

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y COMPORTAMIENTO HUMANO

Trabajo de fin de carrera titulado:

**EVALUACIÓN DE LOS FACTORES: TIEMPO DE TRABAJO, DEMANDA
PSICOLÓGICA, Y PARTICIPACIÓN- SUPERVISIÓN, EN EL PERSONAL DE
SEGURIDAD PRIVADA DE LA EMPRESA MONARSEG CÍA. LTDA.**

QUITO - ECUADOR 2018

Realizado por:

WALTHER GUSTAVO MAZA VEGA

Director del proyecto:

DR. JUAN CARLOS FLORES DIAZ

Como requisito para la obtención del título en:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, Julio del 2018

DECLARACION JURAMENTADA DE AUTORES

Yo, WALTHER GUSTAVO MAZA VEGA, con cédula de identidad # 171959237-8, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



.....
Walter Gustavo Maza Vega

C.C.: 171959237-8

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

El presente trabajo de investigación titulado:

**“EVALUACIÓN DE LOS FACTORES: TIEMPO DE TRABAJO, DEMANDA
PSICOLÓGICA, Y PARTICIPACIÓN- SUPERVISIÓN; EN EL PERSONAL DE
SEGURIDAD PRIVADA DE LA EMPRESA MONARSEG CÍA. LTDA. QUITO -
ECUADOR 2018”**

Realizado por:

WALTHER GUSTAVO MAZA VEGA

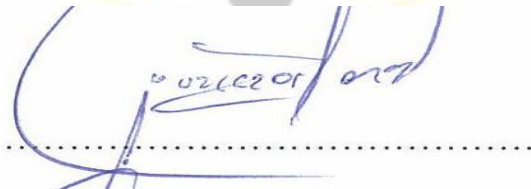
Como Requisito para la Obtención del Título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha Sido dirigido por el profesor:

DR. JUAN CARLOS FLORES DIAZ

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor



.....
DR. JUAN CARLOS FLORES DIAZ

DIRECTOR

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

ING. MARCELO RUSSO

ING. FRANZ GUZMAN

Después de revisar el trabajo presentado,
lo han calificado como apto para su defensa oral
ante el tribunal examinador



.....
ING MARCELO RUSSO

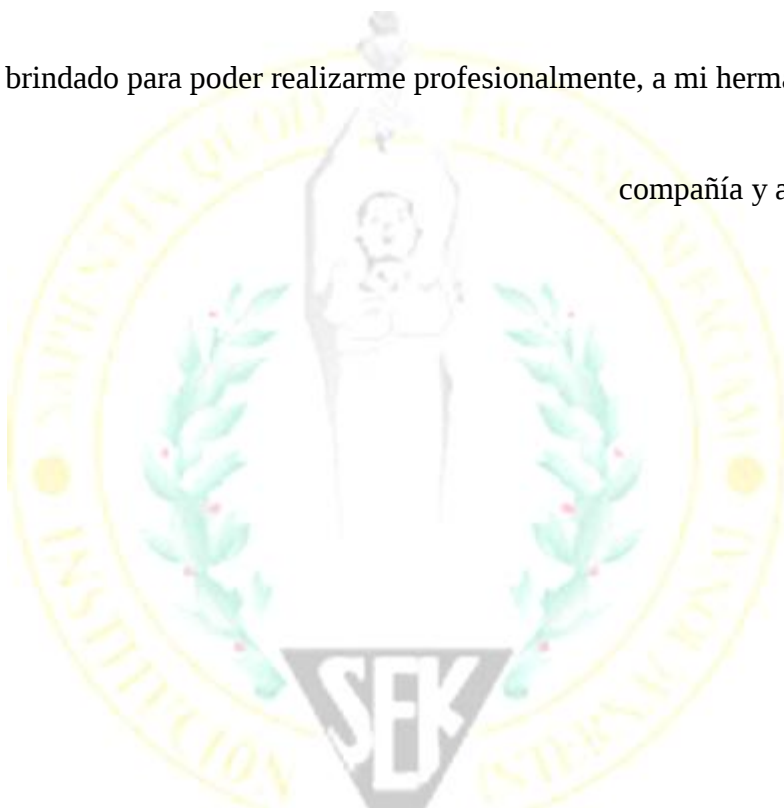


.....
ING. FRANZ GUZMAN

Quito, Julio de 2018

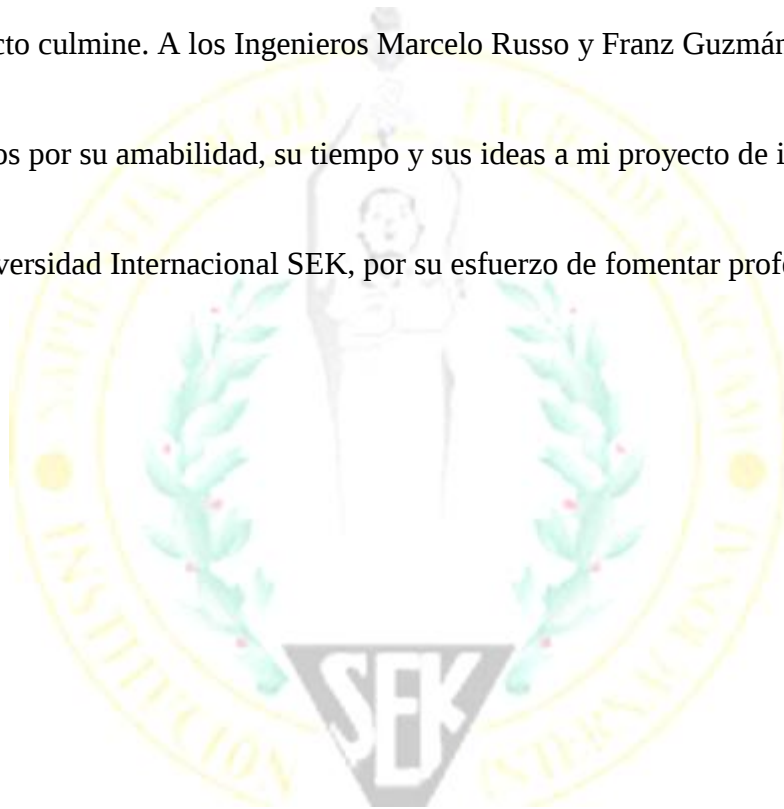
DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a mis padres Santos y Dolores quienes siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo consejos para hacer de mí una mejor persona. A mi amada esposa Katherine por sus palabras, confianza por el amor infinito y el tiempo brindado para poder realizarme profesionalmente, a mi hermano Wilson por su compañía y amistad invaluable



AGRADECIMIENTO

En primer lugar, deseo expresar mi agradecimiento al director de este proyecto, Dr. Juan Carlos Flores Díaz, por la dedicación y apoyo que ha brindado a esta investigación, por el respeto a mis sugerencias e ideas y por la dirección, el rigor que ha facilitado que este proyecto culmine. A los Ingenieros Marcelo Russo y Franz Guzmán mis más sinceros agradecimientos por su amabilidad, su tiempo y sus ideas a mi proyecto de investigación; A la Universidad Internacional SEK, por su esfuerzo de fomentar profesionales íntegros.



ÍNDICE

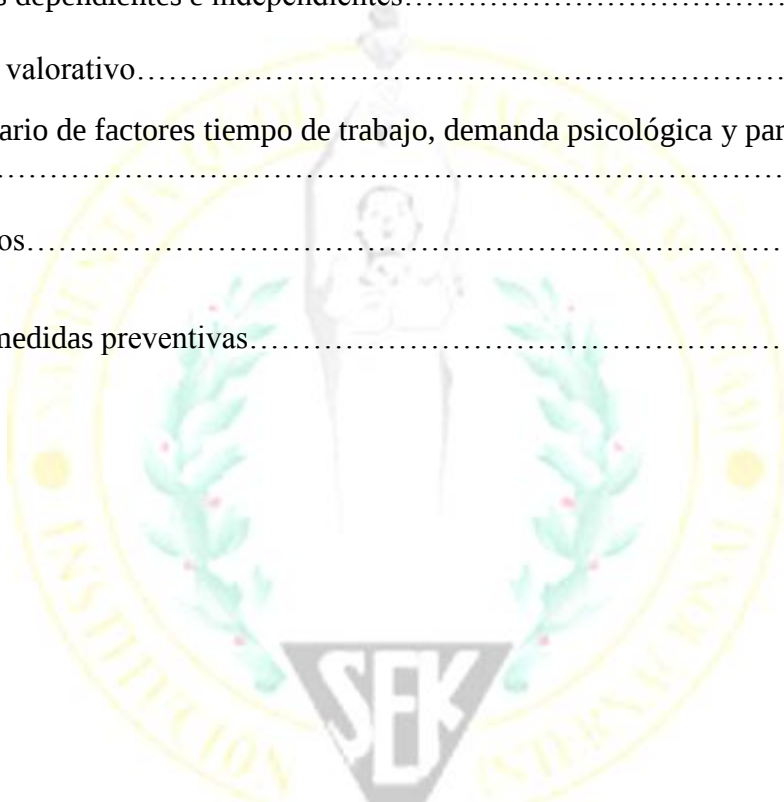
Contenido

DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS	9
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	1
CAPITULO I.....	2
INTRODUCCIÓN.....	2
1.1. Problema de la investigación	2
1.1.1. Planteamiento del problema.....	2
1.1.1.1. Pronóstico	4
1.1.1.2. Control pronóstico.....	4
1.1.2. Objetivo General	4
1.1.3. Objetivos Específicos.....	5
1.1.4. Justificación	5
1.2 Marco Teórico.....	8
1.2.1 Los nuevos riesgos psicosociales emergentes.....	8
1.2.2 La evaluación del riesgo psicosocial.....	9
1.2.3 Factores psicosociales: Metodología de evaluación (F-PSICO 3.1)	9
1.2.5.1 Tiempo de trabajo (TT)	10
1.2.5.2 Autonomía (AU).....	10
1.2.5.3 Carga de trabajo (CT).....	10
1.2.5.4 Demandas psicológicas (DP)	11
1.2.5.5 Variedad/contenido (VC)	11
1.2.5.6 Participación/Supervisión (PS).....	11
1.2.5.7 Interés por el trabajador/Compensación (ITC).....	12
1.2.5.8 Desempeño de rol (DR)	12

1.2.5.9 Relaciones y apoyo social (RAS).....	12
1.2.6.1 Carga de trabajo	12
1.2.6.2 Factores determinantes de la carga mental de trabajo	13
1.2.6.3 Acondicionamiento físico del puesto	14
1.2.6.4 Demandas psicológicas	14
1.2.6.5 Modelo demanda-control-apoyo social.....	15
1.3.1 Estado Actual del conocimiento sobre el tema.	16
1.3.2 Identificación y Caracterización de las Variables.....	17
CAPÍTULO II. MÉTODO	18
2.1 Tipo de estudio.	18
2.2 Modalidad de Investigación.	18
2.3 Población y Muestra.	18
2.4 Selección de instrumentos de Investigación.	19
2.4 Tiempo de trabajo	20
2.5 Demandas psicológicas	20
2.6 Supervisión y participación	21
2.7 Presentación de Resultados.....	21
2.7.1 Perfil Valorativo	21
2.7.2 Informe	22
CAPÍTULO III. RESULTADOS	26
3.1 Levantamiento de resultados	26
3.2 Presentación y análisis de los resultados.....	26
3.3 Perfil Valorativo	27
3.4 Aplicación práctica	74
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN	78
4.1 Conclusiones.....	78
4.2 Recomendaciones.....	79
Bibliografía.....	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Factores determinantes de carga de trabajo.....	13
Tabla 2: Variables dependientes e independientes.....	17
Tabla 3: Percentil valorativo.....	21
Tabla 4: Cuestionario de factores tiempo de trabajo, demanda psicológica y participación supervisión.....	22
Tabla 5: Resultados.....	28
Tabla 6: Plan de medidas preventivas.....	63



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Modelo demanda-control-apoyo-social-Karasek y Johnson, 1986.....	15
Figura 2: Perfil Tiempo de Trabajo.....	61
Figura 3: Perfil Demanda Psicológica.....	62
Figura 4: Perfil Supervisión / Participación.	62



RESUMEN

Para la presente investigación se tuvieron en cuenta variables como el sexo, la edad, el cargo ocupado y el horario de trabajo. De esa manera, fue posible esbozar un perfil socio-demográfico, el 100% de los trabajadores de la empresa son hombre y ocupan el cargo de guardias de seguridad privada. Además, el porcentaje que expresan las encuestas en cuanto a la edad los trabajadores de la empresa mayormente son jóvenes el 50% de la muestra tiene una edad entre los 25 y 34 años, el 25% tiene una edad entre 18 y 24 años, el 14% tiene una edad entre 35 y 44 años, el 11% tiene una edad entre 45 y 64 años y no trabajan personas de la tercera edad. En cuanto a sus horarios de trabajo el 97% de los encuestados tienen horarios fijos de entrada y salida y solo un 3 % manifiesta tener una parte fija y una parte flexible.

La empresa monitoreo armado de seguridad MONARSEG, nunca ha realizado un estudio psicosocial, por este motivo se realizó la presente investigación, que tiene como objetivo principal evaluar la tiempo de trabajo, la demanda psicológica y la participación, supervisión de los trabajadores la empresa, mediante el método F-PSICO 3.1 de la INSHT, que evalúa diferentes factores de riesgo psicosocial, realizado un cuestionario personalizado que consta de 44 preguntas, el mismo que fue aplicado a un total de 60 guardias de seguridad, donde se pudo obtener un resultado más preciso, sobre los diferentes factores de riesgo que estaban perjudicando el desarrollo físico y mental de los vigilantes de seguridad privada.

CAPITULO I.

INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de la investigación

1.1.1. Planteamiento del problema

En este proyecto de investigación se evaluarán los factores, tiempo de trabajo, demanda psicológica y participación-supervisión, en los vigilantes de seguridad privada de la empresa MONARSEG Cía. Ltda.

Se considera que estos factores son elementales en el desarrollo de las actividades que demandan los puestos y lugares de trabajo a cual son destinados los vigilantes, evidenciando que se han presentado falencias como el ausentismo laboral, ya que la jornada se puede volver conflictiva, por el trato y manejo con personas, no existen horas fijas para el almuerzo, las jornadas nocturnas provocan que la carga psicológica aumente, el tiempo de trabajo sus horarios, reportes cada hora, han provocado que el personal baje su rendimiento, descuide sus puestos y no se sienta a gusto en su jornada laboral.

La Organización Mundial de la Salud en el año 2004 considero que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo consisten en interacciones entre el Trabajo, Medio Ambiente, Satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OMS, 2004)

Riesgos psicosociales son aquellos aspectos organizacionales y direccionales en el entorno laboral y social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores.

El grado de importancia sobre la prevención de los riesgos psicosociales es cada vez más alta, la Organización Mundial de la Salud (OMS) afirma que para el año 2020, la depresión será la segunda causa principal de discapacidad a nivel mundial. (OMS, 2004)

Tomando en cuenta que las consecuencias de la depresión son notables en la vida profesional y personal debido a su magnitud, afecta al conjunto de la sociedad, este dato evidencia la relevancia que hay que conceder a los riesgos psicosociales y la necesidad de realizar programas y acciones de prevención en el entorno laboral. “Los daños provenientes de los riesgos psicosociales tienen una marcada tendencia al alza en las organizaciones y daños a la salud, los riesgos psicosociales tienen consecuencias sobre la organización empresarial, que se materializan en altos índices de absentismo, baja productividad y bajas voluntarias” (Bernardo Moreno Ximénez, 2010).

El reglamento a la ley de vigilancia y seguridad privada Decreto 1181, a través de la Constitución de la República del Ecuador, artículo 171, numeral 5, Expedir los reglamentos necesarios para la aplicación de las leyes, sin contravenirlas ni alterarlas, así como los que convengan a la buena marcha de la administración.

La empresa de monitoreo armado de seguridad MONARSEG, cuenta con un total de 68 colaboradores de los cuales se evaluará a 60 guardias de seguridad privada que se encuentra brindando sus servicios en los diferentes puestos de vigilancia, los mismo que están preparados según el programa de capacitación para los guardias de vigilancia y seguridad privada, bajo los lineamientos dictados por la Instituto Técnico Superior Policía Nacional (ITSPN) en conjunto con el Ministerio del Interior, por tal motivo se consideró de vital importancia la evaluación de los factores psicosociales

en los guardias de seguridad y con esto determinar si existe insatisfacción por parte de los mismos, dado que el hombre se ve enmarcado en un contexto social, que lo llevan a reaccionar frente a varias emociones que surgen de las condiciones del ambiente de trabajo, afectando no solo a los vigilantes de seguridad privada en su satisfacción laboral, sino también en su rendimiento aumentando así la probabilidad de que existan incidentes y accidentes. (FES-UGT, 2015)

1.1.1.1. Pronóstico

El personal de guardias de seguridad de la empresa MONARSEG Cía. Ltda. Al no contar con una evaluación oportuna de riesgo psicosociales en los factores de participación-supervisión, tiempo de trabajo y demanda psicológica, sus condiciones de trabajo los convierte en una población vulnerable a sufrir accidentes de trabajo.

1.1.1.2. Control pronóstico

Para esto, se realizará la evaluación de los factores de riesgo psicosocial: tiempo de trabajo demanda psicológica y participación-supervisión, mediante el check list del método F-PSICO 3.1, que nos permitirá analizar el porcentaje de los factores de riesgo, para implementar medidas de prevención.

1.1.2. Objetivo General

Evaluar el tiempo de trabajo, demandas psicológicas y participación-supervisión en el personal de seguridad privada de la empresa de monitoreo armado MONARSEG; Mediante el método F-PSICO 3.1, para mejorar el desempeño laboral, su salud tanto física como mental.

1.1.3. Objetivos Específicos

- ✓ Identificar factores determinantes de participación-supervisión, tiempo de trabajo y demandas psicológicas, en el personal de seguridad privada de la empresa MONARSEG y su posible influencia en la salud laboral.
- ✓ Realizar una propuesta preventiva para garantizar la seguridad y el bienestar de los guardias de seguridad privada de la empresa de monitoreo armado MONARSEG

1.1.4. Justificación

La calidad de vida de la población trabajadora y la tranquilidad de todas las familias al saber que sus seres queridos regresarán sanos y salvos a sus hogares después de la jornada laboral, es una buena justificación para que los empresarios y trabajadores se comprometan a generar un programa de prevención de riesgos laborales, que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de sus trabajadores. No obstante, no sólo se puede pensar en términos de salud ya que el costo-beneficio de un hombre sano frente a un hombre enfermo repercute en la productividad de una organización y por ende en sus finanzas. Cuando una empresa identifica los riesgos y realiza planes de acción, logra beneficios como: Mejorar la calidad del ambiente laboral y obtener mayor satisfacción en el personal; por ende, se mejora también la productividad y la calidad del servicio, así las cosas, puede entenderse y trabajar proactivamente por la salud y la integridad de los trabajadores, resulta ser una parte importante de la estrategia empresarial en cualquier tiempo y no sólo en crisis, por lo tanto, el presente proyecto pretende establecer cuál es el principal factor de riesgo psicosocial que en mayor proporción afecta la salud de los trabajadores y por medio de la metodología FPSICO 3.1 de la INSHT, tener un criterio más claro de la situación emocional de los guardias de seguridad privada de la empresa

MONARSEG, y con esto generar las recomendaciones para optimizar el control de los mismos

La secretaria de planificación y desarrollo, elabora el plan nacional para el buen vivir y la Constitución de la República del Ecuador, establece que el régimen de desarrollo debe basarse en la generación de trabajo digno y estable, el Estado tiene un rol fundamental en impulsar actividades económicas que garanticen a los trabajadores oportunidades de empleabilidad. La garantía de un trabajo digno, exige crear condiciones que impidan la discriminación en el espacio laboral. (DESARROLLO, 2013-2017).

En tal virtud, se justifica desarrollar un estudio que permita la evaluación del tiempo de trabajo, demandas psicológicas y participación-supervisión, en el personal de guardias de seguridad mediante el Método F-PSICO 3.1.

El termino salud se puede definir, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) como “el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de enfermedad” (OMS, 2004)

La problemática de la salud de los trabajadores, en sus diferentes aspectos, ha sido motivo de preocupación creciente de muchos organismos internacionales incluyendo la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y La organización Mundial de la Salud (OMS).

Es necesario indicar también que la violencia y la delincuencia son fenómenos crecientes, complejos y multicausales que se presentan con características específicas en cada localidad. En el caso de América Latina, esto ha ido asociado a un veloz proceso de urbanización y a la consecuente consolidación de ciudades de gran tamaño y población. (DAMMERT LUCIA, 2005)

Respecto a la diferencia que existe entre participación de hombres y mujeres en el rubro de la seguridad privada, podemos decir que se origina en el hecho que, si bien la modalidad de subcontratación de estos servicios involucra tanto a hombres como mujeres, la composición de las empresas de seguridad y el sector de las actividades económicas en que se encuentran insertas estas empresas incidiría en la división sexual del trabajo, (GUZMAN, 2008), y por ende en la baja participación femenina en este rubro.

Por este motivo permiten dar sustento a la idea de investigar con más detalle aquellos elementos de riesgo psicosocial, no solo laboral sino a la vez familiar y emocional, que afecta a un grupo importante de trabajadores que día a día prestan sus servicios en diversas empresas, en áreas y condiciones laborales tan inadecuadas que hace necesario tratar el tema con detalle y rigurosidad a fin de determinar lo relevante de lo irrelevante, y todo aquello que permita contribuir a la claridad de los condicionantes de la salud, sean estos ambientales, familiares y/o sociales que afectan a los trabajadores de la seguridad privada y quienes desde ya varios años a la fecha laboran bajo la modalidad de tercerización de servicios, cuya base está definida a través de medidas regulatorias propias con sustento en la ley de vigilancia y seguridad privada Decreto 1181, a través de la Constitución de la República del Ecuador, artículo 171, numeral 5, interesa explorar con más detalle aquellos elementos de la percepción y del contexto donde laboran los guardias de seguridad privados, las consecuencias que trae al estado de salud física-emocional y que pueden verse afectados, como parte intrínseca del ejercicio de su actividad laboral. Además, junto a aquello, qué tan internalizado está el tema en los propios involucrados.

En la provincia de Pichincha ubicada en la zona centro norte es un área geográfica clave en nuestro objeto de estudio, pues aquí convergen diversos polos de desarrollo

como lo son la industria, comercio, transporte, aeropuertos, instituciones de educación, redes de salud pública y privada, telecomunicaciones, entre otros. La provincia representa además un contexto histórico y sociológico importante, debido a que su capital Quito es la ciudad con más importancia a nivel país, por tal razón, un estudio aplicable en esta zona es transferible a un contexto regional que puede servir de base a la forma cómo se abordan las políticas sociales logrando beneficiar en primera instancia a la clase trabajadora, junto con el aporte científico cualitativo de un fenómeno cada vez mayor.

