



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

**Facultad de Ingeniería en Mecánica y Ciencias de la
Producción**

**“Estudio de factores psicosociales en una empresa que brinda
servicio de vigilancia física en la ciudad de Guayaquil y su
relación en la ocurrencia de incidentes y accidentes”**

PROYECTO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Presentada por:

Marjorie Dioselina Vásquez Claudett

GUAYAQUIL – ECUADOR

Año: 2022

AGRADECIMIENTO

A Dios, a la Virgen María por permitirme culminar una meta más en mi carrera profesional a mi director de proyecto, MSc. Kenny Escobar por su guía en este proceso de titulación, al personal de la empresa de seguridad por permitirme realizar el estudio psicosocial, en especial a mi esposo e hijos, a mis padres por su apoyo incondicional, y a las personas que colaboraron de una u otra forma para la realización de este trabajo.

DEDICATORIA

Este trabajo realizado con esfuerzo por varios meses está dedicado especialmente a mi esposo e hijos quienes son mi motivación diaria, a mis padres por fomentar en mí el crecimiento profesional.

Marjorie Dioselina Vásquez Claudett

TRIBUNAL DE TITULACIÓN

**Kenny Escobar S., MSc.
DIRECTOR DE PROYECTO**

**Cristian Arias U., Ph.D.
VOCAL**

DECLARACIÓN EXPRESA

“La responsabilidad del contenido de este proyecto de titulación, nos corresponden exclusivamente; y el patrimonio intelectual del mismo a la ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL”

Marjorie Dioselina Vásquez Claudett

RESUMEN

El presente tema realiza un estudio de factores psicosociales en una empresa que brinda servicios de seguridad y vigilancia física con domicilio en la ciudad de Guayaquil, la cual cuenta con una nómina aproximada de 433 trabajadores entre personal operativo y administrativo.

La investigación fue de tipo descriptivo, cuantitativo, correlacional de corte transversal, utilizando el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo, donde se realizaron encuestas a 295 trabajadores, tomando en cuenta 259 válidas, para identificar los riesgos psicosociales a los cuales estaban expuestos los guardias de seguridad. Una vez realizada las encuestas el resultado global mostró que el 80 % de los encuestados considera que existe riesgo bajo con relación al riesgo psicosocial, así que se analiza las dimensiones de factores de riesgo psicosocial de manera independiente y con porcentajes menores a 75%, determinando que el liderazgo, margen de acción y control, recuperación, soporte y apoyo, acoso laboral y doble presencia como las que afectan a los guardias de seguridad.

Con resultados tabulados se hizo la correlación y muestran que entre las variables sociodemográfica y las dimensiones de liderazgo, margen de acción y control, recuperación, soporte y apoyo no existe asociación estadística significativa a excepción de la provincia y tipo de proyecto/área, en especial en las industrias; Para las dimensiones de acoso laboral y doble presencia solo se tuvo relación significativa en las provincias donde realizan las labores.

Adicionalmente a través de la tabulación de accidentes ocurridos desde el año 2018 hasta el 2021 y de entrevistas no estructuradas a algunos de estos guardias, se logró recolectar datos de las posibles causas de los incidentes y accidentes con relación a los factores de riesgos psicosociales que permiten evidenciar que la falta de liderazgo, el poco tiempo de recuperación, el no tener disponibilidad de tiempo en resolver asuntos personales y las malas condiciones del área de trabajo afectan a los guardias de seguridad provocando incidentes y algunos accidentes.

En conclusión, este estudio denota la importancia de identificar los factores de riesgos psicosociales que afectan a los guardias de seguridad, que la investigación de accidentes no solo se analice las condiciones laborales, sino tener también el enfoque psicosocial y que mejorar las condiciones laborales depende del trabajo en conjunto con los clientes.

Se propusieron mejoras para reducir los malestares en la salud ocasionados por las exigencias de responsabilidad, mejorar el tiempo de recuperación de los guardias evitando el doblaje de turnos, disminuir las molestias causadas por las condiciones físicas de trabajo.

Palabras claves: Riesgo psicosocial, liderazgo, recuperación, doble presencia.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
RESUMEN.....	II
ÍNDICE GENERAL	III
ABREVIATURA	IV
SIMBOLOGÍA.....	V
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
GLOSARIO.....	VII
CAPÍTULO 1	
1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema de investigación	1
1.1.1. Enunciado del problema	1
1.1.2. Formulación del problema	2
1.2. Objetivos de la investigación.....	3
1.2.1. Objetivo general	3
1.2.2. Objetivos específicos.....	3
1.3. Justificación	3
CAPÍTULO 2	
2. MARCO TEÓRICO	4
2.1. Antecedentes.....	4
2.2. Marco conceptual.....	5
2.2.1. Incidente y accidente.....	5
2.2.2. Acto y condición sub estándar.....	6
2.2.3. La seguridad física y la seguridad y salud en el trabajo.....	6
2.2.4. Descripción de tareas de los guardias de seguridad	6
2.2.5. Riesgos laborales en la seguridad privada	6
2.2.6. Factor de riesgo psicosocial	7
2.2.7. Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.....	8
2.2.8. Marco legal.....	8
CAPÍTULO 3	
3. MARCO METODOLÓGICO	10
3.1. Diseño y tipo de estudio.....	10
3.2. Población y muestra	10
3.3. Herramienta utilizada para la recolección de datos	10
3.4. Análisis de datos.....	12
CAPÍTULO 4	
4. RESULTADOS	13
4.1. Datos socio demográficos de la empresa seguridad y vigilancia física.....	13
4.2. Resultados de factores de riesgos psicosociales	14
CAPÍTULO 5	
5. CONCLUSIONES RECOMENDACIONES Y PLAN DE ACCIÓN.....	22
5.1. Conclusiones	22
5.2. Recomendaciones	23
5.3. Plan de acción	23
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

ABREVIATURA

CD	Consejo Directivo
FPSICO	Factores Psicosociales
IBM	International Business Machines
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
ISTAS	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud
N	Frecuencia absoluta
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de Salud
SPSS	Statistical Package for Social Sciences
vs.	Versus

SIMBOLOGÍA

%	Porcentaje
#	Número

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Suceso ocurrido en Guardiamil S. A.....	2
Tabla 2	Suceso ocurrido en Security Z	2
Tabla 3	Matriz legal vigente para la empresa de seguridad privada.....	8
Tabla 4	Número de preguntas por cada dimensión de factor de riesgo psicosocial.....	11
Tabla 5	Puntuación en escala Likert	11
Tabla 6	Información demográfica de los encuestados (N = 259).....	13
Tabla 7	Distribución de guardias de seguridad según el proyecto y lugar de trabajo	14
Tabla 8	Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial	14
Tabla 9	Resultados por dimensiones de la evaluación de riesgo psicosocial ...	14
Tabla 10	Relación de variables sociodemográfica vs dimensión de liderazgo....	15
Tabla 11	Relación de variables sociodemográfica vs dimensión de margen de acción y control	16
Tabla 12	Relación de variables sociodemográfica vs dimensión de recuperación	17
Tabla 13	Relación de variables sociodemográfica vs dimensión de soporte y apoyo	18
Tabla 14	Relación de variables sociodemográfica vs dimensión de acoso laboral	19
Tabla 15	Relación de variables sociodemográfica vs dimensión de doble presencia.....	19
Tabla 16	Número de accidentes ocurridos en la empresa de seguridad desde el año 2018 hasta el año 2021	20
Tabla 17	Tipo de accidentes ocurridos en la empresa de seguridad desde el año 2018 hasta el año 2021	21
Tabla 18	Incidentes y accidentes vs dimensiones de factores psicosociales	21
Tabla 19	Plan de acción preventiva de factores psicosociales	24

GLOSARIO

Acoso laboral: Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.

Acoso sexual: Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.

Acoso discriminatorio: Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

Adicción al trabajo: Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.

Arma de fuego: Son aquellas que utilizan como fuerza motriz, la fuerza expansiva de los gases producidos por la deflagración de la pólvora, en las que se libera un proyectil y que viaja a través de un cañón.

Arma de fuego corta: Es un arma de fuego con un cañón corto y que se puede empuñar con una sola mano. Ejemplo: pistola, revólver.

Arma de fuego larga: Es un arma de fuego que requiere ser apoyada en el hombro del tirador y el uso de las dos manos. Ejemplo: escopeta, carabinas, rifles.

Carga y ritmo de trabajo: Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.

Condiciones del trabajo: Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.

Doble presencia (laboral – familiar): Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar.

Desarrollo de competencias: Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.

Estabilidad laboral y emocional: Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.

Fiabilidad: Es el grado de precisión que muestra el instrumento de medida para medir lo que quiere medir, es decir, el grado de confianza que nos proporciona los resultados que recoge.

Liderazgo: Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.

Margen de acción y control: Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales).

Organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.

Recuperación: Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales.

Soporte y apoyo: Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales.

Salud auto percibida: Percepción respecto a la salud física y mental de la persona con relación al trabajo que realiza.

Validez: Es la que proporciona información sobre si el instrumento mide realmente lo que pretende medir.

