés como un modelo de un proceso interactivo entre el entorno y el trabajador donde el estrés proviene de dos fuentes principales: 1, la percepción del desequilibrio entre las demandas del entorno y los recursos para atenderlas y 2, el entorno no satisface las necesidades suficientes para atenderlas.

Según Moriana y Herruzo (2004) el término burnout ha sido delimitado y aceptado por la comunidad científica casi en su totalidad desde la concepción establecida por Maslach y Jackson (1981a), donde se define como una respuesta al estrés crónico en donde aparecen tres factores: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo, que puede desarrollarse en aquellos cuyo objeto de trabajo son personas en cualquier tipo de actividad.

El estrés laboral puede afectar la salud de las personas tanto como la optimización de los procesos al interior de una organización, atribuyéndoles valores agregados a las tareas o deberes laborales que no resultan propiamente positivos para su desarrollo integral (Marulanda, 2007). Por tanto se considera necesario brindar la información recopilada en el estudio con el fin de desarrollar conocimiento sobre los factores psicosociales que producen el

estrés laboral, antes, durante y después de presentados los síntomas, con el fin de evitar trastornos en los individuos, evidenciando la necesidad de trabajarlos y generar un aumento en el desempeño de los trabajadores, asegurándoles una alta calidad de vida y disminuyendo los riesgos laborales.

Teniendo en cuenta la información consignada a lo largo de este discurso, se hace evidente la necesidad de estudiar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y su influencia dentro del Batallón de Infantería del Ejército Nacional de Colombia Miguel Antonio Caro. Esto con el fin de buscar y generar un bienestar psicológico y mejora de la calidad de vida laboral mediante la disminución de los riesgos psicosociales que afectan a los funcionarios de la institución con el síndrome de Bournout.

Marco Metodológico

En la investigación se propone realizar un estudio de tipo descriptivo correlacional que permita delimitar la aparición de los factores psicosociales que pueden evidenciar un riesgo para la población del Batallón de Infantería Miguel Antonio Caro del Ejército Nacional de Colombia

Tipo de Estudio

La investigación se realiza a través de un de tipo estudio descriptivo correlacional con prevalencia en el estudio cualitativo. Donde el propósito de la investigación es explicar las situaciones y sucesos para identificar cómo se manifiestan los factores psicosociales en la aparición de estrés en los funcionarios de la institución donde se realiza esta investigación. Este tipo de estudios buscan los puntos importantes de los grupos de personas, y comunidades para que sean sujeto a análisis (Hernández, Fernández & Baptista, 1991).

Estas variables de estudio se contextualizan con las exigencias generadas al interior de una institución como lo es el Batallón de Infantería Miguel Antonio Caro del Ejército Nacional de Colombia en el cual consideró pertinente el uso de este instrumento.

En la investigación cualitativa se busca especificar las propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno a estudiar o analizar (Hernández et al., 2003).

Participantes

Se plantea usar un muestreo de tipo aleatorio simple donde se seleccionan sesenta y cuatro (64) participantes los cuales son soldados regulares pertenecientes al Batallón de Infantería Miguel Antonio Caro de Ejército Nacional de Colombia que garantiza la representatividad de la muestra de un determinado porcentaje de los individuos de la población. Con esta extracción aleatoria se garantiza matemáticamente que se obtendrá el porcentaje de los datos muestrales en esta característica.

En donde se pretenden utilizar pruebas estadísticas como la correlación de Pearson que es el índice de relación lineal entre dos variables cuantitativas y

la correlación de Spearman entre dos variables aleatorias continuas en probabilidad y estadística para estimar la medida de la población normalmente distribuida cuando el tamaño de la muestra es pequeño y diferenciar dos medidas muestrales para la construcción del intervalo de confianza para la diferencia entre las medidas de dos poblaciones. Luna J (2004)

Instrumentos

Como modelo de trabajo se sugiere utilizar en esta investigación el cuestionario Maslach Burnout Inventory desarrollado por Maslach (1986) para tratar de identificar de manera fiable el desgaste profesional al interior de la institución. Este consiste en un instrumento de alta difusión mundial, con una confiabilidad aproximada del 90%, el cual está conformado por 22 ítems en forma de afirmación que buscan indagar aspectos como lo son los sentimientos y actitudes del profesional en su lugar de trabajo y hacia sus pacientes, esto con el fin de profundizar en los niveles de satisfacción presentes al interior de la institución.

También se sugiere apoyarse en el Cuestionario de evaluación IPDE módulo DSM-IV con el objetivo de indagar sobre el tipo de personalidad que se presentaría en un contexto de acuerdo a una serie de situaciones en particular, el objetivo de este cuestionario es conocer qué tipo de persona ha sido usted en los últimos 5 años. Ambos instrumentos serán utilizados en conjunto con el fin de tener un panorama mayor acerca de los rasgos de personalidad de las personas y la predisposición de estos a una baja tolerancia en riesgos psicosociales al interior de la organización y a su vez indagar sobre la situación actual del trabajador en su puesto de trabajo determinando los niveles de Burnout presentes en cada individuo.

Procedimiento

Fase I.

La primera fase se hace la reseña en la revisión de las bases y fuentes teóricas desde diferentes posturas psicológicas utilizadas en la revisión teoría y empírica donde se tiene en cuenta la mayor proporción con lo relacionado a la

psicología clínica, social, y de donde se adquirieron los mayores aportes, investigaciones y soportes para el proceso de esta investigación.

Fase II.

Después la investigación de la teoría desde la bibliografía se formaliza la tabla de especificaciones de los instrumentos, en donde se asigna el valor de los porcentajes a cada una de las categorías contempladas en las pruebas a aplicar en la institución seleccionada.

Fase III.

Se realiza la validación de los instrumentos por parte de los jueces expertos quienes se apoyan en los conceptos y/o criterios de pertinencia, claridad, suficiencia y lugar dentro de las pruebas con el fin de realizar los ajustes necesarios según las necesidades de la investigación y acorde con la población y la institución donde se planea aplicar.

Se efectúa la selección de los participantes mediante un muestreo de tipo aleatorio simple para la aplicación de los instrumentos definidos previamente.

Fase IV.

Seguidamente a la planeación y revisión por parte de los jueces se lleva a cabo la aplicación de los instrumentos validados para la aplicación en el Batallón de Infantería Miguel Antonio Caro del Ejército Nacional de Colombia, en donde se informa anticipadamente mediante el formato de consentimiento informado, el objetivo de la aplicación, y en donde también se manifiesta la confidencialidad de los resultados y participación de manera voluntaria en esta investigación de tipo académico.

Fase V.

Una vez aplicados los instrumentos se procede a ingresar los datos obtenidos al programa estadístico SPSS 20, Statistic Package for the Social Science, donde se realizará el análisis descriptivo y correlacional de las variables para adquirir la información estadística será utilizada como sustento para el objetivo general de la investigación.

Fase VI.

Posteriormente de realizar la tabulación los datos se analizan los resultados adquiridos de las pruebas con el fin de identificar el grado de correlación existente, analizando e identificando cómo se comportan estas variables. entre el síndrome de estrés laboral y factores psicosociales en la población seleccionada del Batallón de Infantería Miguel Antonio Caro del Ejército Nacional de Colombia ubicado en Facatativá.

Resultados

Se presentan los resultados obtenidos del Análisis descriptivo referente al cuestionario de estrés laboral de Maslash Burnout Inventory (MBI) donde se presentan las puntuaciones de media y moda en cada uno de los factores evaluados de la misma.

Media de los factores de (MBI)	
Realización Personal	23,63%
Despersonalización	9,25 %
Cansancio Emocional	14,42%
Total de los Factores	47,30%

Tabla 1. Media de los Factores de (MBI)

En la tabla anterior se observan las medias obtenidas en la aplicación del cuestionario de Maslash Burnout Inventory (MBI). En los diferentes factores que esta prueba evalúa en la población se observó: La Realización Personal obtiene el puntaje significativo más alto correspondiente a un 23,63%, ubicando a la población en el factor de Realización Personal. A su vez dentro de los 3 factores del cuestionario, se evidencian que el menor promedio en los datos de la media están representados en los factores de Despersonalización, los cuales representan el total de 9,25% de la población siendo la característica más baja de los tres factores evaluados. En el Total de los factores se observa una media de 47,30 siendo una puntuación alta.

Moda de los factores de (MBI)	
Realización Personal	12 ^a
Despersonalización	9
Cansancio Emocional	15
Total de los Factores	35 ^a

Tabla 2. Moda de los Factores de (MBI)

En la tabla anterior se evidencia que la Moda obtenida mediante el análisis descriptivo en el (MBI), el dato más relevante corresponde al Cansancio Emocional con un total de 15 puntos siendo este el factor con mayor frecuencia en la distribución de datos. Se observa que el dato con menor recurrencia entre los factores es el Despersonalización que genera la puntuación en la Moda más baja. De lo anterior se infiere que la mayor parte de la población se encuentra clasificada en el factor de Cansancio Emocional.

A continuación se presenta el análisis estadístico que se utilizó en el cuestionario de evaluación IPDE

Media de los factores de IPDE	
Paranoide	3,77
Esquizoide	2,61
Esquizotípico	4,25
Histriónico	3,95
Antisocial	2,77
Narcisista	4,67
Limite	4,83
Obsesivo-compulsivo	3,77
Dependencia	3,31
Evitación	4,67

Tabla 3. Media de los Factores IPDE

En la interpretación de los resultados correspondientes a la media de los factores del cuestionario de evaluación IPDE se evidencia que la Media con

mayor puntaje se observa en el factor clínico Límite el cual corresponde al 4,83 de la muestra total, seguido por los factores Narcisista y Evitación correspondientes al 4,67 de la muestra, a su vez los factores con la puntuación media más baja son los correspondientes a los factores clínicos Antisocial y Esquizoide con el 2,77 y el 2,61 respectivamente.

Moda de los factores de IPDE	
Paranoide	4
Esquizoide	3
Esquizotípico	4
Histriónico	3 ^a
Antisocial	2 ^a
Narcisista	4
Limite	6
Obsesivo-compulsivo	3 ^a
Dependencia	2
Evitación	5

Tabla 4. Moda de los Factores IPDE

La tabla 4. Correspondiente a la Moda en los factores del IPDE evidencia: El factor con más grado de repetitividad entre los evaluados se ubica en el trastorno clínico Límite con una puntuación de 6, seguido por los factores, Paranoide, Narcisista y Esquizotípico, en último lugar se evidencia que los factores menos comunes entre los evaluados en el instrumento se evidencia, el trastorno clínico Dependencia y Antisocial con una puntuación de 2.

En la investigación se planteó utilizar el coeficiente de correlación de Spearman. Entendiendo este como la medida correlacional o asociativa en la interpretación de dos variables de carácter cualitativo en escala ordinal. De acuerdo a las características de la población y el objetivo de la investigación, en donde los valores oscilan entre -1 y +1 donde los valores cercanos a 1 señalan que existe una correlación, los cercanos a -1 indican asociación negativa y los próximos a 0 indican que no existe correlación, por esta razón se consideró

pertinente el uso de esta herramienta estadística de carácter no para métrico. (Ferrán.1996)

	Alpha de Cronbach	N de elementos
IPDE	0,526	10
MASLACH	0,822	22

Tabla 5. Alpha de Cronbach de las pruebas

La correlación de cada instrumento se validó a través de pruebas estadísticas, específicamente por medio de la obtención del Alfa de Cronbach (Tabla 5), lo que evidencia una alta consistencia interna en el MASLASH BURNOUT INVENTORY (MBI) y en el cuestionario de evaluación IPDE se observó un índice medio alto.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el análisis de correlación, se evidencia la existencia de muestra estadísticamente significativa entre las pruebas, a nivel 0,05 entre los factores de Paranoide, Limite y Evitación, a nivel 0,01 entre las variables Realización Personal, Despersonalización, Cansancio Emocional, Puntuación T. y Esquizoide. No se evidencio correlación entre las variables Esquizotípico, Narcisista, Antisocial y Obsesivo Compulsivo (Tabla 6)

	RP	DS	CE	PT	PR	EZQ	EZ	HS	AN	NCS	LIM	OBC	DEP	EVI
RP	1.0													
DS	.349	**												
CE	.375	**	.515**											
PT	.816	**	.708**	.792**										
PR	.141	.207	.249*	.246	*									
EZQ	.076	-.017	.091	.077	-.056									
EZ	0	.142	.177	.118	.329**	.374**								
HS	.259	.175	.240	.298	.166	-.002	.09	-						
	*			*			.07							
AN	.006	.059	-.132	-.037	.085	-.080	.02	.09	-.005					
							.02							
NCS	.163	.217	.202	.241	.236	.008	.16	.248	.08					
							.06	*	.08					
LIM	.074	.257*	.214	.209	.294*	.051	.12	.165	.22	.286				
							.04		.03	*				
OBC	-.084	.012	-.036	-.058	-.012	-.214	.23	.002	.17	.136	.091			
							.08		.00					
DEP	-.119	.130	.151	.038	.005	-.207	.05	-.006	.08	-.163	.262*	.276		
							.01		.01			*		
EVI	.256	.250*	.159	.283	.370**	.016	.22	.106	.14	.145	.425**	.026	.209	1
	*			*			.09		.01					

Tabla 6. Matriz de Correlaciones

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

RP= Realización Personal

HS= Histriónico

DS= Despersonalización

AN= Antisocial

CE= Cansancio Emocional	NCS= Narcisista
PT= puntaje Total MBI	LIM= Limite
PR= Paranoide	OBC= obsesivo - Compulsivo
EZQ= Esquizoide	DEP= Dependencia
EZ= Ezquizotipico	EVI= Evitación

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos, las correlaciones existentes así como el análisis de los estadísticos obtenidos en la implementación de la prueba. Se presentan las siguientes correlaciones de los factores de la prueba Maslash y el cuestionario de evaluación IPDE.