1.2 Marco Teórico.

1.2.1 Riesgo psicosocial

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el mismo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 2010)

1.2.1 Los nuevos riesgos psicosociales emergentes

Proviene de múltiples campos, como las nuevas tecnologías, sistemas de producción, materias primas, nuevos compuestos químicos, biológicos y en general las nuevas formulaciones de las relaciones laborales, a todo esto, se lo ha denominado “riesgos psicosociales emergentes”, estas situaciones ya nombradas hacen que la demanda de trabajo emocional aumente. Hoy en día, varios trabajos y servicios exigen la autorregulación de las emociones esto quiere decir, la inhibición de las emociones negativas lo cual causa un desgaste emocional, disonancia emocional: el trabajador

tiene que mostrar emocionalmente lo que no siente. (MRL, 2013).

1.2.2 La evaluación del riesgo psicosocial

La evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas. En general, se pueden distinguir las siguientes fases:

- ✓ Identificación de los factores de riesgo.
- ✓ Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.
- ✓ Planificación y realización del trabajo de campo.
- ✓ Análisis de los resultados y elaboración de un informe.
- ✓ Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
- ✓ Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

Las tres primeras fases, constituyen la etapa de análisis de los factores de riesgo psicosocial o dimensión cognitiva de la evaluación. Si a esta etapa unimos la fase de análisis de los resultados, accedemos a la dimensión evaluativa; las conclusiones del estudio deben incluir necesariamente un juicio de valor, son buenas o no son buenas estas condiciones de trabajo de carácter psicosocial, son adecuadas o no, para los que realizan el trabajo y una definición de las prioridades de intervención. Por último, el conjunto de todas las fases, considerando también las de intervención y control, se incluye en el concepto de gestión de los riesgos. (INSHT, NTP 926 , 2012)

1.2.3 Factores psicosociales: Metodología de evaluación (F-PSICO 3.1)

El método que se presenta ha sido editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención), con la denominación de F-PSICO 3.1. Método de Evaluación Factores Psicosociales. Se trata de la versión revisada y actualizada del Método de Evaluación

de Factores Psicosociales del INSHT. Este método está diseñado para ser administrado de manera informatizada, pudiendo también ser aplicado en papel. La AIP contiene el cuestionario, el programa informático para la obtención de los distintos perfiles e instrucciones detalladas para la correcta utilización del método, así como fichas de ayuda para la recogida de información previa a la evaluación y para la planificación de las actuaciones preventivas. El siguiente método consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89, evalúa 9 factores los cuales son:

1.2.5.1 Tiempo de trabajo (TT)

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana.

Evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad, calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social. (INSHT, NTP 926 , 2012)

1.2.5.2 Autonomía (AU)

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. (INSHT, NTP 926 , 2012)

1.2.5.3 Carga de trabajo (CT)

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva o emocional). Este factor valora la carga de trabajo a partir de las

siguientes cuestiones:

- ✓ Presiones de tiempos.
- ✓ Esfuerzo de atención
- ✓ Cantidad y dificultad de la tarea. (INSHT, NTP 926 , 2012)

1.2.5.4 Demandas psicológicas (DP)

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser:

- De naturaleza cognitiva: Se definen según el grado de movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas.
- De naturaleza emocional: Son aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea, conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantenerla compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo. (INSHT, NTP 926 , 2012)

1.2.5.5 Variedad/contenido (VC)

Comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido, apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas. (INSHT, NTP 926 , 2012)

1.2.5.6 Participación/Supervisión (PS)

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo: el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres. (INSHT, NTP 926 , 2012)

1.2.5.7 Interés por el trabajador/Compensación (ITC)

Hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador (INSHT, NTP 926 , 2012)

1.2.5.8 Desempeño de rol (DR)

Considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende tres aspectos fundamentales:

- ✓ La claridad de rol
- ✓ El conflicto de rol
- ✓ La sobrecarga de rol. (INSHT, NTP 926 , 2012)

1.2.5.9 Relaciones y apoyo social (RAS)

El factor relaciones y apoyo social, se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo. (INSHT, NTP 926 , 2012)

1.2.6.1 Carga de trabajo

El trabajo es una actividad humana a través de la cual el individuo, con su fuerza y su inteligencia, transforma la realidad. La ejecución de un trabajo implica el desarrollo de unas operaciones motoras y unas operaciones cognoscitivas. El grado de movilización que el individuo debe realizar para ejecutar la tarea, los mecanismos físicos y mentales que debe poner en juego determinará la carga de trabajo. La ejecución de un trabajo cubre un doble fin: por una parte, conseguir los objetivos de producción; por otra, desarrollar el potencial del trabajador. Es decir, que, a partir de la realización de la tarea, el individuo puede desarrollar sus capacidades. En estos términos no suele hablarse del trabajo como una "carga". Normalmente este concepto tiene una connotación negativa y se refiere a la incapacidad o dificultad de respuesta en un momento dado; es decir, cuando las exigencias de la tarea sobrepasan las

capacidades del trabajo. En este sentido la carga de trabajo viene determinada por la interacción entre:

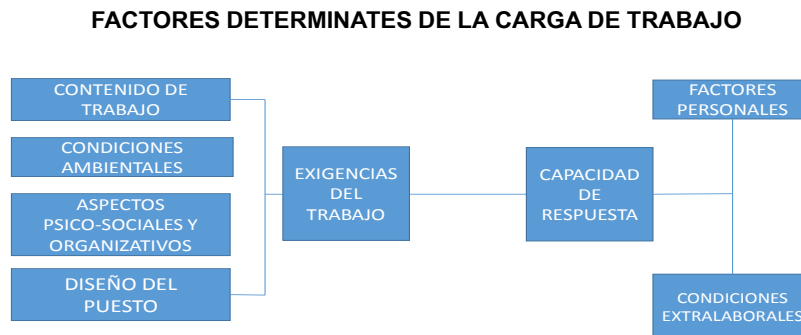
- ✓ El nivel de exigencia de la tarea (esfuerzo requerido, ritmo, condiciones ambientales...).
- ✓ El grado de movilización del sujeto, el esfuerzo que debe realizarse para llevar a cabo la tarea. Determinado por las características individuales (edad, formación, experiencia, fatiga...). (INSHT, NTP 179: CARGA MENTAL DE TRABAJO)

1.2.6.2 Factores determinantes de la carga mental de trabajo

La carga que supone la realización de un trabajo depende de la relación que se establece entre las exigencias o requerimientos que plantea el trabajo y la capacidad de respuesta del trabajador.

Las exigencias del trabajo vienen determinadas fundamentalmente, por las exigencias de la tarea a realizar, es decir, por el contenido del trabajo, que a su vez depende de la información que debe manejarse en el puesto, en resumen, de la información que el individuo recibe en su puesto de trabajo y a la que debe dar respuesta. (LEON, 2010)

Tabla 1. Factores determinantes de carga de trabajo



Fuente: INSHT

Elaborado: EL AUTOR

1.2.6.3 Acondicionamiento físico del puesto

Factores como la adaptación del mobiliario y del espacio físico y el grado de comodidad o incomodidad que suponen para el trabajador, determinan también las exigencias mentales del trabajo. Pero los factores de diseño del puesto que más influyen sobre la carga mental, son todos aquellos aspectos que tiene que ver con las formas y soportes de presentación de la información que el trabajador tiene que manejar en su puesto de trabajo.

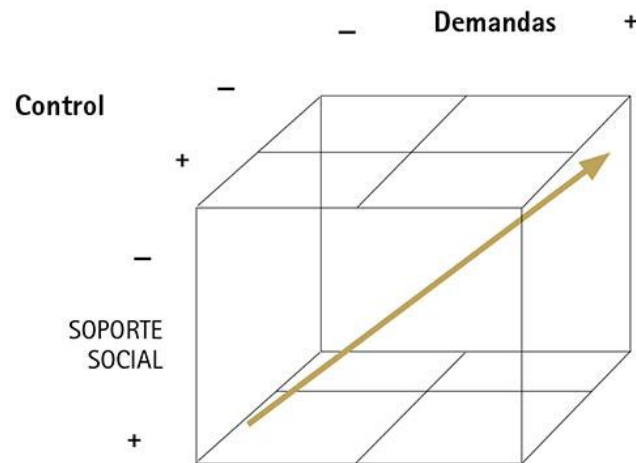
1.2.6.4 Demandas psicológicas

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional. Las exigencias cognitivas se definen según el grado de movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). (INSHT, NTP 926 , 2012)

1.2.6.5 Modelo demanda-control-apoyo social

Se trata de un modelo desarrollado para describir y analizar situaciones laborales en las que los estresores son crónicos y pone totalmente el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo. Ha sido el modelo más influyente en la investigación sobre el entorno psicosocial de trabajo, estrés y enfermedad desde principios de los '80, así como el que presenta mayor evidencia científica a la hora de explicar efectos en la salud. Robert Karasek observó que los efectos del trabajo, tanto en la salud como en el comportamiento, parecían ser resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las características estructurales del trabajo relacionadas con la posibilidad de tomar decisiones y usar las propias capacidades. Esto le llevó a proponer un modelo bidimensional que integrase estos dos tipos de conclusiones y que fuese utilizable para un amplio tipo de efectos psicosociales de las condiciones de trabajo, por otra parte, se había investigado ya en epidemiología, la función modificadora de la relación entre estrés y enfermedad que desarrollaba una tercera variable: el apoyo social. También se había estudiado las relaciones sociales en el lugar de trabajo. Esta sería la tercera dimensión incorporada al modelo, dando lugar a la versión ampliada que puede verse en la figura 1. (INSHT, NTP 603 RIESGO PSICOSOCIAL, 2001)

FIGURA 1: MODELO DEMANDA-CONTROL-APOYO-SOCIAL-KARASEK Y JOHNSON, 1986



Fuente: INSHT- NTP 603

1.3.1 Estado Actual del conocimiento sobre el tema.

El INSHT a partir de 1987 realizó estudios a nivel nacional mediante “Encuestas nacionales de condiciones de trabajo”. Desde la tercera encuesta que fue en 1999, incorporaron por primera vez a los Factores Psicosociales en los cuales incluía categorías como la comunicación, estatus del puesto, horario de trabajo y participación, dichas categorías se mantienen en las siguientes ediciones con sus nuevas inclusiones. (Bernardo Moreno Ximénez, 2010)

Un informe del comité mixto OIT-OMS realizó un estudio identificando en el ambiente de trabajo, una serie de factores psicosociales potencialmente negativos para la salud como la mala utilización de habilidades, sobrecarga de trabajo, falta de control, conflicto con la autoridad, desigualdad en el salario, falta de seguridad en el ámbito laboral, problemas de relaciones laborales.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, consideran también riesgos psicosociales a la violencia laboral, el acoso sexual, el acoso moral o psicológico que se le denomina mobbing. (Bernardo Moreno Ximénez, 2010)

1.3.2 Identificación y Caracterización de las Variables.

Tabla 2: Variables dependientes e independientes

VARIABLES DEPENDIENTES	VARIABLES INDEPENDIENTES
1. Horas de trabajo Nocturnas cambio de turnos del día a la noche 2. Rendimiento laboral de los Guardias de Seguridad Privada 3. Supervisión y reportes hora a hora	1. Tiempo de Trabajo 2. Demanda psicológica 3. Supervisión / Participación

Fuente: Autor



CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1 Tipo de estudio.

Este proyecto será un estudio de tipo descriptivo ya que especifica un proceso, aplicando una metodología, que se limitará a señalar exclusivamente algunas características de los elementos estudiados, debido a que nuestra investigación trata de evaluar factores específicos del riesgo psicosocial, también se empleará un estudio de tipo exploratorio, dado que se fundamentó en revisiones bibliográficas y en la investigación de campo que se realizó en el lugar de los hechos con el grupo de guardias , utilizando el cuestionario de la INSHT para evaluación de riesgos psicosociales, juntamente con el software del método F-PSICO 3.1 para la consulta de sus estadísticas y variables.

2.2 Modalidad de Investigación.

Este proyecto usará una modalidad de investigación de campo, debido a que la información será recolectada (in situ), evaluando directamente al personal de guardias de seguridad de la empresa MONARSEG, también se realizará una investigación documental. Para el desarrollo de este proyecto se utilizará material de apoyo como medios electrónicos y libros para ampliar y profundizar la investigación.

2.3 Población y Muestra.

La Empresa Monitoreo Armado de Seguridad MONARSEG, cuenta con un total de 68 colaboradores de los cuales se evaluará a 60 guardias de seguridad privada que se encuentra brindando sus servicios en los diferentes puestos de vigilancia, por tal motivo se consideró de vital importancia la evaluación de los factores psicosociales en los guardias de seguridad y con esto determinar si existe insatisfacción por parte de los mismos.

2.4 Selección de instrumentos de Investigación.

En la recolección de datos para este proyecto de investigación se aplicará la metodología F- PSICO 3.1, para la identificación de factores del riesgo psicosocial.

Método de Evaluación Factores Psicosociales (F-PSICO 3.1), está diseñado para ser administrado de manera informatizada, pudiendo también ser aplicado en papel. La AIP (aplicación informática para la prevención) contiene el cuestionario, el programa informático para la obtención de los distintos perfiles e instrucciones detalladas para la correcta utilización del método, así como fichas de ayuda para la recogida de información previa a la evaluación y para la planificación de las actuaciones preventivas. El método cuenta con un cuestionario que consta de 44 preguntas que evalúa 9 factores los cuales son:

FACTORES	SIGLAS
Tiempo De Trabajo	(TT)
Autonomía	(AU)
Carga De Trabajo	(CT)
Demandas Psicológicas	(DP)
Variedad/Contenido	(VC)
Participación/Supervisión	(PS)
Interés Por El Trabajador/Compensación	(ITC)
Desempeño De Rol	(DR)
Relaciones Y Apoyo Social	(RAS).

FUENTE: INSHT, Factores psicosociales: metodología de evaluación, 2012

Esta investigación se enfocará en la evaluación de dos factores psicosociales del método F- PSICO 3.1, los cuales son tiempo de trabajo, demanda psicológica y participación y supervisión.

2.4 Tiempo de trabajo

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva o emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga y es difícil. Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- ✓ Presiones de tiempos.
- ✓ Esfuerzo de atención
- ✓ Cantidad y dificultad de la tarea.

(INSHT, NTP 926 , 2012)

2.5 Demandas psicológicas

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas se definen según el grado de movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador, en el desempeño de sus tareas como procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc. (INSHT, NTP 926 , 2012)

2.6 Supervisión y participación

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo:

1. El que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo
2. El que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización. La “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo. (INSHT, NTP 926 , 2012)

2.7 Presentación de Resultados

El método ha sido concebido para obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas. El método presenta los resultados en dos diferentes formatos; por un lado, se ofrecen las probabilidades de riesgo junto con la media aritmética del colectivo analizado para cada uno de los factores (Perfil Valorativo) y por otro, se ofrece el porcentaje de contestación de cada opción de respuesta de cada pregunta (Informe) por parte del colectivo analizado. (INSHT, NTP 926 , 2012)

2.7.1 Perfil Valorativo

Tras la obtención de evidencias de validez y fiabilidad de la versión definitiva del instrumento F-PSICO 3.1, se procedió al proceso de baremación, para interpretar las puntuaciones obtenidas en la administración de la escala a un grupo determinado. Para ello, se ha transformado las puntuaciones directas en percentiles, lo que permite determinar distintos niveles de riesgo. (INSHT, NTP 926 , 2012)

TABLA 3: PERCENTIL VALORATIVO

PERCENTIL OBTENIDO	NIVEL DE RIESGO
Percentil $\geq$ P85	Muy Elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	Elevado
$P65 \leq$ Percentil $<$ P75	Moderado
Percentil $<$ P65	Situación adecuada

Fuente: INSHT

2.7.2 Informe

Ofrece una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores de la muestra elegida ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual proporciona datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor. Esta información puede ayudar a orientar las acciones particulares que se han de emprender para la mejora de un determinado factor. A fin de evitar la ausencia de respuesta, el programa informático ha sido diseñado de manera que es preciso contestar a todas las preguntas para que los datos sean archivados. Asimismo, como información complementaria, se incluye el posible rango de puntuación de cada factor, facilitándose para cada unidad de análisis, la media, la desviación típica, la mediana y el número de trabajadores en cada nivel de riesgo. (INSHT, NTP 926 , 2012)

Tabla 4: Cuestionario de factores tiempo de trabajo, demanda psicológica y participación-supervisión

Cuestionario del método F-PSICO 3.1				
Tiempo de Trabajo, Demanda Psicológica y Participación/supervisión				
Edad:		Ocupación:		
Sexo:		Horario:		
1. TIEMPO DE TRABAJO				
PRESIONES DE TIEMPOS				
TIEMPO ASIGNADO A LA TAREA				
23. ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?	siempre o casi siempre	1		
	a menudo	2		
	a veces	3		
	nunca o casi nunca	4		
TIEMPO DE TRABAJO CON RAPIDEZ				
24. ¿La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?	siempre o casi siempre	1		
	a menudo	2		
	a veces	3		
	nunca o casi nunca	4		
ACELERACIÓN DEL RITMO DE TRABAJO				
25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?	siempre o casi siempre	1		
	a menudo	2		
	a veces	3		
	nunca o casi nunca	4		
ESFUERZO DE ATENCIÓN.				
TIEMPO DE ATENCIÓN				
21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo?	siempre o casi siempre	1		
	a menudo	2		
	a veces	3		
	nunca o casi nunca	4		
INTENSIDAD DE LA ATENCIÓN				
22. ¿En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?	muy alta	1		
	alta	2		
	media	3		
	baja	4		
	muy baja	5		
ATENCIÓN MÚLTIPLES TAREAS				
27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?	siempre o casi siempre	1		
	a menudo	2		
	a veces	3		
	nunca o casi nunca	4		
INTERRUPCIONES				
30. ¿En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?	siempre o casi siempre	1		
	a menudo	2		
	a veces	3		
	nunca o casi nunca	4		

EFECTO DE LAS INTERRUPCIONES				
31. ¿En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?	siempre o casi siempre		1	
	a menudo		2	
	a veces		3	
	nunca o casi nunca		4	
PREVISIBILIDAD DE LAS TAREAS				
32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?	siempre o casi siempre		1	
	a menudo		2	
	a veces		3	
	nunca o casi nunca		4	
CANTIDAD Y DIFICULTAD DE LA TAREA.				
CANTIDAD DE TRABAJO				
26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:	excesiva		1	
	elevada		2	
	adecuada		3	
	escasa		4	
	muy escasa		5	
DIFICULTAD DEL TRABAJO				
28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?	siempre o casi siempre		1	
	a menudo		2	
	a veces		3	
	nunca o casi nunca		4	
NECESIDAD DE AYUDA				
29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?	siempre o casi siempre		1	
	a menudo		2	
	a veces		3	
	nunca o casi nunca		4	
TRABAJO FUERA DEL HORARIO HABITUAL				
4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?	siempre o casi siempre		1	
	a menudo		2	
	a veces		3	
	nunca o casi nunca		4	
2. DEMANDAS PSICOLÓGICAS				
EXIGENCIAS PSICOLOGICAS				
33. En qué medida tu trabajo requiere:	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
	1	2	3	4
REQUERIMIENTOS DE APRENDIZAJES				
33(a) Aprender cosas o métodos nuevos				
REQUERIMIENTOS DE ADAPTACIÓN				
33 (b). Aprender cosas o métodos nuevos				
REQUERIMIENTOS DE INICIATIVAS				
33 (c). Tomar Iniciativas				
REQUERIMIENTOS DE MEMORIZACIÓN				
33 (d). Tener buena memoria				
REQUERIMIENTOS DE CREATIVIDAD				
33 (e). Ser Creativo				
EXIGENCIAS EMOCIONALES				
REQUERIMIENTOS DE TRATO CON PERSONAS				
33 (f). Tratar directamente con personas				

34. En tu trabajo ¿con que frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
	1	2	3	4
34 (a). Tus superiores jerárquicos				
34 (b). Tus subordinados				
34 (c). Tus compañeros de trabajo				
34 (d). Personas que no son parte de empresa				
35. Exposiciones a situaciones que te afectan				
36. Frecuencia de respuesta a problemas emocionales				
3. SUPERVISIÓN / PARTICIPACIÓN				
11. Que nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
	1	2	3	4
11(a) Introducción de cambios en los equipos materiales				
11 (b) Introducción de cambios en la manera de trabajar				
11 (c) Lanzamiento de nuevos o mejores product				
11 (d) Reestructuración o reorganización de departamentos				
11 (e) Contratación o incorporación de nuevos empleadas				
11 (f) Elaboración de las normas de trabajo				
12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
	1	2	3	4
12 (a) El método para realizar el trabajo				
12 (b) La planificación del trabajo				
12 (c) El ritmo de trabajo				
12 (d) La calidad del trabajo realizado				

Fuente: metodología FPSICO 3.1

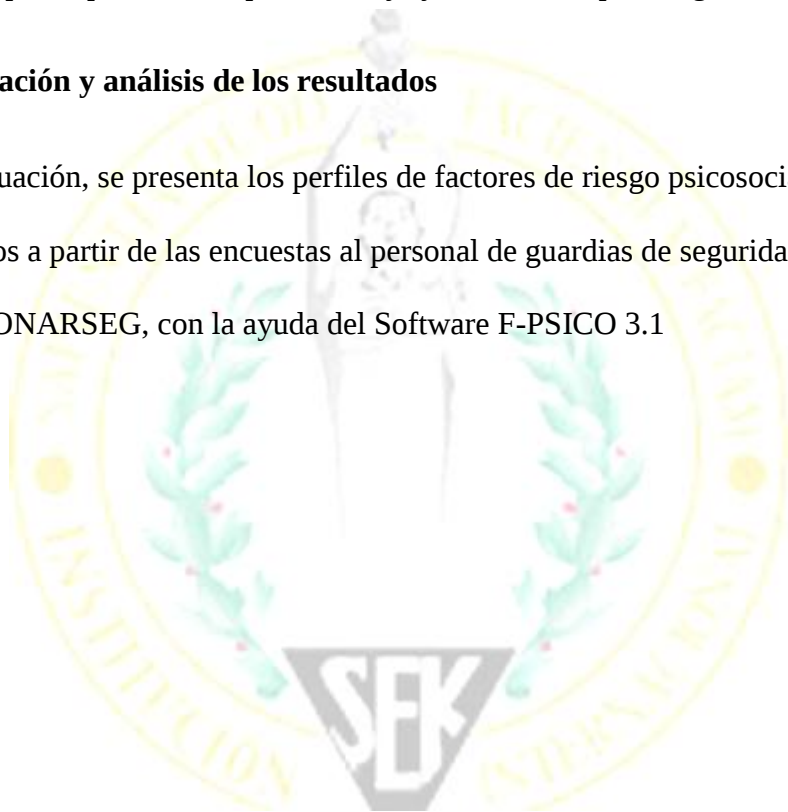
CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1 Levantamiento de resultados