Vigilancia fija: Es la que se presta a través de un puesto de seguridad fijo o por cualquier otro medio similar, con el objeto de brindar protección permanente a personas naturales y jurídicas, bienes muebles e inmuebles y valores en un lugar o área determinados.

Vigilancia móvil: Es la que se presta a través de puestos de seguridad móviles o guardias, con el objeto de brindar protección a personas, bienes y valores en sus desplazamientos.

CAPÍTULO 1

1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema de investigación

1.1.1. Enunciado del problema

Las empresas de seguridad brindan el servicio de protección de algún bien material como equipos, instalaciones y activos de diferentes organizaciones, por lo que sus actividades están más enfocadas a la prevención de riesgos de asaltos, robos, contaminación de carga; pero los trabajadores que realizan esta labor no están exentos a los peligros y riesgos propios de la actividad en especial el área psicosocial.

Los riesgos más comunes a los que están expuestos los guardias de seguridad son: la exposición de agresiones verbales y físicas, el portar un arma de fuego y el temor de llegar a usarla, condiciones ambientales como frío o calor, demanda estricta de detección de señales de riesgo de robo, jornadas laborales irregulares, posición fija durante la jornada laboral, a veces en espacios reducidos, turnos rotativos o nocturnos, estabilidad laboral insegura por terminación de contratos.

Estos riesgos se presentan por: La interacción con diferentes personas de estratos sociales, condiciones físicas y ambientales del entorno laboral, realización de actividades propias de la vigilancia y a veces solicitadas por el cliente, cumplimiento de normas definidas. Lo que provoca problemas de salud en el trabajador como: problemas cardiovasculares, gastrointestinales, musculares; problemas psicológicos como trastorno del sueño, ansiedad, depresión, drogodependencia.

En el ámbito laboral sus consecuencias negativas son: bajo rendimiento, pérdida de proyectos y aumento de incidentes y/o accidentes e incluso la muerte del trabajador por una mala acción. En el ámbito social se ve reflejado en el aumento de consumo de cigarrillos, alcohol o sustancias psicotrópicas.

El evento más crítico que se ha presentado en instituciones que brindan servicio de guardianía es la manipulación indebida del arma de fuego, con consecuencia para la integridad física y emocional del trabajador y de terceros, la frecuencia con la que se presenta estos accidentes es baja, pero de gran impacto.

A continuación, en la tabla 1 y 2 se detallan un suceso que ocurrieron en la empresa Guardiamil S. A. y Security Z respectivamente.

Tabla 1
Suceso ocurrido en Guardiamil S. A.

Detalle	Dato
Año de ocurrencia	2017
Mes de ocurrencia	Julio
Causa	Uso indebido del arma
Accidente	Disparo de arma corta
Consecuencia	Laceración epidérmica en la pierna derecha
Factor Negativo	Terminación del contrato (Proyecto)
Factor Crítico	35 trabajadores perdieron su empleo

Fuente: Propia

Tabla 2
Suceso ocurrido en Security Z

Detalle	Dato
Año de ocurrencia	2020
Mes de ocurrencia	Septiembre
Causa	Entrega de arma cargada por cambio de turno
Accidente	Disparo de arma corta
Consecuencia	Herida de bala en el brazo derecho
Factor Negativo	Terminación del contrato (Proyecto)
Factor Crítico	36 trabajadores perdieron su empleo

Fuente: Propia

Por esto, es importante conocer los factores psicosociales a las que están expuestos los guardias de seguridad y cuál o cuáles están relacionados con los accidentes más graves y el lugar de trabajo.

1.1.2. Formulación del problema

¿Los riesgos psicosociales que se presentan en las empresas que brindan servicios de guardianía a diferentes organizaciones inciden en la generación de incidentes y accidentes con lesiones leves, graves o muertes al trabajador y a terceros; y pérdidas económicas a la empresa aumentando la tasa de desempleo?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Evaluar los factores de riesgo psicosociales en una empresa que brinda servicio de vigilancia y seguridad privada a las organizaciones en la ciudad de Guayaquil, mediante un cuestionario validado, proponiendo planes de acción para la prevención de incidentes y accidentes.

1.2.2. Objetivos específicos

- Aplicar encuestas al personal que labora en una empresa que brinda servicio de guardianía utilizando el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo.
- Analizar los factores de riesgos psicosociales que más inciden en el trabajador tanto en la salud y bienestar emocional, mediante métodos estadísticos.
- Determinar cuál o cuáles factores de riesgo psicosocial podría desencadenar en la ocurrencia de incidentes y accidentes dentro las partes interesadas.
- Proponer planes de acción que incluyan mejoras que garanticen el buen desempeño del trabajador y de las partes interesadas.

1.3. Justificación

Este estudio de identificación de riesgos psicosociales a los que están expuestos los guardias de seguridad, se lo realiza con el fin de reducir los días de ausentismo que están produciendo los accidentes. Evitar responsabilidad patronal o problemas legales en casos de accidentes que implique una muerte por uso indebido del arma de fuego.

Controlando estos factores, permite que los proyectos sean a largo plazo y no ocurran despidos que aumenten la tasa de desempleo, a su vez se proporciona estabilidad económica a los guardias, mejorando su bienestar físico, psicológico y social; aumentando el beneficio económico a las partes interesadas, mejorando la imagen empresarial ante organizaciones que manejan altos estándares de seguridad y salud ocupacional.

CAPÍTULO 2

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Según un estudio, sobre la influencia del estrés laboral en la salud y la capacidad laboral en los trabajadores serbios en el área de guardianía, realizada a 399 trabajadores (entre 25 a 65 años) en el año 2016, indicaba que padecían de altos trastornos de salud como hiperglucemia (77,2%), hipertensión (69,9%), síndrome metabólico (77,7 %) entre otras patologías, comparados con los trabajadores de otras profesiones (Jovanović, y otros, 2020).

Se determinó que dichas condiciones de salud se derivaban del estrés físico y emocional, ya que, están expuestos a agresiones verbales y físicas, el portar un arma de fuego y el temor de llegar a usarla en caso de robos o asaltos, condiciones ambientales como frío o calor, demanda estricta de detección de señales de riesgo de robo, jornadas laborales irregulares como turnos rotativos o nocturnos, posición fija durante la jornada laboral, a veces en espacios reducidos, cumplimiento de normas definidas, realización de actividades propias de la vigilancia y a veces solicitadas por el cliente, remuneración económica baja, estabilidad laboral insegura por terminación de contratos, entre otros, lo que provocaba un alto nivel de estrés psicosocial, aumento de consumo de cigarrillos, accidentes laborales y ausentismo laboral. Esto permitió determinar las causas que provocaban el aumento del deterioro de la salud en los guardias de seguridad, pero al no tener otros estudios para compararlos con guardias de otros países, lo utilizaron para compararlos con otras profesiones como chóferes profesionales, trabajadores en el área industrial (Jovanović, y otros, 2020).

La guía de prevención de riesgos psicosociales en la seguridad privada, (Comisión Ejecutiva Confederal de Unión General de Trabajadores, 2007), indica la importancia de identificar no solo los riesgos propios de la actividad de vigilancia, sino también los factores de riesgos psicosociales tales como: Condiciones ambientales, carga mental, acoso, turnos rotativos o nocturnos, entre otros; determinar sus causas, qué accidentes o enfermedades laborales se producen por la gestión inadecuada de dichos factores; y propone algunas recomendaciones que se pueden utilizar para prevenir los riesgos psicosociales y mejorar el ambiente laboral de los trabajadores de esta área.

Ecuador cuenta con muy pocos estudios referentes a los riesgos psicosociales en guardias de seguridad, relacionados con la ocurrencia de incidentes y accidentes y problemas de salud; existen estudios de pregrado realizados sobre factores de riesgos psicosociales en áreas administrativas y sobre salud, con relación al desempeño laboral, donde se tiene como resultados que las áreas técnicas, contabilidad y recursos humanos presentaban un clima laboral desfavorable ya que estaban expuestos a condiciones físicas cambiantes como jornadas nocturnas, salario, forma de pago, cambio de tareas contra su voluntad, lo que ocasionaba el no cumplimiento de objetivos laborales, alta inseguridad en el trabajo, aumento de rotación del personal y riesgo en la salud (Pozo, 2018).

Cada año en el Ecuador aumentan las empresas que brindan servicio de vigilancia y seguridad privada con el objeto de proteger bienes materiales y valores, en las modalidades de vigilancia fija o móvil, a las organizaciones que los contratan. Estas

empresas se enfocan en la identificación de riesgos de robos externos e internos, asaltos y contaminación de carga implementando programas de prevención de protección del bien o bienes de las partes interesadas en especial de las empresas exportadores ya que las custodias son parte importante de la cadena de producción; dejando a un lado los riesgos laborales propios de la actividad en especial el riesgo psicosocial.