Maslash	Factores IPDE	r	Tipo de correlación
Realización personal	Paranoide	0,134	Baja
Realización personal	Esquizoide	0,038	Baja
Realización personal	Ezquisotipico	0,021	Baja
Realización personal	Histriónico	0,241	Baja
Realización personal	Antisocial	-0,033	No Hay
Realización personal	Narcisista	0,172	Baja
Realización personal	Limite	0,090	Baja
Realización personal	Obsesivo-compulsivo	-0,118	No hay
Realización personal	Dependencia	-0,131	No hay
Realización personal	Evitación	0,190	Baja

Tabla 7. Correlaciones Factor Realización personal - Factores IPDE

En la tabla anterior se encuentra que el factor de Realización Personal de la prueba de Maslash en relación con los factores del cuestionario de evaluación IPDE son bajos indicando que la correlación de estos valores no es significativa y por ende estos factores no son desencadenantes directos de estrés laboral en los militares.

Maslash	Factores IPDE	r	Tipo de correlación
Despersonalización	Paranoide	0,216	Baja
Despersonalización	Esquizoide	-0,038	No Hay
Despersonalización	Ezquisotipico	0,164	Baja
Despersonalización	Histriónico	0,162	Baja
Despersonalización	Antisocial	0,044	Baja
Despersonalización	Narcisista	0,233	Baja
Despersonalización	Limite	0,263	Alta
Despersonalización	Obsesivo-compulsivo	-0,253	No Haya
Despersonalización	Dependencia	0,094	Baja
Despersonalización	Evitación	0,252	Alta

Tabla 8. Factor Despersonalización – Factores IPDE

En la tabla 8. Se puede observar que el factor de Despersonalización de la prueba de Maslash en relación con los factores de cuestionario de evaluación IPDE los factores Límite y Evitación se encuentra que la correlación es alta, lo cual indica que la población se encuentra con trastornos clínicos Limite y Evitación los cuales son generados por la Despersonalización que genera la actividad realizada por estas personas que prestan sus servicios a esta institución.

Maslash	Factores IPDE	r	Tipo de correlación
Cansancio Emocional	Paranoide	0,263	Alta
Cansancio Emocional	Esquizoide	0,091	Baja
Cansancio Emocional	Ezquisotipico	0,193	Baja
Cansancio Emocional	Histriónico	0,230	Baja
Cansancio Emocional	Antisocial	-0,142	No Hay
Cansancio Emocional	Narcisista	0,245	Baja
Cansancio Emocional	Limite	0,188	Baja
Cansancio Emocional	Obsesivo-compulsivo	-0,106	No Hay
Cansancio Emocional	Dependencia	0,112	Baja
Cansancio Emocional	Evitación	0,116	Baja

Tabla 9. Factor Cansancio Emocional – Factores IPDE

En la tabla 9. Se encuentra que el factor Cansancio Emocional del cuestionario de Maslash con relación al cuestionario de evaluación IPDE y sus 10 factores se puede afirmar en factor Paranoide se encuentra en un nivel alto con referencia a las demás características evaluadas en las dos pruebas. Lo cual indica que la población evaluada tiene el trastorno clínico Paranoide generado por el Cansancio Emocional que genera la labor desempeñada por estas personas.

Maslash	Factores IPDE	r	Tipo de correlación
Total	Paranoide	0,212	Baja
Total	Esquizoide	0,032	Baja
Total	Ezquisotipico	0,107	Baja
Total	Histriónico	0,297	Alto
Total	Antisocial	-0,062	No Hay
Total	Narcisista	0,220	Baja
Total	Limite	0,210	Baja
Total	Obsesivo-compulsivo	-0,119	No Hay
Total	Dependencia	0,012	Baja
Total	Evitación	0,214	Baja

Tabla 10. Factor Total Maslash – IPDE

En la tabla anterior se encuentra que el factor Histriónico del cuestionario de evaluación IPDE es alto con relación al factor Total del cuestionario de Maslash en donde este obtiene un puntaje alto de 0,297 en relación a los demás factores de evaluación. Lo cual significa que la población evaluada tiene el trastorno clínico Histriónico el cual es generado por la actividad desempeñada de su labor al interior de esta institución.

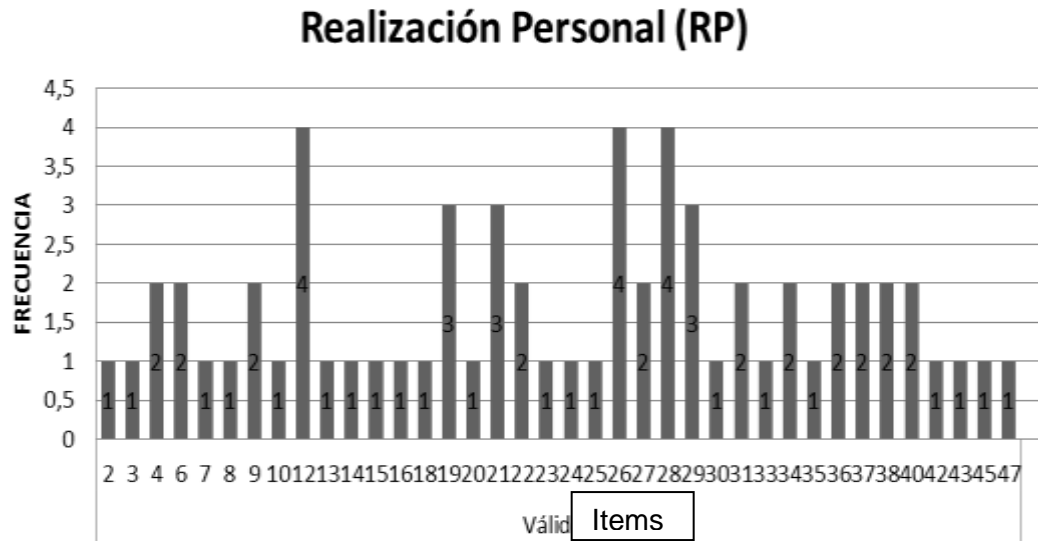


Figura 1 . Frecuencia Realización Personal

En la figura 1 de realización personal se evidencia que los validos 12, 26 y 28 poseen mayor frecuencia de realización personal con una puntuación de 4 referente este factor.

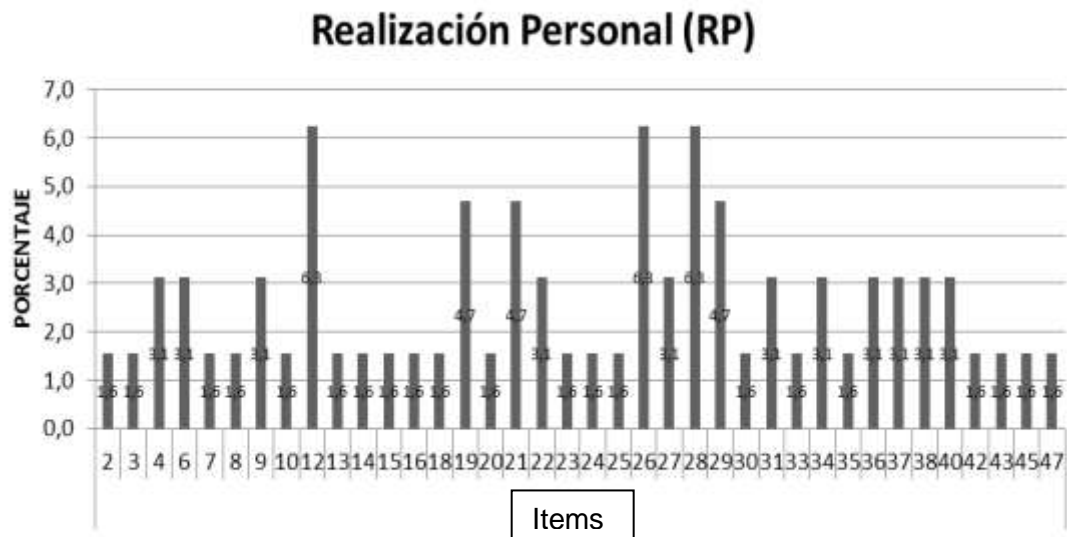


Figura 2. Porcentaje Realización Personal.

En la gráfica 2 del porcentaje de realización personal se evidencia que los validos 12, 26 y 28 poseen un porcentaje mayor a de realización personal con un 6,3% ante este factor.

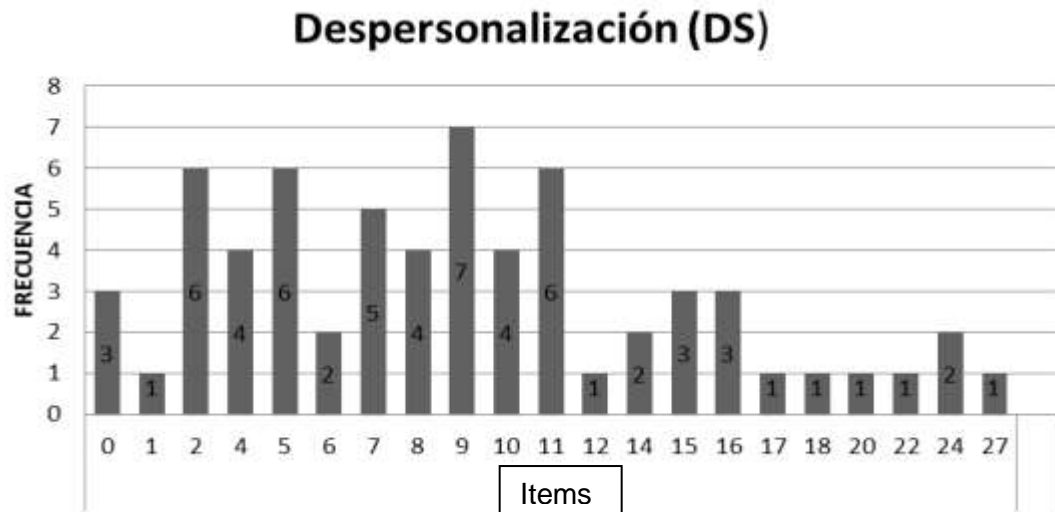


Figura 3. Frecuencia Despersonalización

En la gráfica 3 podemos notar un mayor índice de despersonalización en el valido 9, de la misma manera para los validos 2, 5 y 11 que presentan un puntaje de 9 en la frecuencia de despersonalización.

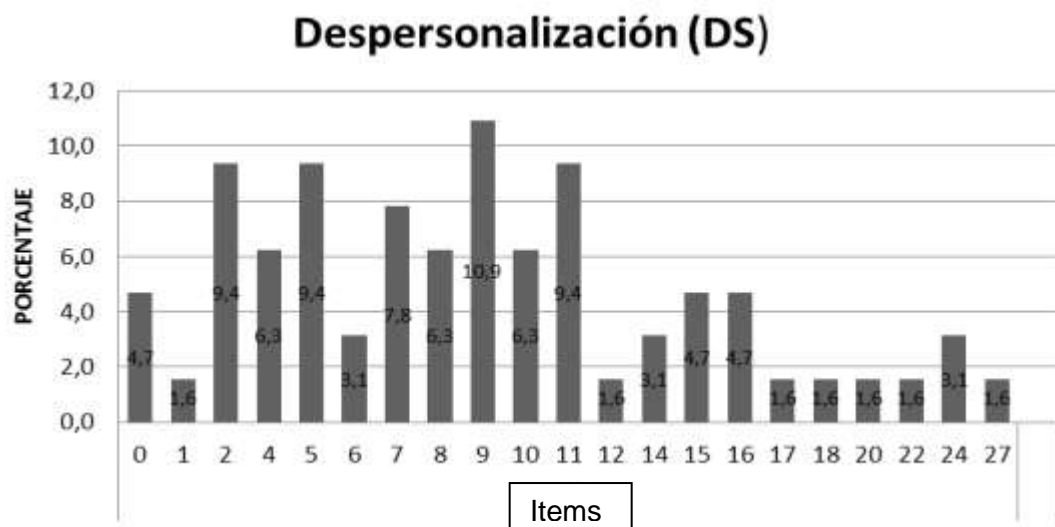


Figura 4. Porcentaje Despersonalización

En la gráfica 4 podemos notar un mayor porcentaje de despersonalización en el valido 9 con un 10.9%, seguido por los participante 2, 5 y 11 con un 9.4%.