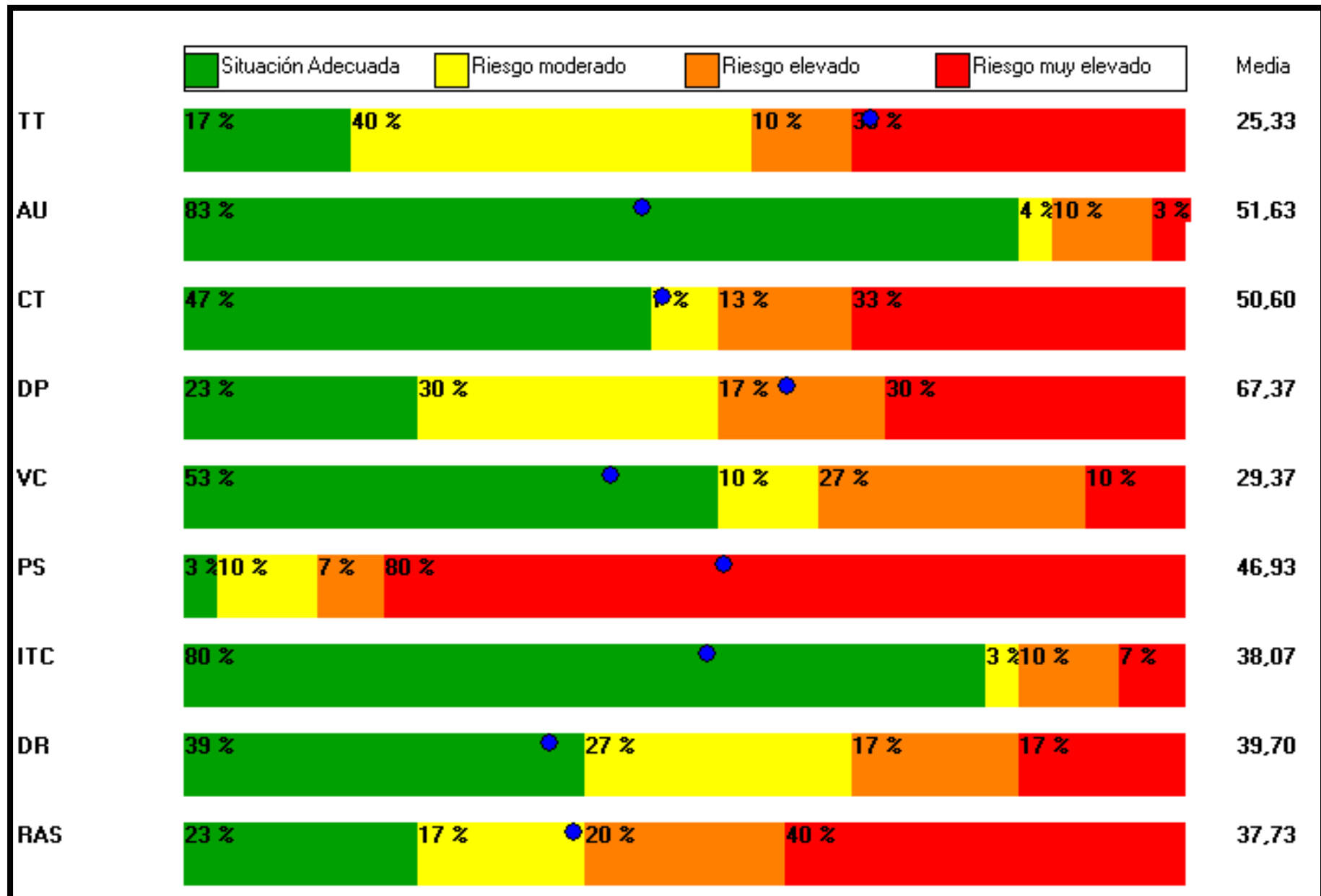
Un total de 60 guardias de seguridad de la Empresa Monitoreo Armado de Seguridad MONARSEG que actualmente se encuentran realizando sus actividades en diferentes lugares de la ciudad de Quito en puestos de vigilancia diurnos y nocturnos, fueron sometidos a una evaluación de riesgo psicosocial con el fin de valorar la supervisión-participación, tiempo de trabajo y la demanda psicológica.

3.2 Presentación y análisis de los resultados

A continuación, se presenta los perfiles de factores de riesgo psicosocial determinados a partir de las encuestas al personal de guardias de seguridad de la empresa MONARSEG, con la ayuda del Software F-PSICO 3.1



3.3 Perfil Valorativo



PERFILES:

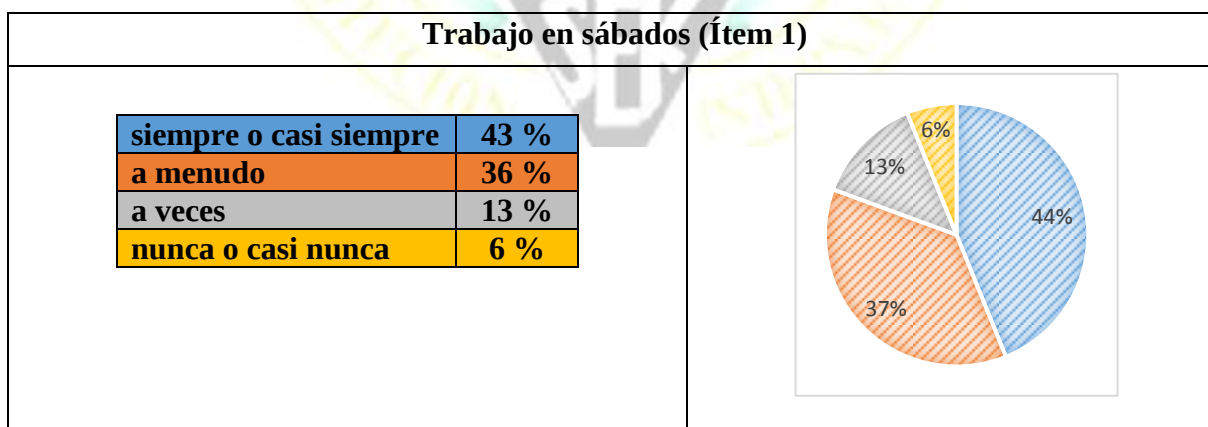
1. Tiempo de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	25,33	5,43	23,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	24	6	20

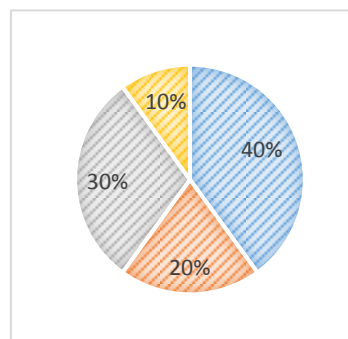
Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:



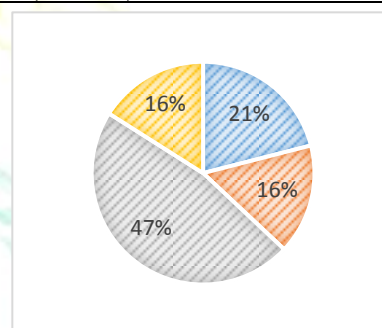
Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)

siempre o casi siempre	40 %
a menudo	20 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	10 %



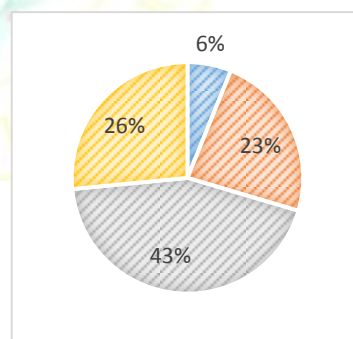
Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	16 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	16 %



Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	23 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	26 %



2. Autonomía

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	51,63	20,51	53,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
50	2	6	2

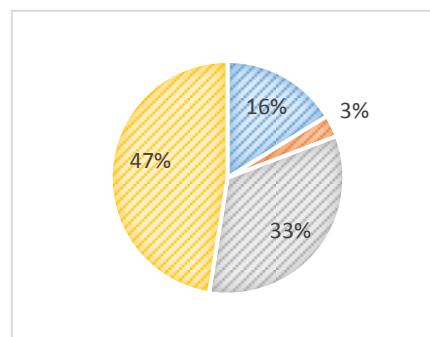
Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

Autonomía temporal.

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

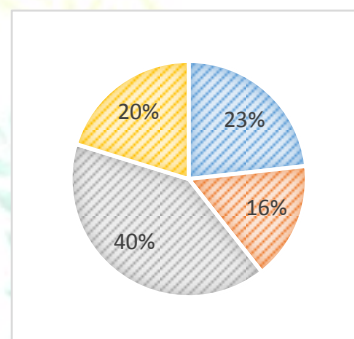
Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)

siempre o casi siempre	16 %
a menudo	3 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	47 %



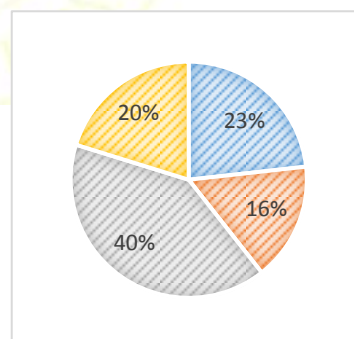
Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)

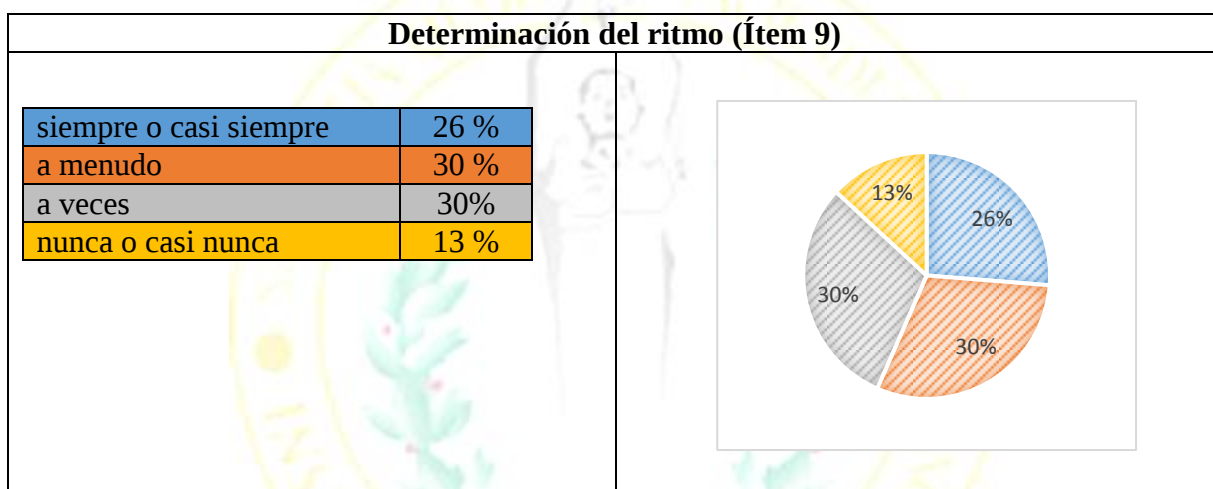
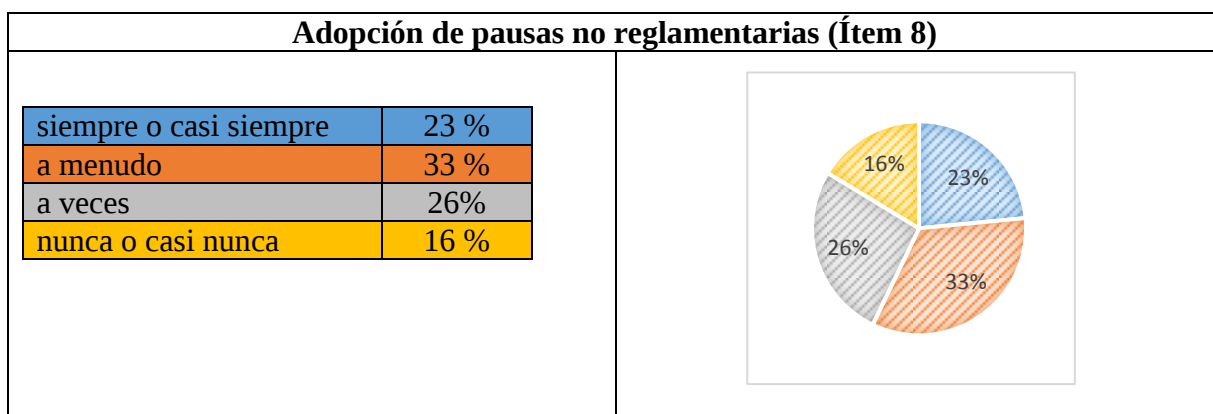
siempre o casi siempre	23 %
a menudo	16 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	20 %



Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)

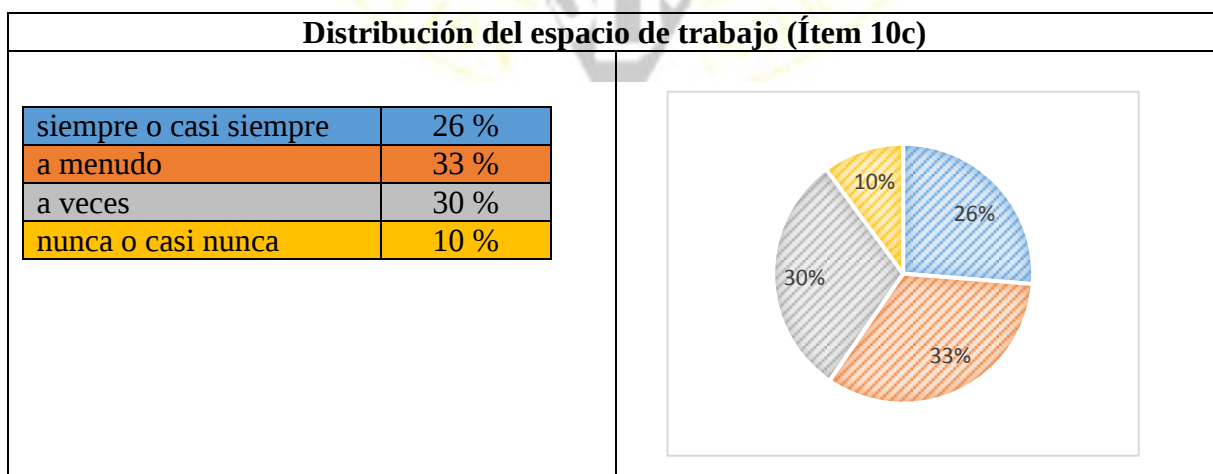
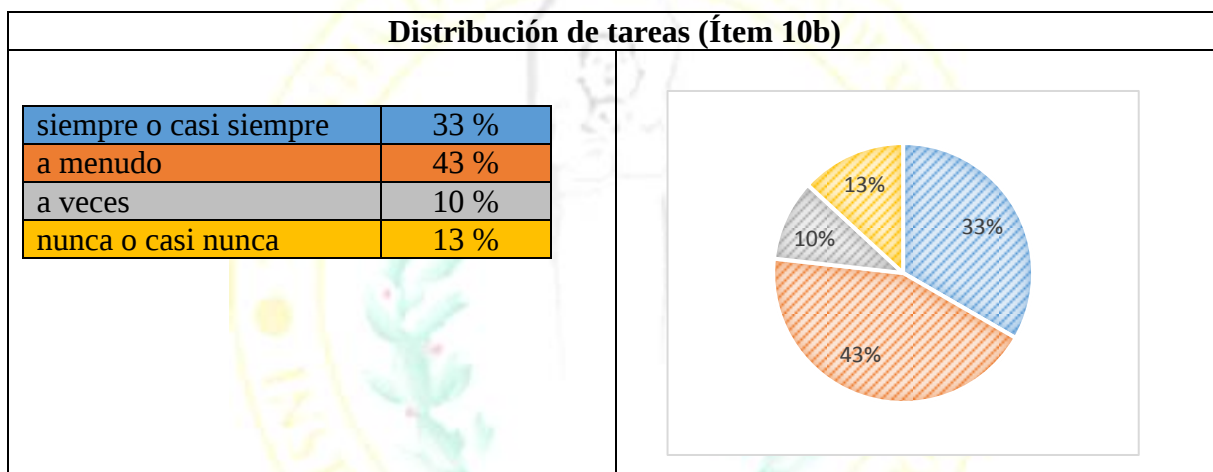
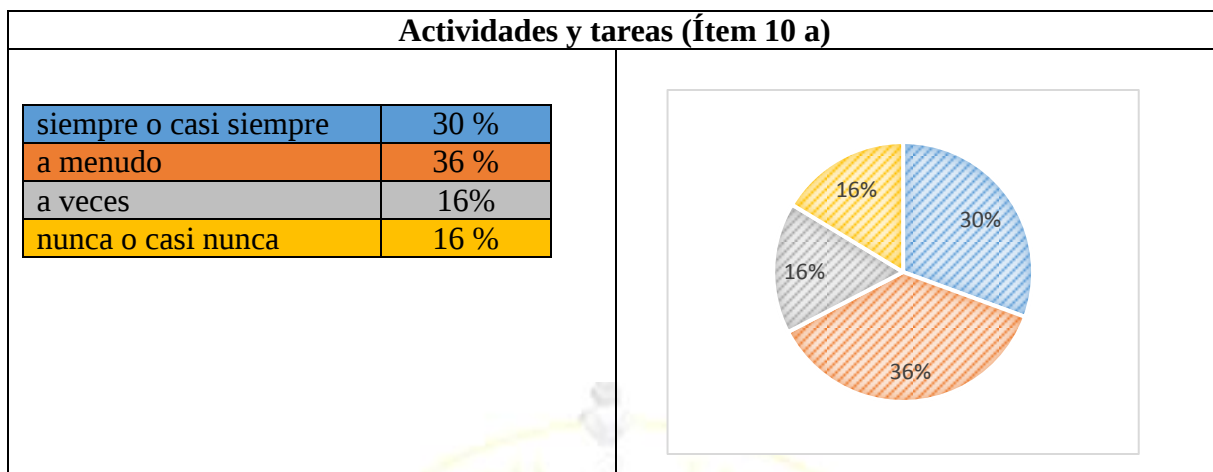
siempre o casi siempre	23 %
a menudo	16 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	20 %





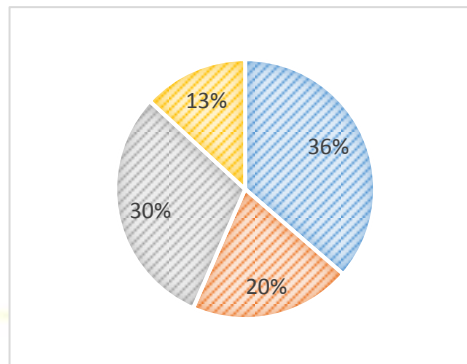
Autonomía decisional.

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc. El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:



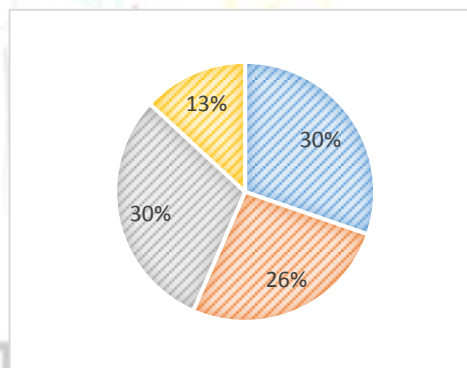
Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10d)

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	20 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	13 %



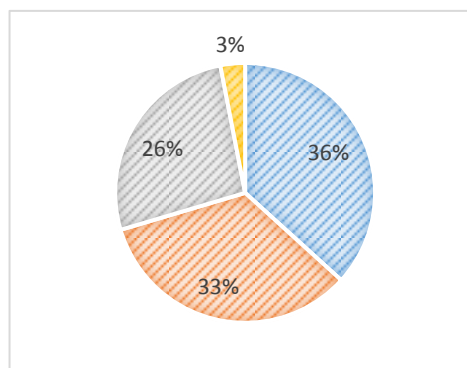
Cantidad de trabajo (Ítem 10e)

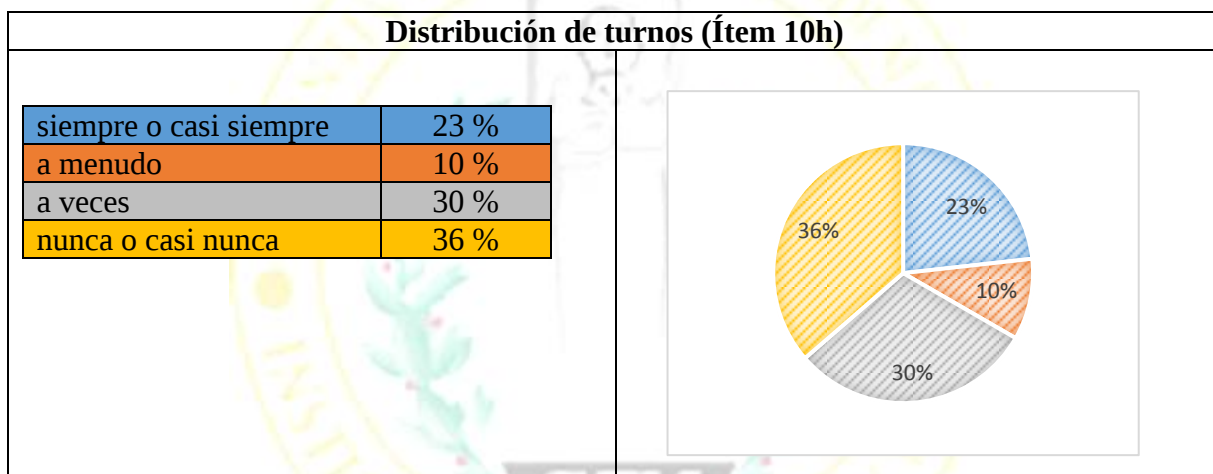
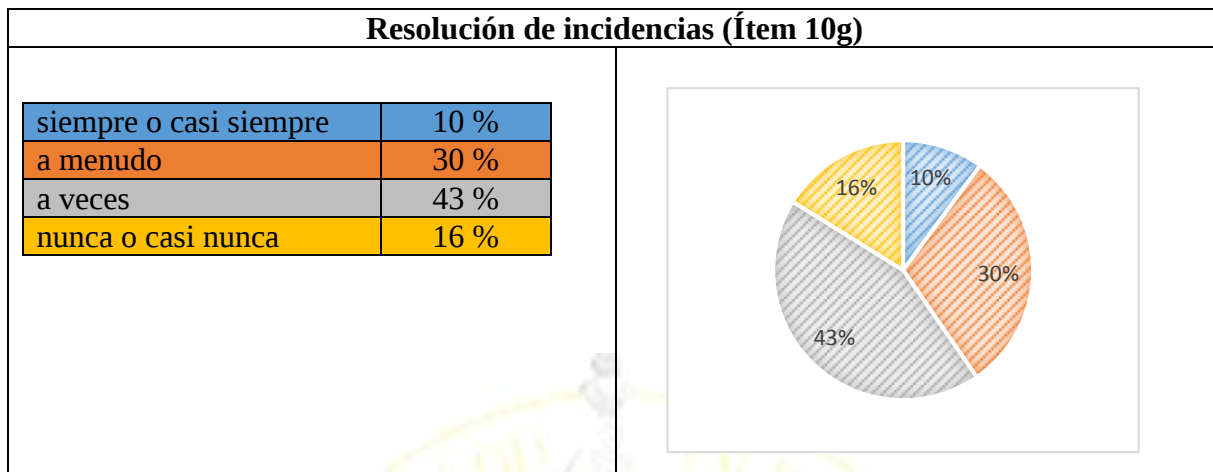
siempre o casi siempre	30 %
a menudo	26 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	13 %