Uno de los requisitos para contratar personal de vigilancia y seguridad privada es haber aprobado el curso de capacitación en seguridad y relaciones humanas que exige el Ministerio de Gobierno, además de, realizar evaluaciones físicas y psicológicas para determinar si el aspirante está apto para portar un arma de fuego dentro de las instalaciones que estén autorizadas, tal como lo indica el artículo 4 de la Ley de vigilancia y seguridad privada (Congreso Nacional del Ecuador, 2003), sin embargo, estas evaluaciones psicológicas solo son de pre-empleo, cuando sabemos que el ser humano pasa por muchas situaciones diarias que cambian el estado de ánimo y en ocasiones afectan el estado de salud física y mental del trabajador.

Para junio del 2017 a través del Acuerdo Ministerial 082 (Ministerio del Trabajo, 2017), expidió la "Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral" para que todas las organizaciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores implementen un programa de prevención de riesgo psicosocial; debido a que cada empresa tenía diferentes maneras de evaluar los riesgos psicosociales y a futuro no se pueda comparar estadísticas sobre dichos riesgos, es entonces, que para octubre del 2018, emitieron un formato estandarizado en coordinación con la Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos, el cual puede ser aplicado a todas las empresas con el objeto de prevenir incidentes o accidentes mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales y mejorar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

2.2. Marco conceptual

2.2.1. Incidente y accidente

En todo trabajo se presentan perturbaciones que afectan las actividades de producción, cuando ésta NO produce lesiones o daños a la propiedad, la denominamos incidente. (Organización Internacional del trabajo [OIT], 2002). En cambio, los accidentes laborales son todos aquellos sucesos imprevistos y repentinos por causa, consecuencia de realizar una actividad laboral en el puesto de trabajo, que ocasiona en el trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, una incapacidad temporal o permanente, o la muerte inmediata o posterior (IESS, 2017).

Los accidentes que ocurren durante los desplazamientos del domicilio al lugar de trabajo o viceversa, cuando el recorrido este entre las horas de entrada y salida, mientras no sea interrumpido o modificado por intereses personales se consideran accidentes in itinere o en tránsito (IESS, 2017).

Las empresas llevan registros de los accidentes laborales para obtener los indicadores reactivos que se deben ingresar en el mes de enero de cada año en la página del IESS. Más no siempre se llevan registro de los incidentes que ocurren salvo el caso que sea recurrente y llegue a ser un potencial accidente, con esto se cumple la teoría de la Pirámide de Bird; esta indica que por cada 600 incidentes que ocurren en una empresa, 30 accidentes se producen con pérdidas materiales, 10 son con lesiones leves, uno tiene consecuencias fatales, dependiendo del tipo de actividad que realice la empresa y de la cantidad de empleados que tenga (Botta, 2010).

2.2.2. Acto y condición sub estándar

Los accidentes que ocurren en una empresa ya sea que causen lesiones leves, graves o mortales, con daño o sin daño a la propiedad, suceden principalmente por el error humano, ya sea que no conoce los peligros y riesgos a los que está expuesto en su lugar de trabajo, no estaba capacitado para la actividad a realizar, por distracción, por exceso de confianza o juegos. Todas estas acciones u omisiones del trabajador son las que conocemos como actos inseguros o subestándares (Prevencionar, 2016).

Las instalaciones, maquinaria, herramientas y equipos de trabajo que no están en buenas condiciones de ser utilizados y tienen el potencial de causar accidentes se denominan condiciones inseguras o subestándares (Prevencionar, 2016).

2.2.3. La seguridad física y la seguridad y salud en el trabajo

En Ecuador se tiene el derecho de transitar por cualquier lugar dentro del territorio, sin ser víctimas de violencia física por cualquier robo o asalto, por eso, el estado tiene la obligación de aplicar políticas para dicho cumplimiento. Para mejorar la seguridad ciudadana el estado permite reconocer modalidades de trabajo de cuidado humano, cuando es de carácter público la responsabilidad es la Policía Nacional y al ser de carácter privado es responsabilidad de las empresas de seguridad privada. (Constitución de la República del Ecuador, 2021); de aquí la formación de empresas que brindan servicio de vigilancia y seguridad privada en la modalidad fija, móvil e investigación privada a personas naturales y jurídicas, que son controladas por el Ministerio de Gobierno en conjunto con la Superintendencia de Compañías, las cuales debe cumplir con los tres fundamentos de la Ley de vigilancia y seguridad privada que mandan, prohíben y permiten (Congreso Nacional del Ecuador, 2003).

La seguridad y salud en el trabajo comprende las actividades, programas que deben implementar las empresas para garantizar un ambiente laboral minimizando riesgos y favoreciendo la salud física y mental de sus colaboradores (Meza, 2016).

2.2.4. Descripción de tareas de los guardias de seguridad

- a. Vigilar las instalaciones, edificios, oficinas que hayan sido asignados realizando rondas de seguridad con el fin de evitar el ingreso de personas que quieran apropiarse de cosas que no le pertenecen.
- b. Controlar el ingreso y salida de los vehículos del personal propio de la empresa (cliente) en la prestan los servicios de vigilancia, incluyendo proveedores, visitantes, revisando documentos de identificación, cajuelas registrándolo en una bitácora; Abrir y cerrar puertas de ingresos y salidas.
- c. Guiar vehículos, camiones en los parqueaderos.
- d. Cumplir con actividades adicionales que indique el cliente tales como toma de temperatura, desinfección, entrega de folletos, etc.
- e. Monitorear cámaras de circuito cerrado.

2.2.5. Riesgos laborales en la seguridad privada

El peligro es toda fuente que posee el potencial de producir lesiones y deterioro en la salud de los trabajadores y el riesgo la probabilidad que ese peligro se materialice. Los empleadores están en la obligación de realizar la identificación de los peligros, evaluación de los riesgos, determinando la probabilidad de ocurrencia consecuencias y la severidad de las consecuencias y adoptar acciones para controlar los riesgos en caso de que el peligro se materialice (Cortés, 2012).

Como las empresas que brindan seguridad física desarrollan sus actividades en otra empresa diferente a la suya; y siempre están en constante cambio de proyectos además que tienen que cumplir funciones propias de la empresa adicionando las que el cliente solicite. Estos se enfocan más en los términos de la seguridad física previniendo los factores de riesgo que están más relacionados con los públicos tales como robo, asalto, secuestro, motines y cualquier riesgo que atente contra su integridad, logrando brindar protección a las personas, bienes o valores (Meza, 2016).

En las empresas de seguridad física para evaluar de mejor manera los riesgos a los que están expuestos los guardias se los divide por categorías tales como: Los riesgos específicos de la actividad de vigilancia como el manejo de armas, la violencia verbal o física, la exposición a la radiación, la organización del trabajo, la carga de trabajo físico y psicosocial, entre otros. Los riesgos derivados del entorno físico donde desarrollan las actividades, el estado de los suelos, obstáculos en las vías de circulación, iluminación insuficiente, falta de señalética de lugares peligrosos, atropellamiento en parqueaderos, conducción de vehículos, malas condiciones meteorológicas, etc., estos son los más frecuentes, de hecho, causan más accidentes que la anterior categoría (Munar & Lebber, 2004).

A estos riesgos deben también tener en cuenta los factores de riesgos asociados a los peligros físicos como falta de iluminación, exposición al ruido; peligros químicos como la exposición a polvo, humos, peligros biológicos tales como virus en el ambiente, además de considerar los riesgos derivados por la postura forzada de pie por 12 horas (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, 2012).

2.2.6. Factor de riesgo psicosocial

El comité de la Organización del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS) en 1984 define los factores como a las condiciones que están presentes en la actividad laboral y que están relacionadas con la organización y afectan al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSST], 2012).

Cox y Griffiths definen a los factores psicosociales como aquellas condiciones de la organización del trabajo pueden causar daño psicológico o físico al trabajador (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSST], 2012). Estos clasifican los factores de riesgo psicosocial los que se derivan del contenido del trabajo como funciones adicionales a la vigilancia física; sobrecarga y ritmo, horarios de trabajo en especial los turnos rotativos y nocturnos que los guardias de seguridad realizan por 12 horas; ambiente laboral como el acceso a baños, uso de garita con sillas en mal estado, cambios de clima, etc.; cultura organizacional como la falta de decisiones propias; falta de desarrollo de carreras; relación trabajo – familia ya que al tener turnos rotativos el tiempo en familia es muy corto e incluso se les dificulta el arreglo de asuntos personales y la seguridad contractual que ocurre muy a menudo por la incertidumbre de continuar en los proyectos (INSHT, 2010).

Como todos estos factores de riesgos afectan la salud y bienestar de los guardias de seguridad, debemos identificarlos, medirlos y poder aplicar acciones de prevención de riesgos laborales y para ello se utilizan diversas metodologías como las del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS21), modelo Psicodinámico de Villalobos, método factores psicosociales (FPSICO) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el cuestionario de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, etc.

2.2.7. Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

El cuestionario diseñado y validado por el Ministerio de Trabajo permite a través de diversas dimensiones evaluar los factores de riesgos psicosociales a los que un trabajador esta expuesto y obtener un diagnóstico de las situaciones que pueden presentar deficiencias.