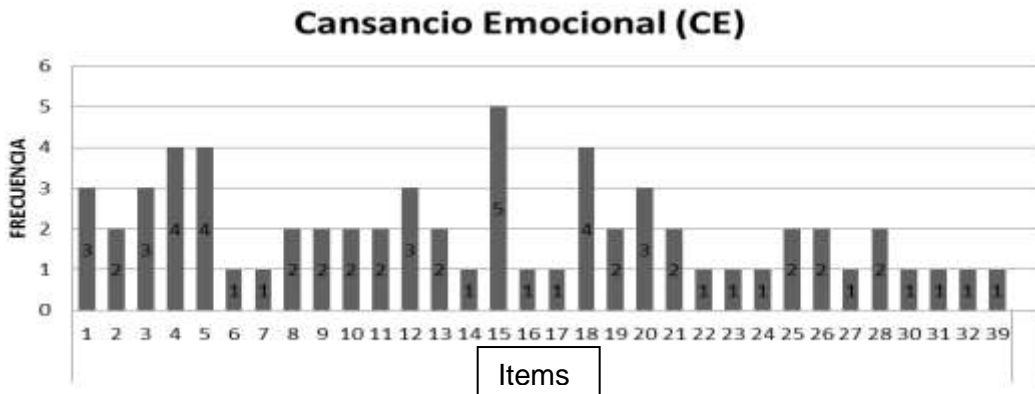


Figura 5. Frecuencia Cansancio Emocional

En la figura 5 se evidencia que la frecuencia de cansancio emocional es más notorio en el valido 15, seguido por los validos 4, 5 y 18 con una frecuencia de 4. También se encuentra equidad en las frecuencias de las 2 ¼ de la población.

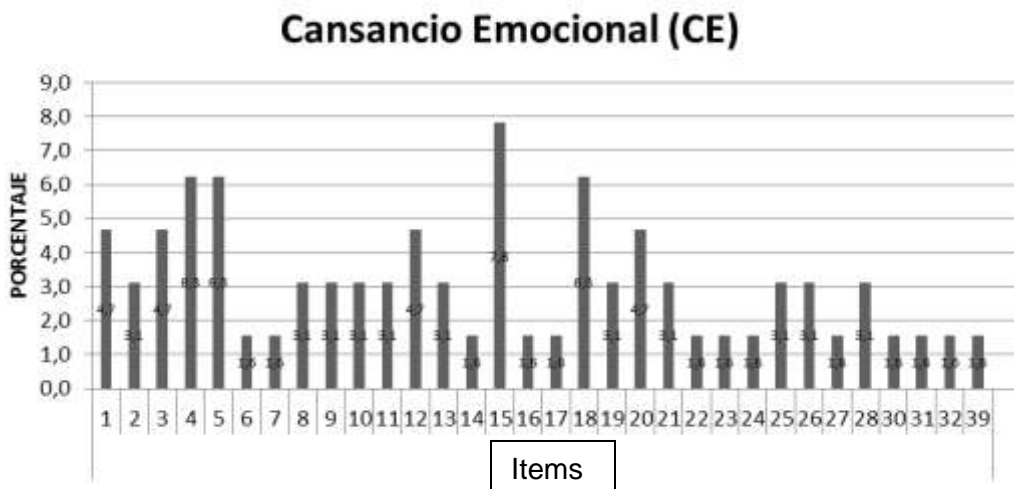


Figura 6. Porcentaje Cansancio Emocional

En la figura 6 se evidencia que el porcentaje de cansancio emocional es mayor en el valido 15 con un 7.8%. También se encuentra equidad en los porcentajes de más de un ¼ de la población con 1.6% de cansancio emocional.

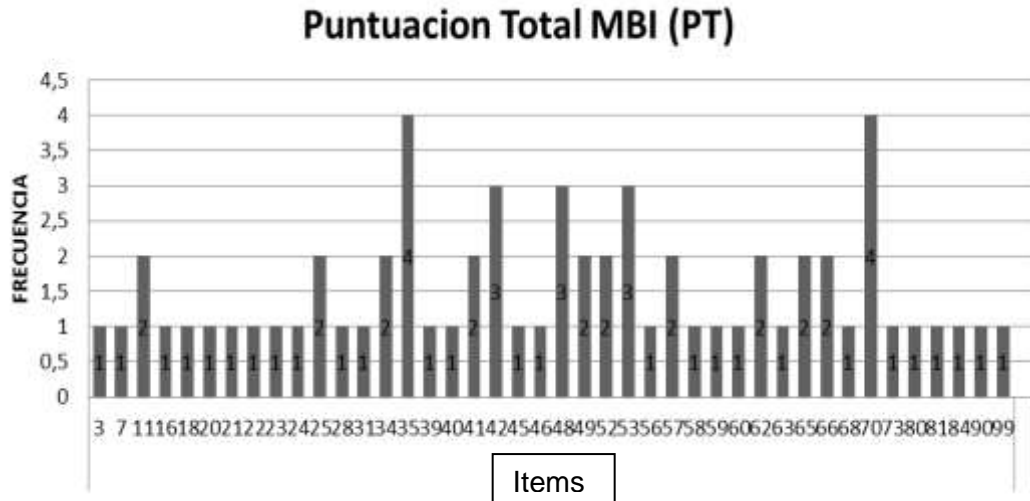


Figura 7. Frecuencia Puntuación Total MBI

En lo que refiere a la Puntuación total MBI, podemos notar en la figura 7 los validos con mayor puntuación frente a la frecuencia son el 43 y 87 correspondiente a un puntaje de 4.

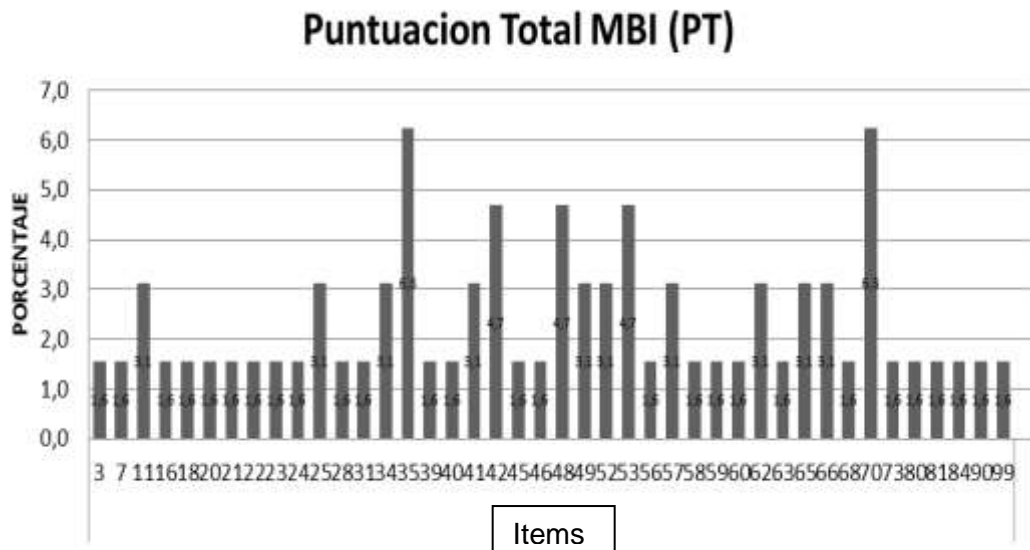


Figura 8. Porcentaje Puntuación Total MBI

EN la figura 8. Hace referenvia a la Puntuación total MBI, podemos notar en la figura 8 que los mayores porcentajes están presentes en los validos 53 y 87 con un porcentaje total de 6.3%.

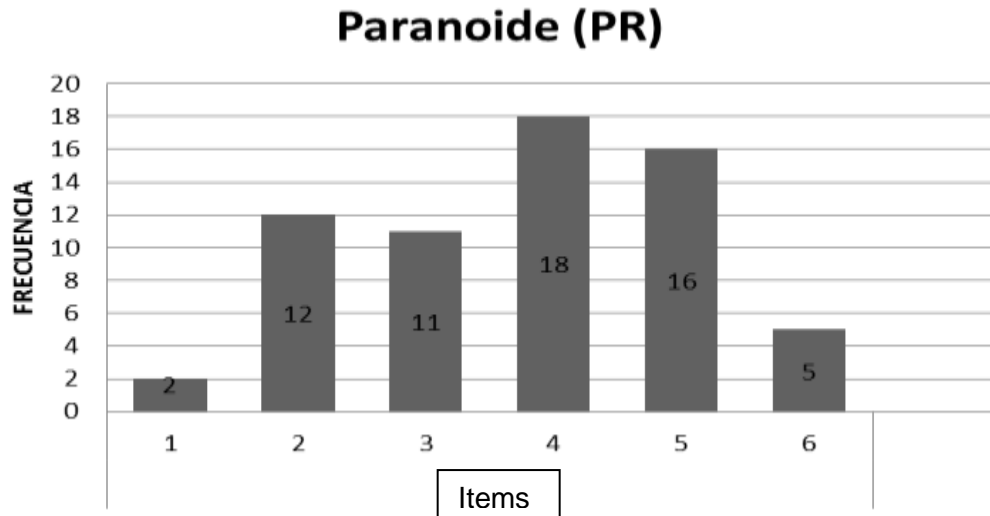


Figura 9. Frecuencia del factor Paranoide.

En la figura 9 podemos notar que la frecuencia del factor paranoide es mucho más nivelado en la mayoría de los participantes, donde el participante 4 sobresale con una frecuencia de 18 pts.

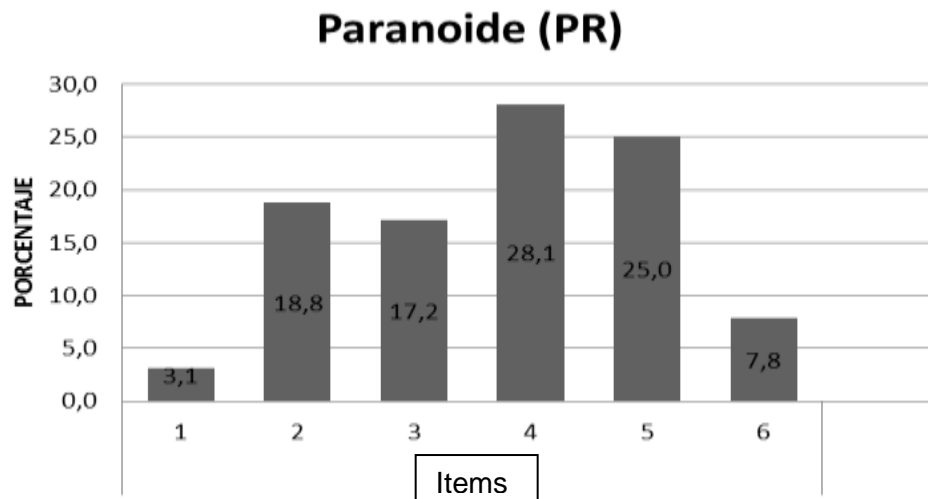


Figura 10. Porcentaje del factor Paranoide.

En la figura 10 podemos notar que el porcentaje en el valido 4 es superior a los demás con un 28.1%, sobre los demás datos válidos con un 25.% y 18.8%.

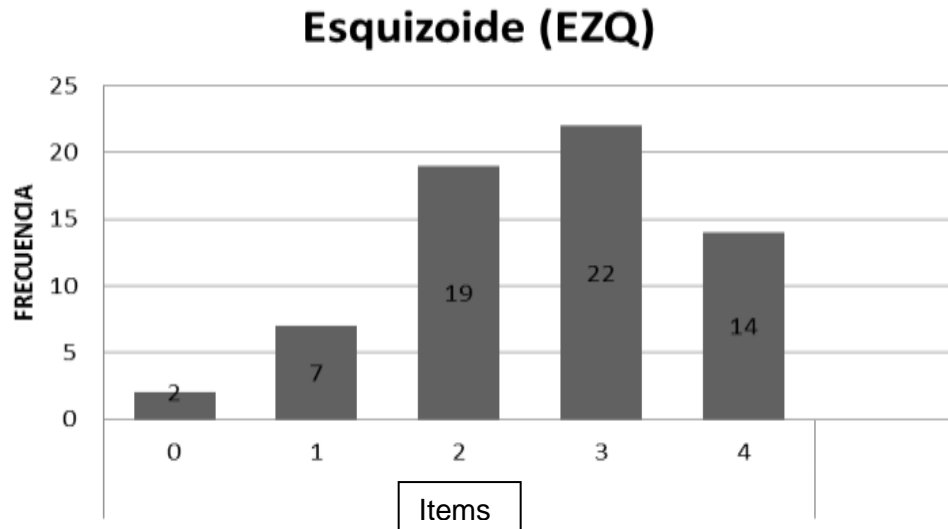


Figura11. Frecuencia del Factor Esquizoide (EZQ)

En la figura 11 podemos notar que el participante en el que se hace más evidente el factor Esquizoide es el número 3 con una frecuencia de 22 pts, seguido del participante número 2 con una frecuencia de 19 pts.