Calidad de trabajo (Ítem 10f)

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	33 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	3 %





3. Carga de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	50,60	17,06	51,50

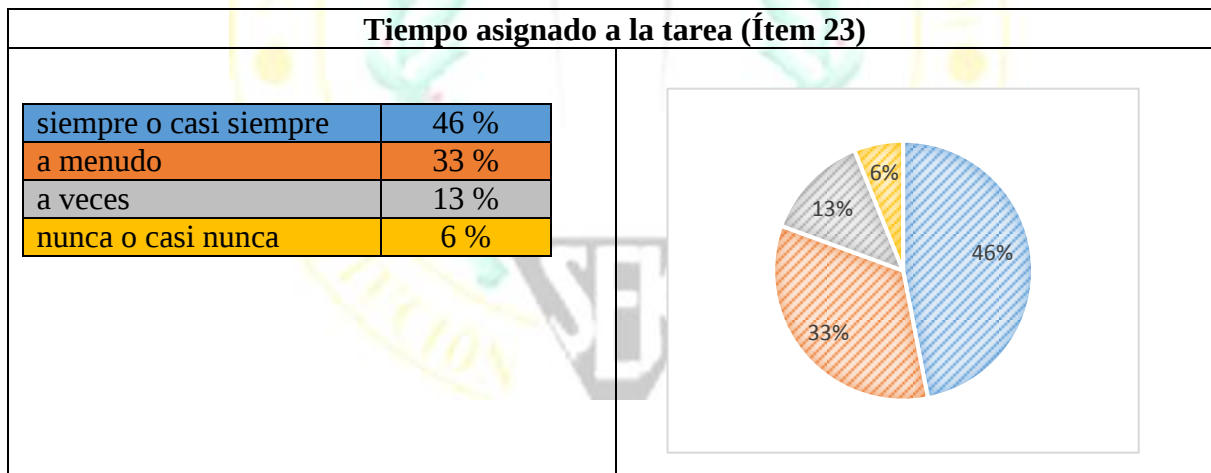
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
28	4	8	20

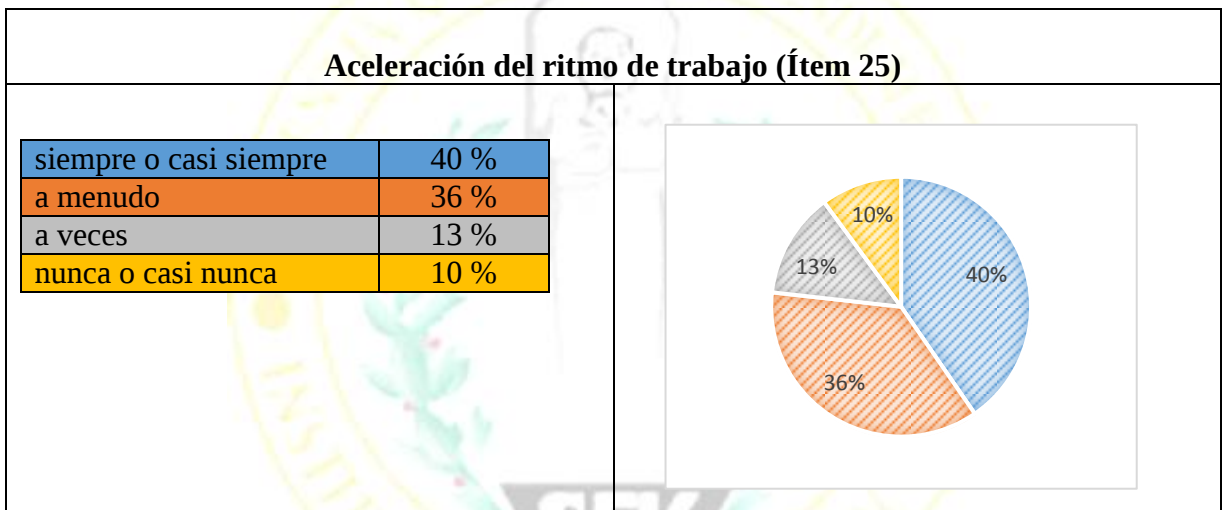
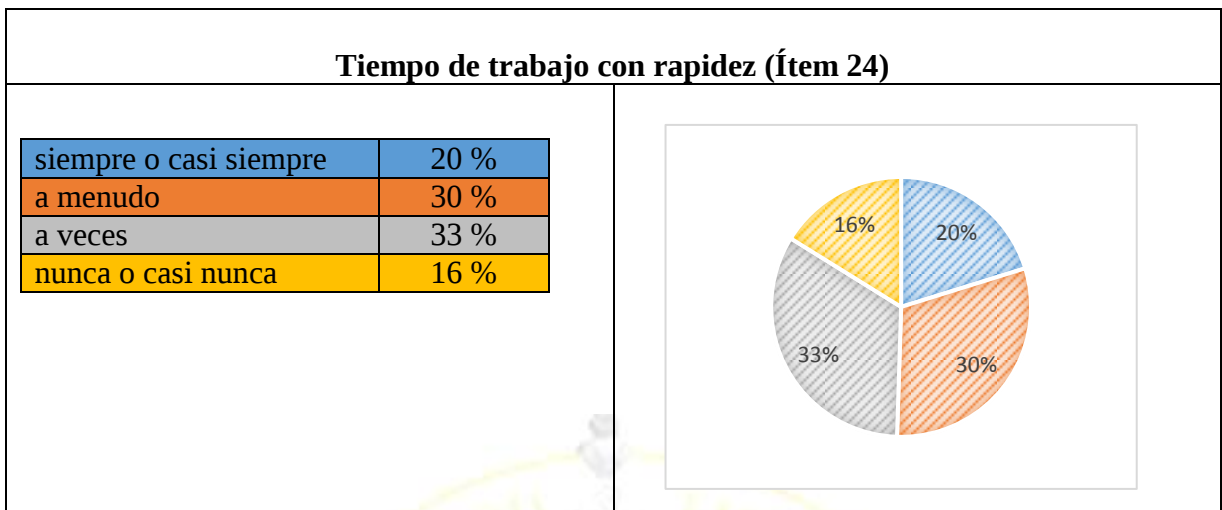
Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

Presiones de tiempos.

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

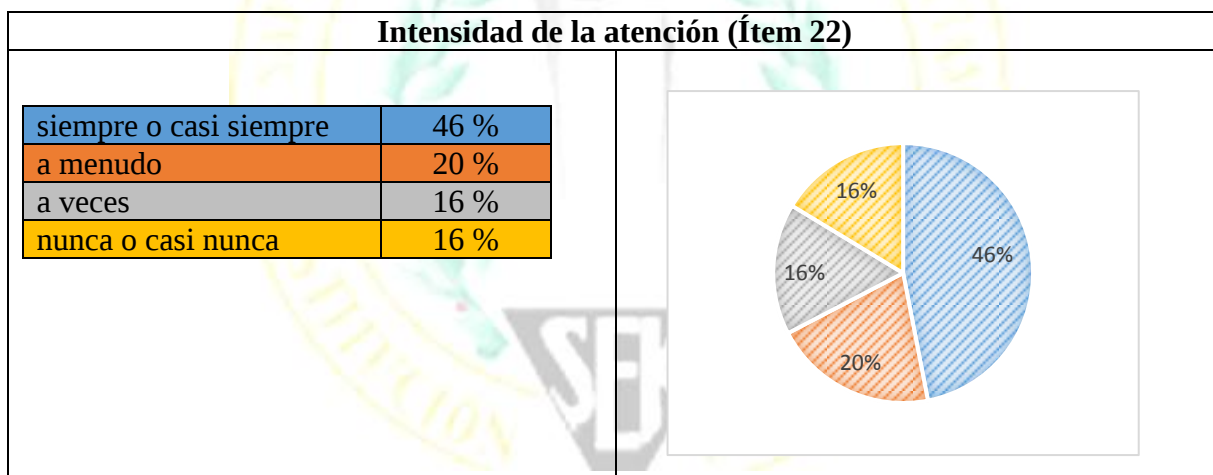
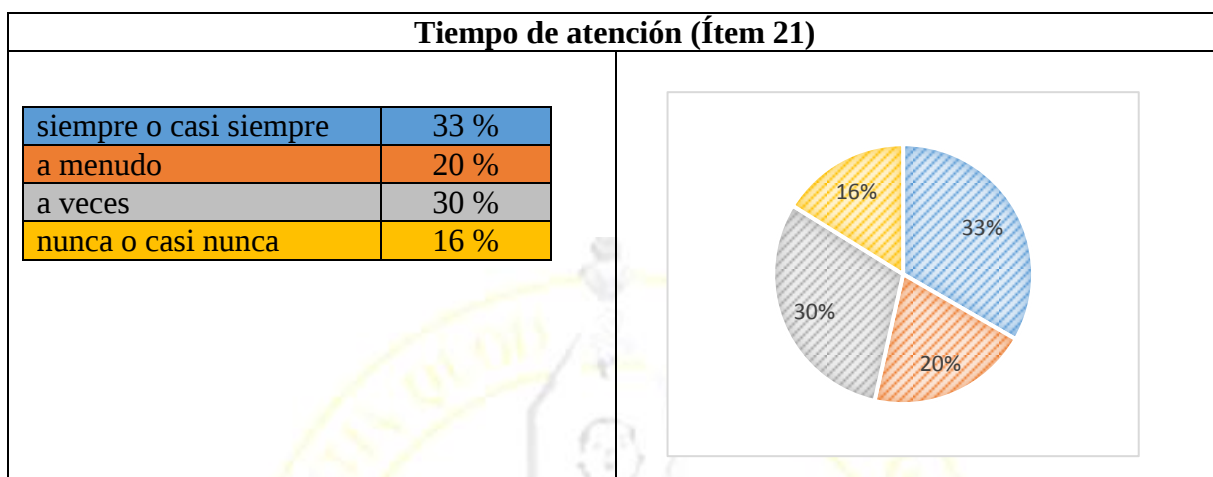




4. Esfuerzo de atención.

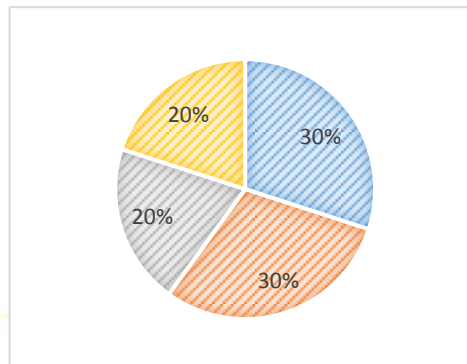
Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son

relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas. Lo ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:



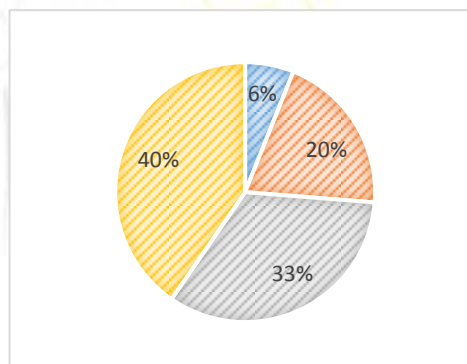
Atención múltiples tareas (Ítem 27)

siempre o casi siempre	30 %
a menudo	30 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	20 %



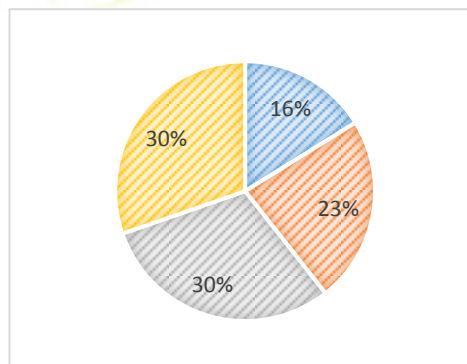
Interrupciones en la tarea (Ítem 30)

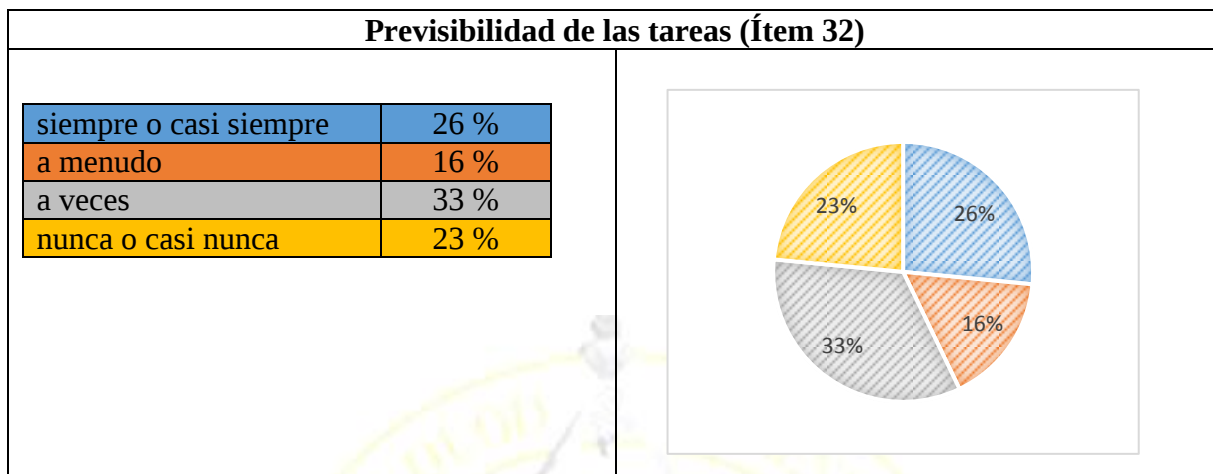
siempre o casi siempre	6 %
a menudo	20 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	40 %



Efecto de las interrupciones (Ítem 31)

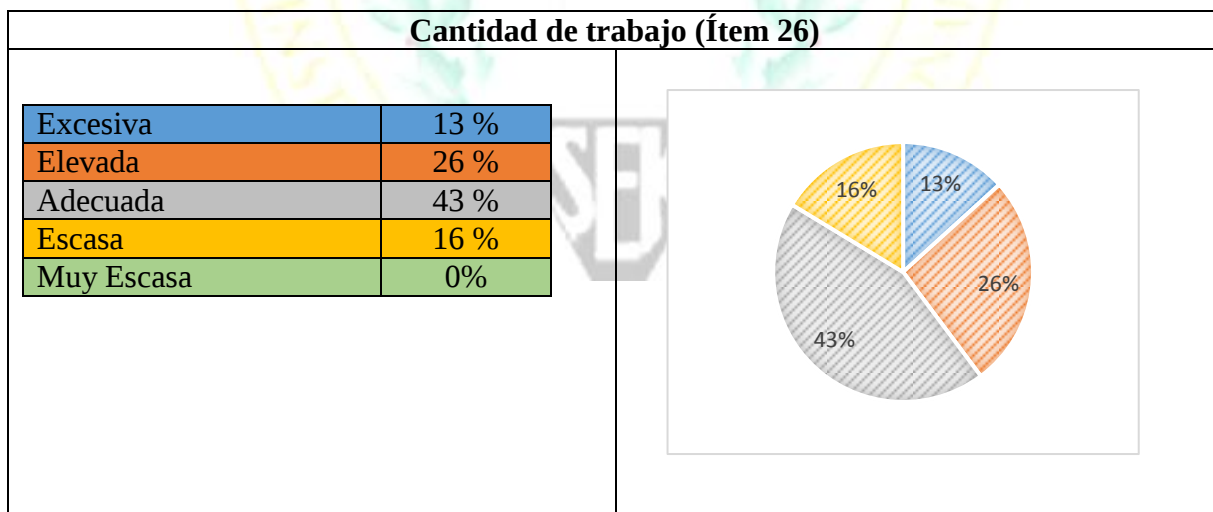
siempre o casi siempre	16 %
a menudo	23 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	30 %

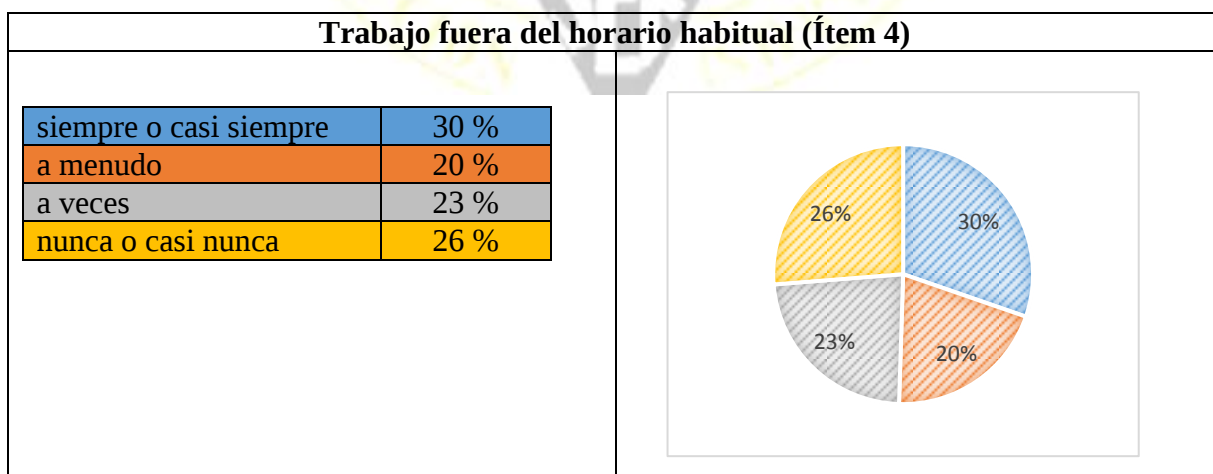
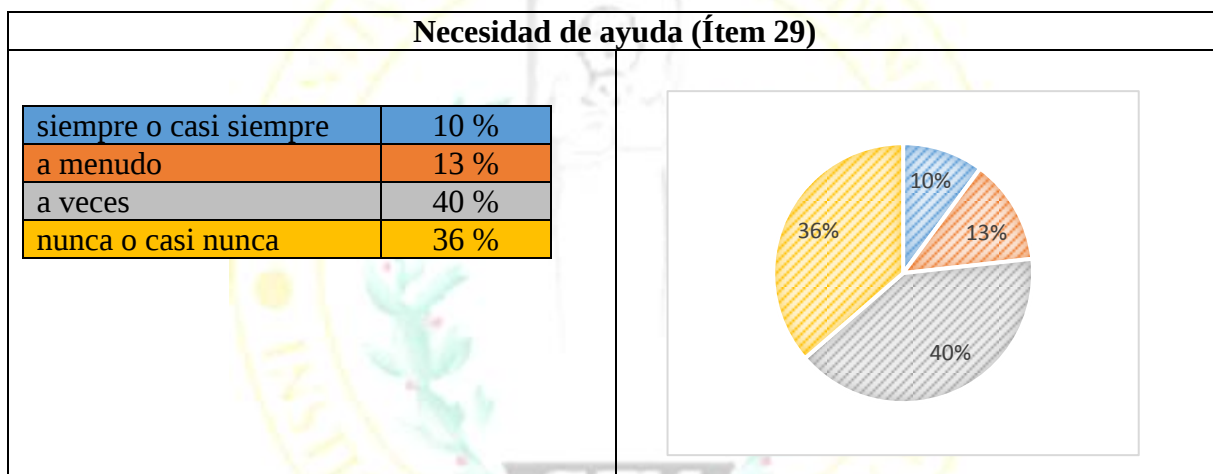
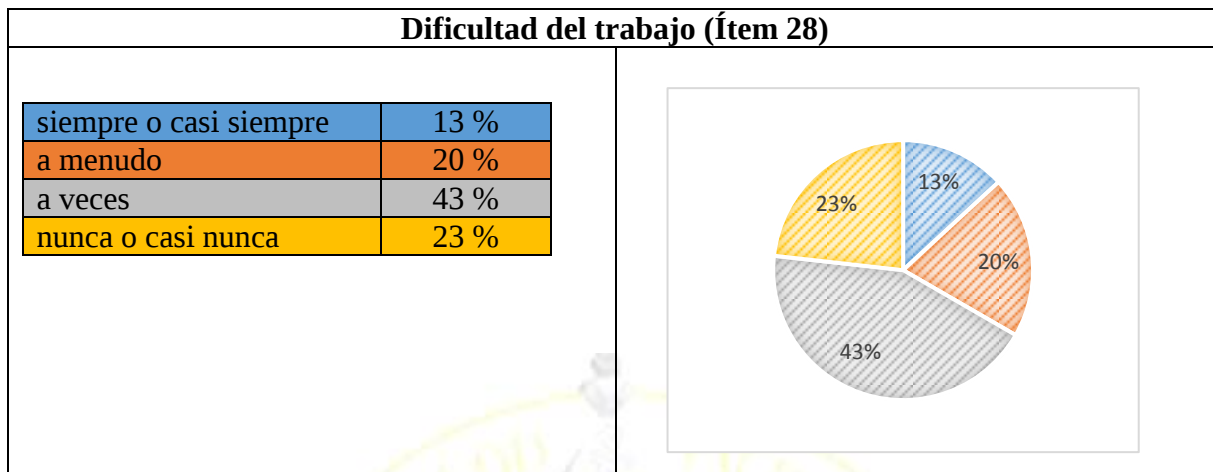




Cantidad y dificultad de la tarea.