Las dimensiones que el programa de riesgo psicosocial pide identificar y analizar son los siguientes (Ministerio del Trabajo, 2017):

- a. Carga y ritmo de trabajo
- b. Desarrollo de competencias
- c. Liderazgo
- d. Margen de acción y control
- e. Organización del trabajo
- f. Recuperación
- g. Soporte y apoyo
- h. Acoso discriminatorio
- i. Acoso laboral
- j. Acoso sexual
- k. Adicción al trabajo
- l. Condiciones del trabajo
- m. Doble presencia (laboral – familiar)
- n. Estabilidad laboral y emocional
- o. Salud auto percibida

El cuestionario que se utilizó en este estudio se detalla en el Anexo A que se encuentra al final de este proyecto.

2.2.8. Marco legal

Este trabajo se sustenta siguiendo la norma legal vigente detallada en la tabla 3 a continuación:

Tabla 3
Matriz legal vigente para la empresa de seguridad privada

Fuente	Cuerpo legal	Capítulo / Título / Artículo
Gobierno Nacional	Constitución de la República del Ecuador Registro Oficial 449 de 20-oct-2008 Ultima modificación: 25-ene-2021 Estado: Reformado	Artículos 33, 325, 393
El Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decisión del Acuerdo de Cartagena 584. Registro Oficial Suplemento 461 de 15-nov-2004 Estado Vigente	Capítulo III Gestión de la Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo. - Obligaciones de los Empleadores Artículos 11, 15 Capítulo IV.- De los derechos y obligaciones de los trabajadores Artículos 18, 19, 24

Fuente	Cuerpo legal	Capítulo / Título / Artículo
El Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores	Reglamento del Instructivo Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Resolución de la Secretaría Andina 957 Registro Oficial Edición Especial 28 de 12-mar.-2008 Estado: Vigente	Capítulo II Medidas de protección a los trabajadores Artículo 15
Gobierno Nacional	Código de Trabajo Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última modificación: 22-jun.-2020 Estado: Reformado	Capítulo III De los efectos del contrato de trabajo Artículo 46 Capítulo IX De la terminación del contrato de trabajo Artículos 172, 173 Título IV De los riesgos del trabajo Capítulo I Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador Artículos 347,348, 354
Gobierno Nacional	Decreto Ejecutivo 2393 Registro Oficial 565 de 17-nov.-1986 Última modificación: 21-feb.-2003 Estado: Reformado	Título I Disposiciones Generales Artículos 11,13
Gobierno Nacional	Ley de Seguridad Social Ley 55 Registro Oficial Suplemento 465 de 30-nov-2001 Última modificación: 31-mar-2011 Estado: Vigente	Libro Segundo Título III Del régimen solidario obligatorio Capítulo III Del subsidio transitorio por incapacidad Artículo 190
Congreso Nacional	Ley de Vigilancia y Seguridad Privada Ley 12 Registro Oficial 130 de 22-jul-2003 Estado: Vigente	Capítulo I De las compañías de Vigilancia y Seguridad Privada Artículos 4, 5, 6 Capítulo III Autorización, registro, utilización y almacenamiento de armamento Artículos 14, 16
Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	Reglamento del Seguro de Riesgos del Trabajo Resolución del IESS 513 Registro Oficial Edición Especial 632 de 12-jul.-2016 Última modificación: 01-jun.-2017 Estado: Reformado	Capítulo II De las enfermedades profesionales u ocupacionales Artículos 9 Capítulo III Del accidente de trabajo Artículos 11,12,13
Ministerio del Trabajo	Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral Acuerdo Ministerial 82 Registro Oficial 16 de 16-jun-2017 Estado: Vigente	Programa de prevención de riesgos psicosociales Artículos 1, 9
Ministerio del Trabajo	Instructivo para el Cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados Acuerdo Ministerial 135 Registro Oficial 104 de 20-oct-2017 Última modificación: 14-sep-2020 Estado: Reformado	Capítulo IV Obligaciones en materia de Seguridad, Salud del Trabajo y Gestión Integral de Riesgos Artículo 10

Fuente: Propia con base a la legislación vigente

CAPÍTULO 3

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño y tipo de estudio

Se realizó el estudio de tipo descriptivo, cuantitativo, correlacional de corte transversal, del riesgo psicosocial en una empresa que brinda servicio de vigilancia y protección física a empresas públicas y privadas con 20 años de experiencia en el mercado de la seguridad privada, cuya matriz está ubicada en el sector norte de la ciudad de Guayaquil, cuenta con sucursales en las ciudades de Quito, Quevedo y ha llegado a tener sucursales en Esmeralda, Machala, Milagro, Playas, Riobamba que por el momento están inactivas. Posee un compromiso con los clientes, trabajadores por eso la importancia de tener certificación ISO 9001-2015, certificación BASC, para seguir creciendo y brindar un servicio de calidad.

Entre sus servicios 24/7 está la vigilancia fija, móvil, custodia de mercadería, seguridad de eventos, seguridad electrónica, instalación de cámaras de vigilancia y video, monitoreo de servicio de seguridad.

3.2. Población y muestra

Con cierre en el año 2021 la empresa de seguridad tenía 433 trabajadores, 2 personas conforman la alta dirección, 8 personas el área administrativa y 423 personas el área operativa. Tuvo una rotación de personal de 296 ingresos y 295 retiros de trabajadores en el lapso de un año. Esta rotación se debe principalmente a la adaptación del trabajador al lugar de trabajo y al cierre de proyectos con duración menor a un año.

Se realizaron las encuestas al personal que tenía más de 6 meses laborando en cada uno de los proyectos, tanto para el servicio de vigilancia en la industria como el de vigilancia en urbanizaciones y condominios. El área de custodia o vigilancia móvil la realiza el mismo personal de vigilancia fija. La población total participante fue de 259 empleados, 9 personal administrativo y 250 personal operativo, se excluyeron 36 cuestionarios por no estar completamente respondidos.

3.3. Herramienta utilizada para la recolección de datos

Tanto el personal operativo y administrativo fueron socializados sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales del Ministerio de trabajo, mediante reuniones cortas a través de la psicóloga de la empresa.

Luego con la ayuda del técnico de seguridad y supervisores de operaciones se entregaron en cada uno de los puntos de trabajo, los cuestionarios de evaluación psicosocial en espacios laborales en Ecuador (Ministerio del Trabajo, 2018) (ver Anexo A), debidamente validado (Moreno, et al., 2018); esto permitió recolectar los datos para evaluar los factores de riesgo psicosocial que están afectando a los trabajadores. Estas encuestas se llevaron a cabo durante los meses de septiembre a diciembre del año 2021 y el tiempo promedio para concluir el cuestionario fue de 18 minutos.

El cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales fue de carácter anónimo con preguntas sencillas que contiene 58 preguntas agrupadas en 8 dimensiones detalladas en la tabla 4 a continuación:

Tabla 4
Número de preguntas por cada dimensión de factor de riesgo psicosocial

Dimensión de factor de riesgo psicosocial	# Total de preguntas
Carga y ritmo de trabajo	4
Desarrollo de competencias	4
Liderazgo	6
Margen de acción y control	4
Organización del trabajo	6
Recuperación	5
Soporte y apoyo	4
Acoso discriminatorio	4
Acoso laboral	2
Acoso sexual	2
Adición al trabajo	5
Condiciones del Trabajo	2
Doble presencia (laboral – familiar)	2
Estabilidad laboral y emocional	5
Salud auto percibida	2

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2018)

Las opciones que tuvo el trabajador para asignar un puntaje a cada pregunta fueron formuladas en la escala Likert que van desde estar completamente de acuerdo con el puntaje más alto de 4 hasta el estar en desacuerdo con el puntaje más bajo de 1, expresada en la tabla 5 a continuación:

Tabla 5
Puntuación en escala Likert

Opción	Puntuación
Completamente de acuerdo	4
Parcialmente de acuerdo	3
Poco de acuerdo	2
En desacuerdo	1

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2018)

Los datos obtenidos en el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales fueron ingresados a la herramienta de tabulación de datos proporcionada por el Ministerio de trabajo, una vez ingresados automáticamente se obtuvieron los resultados del nivel de riesgo (Ministerio del Trabajo, 2018).

Para determinar el nivel de riesgo por cada dimensión se realizó una sumatoria de la puntuación que le fue asignada, dando como resultados valores altos, medios o bajos por cada criterio y de forma general, se establecieron los puntos de corte tal como lo indica el cuestionario en mención.

- a. Calificación entre 50 a 166, nivel de riesgo alto.
- b. Calificación entre 117 a 174, nivel de riesgo medio.
- c. Calificación entre 175 a 232, nivel de riesgo bajo.

Adicionalmente se tiene registro de accidente laborales mediante una tabla en Microsoft Excel donde se indica fecha, hora, tipo de accidente, resoluciones del IESS, así como los indicadores reactivos (índice de frecuencia, gravedad y tasa de riesgo). Los incidentes se los lleva de manera informal por medio de un informe de novedades.