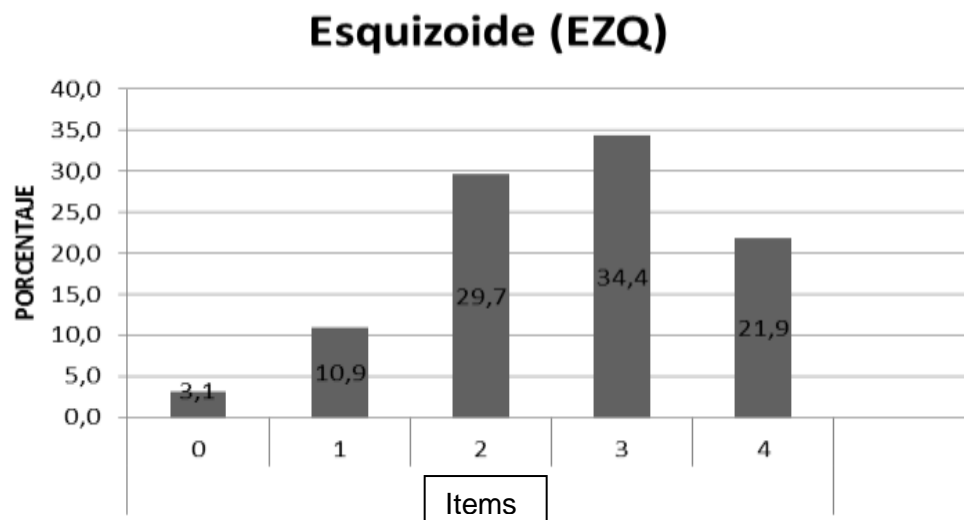


Figura 12. Porcentaje del Factor Esquizoide (EZQ)

En la figura 12 podemos notar que el porcentaje mas alto en el factor Esquizoide es el valido número 4 con un 34,4%, seguido del participante número 2 con 29.7%.

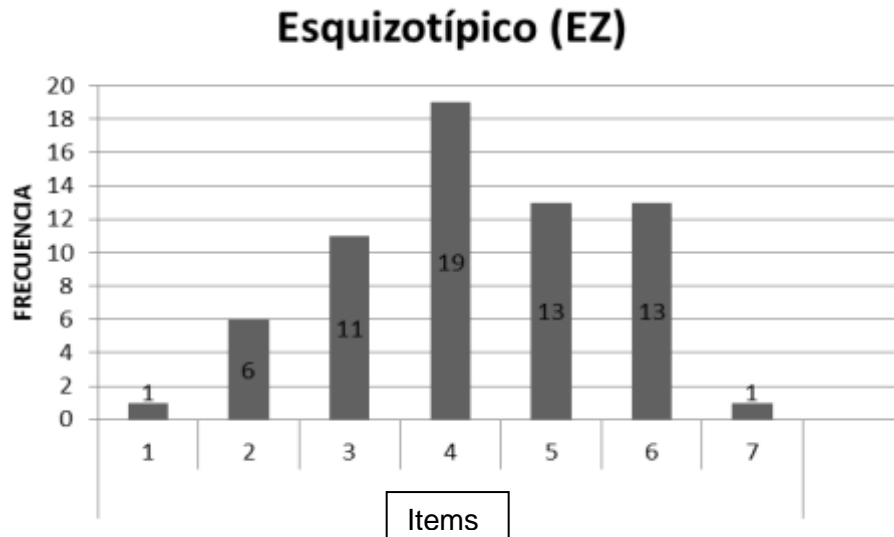


Figura 13. Frecuencia del Factor Esquizotípico

En la figura 13 se evidencia que el factor Esquizotípico se encuentra más evidente en el válido 4 con una frecuencia de 19 pts, respecto a los demás sujetos podemos observar una frecuencia de 13 puntos en los válidos 5 y 6.

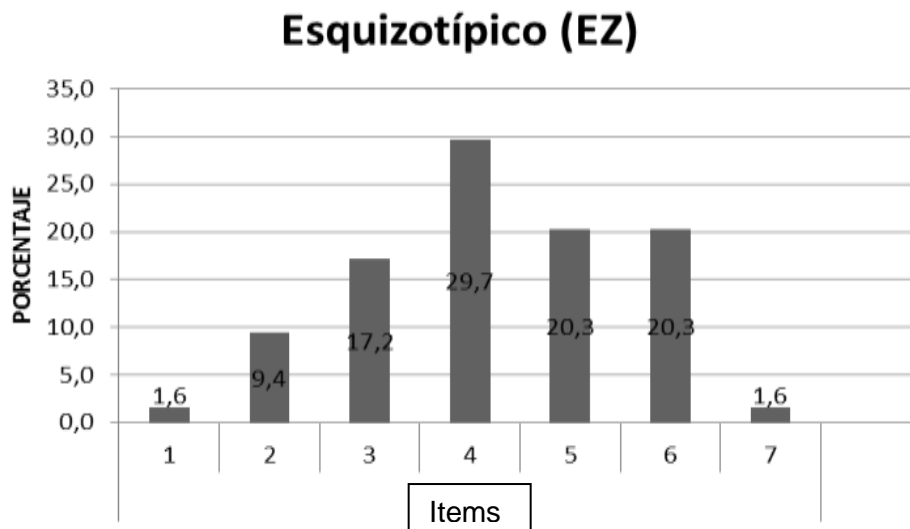


Figura 14. Porcentaje del Factor Esquizotípico

En la figura 14 podemos notar que el participante en el que se hace más evidente el factor Esquizotípico es el número 5 con un porcentaje de 29,7%, seguido del participante número 5 y 6 con un 20,3%.

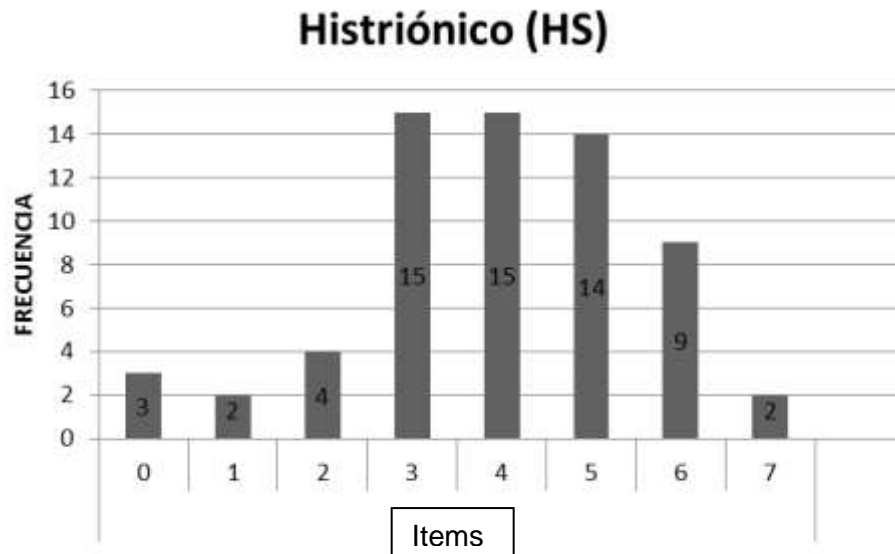


Figura 15. Frecuencia del Factor Histriónico (HS)

En la figura 15 del factor Histriónico se puede apreciar igualdad en el comportamiento de los participantes 3 y 4 con una frecuencia de 15 pts, seguidos de los participantes 5 y 6 con una frecuencia de 14 y 9 pts respectivamente.

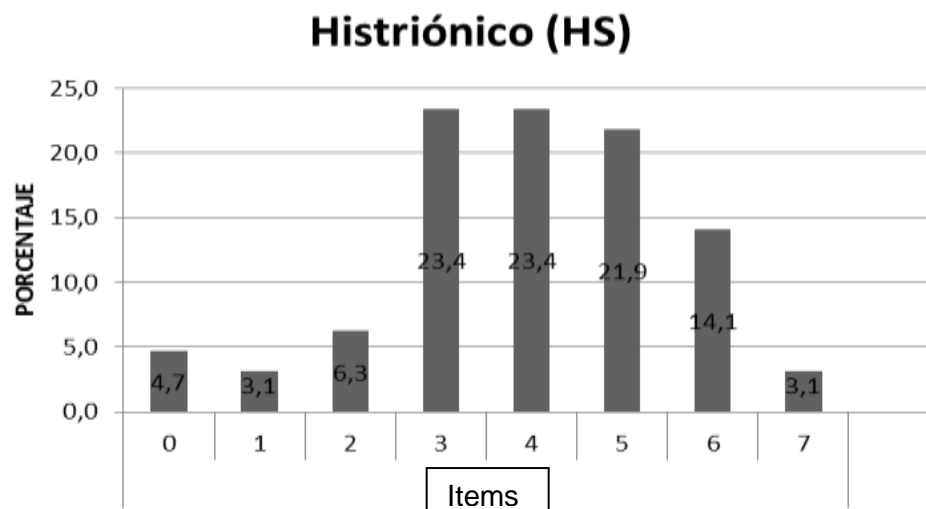


Figura 16. Porcentaje del Factor Histriónico (HS)

En la figura 16 podemos notar que se percibe una igualdad entre los validos 3 y 4 con un 23,4%, seguido del valido número 5 y 6 con un 21,9% y 14,1% respectivamente.

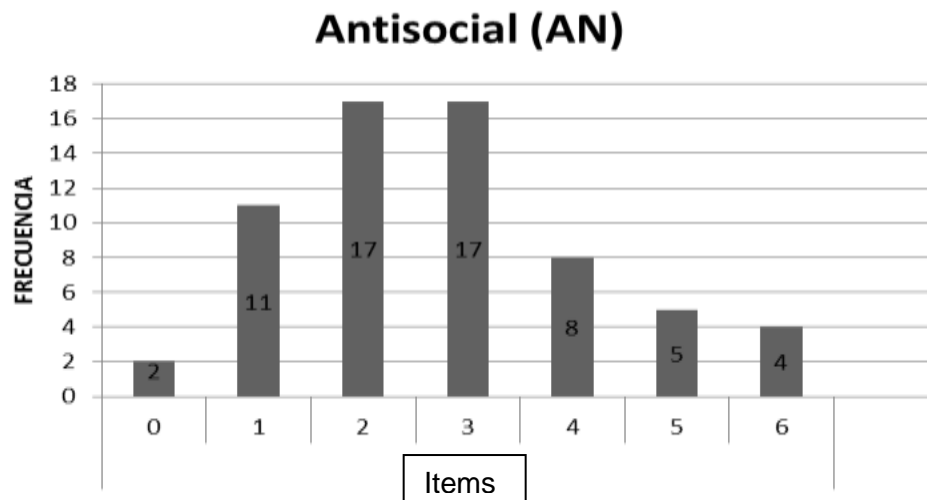


Figura 17. Frecuencia del Factor Antisocial

En la figura 17 se evidencia una frecuencia similar en el rasgo antisocial (AN) entre los participantes 2 y 3 con una frecuencia de 17 puntos.

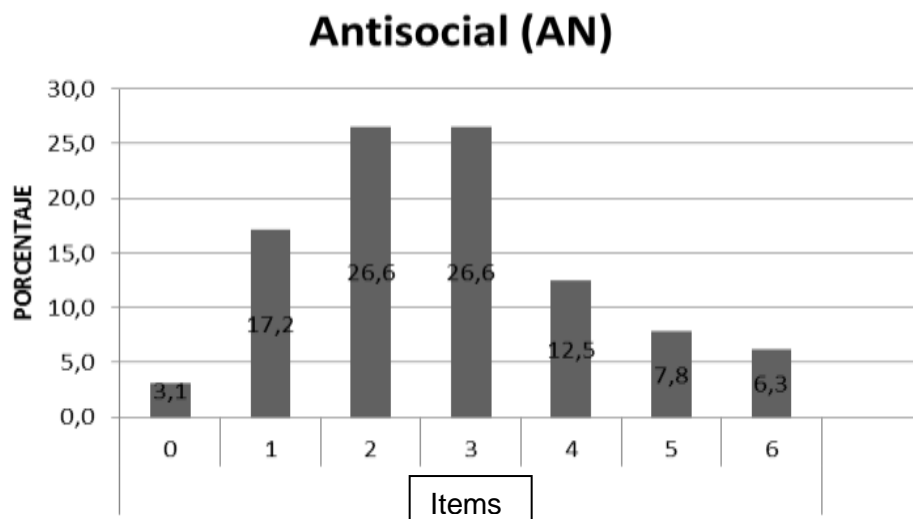


Figura 18. Porcentaje del Factor Antisocial

En la figura 18 se puede evidenciar que los validos 2 y 3 son los que mayor porcentaje representan con un 26,6%, seguido por los validos 1 y 2 con 17,2% y 12,5% respectivamente.