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:





5. Demandas psicológicas

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	67,37	15,15	65,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
14	18	10	18

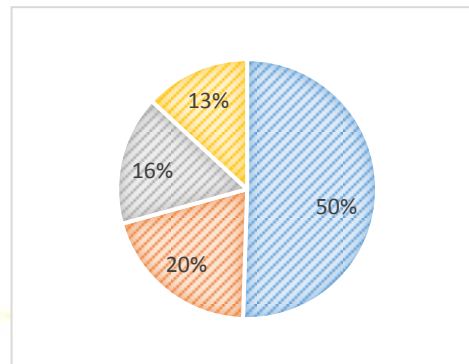
Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

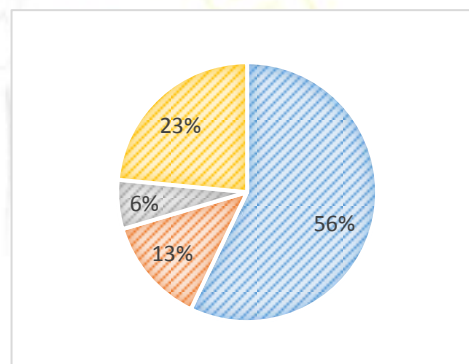
Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33a)

siempre o casi siempre	50 %
a menudo	20 %
a veces	16 %
nunca o casi nunca	13 %



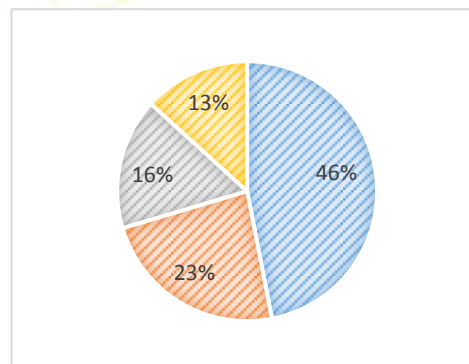
Requerimientos de adaptación (Ítem 33b)

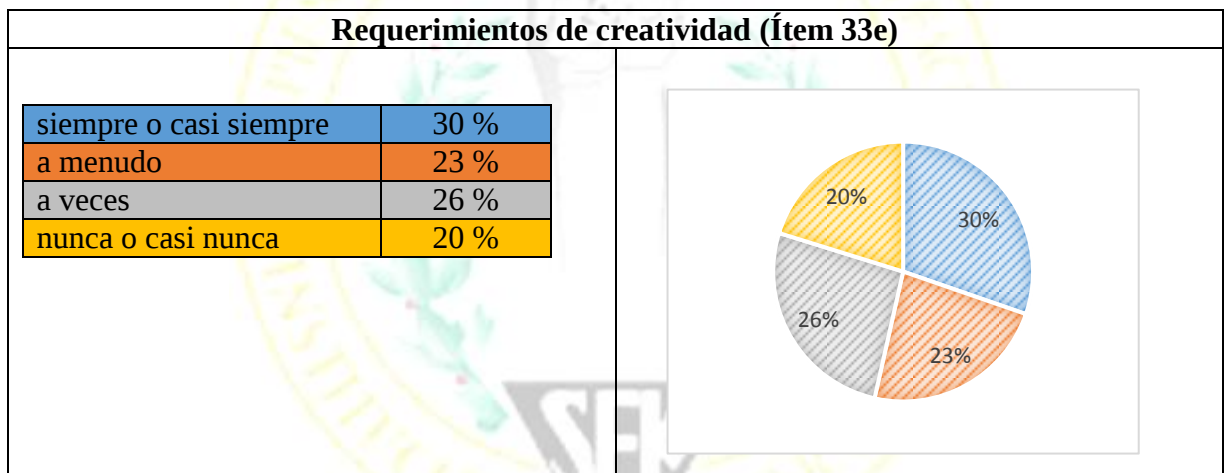
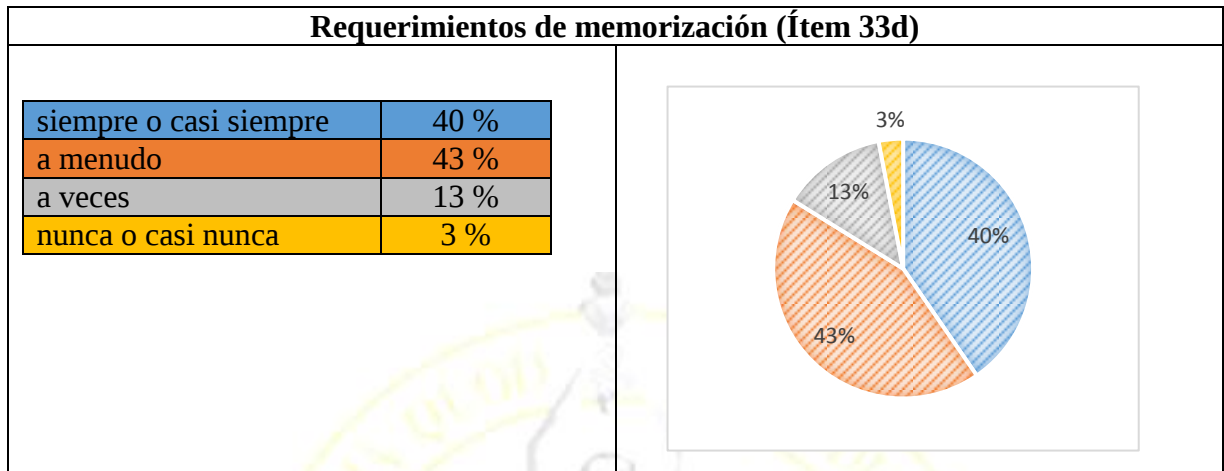
siempre o casi siempre	56 %
a menudo	13 %
a veces	6 %
nunca o casi nunca	23 %



Requerimientos de iniciativas (Ítem 33c)

siempre o casi siempre	46 %
a menudo	23 %
a veces	16 %
nunca o casi nunca	13 %





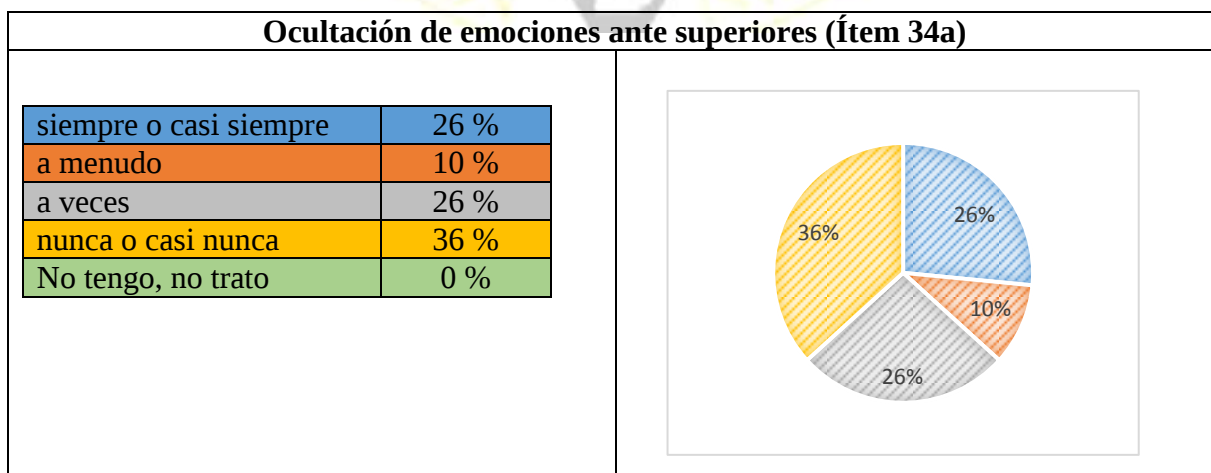
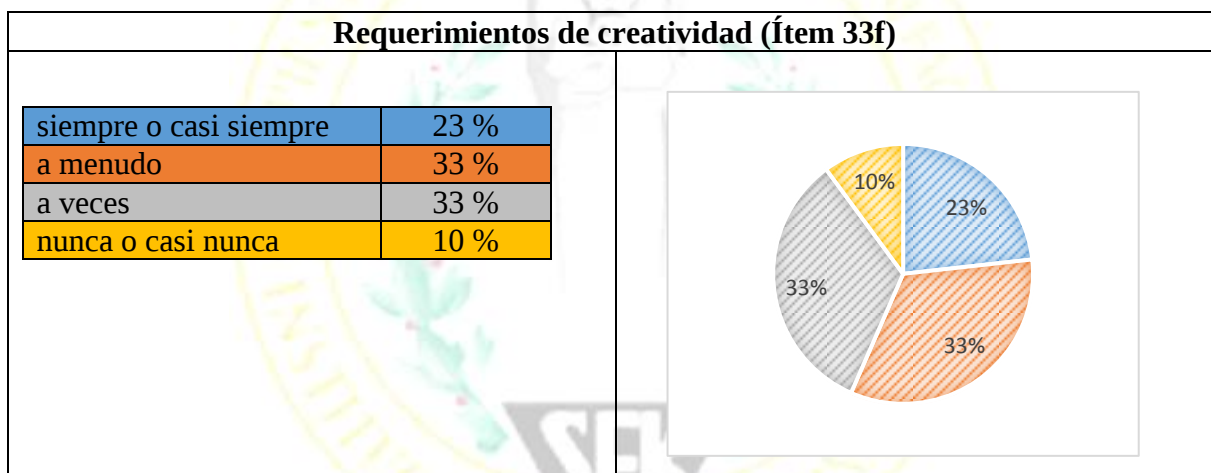
Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo, en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados.

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc...)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

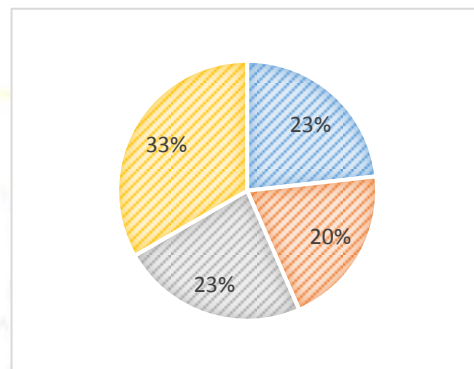
La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:



--	--

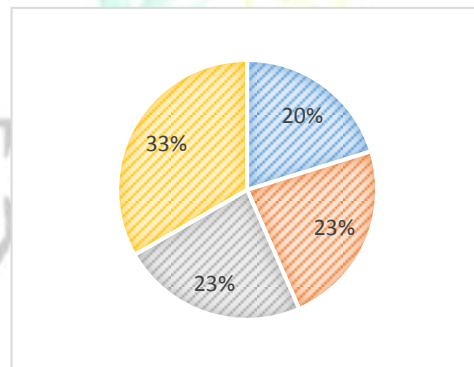
Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34b)

siempre o casi siempre	23 %
a menudo	20 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	33 %
No tengo, no trato	0 %

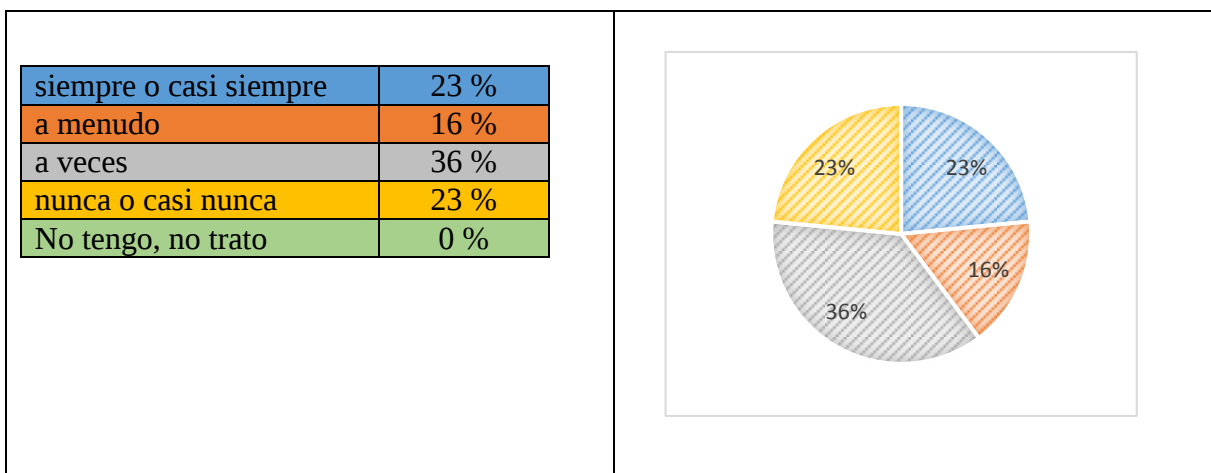


Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34c)

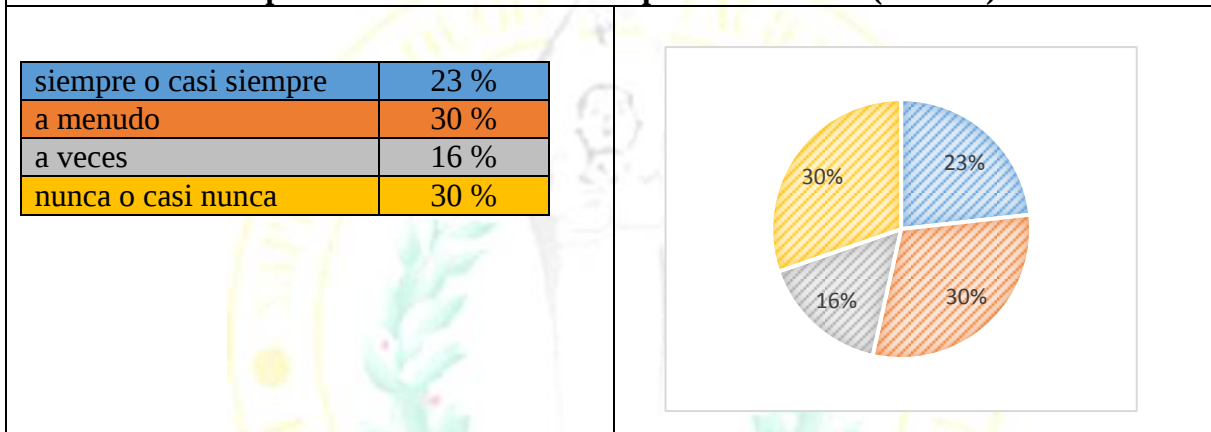
siempre o casi siempre	20 %
a menudo	23 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	33 %
No tengo, no trato	0 %



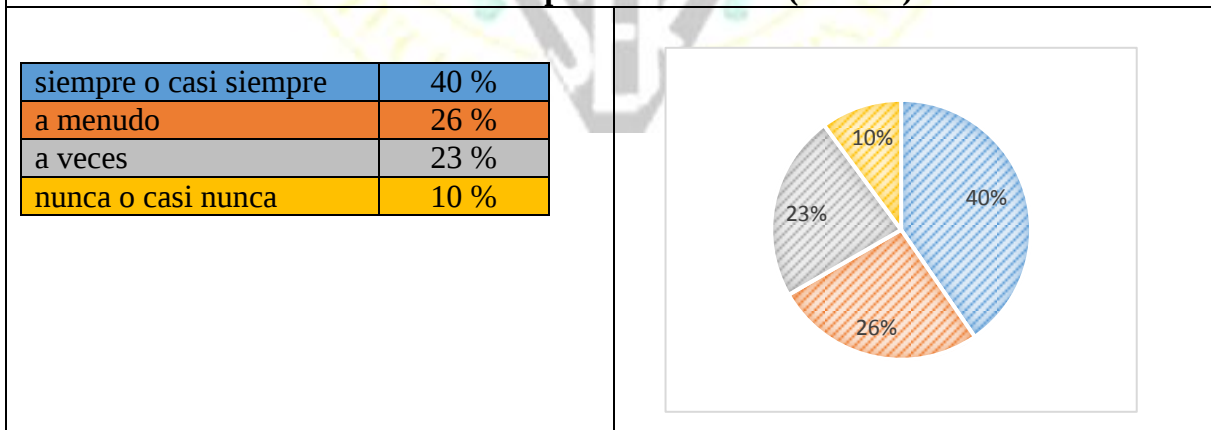
Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34d)



Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)



Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)



6. Variedad / Contenido del trabajo

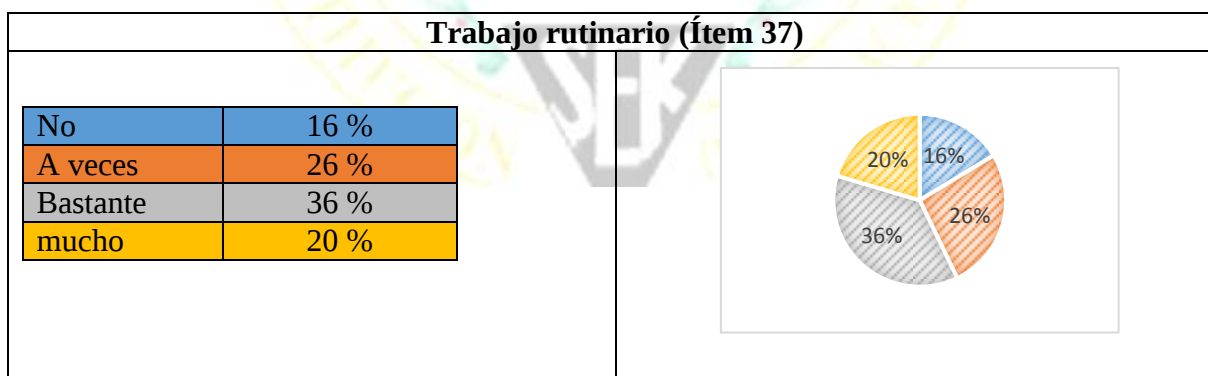
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	29,37	12,66	30,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
32	6	16	6

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

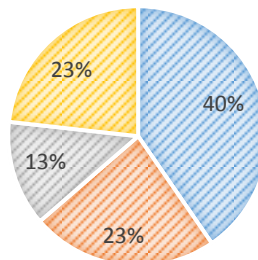
Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprenden este factor son:



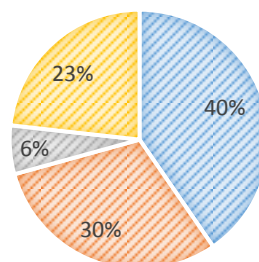
Sentido del trabajo (Ítem 38)

Mucho	40 %
Bastante	23 %
Poco	13 %
Nada	23 %



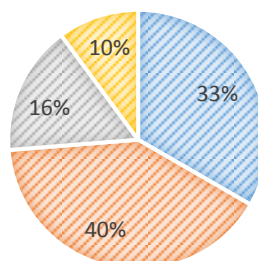
Contribución del trabajo (Ítem 39)

No es muy importante	40 %
Es importante	30 %
Es muy importante	6 %
No lo se	23 %



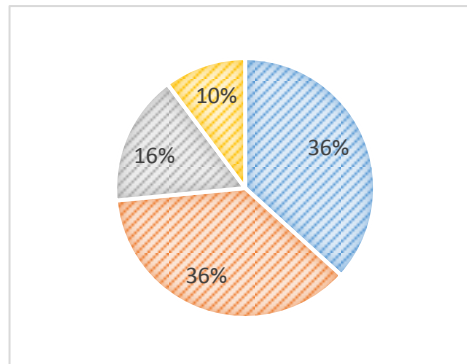
Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40a)

siempre o casi siempre	33 %
a menudo	40 %
a veces	16 %
nunca o casi nunca	10 %
No tengo, no trato	0 %



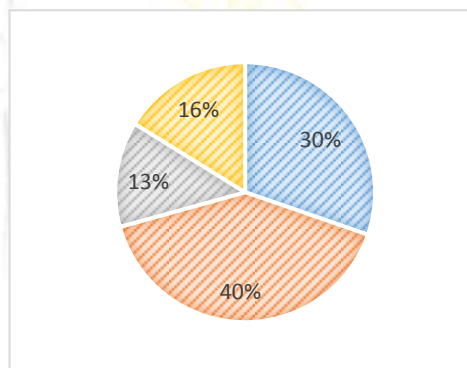
Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40b)

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	36 %
a veces	16 %
nunca o casi nunca	10 %
No tengo, no trato	0 %



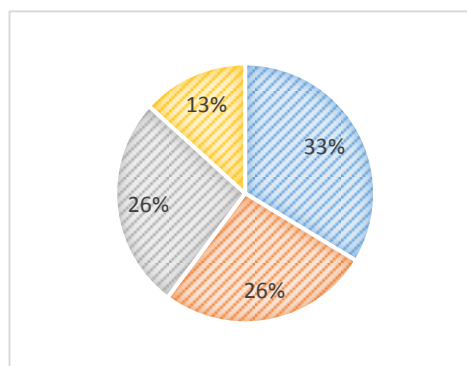
Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40c)

siempre o casi siempre	30 %
a menudo	40 %
a veces	13 %
nunca o casi nunca	16 %
No tengo, no trato	0 %



Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40d)

siempre o casi siempre	33 %
a menudo	26 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	13 %
No tengo, no trato	0 %



Participación / Supervisión

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	46,93	12,49	46,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
2	6	4	48

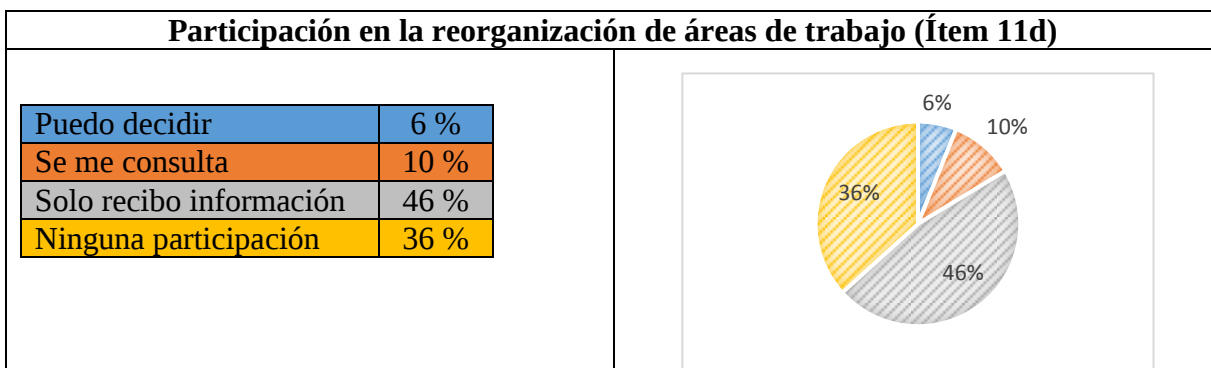
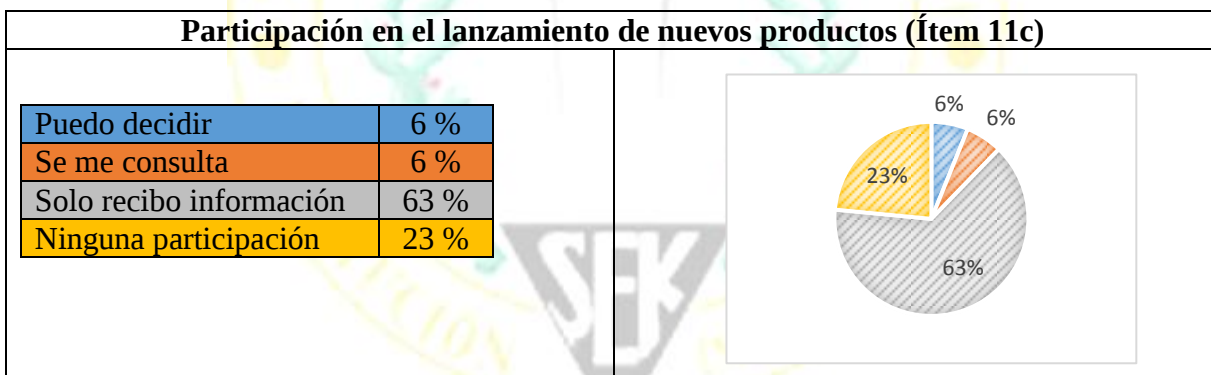
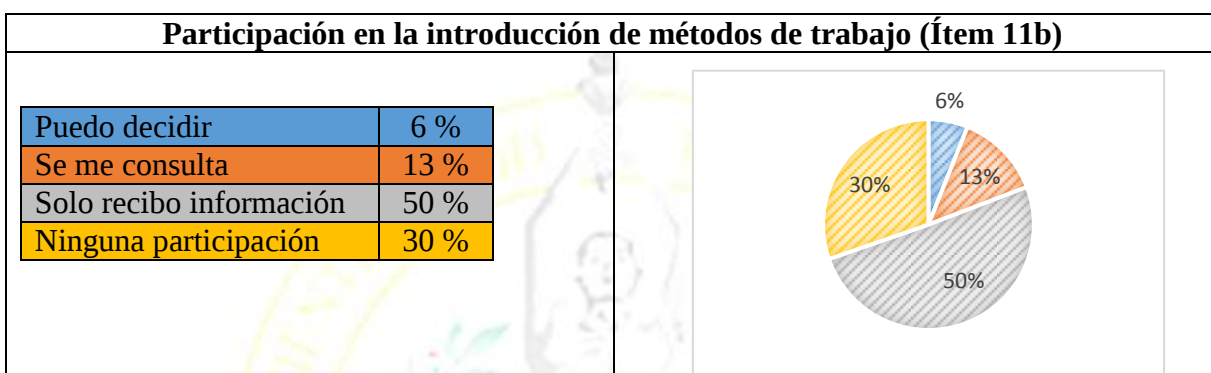
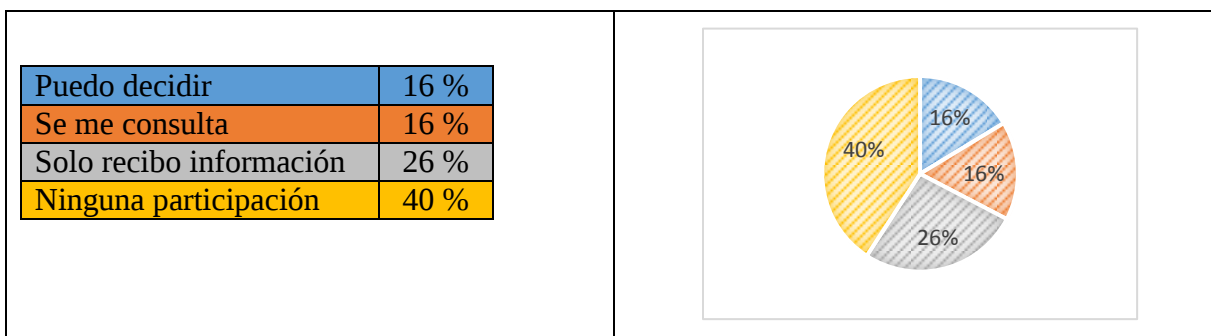
Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