3.4. Análisis de datos

Con ayuda del software de Microsoft Excel se realizaron tablas de frecuencia y porcentajes de la información demográfica de los encuestados, distribución del personal en estudio, resultados de la evaluaciones de riesgos psicosociales en espacios laborales global y por dimensión, los accidentes laborales ocurridos desde el año 2018 al 2021 y detalle de las posibles causas de los incidentes y accidentes en relación a las dimensiones de factores de riesgo; así mismo con ayuda del software IBM SPSS (International Business Machines Statistical Package for Social Sciences) se realizaron análisis estadísticos de independencia de variables (Chi-cuadrado) tomando en cuenta valores p menores a 0,05 con significancia estadística.

Para realizar la correlación con los incidentes y accidentes se obtuvo los datos realizando entrevistas no estructuradas (libre) a los trabajadores que tuvieron algún suceso imprevisto dentro de las instalaciones con o sin pérdida de días, enfocando las dimensiones de factores psicosociales utilizadas en el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales.

CAPÍTULO 4

4. RESULTADOS

4.1. Datos sociodemográficos de la empresa seguridad y vigilancia física

De las encuestas realizadas a 259 trabajadores de la empresa de seguridad el 97 % fueron de género masculino, la mayoría de ellos se encontraban en el rango entre 18 a 34 años de edad, solo un 7,3 % son mayores de 53 años de edad, mayormente de etnia mestizo/a (81,1%). El 81,5 % tenía su nivel de instrucción más alta en el bachillerato y mantenían una antigüedad entre 0 a 2 años (62,9 %), muy pocos tuvieron más de 11 años en la empresa (3,5 %).

El detalle de la información sociodemográfica se muestra en la Tabla 6.

Tabla 6
Información sociodemográfica de los encuestados (N = 259)

Información sociodemográfica	N	%
Género		
Femenino	7	2,7
Masculino	252	97,3
Auto - identificación étnica		
Afro – ecuatoriano	14	5,4
Blanco/a	14	5,4
Indígena	1	0,4
Mestizo/a	210	81,1
Montubio/a	20	7,7
Nivel de Instrucción		
Secundaria	32	12,4
Bachillerato	211	81,5
Tercer nivel	10	3,9
Técnico/Tecnológico	4	1,5
Cuarto nivel	1	0,4
Otro	1	0,4
Edad		
16-24 años	33	12,7
25-34 años	98	37,8
35-43 años	56	21,6
44-52 años	53	20,5
Igual o superior a 53 años	19	7,3
Antigüedad		
0-2 años	163	62,9
3-10 años	87	33,6
11-20 años	9	3,5

N: Frecuencia absoluta %: Porcentaje

Fuente: Propia con base a los análisis estadísticos del cuestionario aplicado

La mayoría de los guardias de seguridad trabajan en el sector industrial (59,1%) y se ubicaron principalmente en la provincia del Guayas (83,4%). Se detalla la distribución en los diferentes proyectos/áreas en la Tabla 7.

Tabla 7
Distribución de guardias de seguridad según el proyecto y área de trabajo

Proyectos / Áreas	N	%
Industrial	153	59,1
Residencial	71	27,4
Administrativo	8	3,1
Haciendas	27	10,4
Provincia		
Guayas	216	83,4
Los Ríos	27	10,4
Pichincha	16	6,2

N: Frecuencia absoluta %: Porcentaje

Fuente: Propia con base a los análisis estadísticos del cuestionario aplicado

4.2. Resultados de factores de riesgos psicosociales

En la tabla 8 se puede observar los resultados de la evaluación global donde indica que hay un 80% de riesgo bajo y 0% riesgo alto, por lo que se procedió a analizar los resultados por dimensiones.

Tabla 8
Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial

	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Riesgo global	80%	20 %	0 %

%: Porcentaje

Fuente: Propia con base a los análisis estadísticos del cuestionario aplicado

4.2.1. Prevalencia a la exposición de los riesgos psicosociales

En la tabla 9 se encuentra la evaluación de riesgo psicosocial por dimensiones, de los cuales se analizaron los que presentaron riesgo psicosocial bajo menor a 75%.

Tabla 9
Resultados por dimensiones de la evaluación de riesgo psicosocial

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Carga y ritmo de trabajo	76%	24%	0%
Desarrollo de competencias	76%	23%	1%
Liderazgo	66%	27%	7%
Margen de acción y control	53%	40%	7%
Organización del trabajo	78%	20%	2%
Recuperación	69%	28%	3%
Soporte y apoyo	69%	28%	3%

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Acoso discriminatorio	82%	18%	0%
Acoso laboral	63%	30%	7%
Acoso sexual	82%	14%	4%
Adicción al trabajo	83%	16%	1%
Condiciones del trabajo	76%	20%	4%
Doble presencia (laboral – familiar)	58%	33%	9%
Estabilidad laboral y emocional	86%	14%	0%
Salud auto percibida	83%	15%	2%

=: Porcentaje

Fuente: Propia con base a los análisis estadísticos del cuestionario aplicado

Según se observa en la tabla 10 se determinó que entre las variables sociodemográfica versus (vs.) la dimensión de liderazgo no existe asociación estadística significativa a excepción de la provincia y tipo de proyecto/área, en especial en las industrias. Se ha considerado pruebas estadísticas con valores p menores a 0,05 donde se expresa dependencia de variables, las cuales se observan en las capturas de pantalla de la prueba estadística chi cuadrado en el software IBM SPSS (Ver anexos B).

Tabla 10
Relación de variables sociodemográfica vs. dimensión de liderazgo

	Riesgo bajo (%)	Riesgo medio (%)	Riesgo alto (%)	Valor p
Género				0,777
Femenino	5 (71,4)	2 (28,6)	-	
Masculino	167 (66,3)	68 (27,0)	17 (6,7)	
Auto identificación				0,973
Afro-ecuatoriano	11 (78,6)	2 (14,3)	1 (7,1)	
Blanco/a	9 (64,3)	4 (28,6)	1 (7,1)	
Mestizo/a	138 (65,7)	59 (28,1)	13 (6,2)	
Indígena/o	1 (100)	-	-	
Montubio/a	13 (65,0)	5 (25,0)	2 (10,0)	
Nivel de instrucción				0,841
Educación básica	12 (80,0)	3 (20,0)	-	
Educación media	13 (76,5)	3 (17,6)	1 (5,9)	
Bachillerato	136 (64,5)	59 (28,0)	16 (7,6)	
Tercer nivel	7 (70,0)	3 (30,0)	-	
Técnico/Tecnológico	3 (75,0)	1 (25,0)	-	
Cuarto nivel	1 (100)	-	-	
Otro	-	1 (100)	-	
Edad				0,394
16-24 años	25 (75,8)	7 (21,2)	1 (3,0)	
25-34 años	60 (61,2)	31 (31,6)	7 (7,1)	
35-43 años	36 (64,3)	15 (26,8)	5 (8,9)	
44-52 años	34 (64,2)	16 (30,2)	3 (5,7)	
Igual o superior a 53 años	17 (89,5)	1 (5,3)	1 (5,3)	
Experiencia				0,908
0-2 años	110 (67,5)	44 (27,0)	9 (5,5)	
3-10 años	56 (64,4)	24 (27,6)	7 (8,0)	
11-20 años	6 (66,7)	2 (22,2)	1 (11,1)	
Provincia				0,002
Guayas	133 (61,6)	67 (31,0)	16 (7,4)	
Los Ríos	27 (100)	-	-	
Pichincha	12 (75,0)	3 (18,8)	1 (6,3)	

	Riesgo bajo (%)	Riesgo medio (%)	Riesgo alto (%)	Valor p
Proyecto/Área				0,007
Administración	5 (62,5)	3 (37,5)	-	
Hacienda	27 (100)	-	-	
Industrial	94 (61,4)	49 (32,0)	10 (6,5)	
Residencial	46 (64,8)	18 (25,4)	7 (9,9)	

#: Porcentaje

Fuente: Propia con base a los análisis estadísticos

En la tabla 11 se determinó que la relación entre las variables sociodemográficas vs. la dimensión de margen de acción y control solo tienen asociación estadística significativa en la provincia y tipo de proyecto/área donde se realiza la actividad, presentando riesgo alto en provincia del Guayas y en proyectos en áreas industriales.