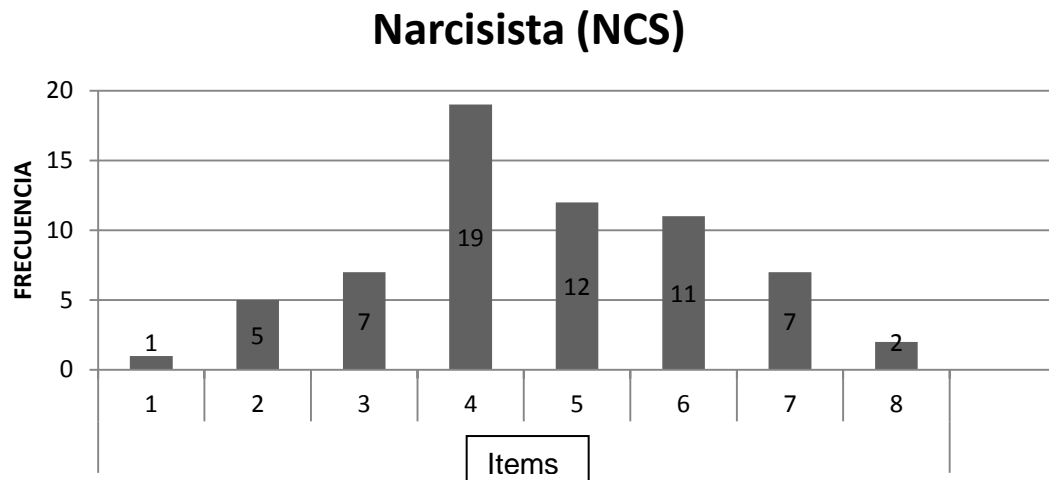


Figura 19. Frecuencia del factor narcisista

En la figura 19 se puede evidenciar que la frecuencia mas alta se encuentra en el valido 4 con una puntuacion de 19, seguido por el valido 5 y 6 con una puntuación de 12 y 11 respectivamente.

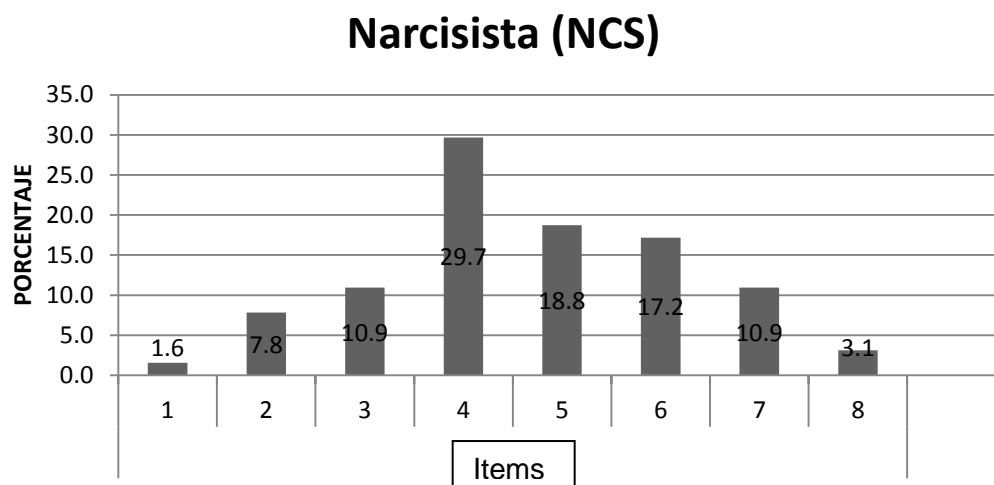


Figura 20. Porcentaje del factor narcisista

En la figura 20 se puede evidenciar que el valido 4 presenta un porcentaje de 29,7, seguido por el valido 5, 6 y 7 con un 18,8%, 17,2%, 10,9%.

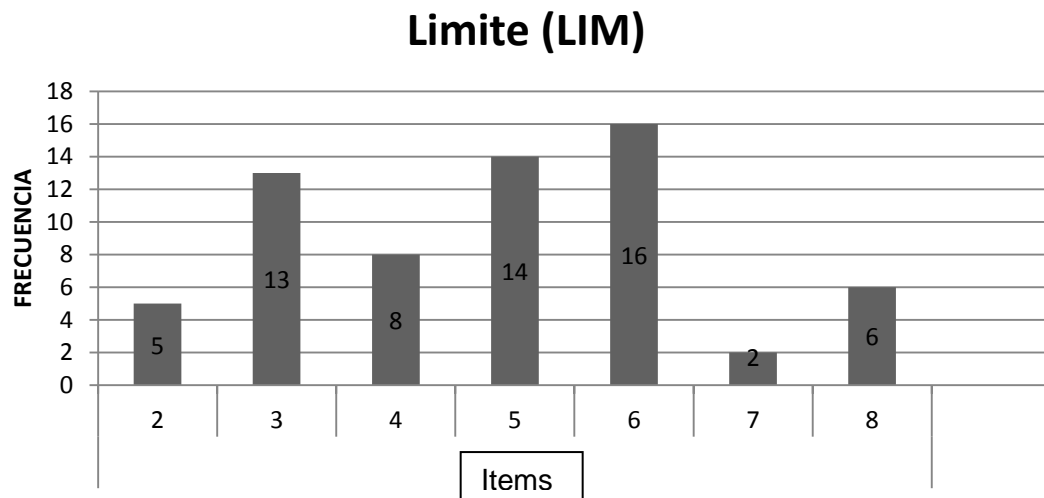


Figura 21. Frecuencia del factor limite

En la figura 21 se puede evidenciar que las mayores frecuencias son los validos 6, 5, y 3, con una puntuación de 16, 14 y 13 respectivamente.

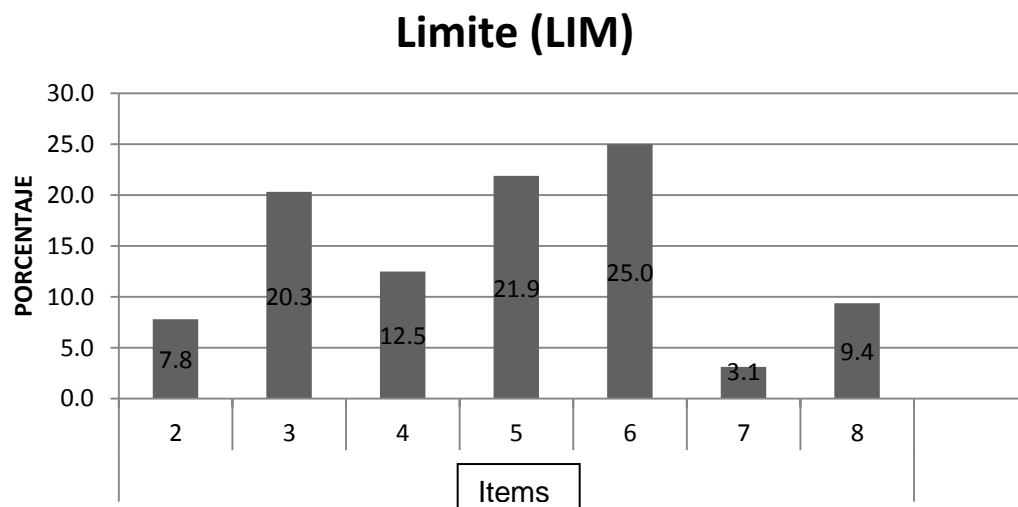


Figura 22. Porcentajes del factor limite

En la figura 22 se puede observar que el mayor porcentaje en el valido 6 con 25%, seguido por el valido 5 con 21,9%.

Obsesivo - Compulsivo (OBC)

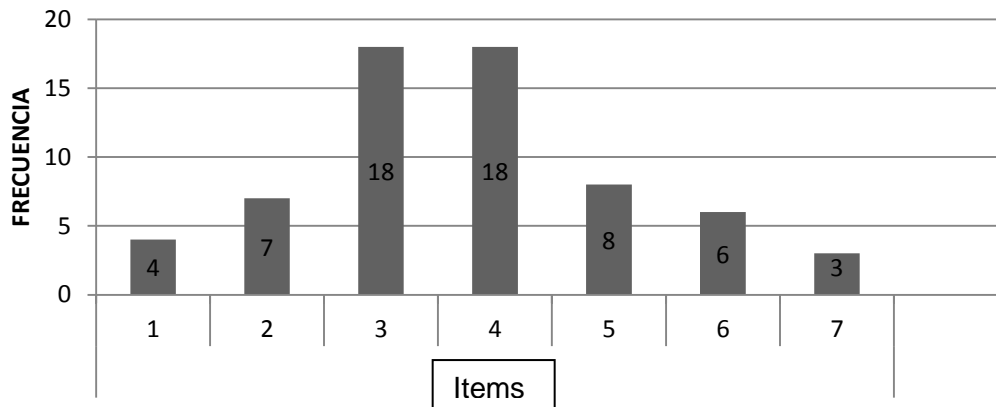


Figura 23. Frecuencia factor obsesivo compulsivo

En la figura 23 se puede evidenciar que la mayor frecuencia se encuentra distribuida en los validos 3 y 4 con un puntaje de 18 puntos, seguidos por el valido 5 con un puntaje de 8.

Obsesivo - Compulsivo (OBC)

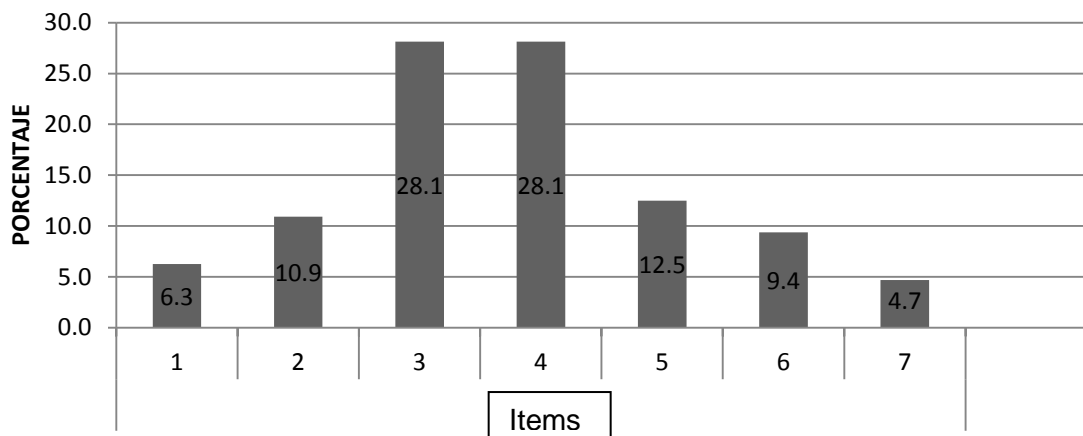


Figura 24. Porcentaje factor obsesivo compulsivo

En la figura 24 se puede observar que los mayores porcentajes se encuentran comprendidos por los validos 3 y 4 con un 28,1% cada uno, seguidos por el valido 5 con un 12,5%.

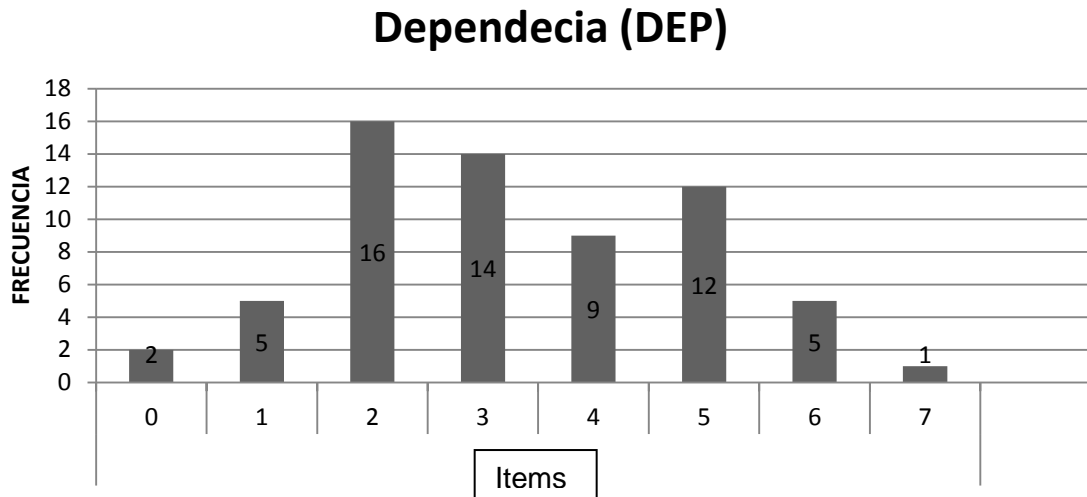


Figura 25. Frecuencia del factor dependencia

En la figura 25 se puede observar que las mayores frecuencias se encuentran representadas en los validos 2(16%), 3(14%), 5(12%).