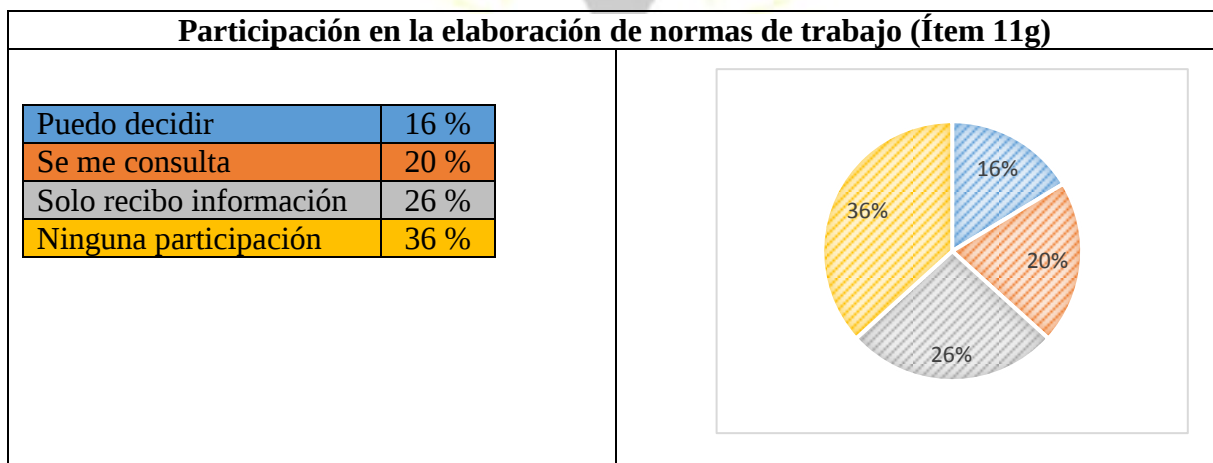
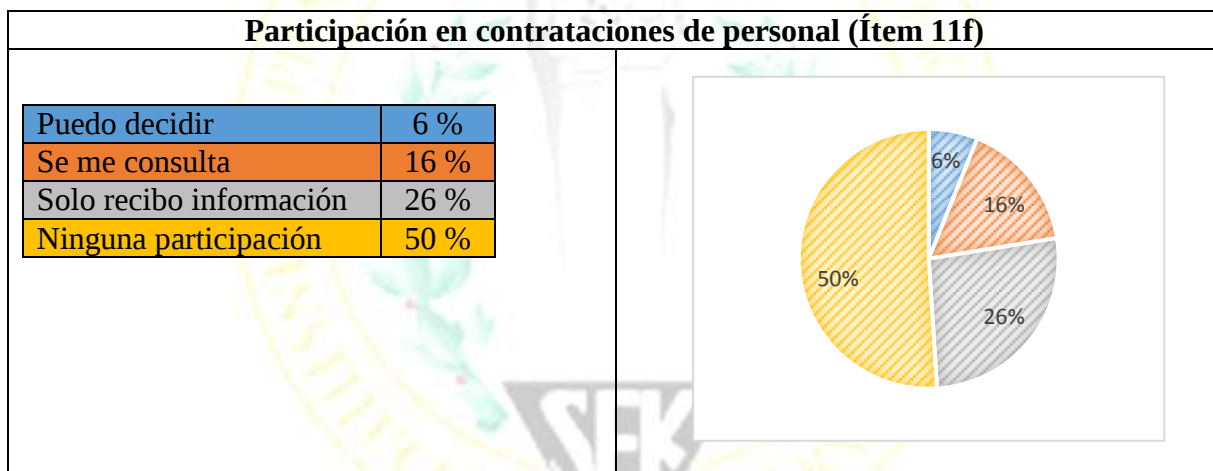
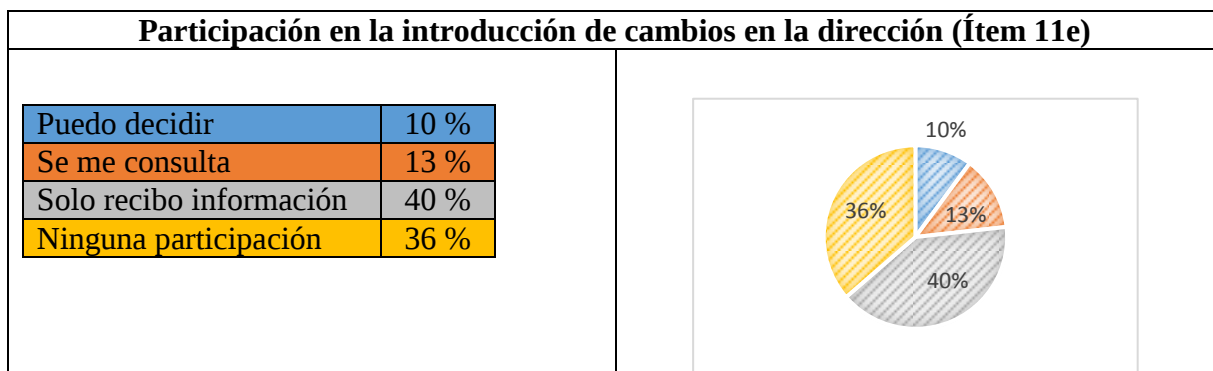
Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Los ítems que comprenden este factor son:

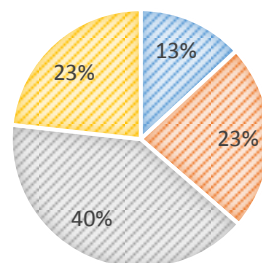
Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11a)





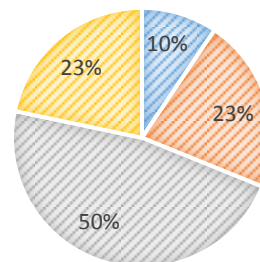
Supervisión sobre los métodos (Ítem 12a)

No interviene	13 %
Insuficiente	23 %
Adecuada	40 %
Excesiva	23 %

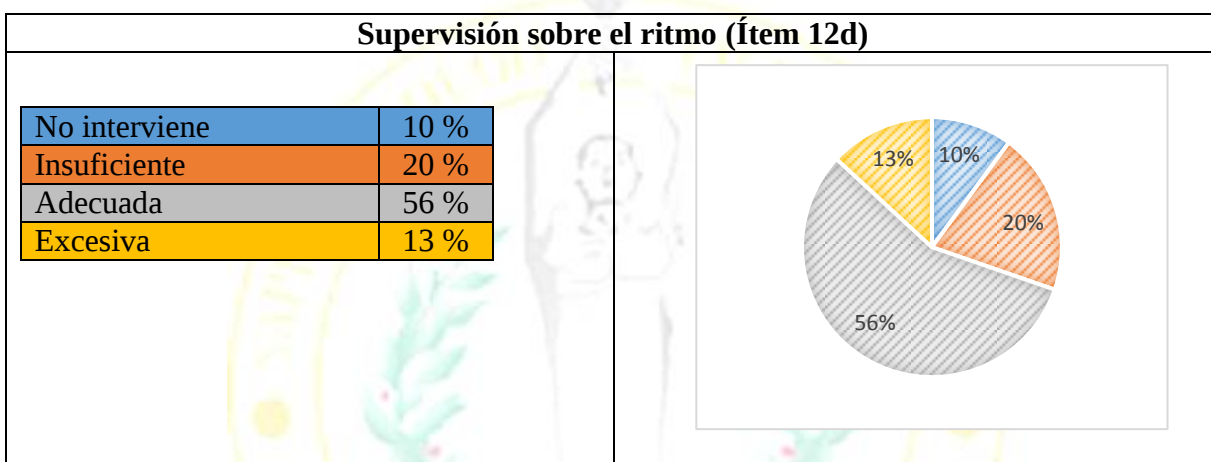
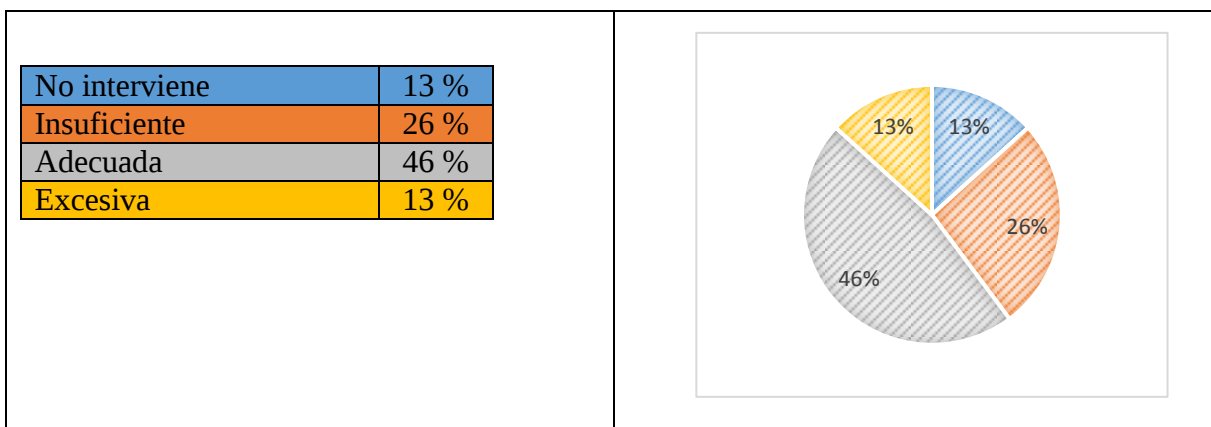


Supervisión sobre la planificación (Ítem 12b)

No interviene	10 %
Insuficiente	23 %
Adecuada	50 %
Excesiva	16 %



Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12c)



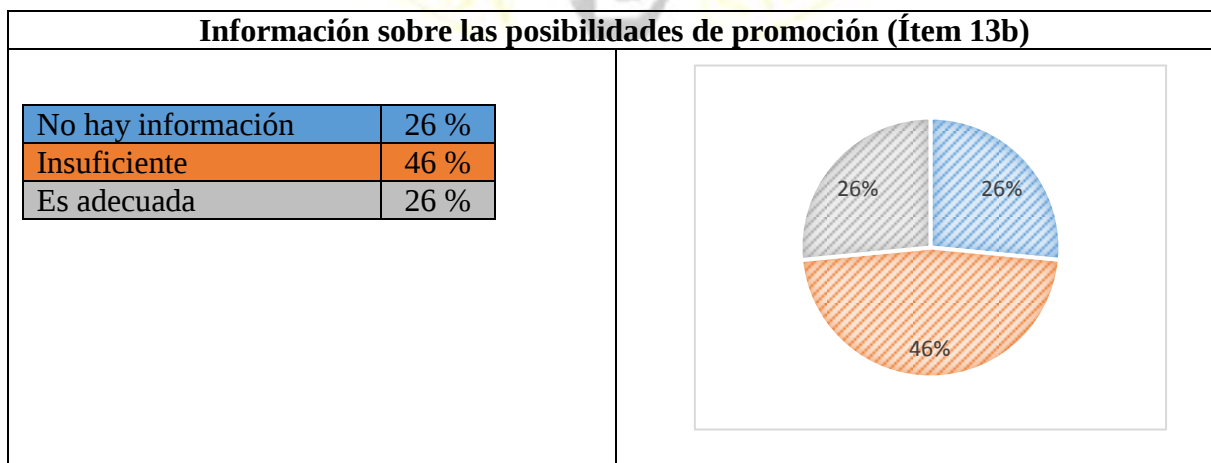
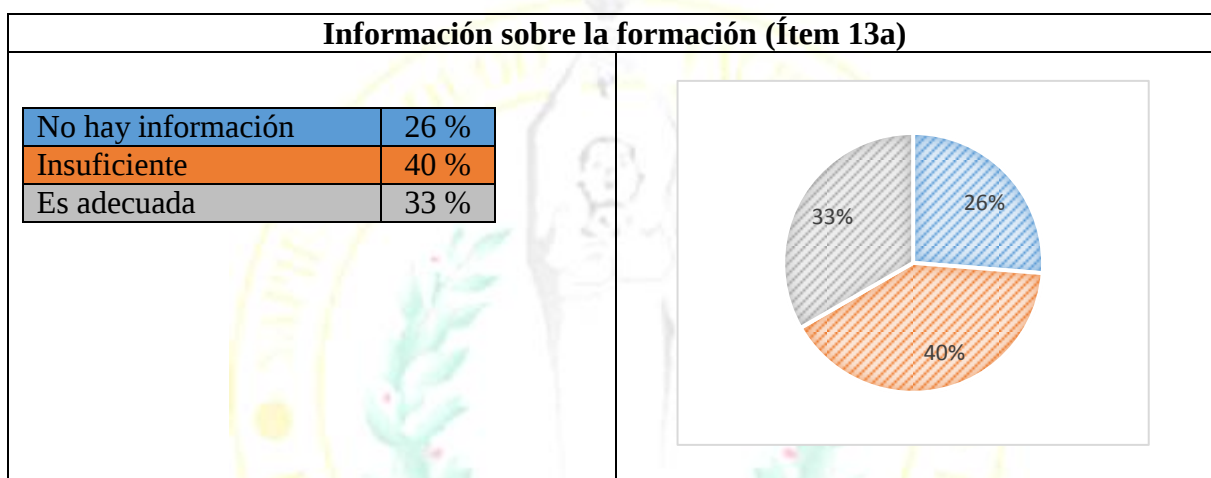
7. Interés por el trabajador / Compensación

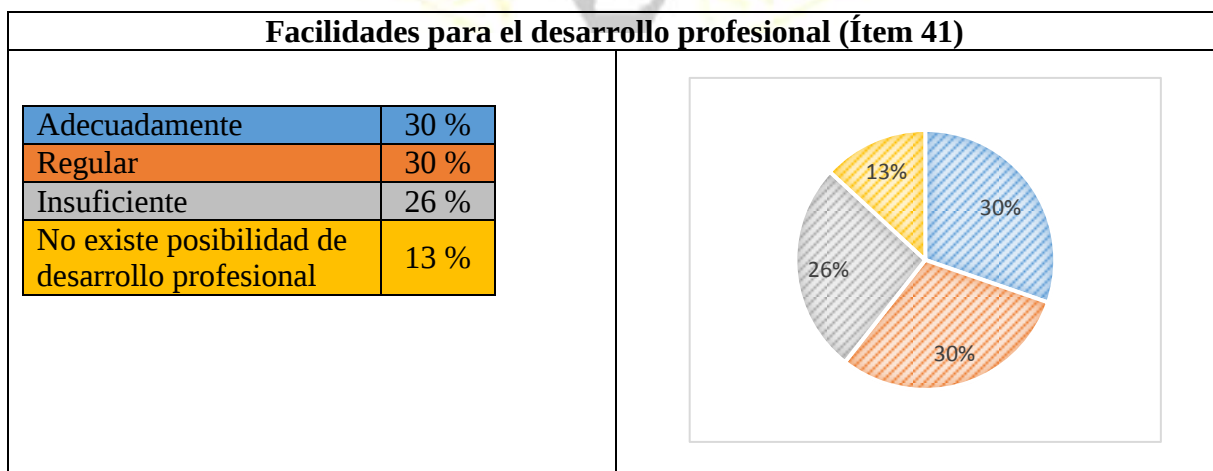
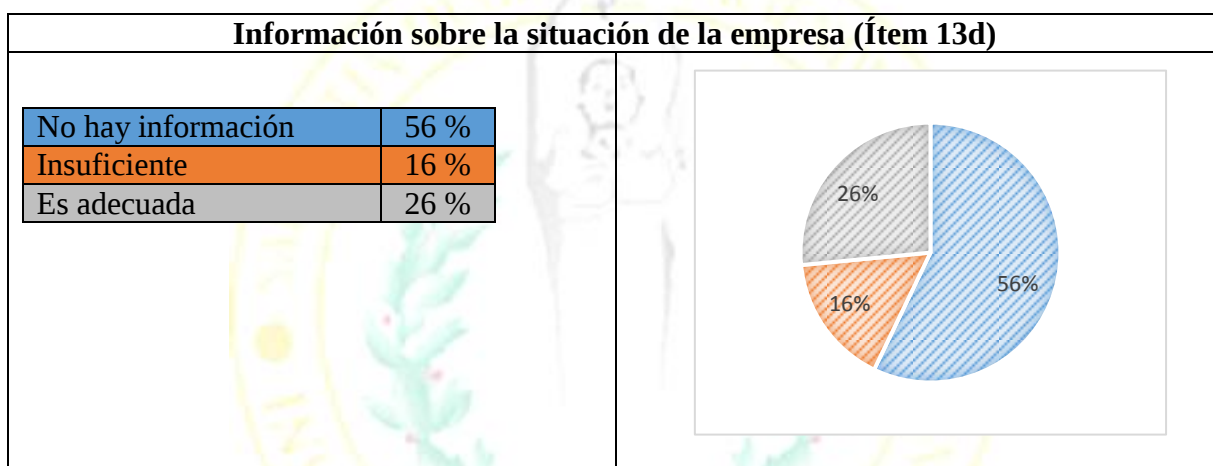
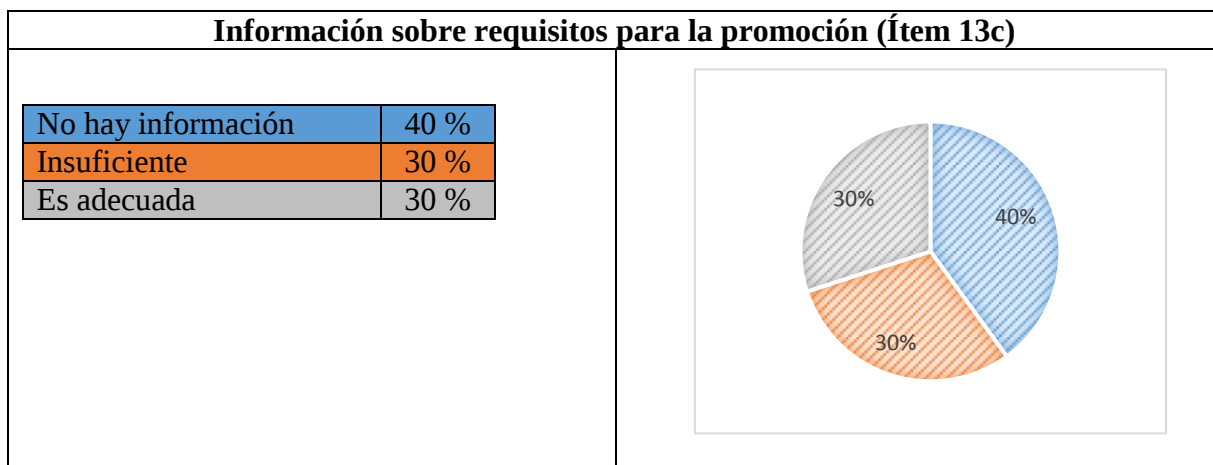
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	38,07	15,71	36,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
48	2	6	4

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones, así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

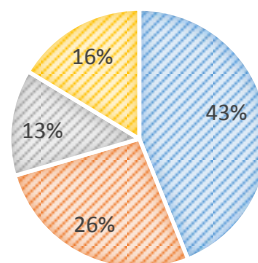
Los ítems que comprenden este factor son:





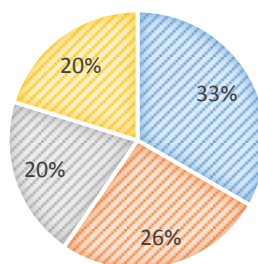
Valoración de la formación (Ítem 42)