Tabla 11
Relación de variables sociodemográfica vs. dimensión de margen de acción y control

	Riesgo bajo (%)	Riesgo medio (%)	Riesgo alto (%)	Valor p
Género				0,567
Femenino	3 (42,9)	4 (57,1)	-	
Masculino	135 (53,6)	100 (39,7)	17 (6,7)	
Auto identificación				0,836
Afro-ecuatoriano	6 (42,9)	6 (42,9)	2 (14,3)	
Blanco/a	6 (42,9)	7 (50,0)	1 (7,1)	
Mestizo/a	116 (55,2)	81 (38,6)	13 (6,2)	
Indígena/o	1 (100)	-	-	
Montubio/a	9 (45,0)	10 (50,0)	1 (5,0)	
Nivel de instrucción				0,853
Educación básica	10 (66,7)	4 (26,7)	1 (6,7)	
Educación media	11 (64,7)	5 (29,4)	1 (5,9)	
Bachillerato	108 (51,2)	88 (41,7)	15 (7,1)	
Tercer nivel	4 (40,0)	6 (60,0)	-	
Técnico/Tecnológico	3 (75,0)	1 (25,0)	-	
Cuarto nivel	1 (100)	-	-	
Otro	1 (100)	-	-	
Edad				0,338
16-24 años	20 (60,6)	13 (39,4)	-	
25-34 años	46 (46,9)	43 (43,9)	9 (9,2)	
35-43 años	29 (51,8)	22 (39,3)	5 (8,9)	
44-52 años	29 (54,7)	22 (41,5)	2 (3,8)	
Igual o superior a 53 años	14 (73,7)	4 (21,1)	1 (5,3)	
Experiencia				0,424
0-2 años	86 (52,8)	69 (42,3)	8 (4,9)	
3-10 años	47 (54,0)	31 (35,6)	9 (10,3)	
11-20 años	5 (55,6)	4 (44,4)	-	
Provincia				0,008
Guayas	105 (48,6)	95 (44,0)	16 (7,4)	
Los Ríos	23 (85,2)	4 (14,8)	-	
Pichincha	10 (62,5)	5 (31,3)	1 (6,3)	
Proyecto/Área				0,026
Administración	3 (37,5)	5 (62,5)	-	
Hacienda	23 (85,2)	4 (14,8)	-	
Industrial	77 (50,3)	65 (42,5)	11 (7,2)	
Residencial	35 (49,3)	30 (42,3)	6 (8,5)	

#: Porcentaje

Fuente: Propia con base a los análisis estadísticos del cuestionario aplicado

Según se observa en la tabla 12 se determinó que entre las variables sociodemográfica vs. la dimensión de recuperación no existe asociación estadística significativa a excepción de la provincia y tipo de proyecto/área, apareciendo riesgo alto en actividades administrativas.

Tabla 12
Relación de variables sociodemográfica vs. dimensión de recuperación

	Riesgo bajo (%)	Riesgo medio (%)	Riesgo alto (%)	Valor p
Género				0,132
Femenino	5 (71,4)	1 (14,3)	1 (14,3)	
Masculino	175 (69,4)	71 (28,2)	6 (2,4)	
Auto identificación				0,392
Afro-ecuatoriano	9 (64,3)	4 (28,6)	1 (7,1)	
Blanco/a	13 (92,9)	1 (7,1)	-	
Mestizo/a	146 (69,5)	58 (27,6)	6 (2,9)	
Indígena/o	1 (100)	-	-	
Montubio/a	11 (55,0)	9 (45,0)	-	
Nivel de instrucción				0,911
Educación básica	10 (66,7)	5 (33,3)	-	
Educación media	13 (76,5)	4 (23,5)	-	
Bachillerato	145 (68,7)	60 (28,4)	6 (2,8)	
Tercer nivel	6 (60,0)	3 (30,0)	1 (10,0)	
Técnico/Tecnológico	4 (100)	-	-	
Cuarto nivel	1 (100)	-	-	
Otro	1 (100)	-	-	
Edad				0,157
16-24 años	24 (72,7)	7 (21,2)	2 (6,1)	
25-34 años	64 (65,3)	29 (29,6)	5 (5,1)	
35-43 años	37 (66,1)	19 (33,9)	-	
44-52 años	38 (71,7)	15 (28,3)	-	
Igual o superior a 53 años	17 (89,5)	2 (10,5)	-	
Experiencia				0,486
0-2 años	110 (67,5)	50 (30,7)	3 (1,8)	
3-10 años	63 (72,4)	20 (23,0)	4 (4,6)	
11-20 años	7 (77,8)	2 (22,2)	-	
Provincia				0,004
Guayas	140 (64,8)	69 (31,9)	7 (3,2)	
Los Ríos	27 (100)	-	-	
Pichincha	13 (81,3)	3 (18,8)	-	
Proyecto/Área				0,002
Administración	5 (62,5)	2 (25,0)	1 (12,5)	
Hacienda	27 (100)	-	-	
Industrial	100 (65,4)	51 (33,3)	2 (1,3)	
Residencial	48 (67,6)	19 (26,8)	4 (5,6)	

#: Porcentaje

Fuente: Propia con base a los análisis estadísticos del cuestionario aplicado

En la tabla 13 se determinó que entre las variables sociodemográfica vs. la dimensión de soporte y apoyo no existe asociación estadística significativa a excepción de la provincia y tipo de proyecto, apareciendo riesgo alto en proyectos de vigilancia en industrias y residencias de provincia del Guayas.

Tabla 13
Relación de variables sociodemográfica vs. dimensión de soporte y apoyo

	Riesgo bajo (%)	Riesgo medio (%)	Riesgo alto (%)	Valor p
Género				0,640
Femenino	4 (57,1)	3 (42,9)	-	
Masculino	175 (69,4)	70 (27,8)	7 (2,8)	
Auto identificación				0,343
Afro-ecuatoriano	8 (57,1)	5 (35,7)	1 (7,1)	
Blanco/a	12 (85,7)	2 (14,3)	-	
Mestizo/a	144 (68,6)	62 (29,5)	4 (1,9)	
Indígena/o	1 (100)	-	-	
Montubio/a	14 (70,0)	4 (20,0)	2 (10,0)	
Nivel de instrucción				0,760
Educación básica	12 (80,0)	3 (20,0)	-	
Educación media	14 (82,4)	3 (17,6)	-	
Bachillerato	141 (66,8)	63 (29,9)	7 (3,3)	
Tercer nivel	7 (70,0)	3 (30,0)	-	
Técnico/Tecnológico	4 (100)	-	-	
Cuarto nivel	1 (100)	-	-	
Otro	-	1 (100)	-	
Edad				0,511
16-24 años	22 (66,7)	9 (27,3)	2 (6,1)	
25-34 años	63 (64,3)	33 (33,7)	2 (2,0)	
35-43 años	40 (71,4)	14 (25,0)	2 (3,6)	
44-52 años	37 (69,8)	15 (28,3)	1 (1,9)	
Igual o superior a 53 años	17 (89,5)	2 (10,5)	-	
Experiencia				0,418
0-2 años	116 (71,2)	42 (25,8)	5 (3,1)	
3-10 años	55 (63,2)	30 (34,5)	2 (2,3)	
11-20 años	8 (88,9)	1 (11,1)	-	
Provincia				0,003
Guayas	139 (64,4)	71 (32,9)	6 (2,8)	
Los Ríos	26 (96,3)	1 (3,7)	-	
Pichincha	14 (87,5)	1 (6,3)	1 (6,3)	
Proyecto/Área				0,041
Administración	5 (62,5)	3 (37,5)	-	
Hacienda	26 (96,3)	1 (3,7)	-	
Industrial	97 (63,4)	50 (32,7)	6 (3,9)	
Residencial	51 (71,8)	19 (26,8)	1 (1,4)	

%. Porcentaje

Fuente: Propia con base a los análisis estadísticos del cuestionario aplicado

Según se observa en la tabla 14 se determinó que entre las variables sociodemográfica vs. la dimensión de acoso laboral no existe asociación estadística significativa a excepción de la provincia, en especial en el Guayas.

Tabla 14
Relación de variables sociodemográfica vs. dimensión de acoso laboral

	Riesgo bajo (%)	Riesgo medio (%)	Riesgo alto (%)	Valor p
Género				0,774
Femenino	4 (57,1)	2 (28,6)	1 (14,3)	
Masculino	158 (62,7)	76 (30,2)	18 (7,1)	
Auto identificación				0,379
Afro-ecuatoriano	10 (71,4)	2 (14,3)	2 (14,3)	
Blanco/a	8 (57,1)	3 (21,4)	3 (21,4)	
Mestizo/a	130 (61,9)	68 (32,4)	12 (5,7)	
Indígena/o	1 (100)	-	-	
Montubio/a	13 (65,0)	5 (25,0)	2 (10,0)	
Nivel de instrucción				0,871
Educación básica	9 (60,0)	6 (40,0)	-	
Educación media	9 (52,9)	6 (35,3)	2 (11,8)	
Bachillerato	133 (63,0)	62 (29,4)	16 (7,6)	
Tercer nivel	5 (50,0)	4 (40,0)	1 (10,0)	
Técnico/Tecnológico	4 (100)	-	-	
Cuarto nivel	1 (100)	-	-	
Otro	1 (100)	-	-	
Edad				0,986
16-24 años	21 (63,6)	9 (27,3)	3 (9,1)	
25-34 años	59 (60,2)	31 (31,6)	8 (8,2)	
35-43 años	34 (60,7)	18 (32,1)	4 (7,1)	
44-52 años	34 (64,2)	16 (30,2)	3 (5,7)	
Igual o superior a 53 años	14 (73,7)	4 (21,1)	1 (5,3)	
Experiencia				0,401
0-2 años	95 (58,3)	54 (33,1)	14 (8,6)	
3-10 años	60 (69,0)	22 (25,3)	5 (5,7)	
11-20 años	7 (77,8)	2 (22,2)	-	
Provincia				0,009
Guayas	130 (60,2)	67 (31,0)	19 (8,8)	
Los Ríos	16 (59,3)	11 (40,7)	-	
Pichincha	16 (100)	-	-	
Proyecto/Área				0,227
Administración	5 (62,5)	2 (25,0)	1 (12,5)	
Hacienda	16 (59,3)	11 (40,7)	-	
Industrial	102 (66,7)	42 (27,5)	9 (5,9)	
Residencial	39 (54,9)	23 (32,4)	9 (12,7)	

?: Porcentaje

Fuente: Propia con base a los análisis estadísticos del cuestionario aplicado

Según se observa en la tabla 15 se determinó que entre las variables sociodemográfica vs. la dimensión de doble presencia no existe asociación estadística significativa a excepción de la provincia.