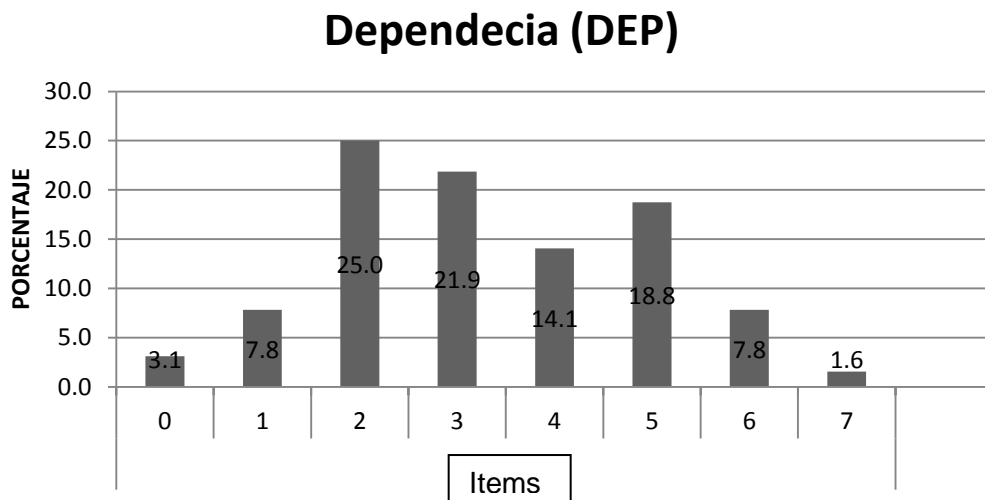


Figura 26. Porcentaje del factor dependencia

En la figura 26 se puede observar que el mayor porcentaje lo presenta en el valido 2 con un 25%, seguido por el valido 3 y 4 con un 21% y 18% respectivamente.

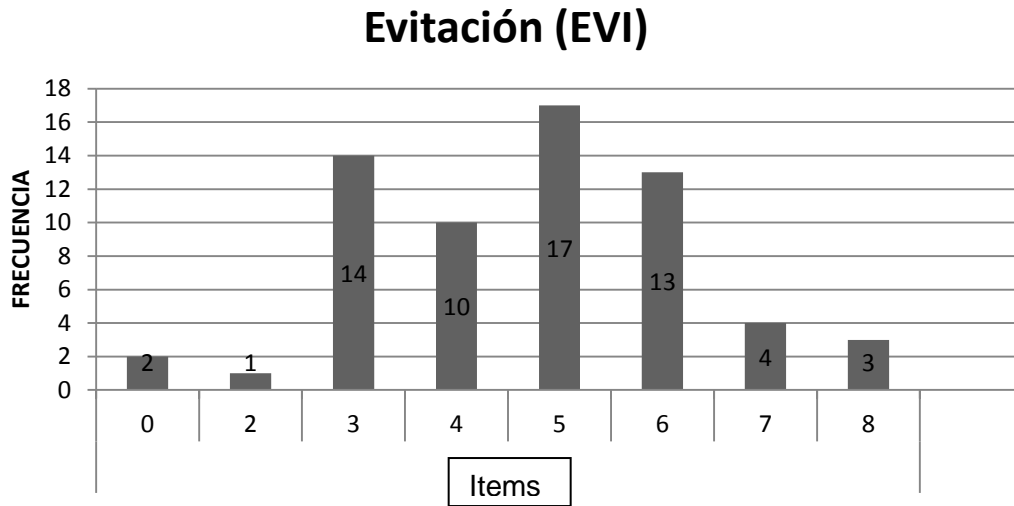


Figura 27. Frecuencia del factor evitación

En la figura 27 del factor evitación se puede evidenciar que el valido 5 es el dato que mas frecuencia presenta con un total de 17 puntos, seguido por el valido 3 con un puntaje de 14 y el participante 6 con 13 puntos.

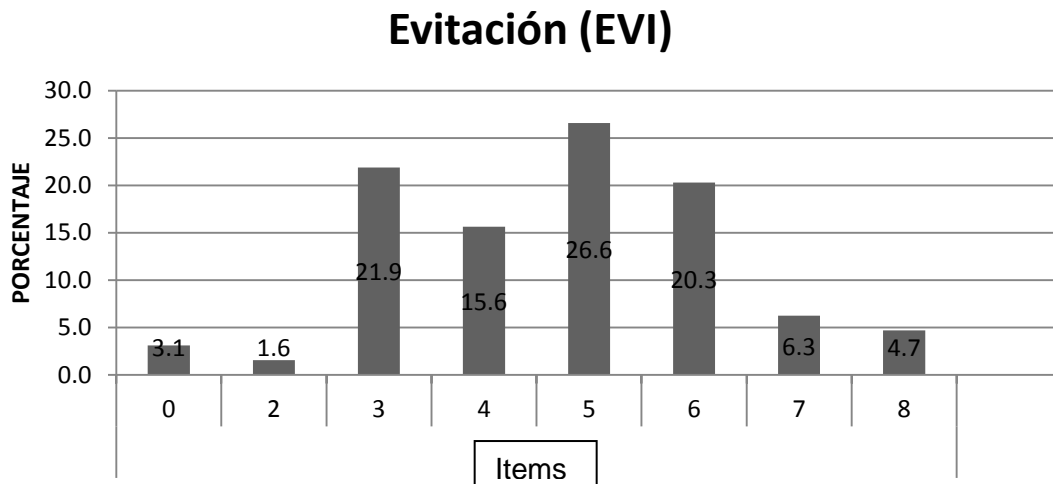


Figura 28. Porcentaje del factor evitación.

En la figura 28 podemos evidenciar que el porcentaje mayor se encuentra en el valido 5 con un 26.6%,seguido por el 3 con 21.9%

Para finalizar los resultados obtenidos y el análisis de los mismos se encontró que los trastornos de personalidad relevantes en la población evaluada según el cuestionario de evaluación IPDE son los trastornos: Limite con una correlación positiva de 0,263 e Histriónico con una correlación positiva de 0,297. Los cuales se encuentran clasificados según el DSM-IV en la lista de los trastornos de personalidad y para esta investigación se clasifican en el grupo B. Este grupo según el DSM-IV está caracterizado por un patrón agudo de incumplimiento y violación de las normas sociales establecidas, y se caracteriza por su comportamiento impulsivo, emotividad excesiva o inestables, ira y agresividad las características diagnosticas de los trastornos de la personalidad requiere una evaluación de los patrones de actividad del sujeto a largo plazo, y las características particulares de la personalidad han de estar presentes desde el principio de la edad adulta. Los rasgos de personalidad que definen estos trastornos también tienen que diferenciarse de las características que surgen como respuesta a estresantes situacionales específicos o a estados mentales más transitorios. La relación al cuestionario de estrés de Maslach MBI se encontró que la población se ubica dentro de la subescala de Despersonalización en donde se valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.

Las correlaciones menos significativas encontradas en el estudio corresponden a los factores de MBI en despersonalización y con los trastornos de personalidad paranoide con una correlación negativa de 0,216 y narcisista con una correlación negativa de 0,233 indicando que no son predisponentes que sean generadores de estrés y que no influyen el personal de la institución

Discusión de Resultados

La investigación realizada en el Ejército Nacional en el transcurso de este ejercicio académico y tener la oportunidad de evidenciar las distintas características de las instituciones totales, incorporando a su vez el análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de las pruebas: International Personality Disorder Examination "IPDE" y el Maslash Burnout Inventory "MBI", para determinar la correlación existente entre la aparición de estrés laboral y la aparición de trastornos de personalidad en los soldados del Batallón de Infantería Miguel Antonio Caro del Ejército Nacional de Colombia brindó un sin número de experiencias enriquecedoras en la formación académica de los autores.

Goffman (1961) definió estas instituciones como aquellos sitios de convivencia o trabajo en los cuales un determinado grupo de personas se encuentran bajo una situación similar, comparten espacios determinados, rutinas, trabajos y convivencia.

Otra de las características de las instituciones totales presentes en el Batallón de infantería Miguel Antonio Caro es el acuartelamiento del personal, situación específica en la cual los miembros se ven apartados de la vida exterior, y se encuentran sujetos a las características propias que les genera el contexto donde se encuentran (Nick, 1974).

Esto se contextualiza aún más debido a que el estrés se manifiesta y provoca consecuencias importantes tanto a nivel individual como grupal e incluso organizacional. En el Ejército Nacional la exposición prolongada a determinadas situaciones socio-laborales estresantes, está relacionada con el deterioro de la salud, que afecta el rendimiento de las personas en su ámbito laboral y también en las relaciones interpersonales. (Bozal & Navas, 2003).

En relación con las investigaciones en estrés laboral, estudios previos como el efectuado por la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional (2006), evidenció que las poblaciones evaluadas, se encuentran expuestas de manera prolongada a distintas situaciones socio-laborales, tensiones y jornadas

rigurosas, las cuales pueden llegar a ser estresantes y afectar la salud de las personas que allí laboran.

Los resultados obtenidos en la investigación evidencian que la población se ve afectada debido a la existencia de diferentes variables contextuales presentes en las instituciones totales, las cuales modifican las situaciones propias del entorno e implantan condiciones específicas como lo son el acuartelamiento y en el peor de los casos el hacinamiento del personal. Tal como lo plantea Goffman (1971) estos factores son predisponentes de algunos trastornos de personalidad como el de Despersonalización y el trastorno Límite, los cuales se relacionan directamente con la aparición del estrés laboral en el personal del Ejército Nacional.

Según el DSM-IV TR (1995) un trastorno de la personalidad es un patrón permanente que comprende la costumbre y el comportamiento del sujeto de manera patológica, apartándolo objetivamente de las perspectivas culturales del individuo. Este proceso se inicia en la adolescencia o principio de la adultez conservándose por periodos de tiempo determinados.

A través de la calificación de los instrumentos de evaluación se evidencio que la población seleccionada está ubicada en el clúster B de trastornos de la personalidad. Según la lista de trastornos definidos en el DSM-IV TR, este grupo está caracterizado por un patrón agudo de incumplimiento y violación de las normas sociales establecidas, se caracteriza por su comportamiento impulsivo, una emotividad excesiva o inestable y episodios de ira y agresividad. (DSM-IV TR, 1995).

En el estudio se relacionaron estos resultados con los datos obtenidos en el cuestionario de estrés laboral MBI, donde se encontró que la población presenta puntuaciones significativas en la sub-escala de Despersonalización en donde se valora el grado en que cada uno reconoce y asume actitudes de frialdad y distanciamiento. (Maslach, 1986)

En similitud con los estudios e investigaciones relacionadas con estrés laboral tales como Maslach (1982), Moreno, Oliver & Aragonés (1991); y el estudio realizado por la Policía Nacional (2006). Se encontró que la población

elegida está ubicada en la sub-escala de Despersonalización, lo cual puede indicar que son personas propensas a actuar con frialdad, incluso pueden llegar a ser personas que se estresan laboralmente con facilidad y pueden perder la motivación por la ejecución de sus tareas.

Según Bolhlander, Snell & Sherman (2001) las causas de tensiones en los funcionarios son varias, pero las más relevantes y notorias en ellos son las cargas de trabajo, presiones excesivas, despidos, restructuración organizacional y condiciones económicas globales y el entorno laboral en sí mismo, así como situaciones que se generan a partir de la interacción humana en el trabajo.

Se debe considerar también que el estrés puede ser relacionado a los diferentes rasgos de personalidad, lo cual conlleva a una predisposición por parte de algunos individuos en particular a ser más propensos o resistentes a las características estresantes encontradas en el ambiente. (Kobasa, 1979).

Al determinar las correlaciones existentes entre los factores evaluados por el MBI y el IPDE se determinó: Que uno de los factores con el más alto grado de correlación es la Despersonalización con el factor de personalidad Límite.

Este rasgo de Despersonalización puede surgir como una estrategia de adaptación al contexto, equivalente a las características del trastorno Límite como lo sugiere Kernberg (1975), quien menciona que la personalidad Límite puede generar ocasionalmente conductas disfuncionales para determinadas situaciones estresantes que se presenten en contextos pre-disponentes.