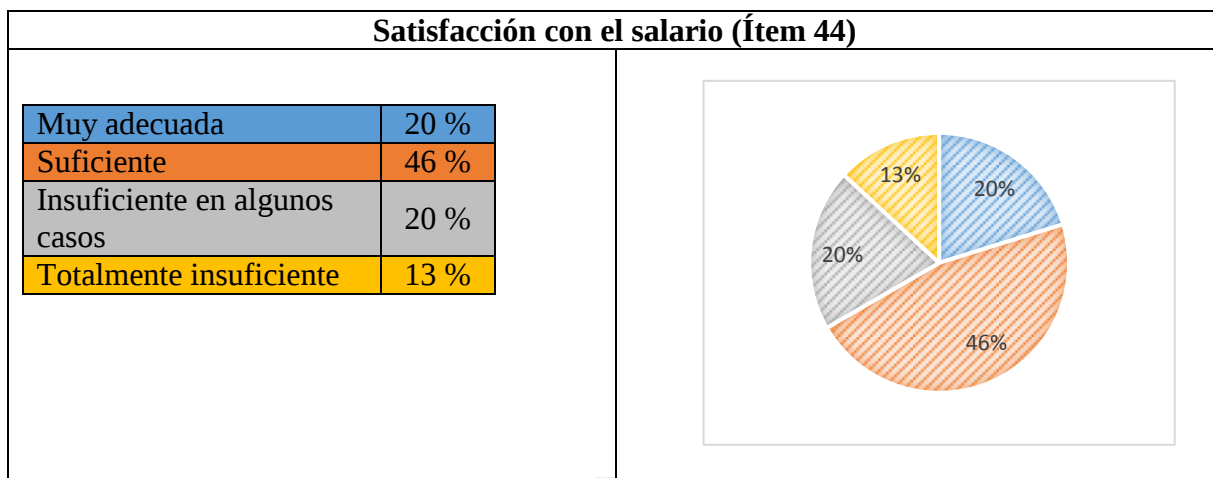
Muy adecuada	43 %
Suficiente	26 %
Insuficiente en algunos casos	13 %
Totalmente insuficiente	16 %



Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)

Muy adecuada	33 %
Suficiente	26 %
Insuficiente en algunos casos	20 %
Totalmente insuficiente	20 %





8. Desempeño de rol

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	39,70	16,10	39,00

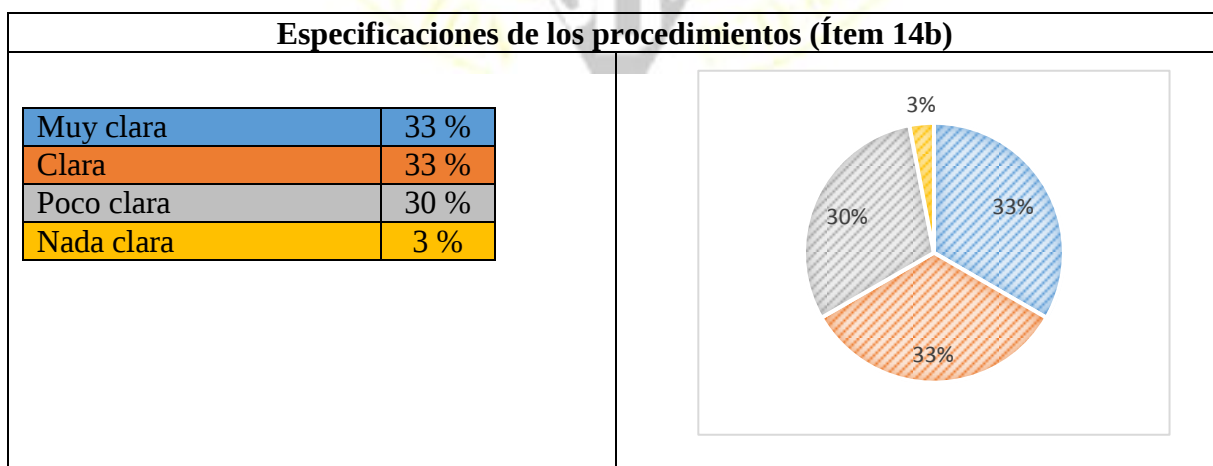
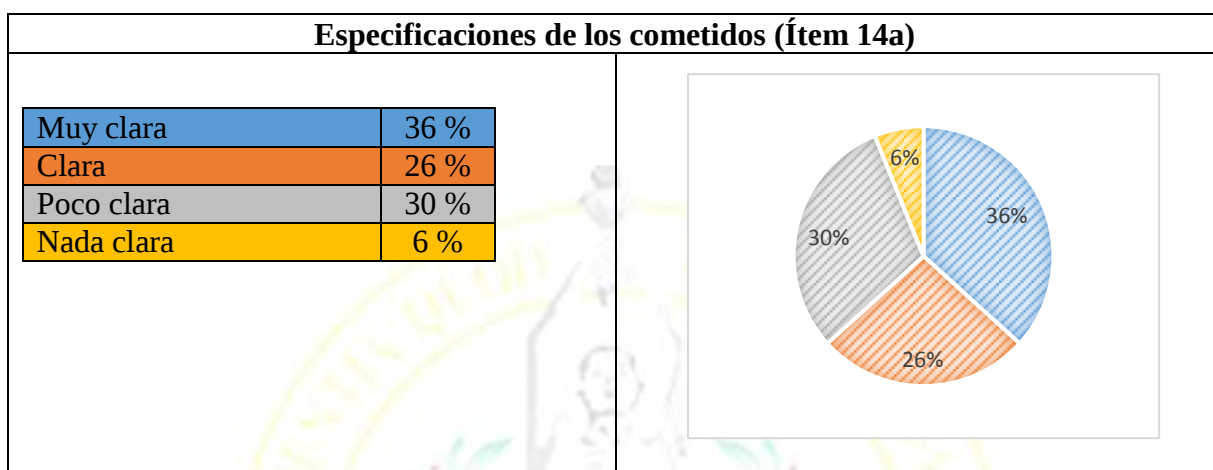
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
24	16	10	10

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- ✓ la claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).

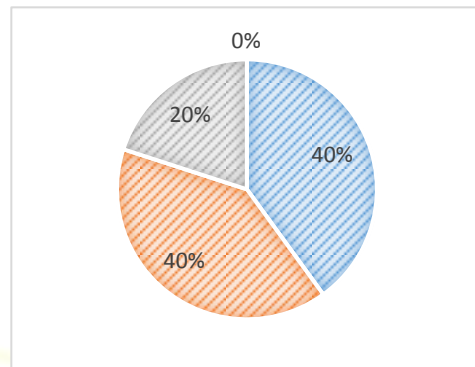
- ✓ el conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:



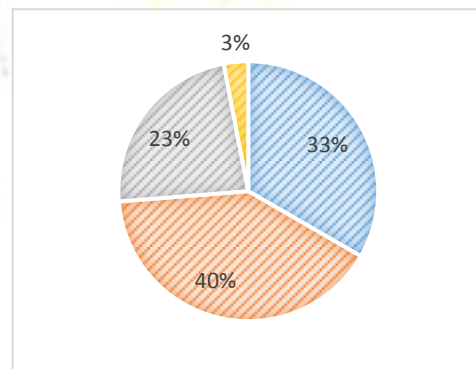
Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14c)

Muy clara	40 %
Clara	40 %
Poco clara	20 %
Muy clara	0 %

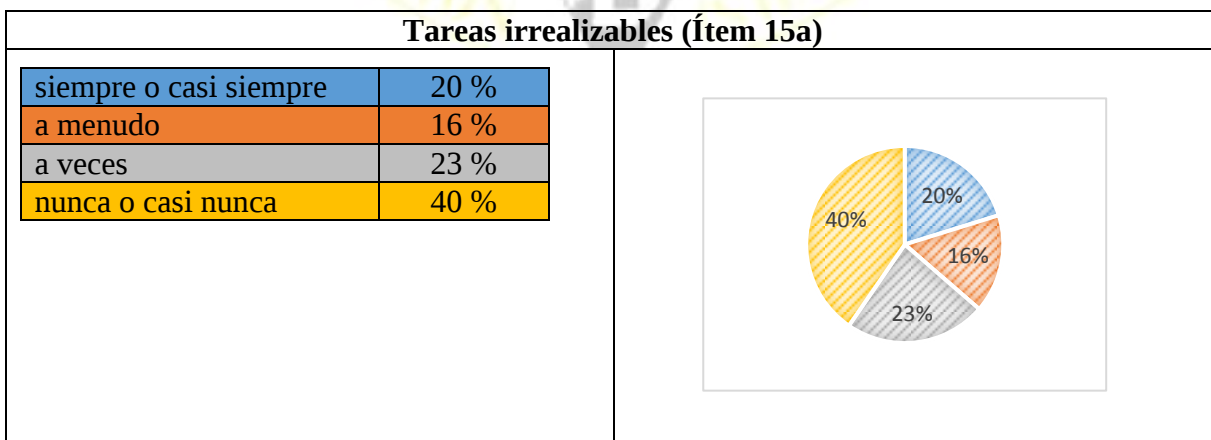
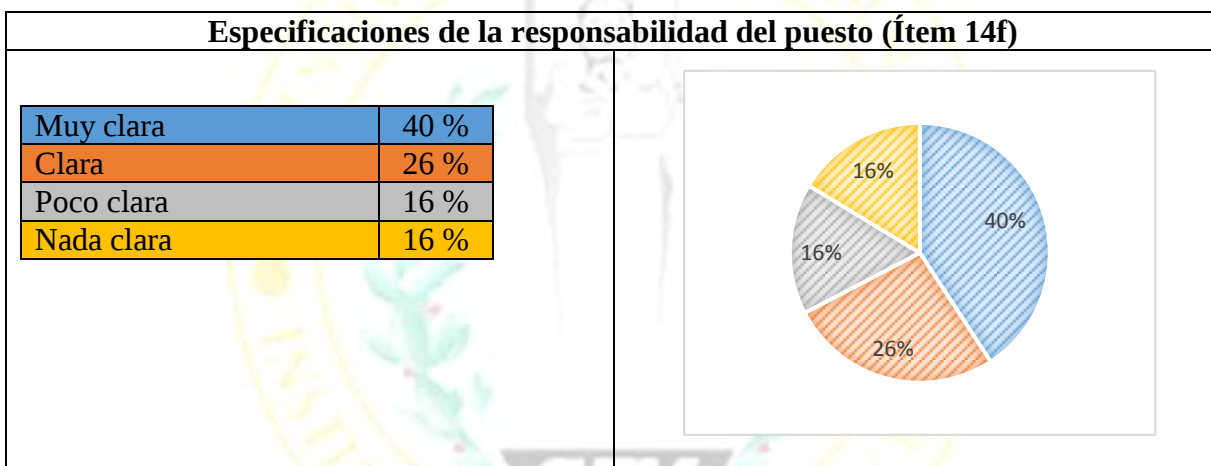
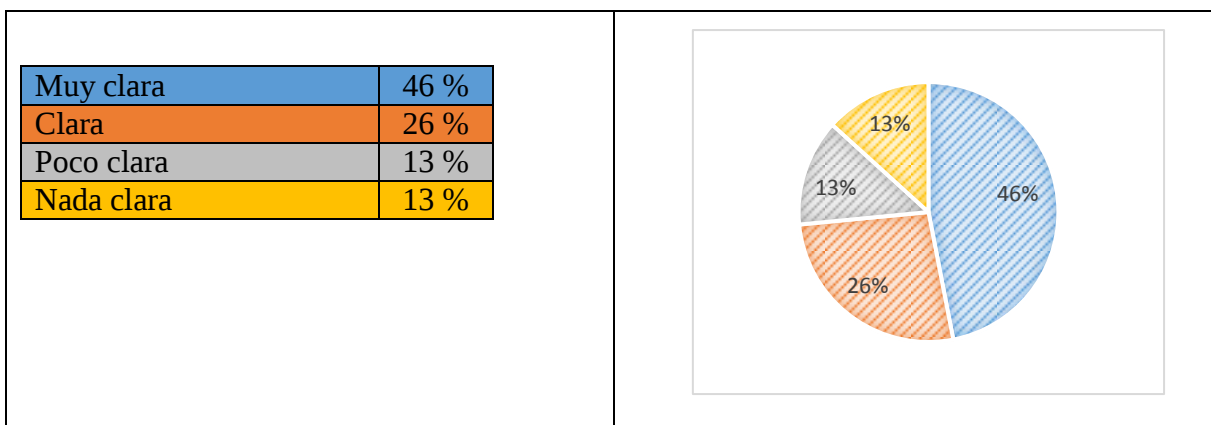


Especificaciones de la calidad de trabajo (Ítem 14d)

Muy clara	33 %
Clara	40 %
Poco clara	23 %
Nada clara	3 %

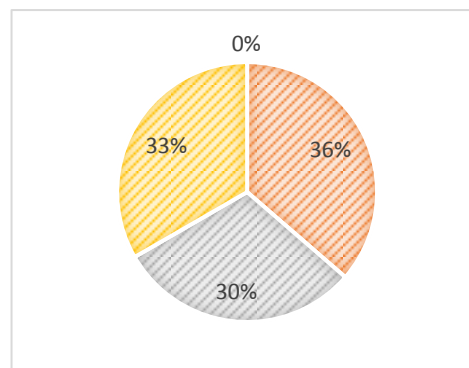


Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14e)



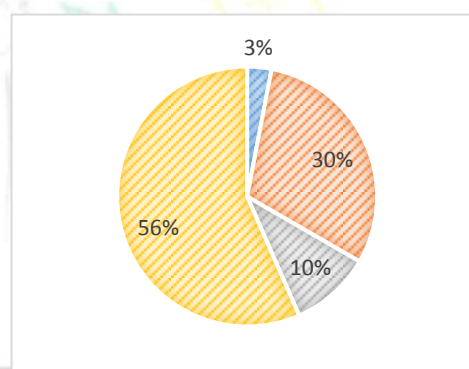
Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15b)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	36 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	33 %

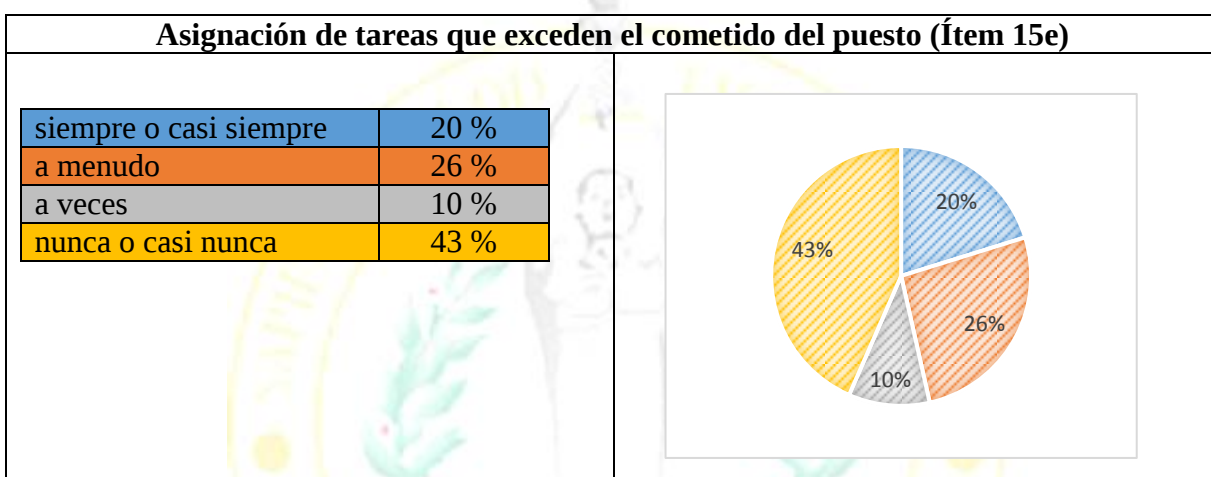
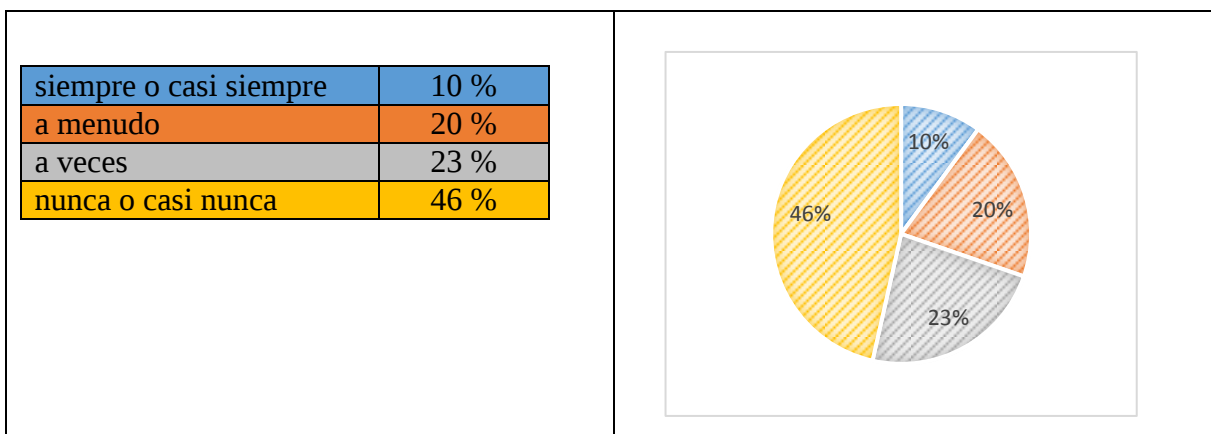


Conflictos morales (Ítem 15c)

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	30 %
a veces	10 %
nunca o casi nunca	56 %



Instrucciones contradictorias (Ítem 15d)



9. Relaciones y apoyo social

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	37,73	17,73	35,50

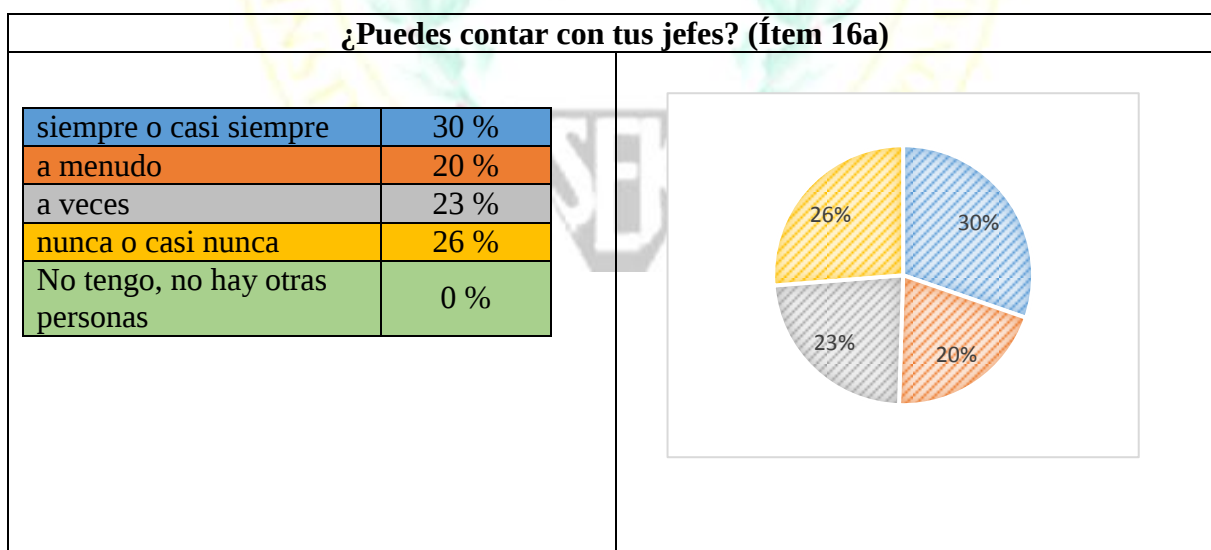
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
14	10	12	24

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreto estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales, ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

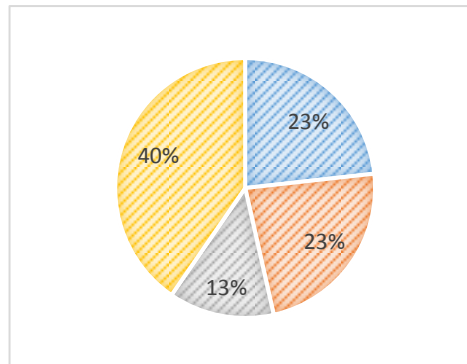
Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)



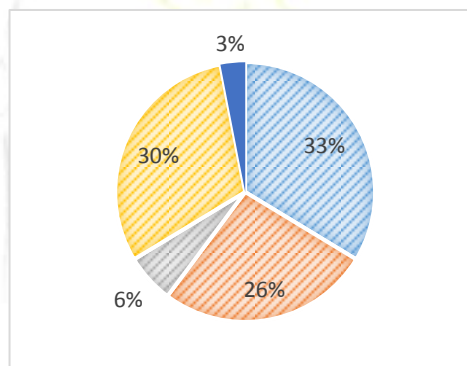
¿Puedes contar con tus compañeros? (Ítem 16b)

siempre o casi siempre	23 %
a menudo	23 %
a veces	13 %
nunca o casi nunca	40 %
No tengo, no hay otras personas	0 %



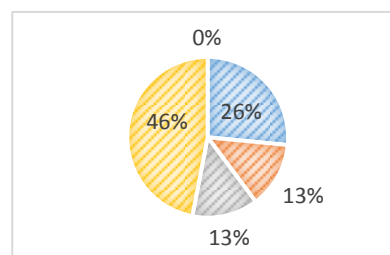
¿Puedes contar con tus subordinados? (Ítem 16c)