Tabla 15
Relación de variables sociodemográfica vs. dimensión de doble presencia

	Riesgo bajo (%)	Riesgo medio (%)	Riesgo alto (%)	Valor p
Género				0,313
Femenino	6 (85,7)	1 (14,3)	-	
Masculino	145 (57,5)	83 (32,9)	24 (9,5)	

	Riesgo bajo (%)	Riesgo medio (%)	Riesgo alto (%)	Valor p
Auto identificación				0,978
Afro-ecuatoriano	7 (50,0)	5 (35,7)	2 (14,3)	
Blanco/a	7 (50,0)	5 (35,7)	2 (14,3)	
Mestizo/a	124 (59,0)	68 (32,4)	18 (8,6)	
Indígena/o	1 (100)	-	-	
Montubio/a	12 (60,0)	6 (30,0)	2 (10,0)	
Nivel de instrucción				0,574
Educación básica	6 (40,0)	8 (53,3)	1 (6,7)	
Educación media	10 (58,8)	6 (35,3)	1 (5,9)	
Bachillerato	123 (58,3)	66 (31,3)	22 (10,4)	
Tercer nivel	7 (70,0)	3 (30,0)	-	
Técnico/Tecnológico	4 (100)	-	-	
Cuarto nivel	1 (100)	-	-	
Otros	-	1 (100)	-	
Edad				0,246
16-24 años	18 (54,5)	12 (36,4)	3 (9,1)	
25-34 años	49 (50,0)	35 (35,7)	14 (14,3)	
35-43 años	39 (69,6)	13 (23,2)	4 (7,1)	
44-52 años	32 (60,4)	18 (34,0)	3 (5,7)	
Igual o superior a 53 años	13 (68,4)	6 (31,6)	-	
Experiencia				0,353
0-2 años	90 (55,2)	59 (36,2)	14 (8,6)	
3-10 años	54 (62,1)	23 (26,4)	10 (11,5)	
11-20 años	7 (77,8)	2 (22,2)	-	
Provincia				0,046
Guayas	117 (54,2)	76 (35,2)	23 (10,6)	
Los Ríos	21 (77,8)	5 (18,5)	1 (3,7)	
Pichincha	13 (81,3)	3 (18,8)	-	
Proyecto/Área				0,068
Administración	6 (75,0)	2 (25,0)	-	
Hacienda	21 (77,8)	5 (18,5)	1 (3,7)	
Industrial	79 (51,6)	54 (35,3)	20 (13,1)	
Residencial	45 (63,4)	23 (32,4)	3 (4,2)	

#: Porcentaje

Fuente: Propia con base a los análisis estadísticos del cuestionario aplicado

En la tabla 16 se detalla el promedio anual de trabajadores, el número de accidentes reportados al IESS y el ausentismo que produjeron dichos accidentes desde el año 2018 hasta el año 2021. Para el año 2019 y 2020 los días de ausentismo fueron altos por las consecuencias en la salud del trabajador al perder un miembro del pie izquierdo.

Tabla 16
Número de accidentes ocurridos en la empresa de seguridad desde el año 2018 hasta el año 2021

AÑO	Promedio de trabajadores	# Accidentes	Días de ausentismo
2018	444	10	131
2019	665	10	358
2020	587	6	401
2021	443	7	72

Fuente: Propia

En la tabla 17 se clasifica los accidentes que ocurrieron desde el año 2018 al 2021, en la cual indica que los accidentes que más ocurren son los accidentes en los desplazamientos desde el hogar hacia el puesto de trabajo. Con relación a los incidentes de contabilizó los más importantes y que se han repetido sin dejar consecuencias pero que en algún momento produjeron un accidente, como es el caso en los proyectos industriales tales como las caídas por obstáculos en las rutas de rondas por deficiente iluminación y el disparo de un arma de fuego al entregarla en un cambio de turno.

Tabla 17
Tipo de accidentes ocurridos en la empresa de seguridad desde el año 2018 hasta el año 2021

Año	En ruta	In itinere		Industrial		Robo a mano armada	Total accidentes
	Accidentes	Incidentes	Accidentes	Incidentes	Accidentes	Accidentes	
2018	2	-	7	-	1	-	10
2019	-	-	8	-	2	-	10
2020	2	-	4	-	-	-	6
2021	1	4	3	5	-	3	7

Fuente: Propia

Con los detalles de la tabla 17 se realizaron entrevistas no estructuradas a todos los guardias que tuvieron los accidentes e incidentes en el año 2021, enfocando el aspecto psicosocial y revisando el análisis de accidentes, se obtuvo las posibles relaciones de las causas del accidente con relación a las dimensiones psicosociales, ésta se detalla en la tabla 18.

Tabla 18
Incidentes y accidentes vs. dimensiones de factores psicosociales

Tipo de incidentes/accidentes	Ocurrencia	Causa	Dimensión
Industrial	Disparo de arma de fuego	Manipular el arma para mantenerse despierto Entregar el arma cargada	Recuperación
In itinere	Accidentes de tránsito por ir a velocidad	Cumplir con disposiciones	Margen de acción y control
En ruta	Accidentes de tránsito por quedarse dormido mientras conducía	Falta de descanso del turno nocturno	Recuperación
Industrial	Tropezar o golpearse con objetos en vías de ronda de seguridad	Falta de iluminación Orden y limpieza Pensar en asuntos personales	Condiciones laborales Doble presencia

Fuente: Propia en base a entrevistas

CAPÍTULO 5

5. CONCLUSIONES RECOMENDACIONES Y PLAN DE ACCIÓN

5.1. Conclusiones

- a. Este estudio de factores de riesgo psicosociales realizado a 259 guardias de seguridad de una empresa que brinda servicio de vigilancia física en la ciudad de Guayaquil, logró cumplir con el objetivo de evaluar los factores de riesgo psicosocial utilizando el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales en Ecuador del Ministerio de Trabajo, reflejando de manera global riesgo bajo (80%), que da a entender que existe un ambiente favorable para el trabajador. Pero cuando se analizó las dimensiones de los factores de riesgo de manera independiente, permitió identificar aquellos factores de riesgo psicosociales que están presentes en algunos eventos inesperados en este tipo de empresas de servicios y que afectan de una u otra manera el desempeño.
- b. De las quince dimensiones valoradas en la aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales, seis de ellas presentaron porcentajes menores a 75 % en riesgo bajo afectando la salud y bienestar de los guardias de seguridad. Estas son el liderazgo, soporte y apoyo, margen de acción y control, recuperación, acoso laboral, doble presencia. Debido a la poca relación con ciertos supervisores, en especial cuando deben de solicitar permisos para arreglar asuntos personales o en mejorar las condiciones de trabajo; también consideraron que deben tener espacios para debatir problemas comunes sin afectar las peticiones de los clientes.
- c. Mediante la herramienta estadística Chi-cuadrado se determinó que las dimensiones de factores psicosociales de liderazgo, soporte y apoyo, margen de acción y control, recuperación, acoso laboral, doble presencia no depende de la edad, etnia, nivel de educación ni tiempo de experiencia dentro de la empresa para estar afectado por los factores psicosociales. Solo se demostró que dependen del lugar donde desempeñan la labor de vigilancia física como ocurrió en la provincia del Guayas.
- d. Con los factores de riesgo psicosociales identificados no se logró determinar mediante herramienta estadística chi-cuadrado que dichos factores tuvieran relación con los accidentes ocurridos en el año 2021, ya que, al ser encuestas anónimas, no se conocía la condición psicosocial del trabajador al momento del accidente. Solo que, las condiciones laborales y la recuperación pueden producir accidentes en un futuro si no se toman acciones preventivas, en especial con los accidentes de tránsito que se dieron a la salida después de una jornada nocturna. Con respecto a los incidentes ocurridos en el 2021 sucedieron más en el área industrial y tuvieron relación con las condiciones de seguridad del ambiente de trabajo, aunque las acciones de mejora no dependen de la empresa de seguridad, si afectan negativamente a la salud y bienestar del trabajador.
- e. Con este estudio se determinó que es importante identificar los factores de riesgos psicosociales que afectan a los guardias de seguridad y que mejorar las condiciones laborales dependerá del trabajo en conjunto con los clientes.