Estos rasgos de Despersonalización o disociación aparecen en situaciones de ansiedad, estrés, o situaciones de desesperación. La Despersonalización también se correlacionó con el trastorno de evitación el cual se precipita ante determinadas situaciones contextuales que puedan actuar como predisponente a ciertos rasgos del trastorno Límite, los cuales pueden llevar al individuo a patrones generalizados de inhibición, caracterizados por una baja tolerancia a la evaluación negativa, al rechazo y a la desaprobación social. (DSM-IV TR, 1995)

Tomando como referencia las definiciones sobre institución total, y las correlaciones existentes entre las 2 pruebas utilizadas en la batería de instrumentos, se puede afirmar que: Los factores de riesgo psicosocial a las que esta expuestos la población puede llegar a generar una condición de estrés, la cual puede derivar en un trastorno de personalidad causado por las características propias de los sitios de formación o instituciones totales como lo son las fuerzas militares.

Así mismo se asegura que existe un alto grado de relevancia a nivel social, ya que en el desarrollo de este estudio se describen situaciones en donde existen variables contextuales que pueden llegar a determinar una condición emocional, que podría potencialmente generar un trastorno de personalidad en los integrantes de la institución. Consecuencia que no solo afectaría la vida de los soldados al interior del batallón, sino también la institucionalidad e inclusive la seguridad nacional.

Se concluye en relación al objetivo general de la investigación, las correlaciones y los resultados obtenidos durante el ejercicio académico, que existe una clara evidencia que las personas con predisposición a tener trastornos de personalidad, al estar al interior de una institución total en la cual pueda existir características estresantes y condiciones predisponentes, pueden ser propensos al desarrollo de trastorno como lo son la despersonalización, el trastorno límite y otros más que pueden variar de acuerdo al individuo, estas características son de mayor relevancia en la investigación debido a la relación existente en la labor del Ejército Nacional y la seguridad de los colombianos, en la cotidianidad de las personas y en los rasgos de los encargados de brindar seguridad.

Se sugiere con base a los resultados analizados, se desarrolle una investigación posterior dentro de la institución, esta con el fin de realizar la segunda fase del estudio de investigación propuesto. En donde se plantee hacer un programa de intervención con la población más vulnerable, examinar a profundidad los trastornos hallados y generar estrategias para disminuir aquellos factores de riesgo psicosocial que puede conducir a la aparición del

síndrome del Burnout y desencadenar en alguno de los trastornos de personalidad mencionados.

Referencias

- Allport (1967) *Manual de la personalidad: la teoría y la investigación* Tercera Edición ISBN 978-1-59385-836-0
- Báez (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, Universidad Autónoma de Madrid
- Bobes & Cols, (2004). *Suicidio y psiquiatría* Fundación Española de Psiquiatría y Salud Mental ISBN: 978-84-95840-59-2
- Bolhlander, Snell y Sherman (2001) *Administración de Recursos Humanos* ISBN: 9706861084 Ed Thomson 12ma Edición
- Bozal & Navas (2003). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. T6 Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Departamento de Psicología Social. Facultad de Ciencias del Trabajo prevención y control del estrés en el trabajo
- Brown, J.M. & Campell, E.A. (1994). *Stress and policing: sources and strategies*. Chichester: wiley.
- Burke & Richardsen (1991) Psychological burnout in organizations manuscrito presentado para su población Garces.
- Camacaro, G.. & Ferrigno, J. (2004). *Factores de riesgo laboral psicosociales*.
- Cárdenas, L. (1999). Consecuencias biopsicosociales que afectan los operarios que han sufrido un accidente laboral pertenecientes a una empresa del sector siderúrgico de la ciudad de Cali.
- Cannon (1911): Stresses and Strains of homeostasis. Am. J. Med. Sci. 189, 1-35, 1935
- Cappeli, P (1999). *The new deal at work*. . Boston: Harvard Business Press.
- Cattell, R. B. (1943). "The description of personality: Basic traits resolved into clusters." Journal of Abnormal and Social Psychology, 1943, 38, 476-506
- Cohen, S. & Wills, T. (1985). "stress, social support, and the buffering hypothesis". Psychological Bulletin, 98 (2) 310–357.
- Cockerham, W.C. (2001). *Handbook of medical sociology*. Nueva York: Prentice-Hall

- Constitución Política de Colombia de (1991), Bogotá D.C., Artículo 218
- Daley (1979) *preventig worker burnout in child welfare child welfare* 58,7,443
450
- Defensoría del Pueblo de Colombia (2008) decimosexto informe del defensor del pueblo de Colombia al congreso de la república
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE, Diciembre de 2012. [_HYPERLINK"http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/Estadisticas_vitales12.pdf"](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/Estadisticas_vitales12.pdf) [_http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/Estadisticas_vitales12.pdf_](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/Estadisticas_vitales12.pdf)
- Díaz (2011). *Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. Rev CES Salud Pública* 2011; 2(1): 80-84
- EUOSHA,(2007). Annual Report 2007 *European Agency for Safety and Health at Work*, ISBN 978-92-9191-164-6
- Fernández-Castro, J. & Doval, E. (1994). *Efectos del estrés. Los hábitos de salud*. en: Antonio Cano Vindel y Juan José Miguel Tobal, Compiladores. *Psicología, Medicina y Salud*. Barcelona: Piramide
- Garcés (1994) *Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales* Ed.UOC, ISBN 978-849788-987-2
- Gibson, Ivancevich & Donnelly (1985) *Eficacia organizacional: Concepto, desarrollo y evaluación* pag 234 Ediciones Diaz de Santos
- Goffman, E. (1961), *Asylums. essays on the social situation of mental patients and other inmates (trad. española, internados.ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Buenos Aires, Amorrutu
- Golembiewsky, R.T. & Kim (1990) *Burnout in police work stressors, strain and the phase model*, Police students 13 (2), 74-80
- Gonzalez (2011) *trastornos de la personalidad: influencia sobre la conducta delictiva y repercusiones forenses en la jurisdicción penal*, ISBN: 978-84-695-1002-5
- Guillén, G, Gala L, Velázquez, M. (2000). *Clima organizacional*. En Guillén G. y Guil B. (2000) *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. México. Mc. Graw Hill.

- Gutierrez (2002) Gutiérrez, J. (2002). *Ansiedad y estrés*. En LA. Oblitas (Ed) Psicología de la salud y calidad de vida. México D.F. Thomson Learning.
- Hammarberg, M. (1992). *The Penn Inventory for Post Traumatic Stress Disorder in the general population: psychometric properties*. Psychological Assessment, 4, 67-76.
- Harrison, W. D. (1985). A social competence model of burnout. En B. A. Farber (Ed.), *Stress and Burnout in the Human Services Professions*. Nueva York: Pergamon Press
- Hernández, Fernández & Baptista (1991) *Metodología de la investigación* cuarta edición Ed. Mc Graw Hill.
- International Personality Disorders Examination; (1995) *IPDE-Inventario internacional de trastornos de personalidad*. Traducción al español por López Ibor, J.J. y cols.II. Versión original:A.W. Loranger,N. Sartorius, A.Andreoli,P.Berger,P.Buchheim,S.M .Channabasavanna y cols (1985); J; G^a- Portilla; Bascaró
- Luna J (2004) *Bioestadística para las ciencias de la salud*. Pag 584 Martin A.
- Karasek's (1979). *Trabajo de modelo de demanda de control* de Karasek: Un resumen de los problemas actuales y recomendaciones para futuras investigaciones, Ed:Pamela L. Perrewé, Daniel C. Ganster ISBN : 978-1-84950-712-7eISBN : 978-1-84950-713-4
- Kernberg (1975) *The Borderline Personality Disorder*. Clinical and Empirical Perspectives, page 28 Edited by Clarkin, John F,Marziali, Elsa,Munroe-Blum, Heather ISBN 0-89862-262-X
- (Kirkaldy, Copper & Ruffalo, 1995) *work stress and health* in a sample of us police phycological reports 76; 700, 702
- Kobasa (1979).*personality and resistence to illneses* American journal of community Psychology
- Laungani, P. (2000). "Cross-cultural investigations of stress: conceptual and methodological considerations".*internacional Journal of stress management*, 3 (1) 25– 35.

- Lazarus(1999) investigación social: *Un Internacional Trimestral Hope and Despair Arien Mack*. Editor 66, 2
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Ed. Martínez Roca
- Martínez Pérez, A. (2010). *El síndrome de burnout*. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat academia*, 112.
- Marulanda Ruiz, I.C. (2007). *Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida*. (1° ed.). Bogotá D.C., Universidad de Los Andes,
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981a). the measurement of experienced burnout. *journal of organizational behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986). Maslach Burnout Inventory: Second Edition. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Díaz de santos
- Ministerio de la Protección Social de Colombia. (2003). posada-villa, aguilar-gaxiola, magaña & gómez, 2004).
- Ministerio De Protección Social. (2004). *Estudio nacional de salud mental – Colombia isbn 958-33-73-70-2*. Recuperado de . [_HYPERLINK "http://saludpublicamentaltatianaalvarezmarin.bligoo.com.co/media/users/8/411831/files/30173/ENSM_completo.pdf"](http://saludpublicamentaltatianaalvarezmarin.bligoo.com.co/media/users/8/411831/files/30173/ENSM_completo.pdf) [_http://saludpublicamentaltatianaalvarezmarin.bligoo.com.co/media/users/8/411831/files/30173/ensm_completo.pdf_](http://saludpublicamentaltatianaalvarezmarin.bligoo.com.co/media/users/8/411831/files/30173/ensm_completo.pdf)
- Moncada (2007). *Exposición a los riesgos psicosociales y prácticas empresariales de gestión de la mano de obra*.
- Monte, P.R y Peiro J.M (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: síndrome de quemarse*. Madrid Ed.sintesis ISBN 84-7738-472-X.
- Moreno, Oliver y Aragonoses (1991) *El desgaste profesional del médico: Revisión y guía de buenas prácticas* pag 17, Ediciones Diaz de Santos

- Moriana, J. y Herruzo, J. (2004). *Estrés y burnout en profesores*. International Journal of Clinical and Health Psychology, 12, 597-621.
- Nick, 1974) La Psicología en América Latina: Pasado, Presente Y Futuro.
- Ochoa C., González de Dios J, & Buñue I JC. (2007). Evaluación de artículos científicos sobre pruebas diagnósticas, Evid Pediatr; 3:24.
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo, Novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984*
- Organización Mundial de la Salud. (1996). *Examen internacional de los trastornos de la personalidad. Organización Mundial de la Salud. Madrid: Meditor, IPDE*
- Osterweis, M., Solomon, F., & Green, M.(eds.).(1984). *Committee for the Study of Health Consequences of the Stress of Bereavement*, Institute of Medicine. Bereavement: reactions, consequences, and care. Washington, DC: National Academy Press
- Peiró, J.M., Prieto, F. y Roe, R.A. (1996). *La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante*. En J.M. Peiró y F. Prieto (eds.) Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto (pp. 15-36)
- Peiró, J. M., Salvador, A. (1992). *Desencadenantes del Estrés Laboral* (1ª ed.). Editorial UDEMA S. A.
- Peiró & Salvador (1993) periro J.M & Salvador A.(1993) control del estrés laboral Madridi Eudema
- Peiro. J.M (2009) *estrés laboral y riesgos psicosociales*. Investigaciones recientes para su análisis y prevención ISBN 978-84-370-8275-2
- Policía Nacional de Colombia en (2006). *Estudio sobre los índices de riesgo psicosocial y estrés laboral en los uniformados*. Bogotá: Policía Nacional. Dirección de Gestión Humana
- Posada, J., Aguilar, S., Magaña, C. & Gómez, I. (2004). *Prevalencia de trastornos mentales y uso de servicios*. Revista colombiana de

psiquiatría. Recuperado De [_HYPERLINK](#)
["http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-)
["_http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0034-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0034-)
 74502004000300002&lng=en&nrm=iso.

Pose G. (2005). Estrés en la evaluación institucional. Extraído el 06 de abril, 2009, de [_ HYPERLINK](#)
["http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/index"](http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/index)
[_http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/index_.php/34557](http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/index_.php/34557)

Prado (2010) *Estrés laboral y tecnoestrés : un nuevo reto para los recursos humanos, Universida de Huelva.*

Raúl (1990). *Segundo foro de las Americas factores psicosociales, estrés y salud mental en el trabajo*

Rainey, Hal G. (1991), *Understanding and Managing Public Organizations*, San Francisco, Jossey-Bass.

Reig,J Cano-Vindel A. & Tobal (1995). *El estrés laboral: bases teóricas de intervención / ocupacional strees theoretical back ground and interventions framework. Ansiedad y estrés.*

Robbins, Stephen P., *Comportamiento Organizacional*, Ed. Prentice Hall, México, 1999.

Ruiz, & Páez, D. (2001). *Satisfacción laboral, burnout y clima emocional en empleados de prisiones.* Acta Colombiana de Psicología

Seyle, (1956). Selye H. 1956. *The stress of life.* New York: McGraw-Hill Book Co


Seyle (1974) Selye H. 1974. *Stress without distress.* Philadelphia, PA: J.B. Lippincott Co

Velásquez, M. (2003). *Los riesgos psicosociales en el trabajo.* Recuperado de <http://arearh.com/salud%20laboral/psicosociales2.htm>Villalobos (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores , Pontificia Universidad Javeriana Bogotá Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa

Apéndices

Apéndice A.

Consentimiento Informado

	UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA - FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
	PROGRAMA DE PSICOLOGIA

Consentimiento informado para la investigación:

Factores de riesgo psicosocial asociados a aparición de estrés laboral en servidores del Batallón de Infantería Miguel Antonio Caro.

Usted ha sido invitado(a) a participar en esta en la aplicación de este cuestionario, que hace parte de la investigación factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en servidores del Batallón de Infantería Miguel Antonio Caro.

¿Cuál es el propósito de este consentimiento informado?

Este Informe de consentimiento se da a usted para ayudarle a entender las características del estudio, de tal modo que usted pueda decidir voluntariamente si desea participar o no. Si luego de leer este documento tiene alguna duda, pida al equipo de investigadores que le explique. Ellos le proporcionarán toda la información que necesite para que usted tenga un buen entendimiento del estudio.

¿Cuál es el objetivo de este estudio?

Identificar los factores de riesgo psicosocial asociados a la aparición de estrés laboral en servidores del Batallón de Infantería Miguel Antonio Caro.

¿Cuál es la importancia del estudio?

El desarrollo de la presente investigación permite construir una mirada disciplinar del impacto psicológico, por medio de la aproximación metodológica de la interacción del contexto de los factores que causan el estrés en los servidores del Batallón de Infantería Miguel Antonio Caro.

Confidencialidad del participante.

Las únicas personas que sabrán que usted participó en el estudio son los miembros del equipo de investigación. No se divulgará ninguna información sobre usted durante la investigación. Cuando los resultados de la investigación se publiquen, no se incluirá información que pueda revelar su identidad y su nombre no será registrado en la encuesta ni en ninguna otra parte. Si durante el diligenciamiento de la entrevista o posterior a ella usted tiene alguna duda puede contactarse con los investigadores que conducen este proyecto.

Su participación en esta investigación es voluntaria. Su decisión de participar o no en este proyecto no afectará sus relaciones actuales o futuras con la institución y podrá retirarse en el momento que lo desee igualmente en el momento que solicite información relacionada con el proyecto los investigadores se la proporcionarán.

Esta investigación se rige por principios de ética como son: respeto a la persona, protección de los derechos humanos, sentido de responsabilidad, honestidad, sinceridad para los participantes, prudencia en la aplicación de instrumentos y técnicas, no contribuirá a prácticas que atenten contra su libertad e integridad física y psíquica y en general se respetarán las normas bioéticas vigentes.

Consentimiento del sujeto del estudio.

He leído y escuchado satisfactoriamente las explicaciones sobre este estudio y he tenido la oportunidad de hacer preguntas. Estoy enterado de los riesgos y beneficios potenciales de participar en este estudio y sé que puedo retirarme de él en cualquier momento.

Autorizo el uso de la información para los propósitos de la investigación y estoy de acuerdo en participar en este estudio y autorizo a los investigadores Jorge Pulido y Kevin Roa, Psicólogos en formación para la realización de una o varias aplicaciones de los cuestionarios.

Entiendo que esta investigación es de tipo descriptivo correlacional con fines netamente académicos y que los resultados obtenidos de la muestra

representativa seleccionada y conceptos dados pueden ser utilizados para mejoras en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la institución.

Yo, _____ declaro que comprendo la información anterior por tanto firmo y doy mi autorización para la participación del presente estudio.

Firma _____ c.c. _____ de _____

Jorge Andrés Pulido

C.C 1.121.196.736

Kevin Roa Sánchez

C.C 1.032.391.371

Documento modificado para la investigación por los investigadores.

Apéndice B.**Maslach Burnout Inventory**

Por favor marcar con una **X** los campos que encuentra a continuación para completar los datos.

Sexo: Hombre Mujer

Edad: _____

Estado Civil: Soltero/a Separado/a Casado/a Divorciado/a Unión libre Viudo

Escolaridad: _____

Área: _____

Antigüedad en la institución: _____ Años

Frecuencia						
0 Nunca	1 Pocas veces al año o menos	2 Una vez al mes o menos	3 Unas pocas veces al mes	4 Una vez a la semana	5 Pocas veces a la semana	6 Todos los días

Marcar con una X la casilla correspondiente según la numeración de la tabla anterior

	0	1	2	3	4	5	6
1 Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2 Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3 Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo							
4 Siento que comprendo fácilmente en cómo se sienten los ciudadanos							
5 Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos							
6 Trabajar todo el día con mucha gente me cansa							
7 Trato muy eficazmente los problemas de los demás							
8 Siento que mi trabajo me está desgastando							
9 Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de otras personas							
10 Me he hecho más duro con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11 Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12 Me siento con mucha energía en el trabajo							
13 Me siento frustrado en mi trabajo							
14 Creo que estoy trabajando demasiado							
15 Siento que no me preocupa lo que ocurre a las							

demás personas							
16 Trabajar directamente con las personas me cansa							
17 Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable a los que me rodean.							
18 Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con los que están a mi alrededor.							
19 He conseguido muchas cosas útiles en mi trabajo.							
20 Me siento como si estuviera acabado y sin posibilidades							
21 En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma							
22 Siento que las personas para las que trabajo me culpan por algunos de sus problemas							

Apéndice C

Cuestionario de Evaluación IPDE

1. El propósito de este cuestionario es conocer qué tipo de persona ha sido usted en los últimos 5 años.

2. Por favor, no omita ningún ítem. Si no está seguro de una respuesta, señalar la que le parezca más correcta (**VERDADERO O FALSO MARCANDO CON UNA X**). No hay límite de tiempo pero no pierda mucho tiempo pensando cuál es la respuesta correcta a un ítem determinado.

	Verdadero	Falso
1. Normalmente me divierto y disfruto de la vida		
2. Confío en la gente que conozco		
3. No soy minucioso y me fijo en los detalles pequeños		
4. No puedo decidir qué tipo de persona quiero ser		
5. Muestro mis sentimientos a todo el mundo		
6. Dejo que los demás tomen decisiones importantes por mí		
7. Me preocupo si oigo malas noticias sobre alguien que conozco		
8. Ceder a alguno de mis impulsos me causa problemas		
9. Mucha gente que conozco me envidia		
10. Doy mi opinión general sobre las cosas y no me preocupo por los detalles		
11. Nunca me han detenido		
12. La gente cree que soy frío y distante		
13. Me meto en relaciones muy intensas pero poco duraderas		
14. La mayoría de la gente es justa y honesta conmigo		
15. La gente tiene una gran opinión sobre mí		
16. Me siento molesto o fuera de lugar en situaciones sociales		
17. Me siento fácilmente influido por lo que me rodea		
18. Normalmente me siento mal cuando hago daño o molesto a alguien		
19. Me resulta muy difícil tirar las cosas		
20. A veces he rechazado un trabajo, incluso aunque estuviera esperándolo		
21. Cuando me alaban o critican manifiesto mi reacción a los demás		
22. Uso a la gente para lograr lo que quiero		
23. Paso demasiado tiempo tratando de hacer las cosas perfectamente		

24. A menudo la gente se ríe de mí a mis espaldas		
25. Nunca he amenazado con suicidarme ni me he autolesionado a propósito		
26. Mis sentimientos son como el tiempo, siempre están cambiando		
27. Para evitar críticas prefiero trabajar solo (a)		
28. Me gusta vestirme bien para destacar entre la gente		
29. Mentiría o haría trampas para lograr mis propósitos		
30. Soy más supersticioso (a) que la mayoría de la gente		
31. Tengo poco o ningún deseo de mantener relaciones sexuales		
32. La gente cree que soy demasiado estricto con las reglas y normas		
33. Generalmente me siento incómodo o desvalido si estoy solo (a)		
34. No me gusta relacionarme con gente hasta que no estoy seguro (a) de que les gusto		
35. No me gusta ser el centro de atención		
36. Creo que mi pareja me puede ser infiel		
37. La gente piensa que tengo muy alto concepto de mí mismo		
38. Cuido mucho lo que les digo a los demás sobre mí		
39. Me preocupa mucho no gustarle a la gente		
40. A menudo me siento vacío por dentro		
41. Trabajo tanto que no tengo tiempo para nada más		
42. Me da miedo que me dejen solo y tener que cuidar de mí mismo		
43. Tengo ataques de ira o enfado		
44. Tengo fama de que me gusta coquetear		
45. Me siento muy unido a gente que acabo de conocer		
46. Prefiero las actividades que pueda hacer por mí mismo		
47. Pierdo los estribos y me meto en peleas		
48. La gente piensa que soy tacaño con mi dinero		
49. Con frecuencia busco consejos o recomendaciones		
50. Para caer bien a la gente me ofrezco a realizar tareas desagradables		
51. Tengo miedo de ponerme en ridículo ante gente conocida		
52. A menudo confundo objetos o sombras con gente		
53. Soy muy emocional y caprichoso		
54. Me resulta difícil acostumbrarme a hacer cosas nuevas		
55. Sueño con ser famoso		

56. Me arriesgo y hago cosas temerarias		
57. Todo el mundo necesita uno o dos amigos para ser feliz		
58. Descubro amenazas ocultas en lo que me dicen algunas personas		
59. Normalmente trato de que la gente haga las cosas a mi manera		
60. Cuando estoy estresado las cosas que me rodean no me parecen irreales		
61. Me enfado cuando la gente no quiere hacer lo que le pido		
62. Cuando finaliza una relación, tengo que empezar otra rápidamente		
63. Evito las actividades que no me resulten familiares para no sentirme molesto tratando de hacerlas		
64. A la gente le resulta difícil saber claramente qué estoy diciendo		
65. Prefiero asociarme con gente de talento		
66. He sido víctima de ataques injustos sobre mi carácter o mi reputación		
67. No suelo mostrar emoción		
68. Hago cosas para que la gente me admire		
69. Suelo ser capaz de iniciar mis propios proyectos		
70. La gente piensa que soy extraño o excéntrico		
71. Me siento cómodo en situaciones sociales		
72. Mantengo rencores contra la gente durante años		
73. Me cuesta trabajo mostrarme en desacuerdo con las personas de las que dependo		
74. Me resulta difícil no meterme en líos		
75. Llego al extremo para evitar que la gente me deje		
76. Cuando conozco a alguien no hablo mucho		
77. Tengo amigos íntimos		

Gracias por su colaboración y sinceridad.

Apéndice D.
Registro Fotográfico



Tomada el 24 de Abril de 2013 en el Batallon de Infanteia Miguel Antonio Caro de Facatativa en donde se desarrollo la actividad del dia del compañero



Fotografia tomada el 24 de Abril de 2013 en donde se daba inicio a la actividad del dia del compañero



Fotografía tomada el 24 de Abril de 2013 en donde se daba inicio a la actividad del día del compañero



Tomada el 24 de Abril de 2013 en el cual los soldados regulares contestaron la prueba de evaluación de MBI de Maslach



Fotografía tomada el 24 de Abril de 2013 en donde los soldados reguares del Batallon responden el cuestionario de evaluación IPDE

APENDICE E
TABLAS DE FRECUENCIA

Narcisista (NCS)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	5	7.8	7.8	9.4
	3	7	10.9	10.9	20.3
	4	19	29.7	29.7	50.0
	5	12	18.8	18.8	68.8
	6	11	17.2	17.2	85.9
	7	7	10.9	10.9	96.9
	8	2	3.1	3.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Limite (LIM)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2	5	7.8	7.8	7.8
	3	13	20.3	20.3	28.1
	4	8	12.5	12.5	40.6
	5	14	21.9	21.9	62.5
	6	16	25.0	25.0	87.5
	7	2	3.1	3.1	90.6
	8	6	9.4	9.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Obsesivo - Compulsivo (OBC)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	4	6.3	6.3	6.3
	2	7	10.9	10.9	17.2
	3	18	28.1	28.1	45.3
	4	18	28.1	28.1	73.4
	5	8	12.5	12.5	85.9
	6	6	9.4	9.4	95.3
	7	3	4.7	4.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Dependencia (DEP)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	2	3.1	3.1	3.1
	1	5	7.8	7.8	10.9
	2	16	25.0	25.0	35.9
	3	14	21.9	21.9	57.8
	4	9	14.1	14.1	71.9
	5	12	18.8	18.8	90.6
	6	5	7.8	7.8	98.4
	7	1	1.6	1.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Evitación (EVI)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	2	3.1	3.1	3.1
	2	1	1.6	1.6	4.7
	3	14	21.9	21.9	26.6
	4	10	15.6	15.6	42.2
	5	17	26.6	26.6	68.8
	6	13	20.3	20.3	89.1
	7	4	6.3	6.3	95.3
	8	3	4.7	4.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	