5.2. Recomendaciones

- a. Comunicar a la gerencia general los resultados obtenidos en este estudio de factores de riesgo psicosociales que están afectando a los guardias de seguridad y las acciones preventivas que sirven para mejorar las condiciones laborales.
- b. Considerar que al momento de realizar la investigación de accidentes se tome en cuenta el aspecto psicológico y psicosocial, y no solamente las condiciones físicas del ambiente de trabajo. Adicionalmente llevar registro de los incidentes que ocurren en los proyectos realizando las investigaciones de las causas que lo produjeron.

5.3. Plan de acción

En la tabla 19 se detalla la propuesta de las acciones preventivas en factores de riesgos psicosociales para los guardias de seguridad.

Tabla 19
Plan de acción preventiva de factores psicosociales

Dimensión	Resultado esperado del plan de acción	Responsables del plan de acción	Tiempo de ejecución / Recursos
<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Margen de acción y control • Acoso laboral 	Reducir los malestares en la salud ocasionados por las exigencias de responsabilidad mediante el involucramiento de mandos medios y clientes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir y difundir periódicamente las funciones y responsabilidades de los guardias de seguridad en cada puesto de trabajador en coordinación con los clientes 2. Realizar capacitaciones sobre liderazgo al personal de mandos medios 3. Elaborar plan de reconocimientos a los guardias definiendo parámetros de evaluación de desempeño en las funciones 	<p>Alta gerencia Recursos Humanos Departamento Médico Departamento SSO Comité Paritario Jefes y supervisores de operaciones</p> <p>Tiempo: Inmediatamente Recursos: Sala de capacitación, proyector, computadoras, económico para la contratación de compañía capacitadores en liderazgo</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Recuperación • Doble presencia 	Mejorar el tiempo de recuperación de los guardias evitando el doblaje de turnos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Respetar el horario de trabajo, tiempo de descanso después de la jornada nocturna 2. Realizar pausas activas 3. Realizar evaluaciones psicológicas adicionales a las de ingreso 4. Hacer seguimiento médico al personal que presente ausentismo constante 	<p>Recursos Humanos Departamento de operaciones Departamento SSO Comité Paritario</p> <p>Tiempo: Una semana para su aplicación luego de su aprobación Recursos: Software, equipo tecnológico</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones del trabajo 	Disminuir las molestias causadas por las condiciones físicas de trabajo, evaluando los factores de riesgos ambientales independientemente de los riesgos de seguridad física que puedan generar accidentes laborales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informar oportunamente las condiciones inseguras que se identifican en las rondas de seguridad 2. Capacitación sobre identificación de condiciones inseguras en el área de trabajo 	<p>Alta gerencia Departamento de operaciones Cliente Recursos Humanos. Departamento SSO</p> <p>Tiempo: Inmediatamente Recursos: Sala de capacitación, proyector, computadoras</p>

Fuente: Propia

BIBLIOGRAFÍA

- Botta, N. A. (2010). Los accidentes de trabajo. Obtenido de https://higieneyseguridadlaboralcv.files.wordpress.com/2012/10/15_los_accidentes_trabajo_1a_edicion_marzo2010.pdf
- Comisión Ejecutiva Confederal de Unión General de Trabajadores. (2007). Guía Prevención de Riesgos Psicosociales en el Sector Seguridad Privada. Madrid. Obtenido de http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2007_Guia_sectorial_Seguridad_Privada.pdf
- Congreso Nacional del Ecuador. (2003). Ley 12. Ley de Vigilancia y Seguridad Privada.
- Constitución de la República del Ecuador. (2021). Registro Oficial 449.
- Cortés, J. (2012). Técnicas de prevención de riesgos laborales. Décima Edición. Sevilla: Tébar Flores, S.L.
- IESS. (2017). Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, CD 513.
- INSHT. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. (2012). GTC 45. Guía para la Identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSST]. (2012). NTP 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Jovanović, J., Šarac, I., Debeljak, J., Petrović, G., Despotović, M., Pokimica, B., & Cupi, B. (2020). The Influence of Specific Aspects of Occupational Stress on Security Guards' Health and Work Ability: Detailed Extension of a Previous Study. *Arhiv za Higijenu Rada i Toksikologiju*, 71(4), 359-374. doi:10.2478/aiht-2020-71-3379
- Meza, R. (2016). Manual del Guardías de Seguridad. Obtenido de <https://www.itson.mx/micrositios/plazas/administrativas/Documents/1%203%20GUIA%20DE%20ESTUDIO%20GUARDIA%20DE%20SEGURIDAD%20ITSON.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2017). Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. Acuerdo Ministerial 082.
- Ministerio del Trabajo. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL->

CUESTIONARIO-DE-EVALUACION-DE-RIESGO-
PSICOSOCIAL.pdf?x42051

- Moreno, L., Vaca, S., Martínez, D., Suasnavas, P., Cárdenas, I., & Gómez, A. (2018). Diseño y Validación de un Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas. *Ciencia y Trabajo*(63), 160-168. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300160>
- Munar, L., & Lebber, G. (September de 2004). Preventing Occupational Hazards in the Private Security Sector.
- Organización Internacional del trabajo [OIT]. (2002). Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y lista de la OIT relativa a las enfermedades profesionales. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/rep-v-1.htm#Registro%20de%20incidentes>
- Pozo, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: El caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito.
- Prevencionar. (2016). Obtenido de <https://prevencionar.com/2016/09/06/actos-inseguros-condiciones-inseguras/>

ANEXOS

ANEXO A

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

MINISTERIO DEL TRABAJO



Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	

CARGA Y RITMO DE TRABAJO

NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS

NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

LIDERAZGO

NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de período corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				

53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
<p>Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.</p>	
<p>Interpretación de Resultados:</p> <p>Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga</p> <p>Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.</p> <p>Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.</p>	
<p>Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados. Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios</p>	

ANEXO B

CAPTURAS DE PANTALLA DE LA PRUEBA ESTADÍSTICA CHI CUADRADO EN EL SOFTWARE IBM SPSS, VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS VS. DIMENSIÓN LIDERAZGO

Resultado1.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Tablas cruzadas

[Conjunto_de_datos2] C:\Users\dapas\OneDrive - Escuela Superior Politécnica del Litoral\Documentos\Daniela-2022\TABLAS SPSS\BASE DE DATOS MARJORIE.sav

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Sexo * D3 Liderazgo	259	100,0%	0	0,0%	259	100,0%
Auto-identificación étnica * D3 Liderazgo	259	100,0%	0	0,0%	259	100,0%
Nivel de instrucción * D3 Liderazgo	259	100,0%	0	0,0%	259	100,0%
Edad * D3 Liderazgo	259	100,0%	0	0,0%	259	100,0%
Experiencia * D3 Liderazgo	259	100,0%	0	0,0%	259	100,0%
Área de trabajo * D3 Liderazgo	259	100,0%	0	0,0%	259	100,0%
Provincia * D3 Liderazgo	259	100,0%	0	0,0%	259	100,0%
Área * D3 Liderazgo	259	100,0%	0	0,0%	259	100,0%

Sexo * D3 Liderazgo

Tabla cruzada

			D3 Liderazgo			Total
			RIESGO ALTO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	
Sexo	Femenino	Recuento	0	5	2	7
		% dentro de Sexo	0,0%	71,4%	28,6%	100,0%
Masculino	Recuento	17	167	68	252	
	% dentro de Sexo	6,7%	66,3%	27,0%	100,0%	
Total		Recuento	17	172	70	259
		% dentro de Sexo	6,6%	66,4%	27,0%	100,0%

Resultado1.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Tabla cruzada

			D3 Liderazgo			Total
			RIESGO ALTO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	
Sexo	Femenino	Recuento	0	5	2	7
		% dentro de Sexo	0,0%	71,4%	28,6%	100,0%
Masculino	Recuento	17	167	68	252	
	% dentro de Sexo	6,7%	66,3%	27,0%	100,0%	
Total		Recuento	17	172	70	259
		% dentro de Sexo	6,6%	66,4%	27,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asíntotica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,506 ^a	2	,777
Razón de verosimilitud	,964	2	,617
N de casos válidos	259		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,46.

Auto-identificación étnica * D3 Liderazgo

Tabla cruzada

			D3 Liderazgo			Total
			RIESGO ALTO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	
Auto-identificación étnica	Afro-ecuatoriano	Recuento	1	11	2	14
		% dentro de Auto-identificación étnica	7,1%	78,6%	14,3%	100,0%
Blanca	Recuento	1	9	4	14	
	% dentro de Auto-identificación étnica	7,1%	64,3%	28,6%	100,0%	
Indígena	Recuento	0	1	0	1	

CAPTURAS DE PANTALLA DE LA PRUEBA ESTADÍSTICA CHI CUADRADO EN EL SOFTWARE IBM SPSS, VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS VS. DIMENSIÓN DOBLE PRESENCIA