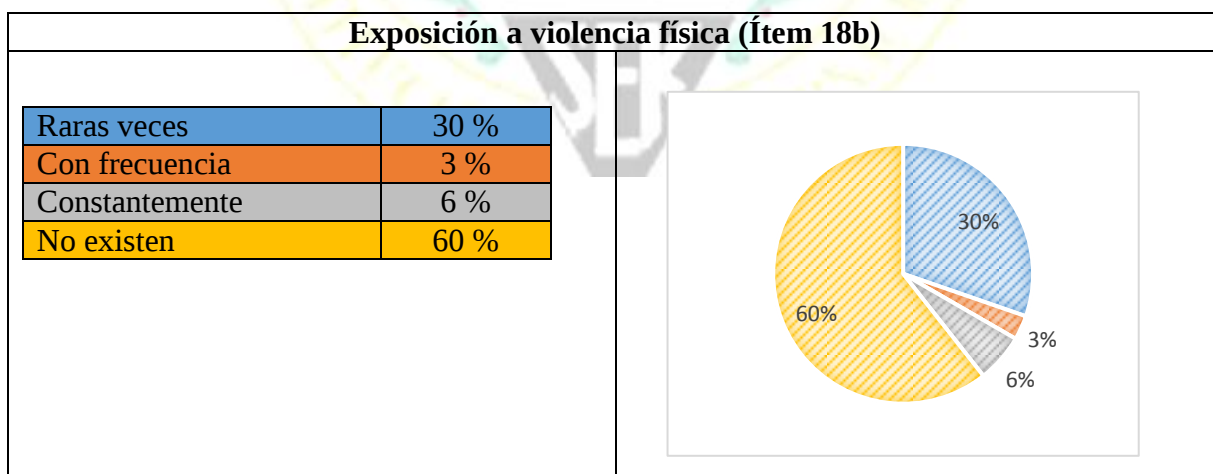
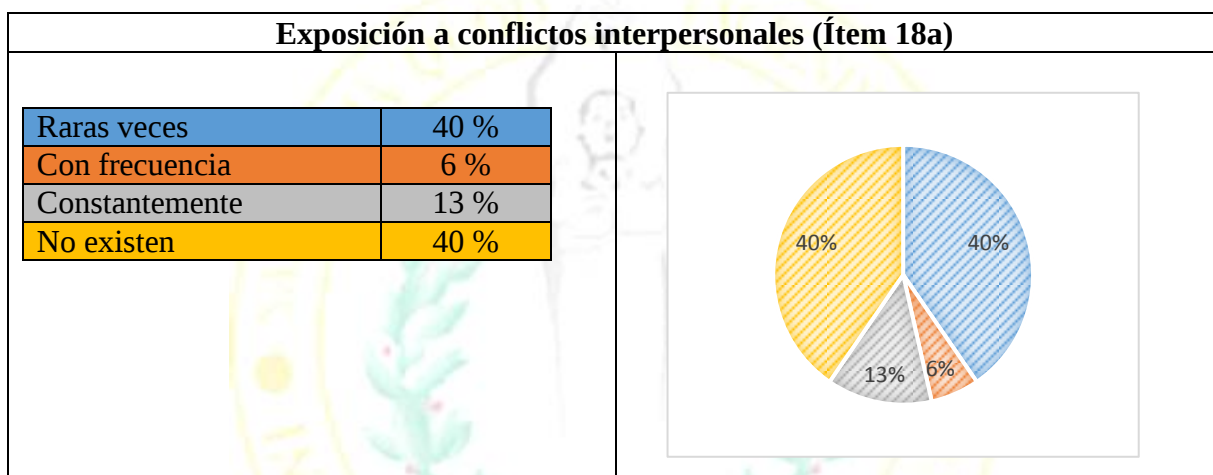
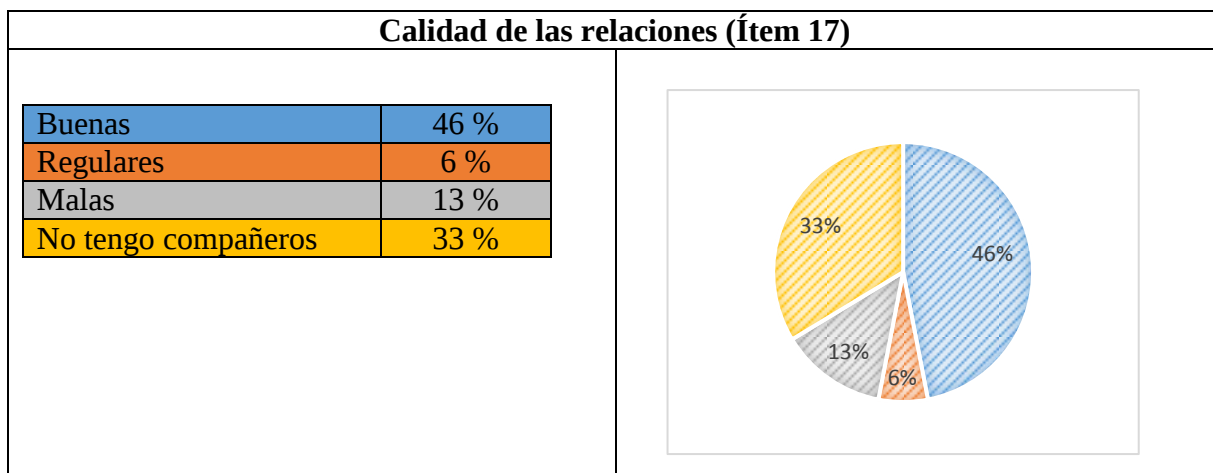
siempre o casi siempre	33 %
a menudo	26 %
a veces	6 %
nunca o casi nunca	30 %
No tengo, no hay otras personas	3 %



¿Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa? (Ítem 16d)

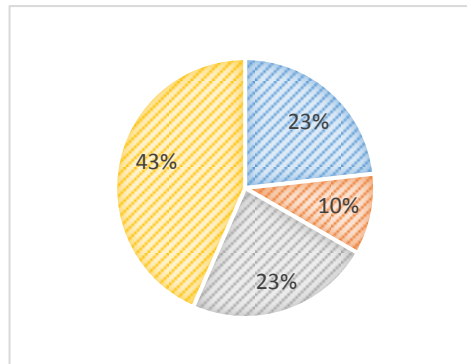
siempre o casi siempre	26 %
a menudo	13 %
a veces	13 %
nunca o casi nunca	46 %
No tengo, no hay otras personas	0 %





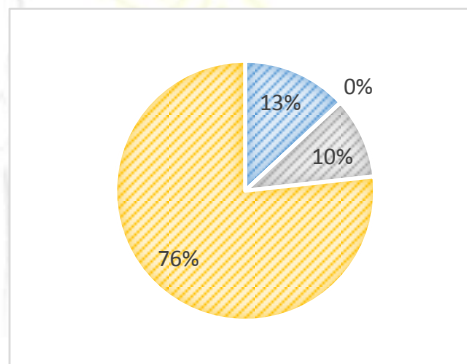
Exposición a violencia psicológica (Ítem 18c)

Raras veces	23 %
Con frecuencia	10 %
Constantemente	23 %
No existen	43 %



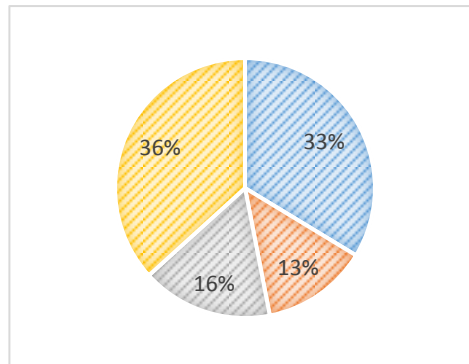
Exposición a acoso sexual (Ítem 18d)

Raras veces	13 %
Con frecuencia	0 %
Constantemente	10 %
No existen	76 %



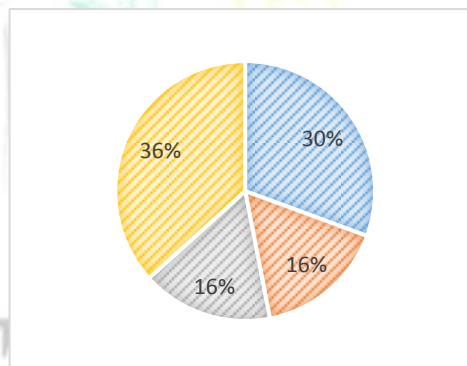
Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19)

Dejan que sean los implicados quienes solucionen el tema	33 %
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar solución al problema	13 %
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	16 %
No lo se	36 %



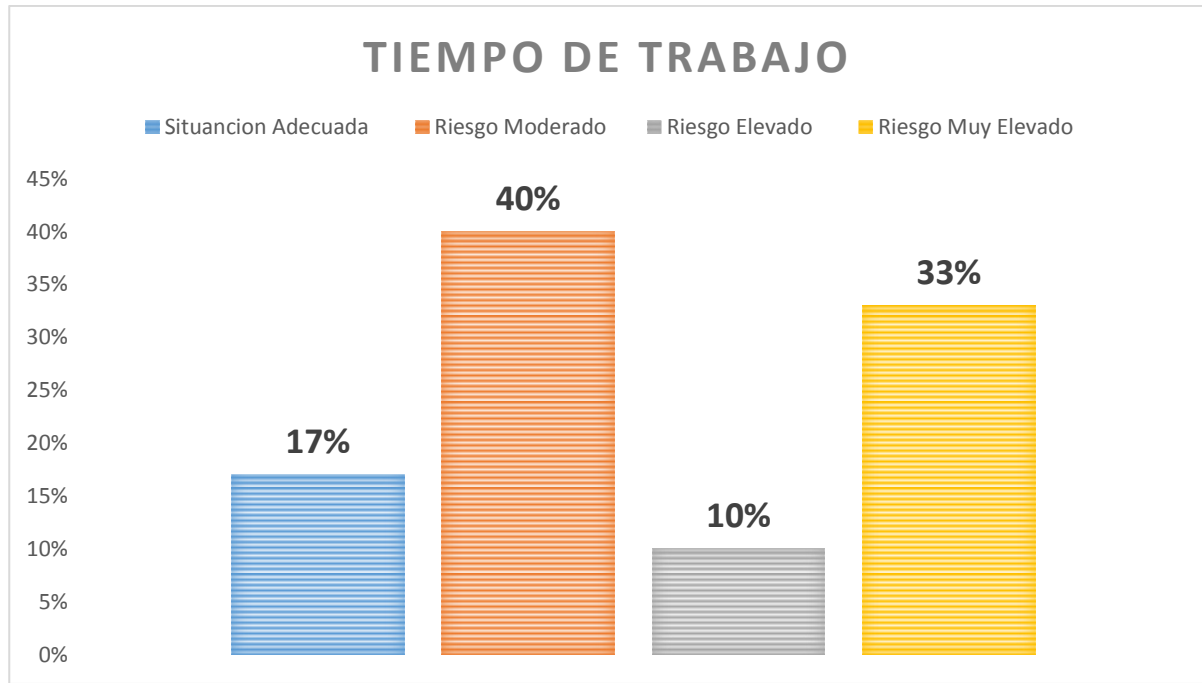
Exposición a discriminación (Ítem 20)

siempre o casi siempre	30 %
a menudo	16 %
a veces	16 %
nunca o casi nunca	36 %



3.2.1 Análisis de Resultados

Figura 2: Perfil Tiempo de Trabajo



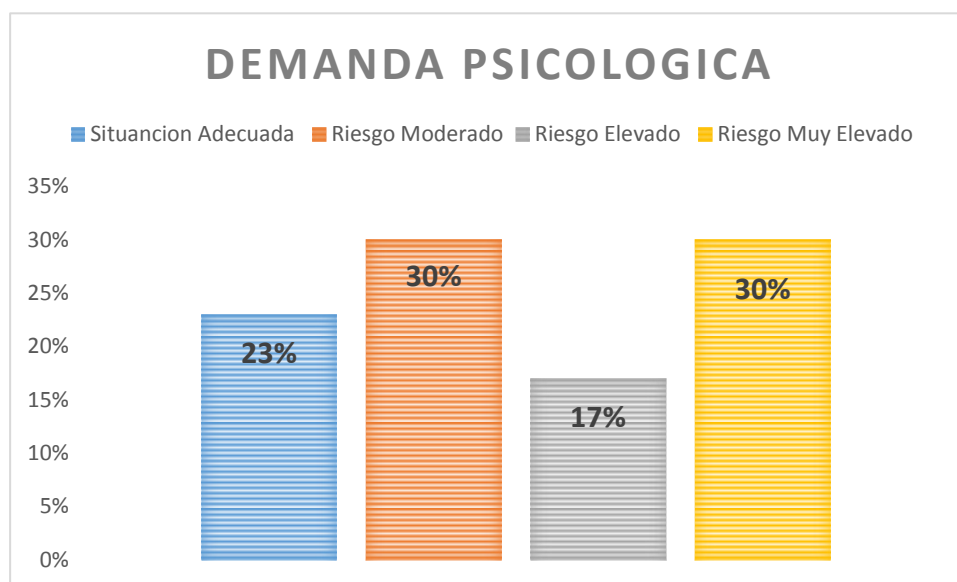
Fuente: Método F-PSICO 3.1

Elaborado por: Autor

Tiempo de Trabajo: En el ítem de clasificación de este factor presenta:

1. El 17 % que corresponden a 16 guardias, está dentro del Percentil menor P65, en la escala de valoración corresponde a un nivel de riesgo ADECUADO para lo cual se proponen medidas preventivas a mediano plazo.
2. El 40% que corresponde a 24 guardias, están dentro del percentil mayor P65 y menor a P75 en la escala de valoración corresponde a un nivel de riesgo MODERADO en el cual se proponen medidas preventivas a corto plazo.
3. El 10% que corresponden a 6 guardias, están dentro del percentil mayor a P75 y menor a P85, en la escala de valoración corresponden a un nivel de riesgo ELEVADO, necesitan intervención inmediata.
4. El 33% que corresponde a 14 guardias, con el percentil mayor o igual P85, que en la escala de valoración corresponde a un nivel de riesgo MUY ELEVADO, en el cual se proponen intervención inmediata.

Figura 3: Perfil Demanda Psicológica.



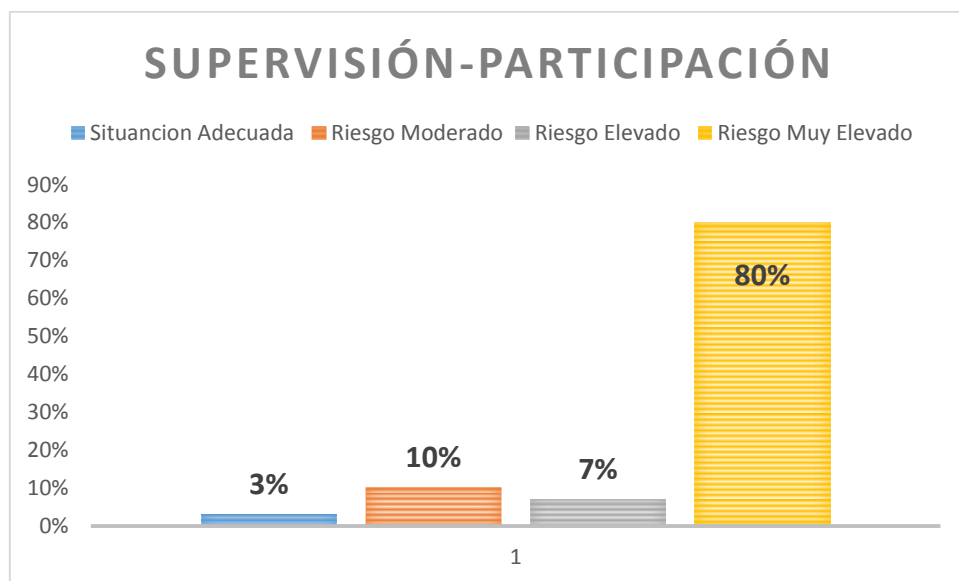
Fuente: Método F-PSICO 3.1

Elaborado por: Autor

Demanda Psicológica: En el ítem de clasificación de este factor presenta:

1. El 23 % que corresponden a 14 guardias, está dentro del Percentil menor P65, en la escala de valoración corresponde a un nivel de riesgo ADECUADO para lo cual se proponen medidas preventivas a mediano plazo.
2. El 30% que corresponde a 18 guardias, están dentro del percentil mayor P65 y menor a P75 en la escala de valoración corresponde a un nivel de riesgo MODERADO en el cual se proponen medidas preventivas a corto plazo.
3. El 17% que corresponden a 10 guardias, están dentro del percentil mayor a P75 y menor a P85, en la escala de valoración corresponden a un nivel de riesgo ELEVADO, necesitan intervención inmediata.
4. El 30% que corresponde a 18 guardias, con el percentil mayor o igual P85, que en la escala de valoración corresponde a un nivel de riesgo MUY ELEVADO, en el cual se proponen intervención inmediata.

Figura 4: Perfil Supervisión / Participación.



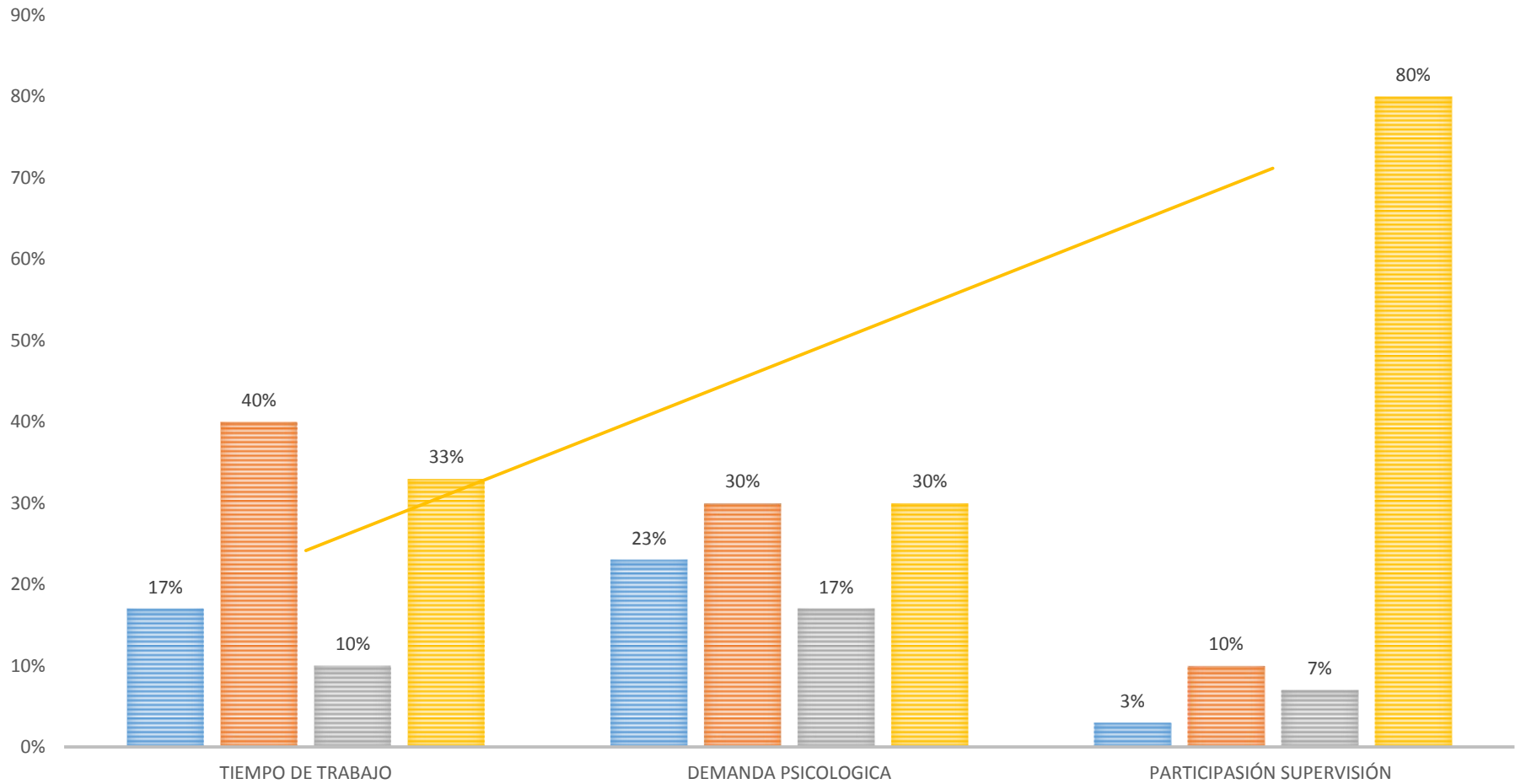
Fuente: Método F-PSICO 3.1

Elaborado por: Autor

1. El 3 % que corresponden a 2 guardias, está dentro del Percentil menor P65, en la escala de valoración corresponde a un nivel de riesgo ADECUADO para lo cual se proponen medidas preventivas a mediano plazo.
2. El 10% que corresponde a 6 guardias, están dentro del percentil mayor P65 y menor a P75 en la escala de valoración corresponde a un nivel de riesgo MODERADO en el cual se proponen medidas preventivas a corto plazo.
3. El 7% que corresponden a 7 guardias, están dentro del percentil mayor a P75 y menor a P85, en la escala de valoración corresponden a un nivel de riesgo ELEVADO, necesitan intervención inmediata.
4. El 80% que corresponde a 45 guardias, con el percentil mayor o igual P85, que en la escala de valoración corresponde a un nivel de riesgo MUY ELEVADO, en el cual se proponen intervención inmediata.

COMPARACIÓN DE RESULTADOS

Situacion Adecuada Riesgo Moderado Riesgo Elevado Riesgo Muy Elevado Lineal (Riesgo Muy Elevado)



3.4 Aplicación práctica

El siguiente Plan de Acciones Preventivas ha sido propuesto con el fin de mejorar las condiciones laborales en el lugar de trabajo evaluado, para esto se desarrollarán medidas de control con el fin de eliminar y reducir en lo posible los riesgos psicosociales a los que el personal de guardias de seguridad de la empresa MONARSEG se encuentra expuesto.



3.3.1 Plan de medidas preventivas

TABLA 6: PLAN DE MEDIDAS PREVENTIVAS

	PLAN DE MEDIDAS PREVENTIVAS RIESGOS PSICOSOCIALES MONARSEG			
				Elaborado por : Gustavo Maza
				Revisado por : Juan C. Flores
				Aprobado por : Wilson Maza
				Fecha: 02 de julio 2018
INTERVENCIONES	ACCIONES	RESULTADOS	RESPONSABLE	TIEMPO
PERSONAL	Realizar una evaluación psicológica cada 6 meses.	1. Los resultados servirán para garantizar el bienestar físico, psíquico y emocional de los guardias de seguridad privada de la empresa MORESEG. 2. Aumentará la efectividad del servicio de vigilancia. 3. Estandarizar los tiempos óptimos de las jornadas diurnas y nocturnas 4. El desempeño laboral crecerá y los colaboradores se sentirán a gusto en cada uno de sus puestos de trabajo	• Médico • Asesor (psicólogo) • Jefe de Operaciones	Realizada en junio 2018 próxima evaluación enero 2019 tiempo (6 meses)
	Realizar un análisis de tiempo y movimientos en las actividades laborales.		• Supervisor de Seguridad	Planificada para noviembre 2018 tiempo (4 meses)
		Conocer las condiciones de trabajo que influyen principalmente en el estado de salud auto percibido de los guardias de seguridad.		• Jefe de operaciones • Supervisor de Seguridad • Representante legal

GRUPAL	Realizar pausas cortas de descanso que puedan alternarse con el trabajo	5. Las pausas cortas de descanso servirán para evitar la fatiga laboral, así como ayudará a que los guardias de seguridad privada se animen y pueda continuar con su labor de mejor manera 6. Aumento de habilidades de comunicación para un mejor trato a clientes 7. Guardias mejor capacitados	• Técnico de Seguridad y Salud Ocupacional • Supervisor de Seguridad • Jefe de Operaciones	Realizada en junio 2018 cada 2 horas de trabajo una pausa activa 10 minutos hasta la próxima evaluación enero 2018 (6 meses)
	Mejorar los espacios físicos de los y las guardias de seguridad, para la colación, el descanso, el esparcimiento		• Supervisor de Seguridad • Jefe de Operaciones	Planificada para diciembre 2018 tiempo (5 meses)
	Implementar programas asociados al área de la salud para atender las necesidades de atención psicológica y sanitaria en general, en especial en el ámbito de la salud mental.		• Técnico de Seguridad y Salud Ocupacional	Planificada para noviembre 2018 tiempo (4 meses)
	Fomentar el desarrollo de actividades de diversa índole entre los guardias de seguridad, a fin de potenciar sus habilidades de comunicación, cognitivas, esparcimiento, deportivas, perfeccionamiento a través de la capacitación permanente, en fin, todo aquello que apunte en la dirección de un mejor bienestar de estos trabajadores.		• Gerente General • Técnico de Seguridad y Salud Ocupacional • Supervisor de Seguridad • Jefe de Operaciones	Planificada para agosto 2018 hasta la próxima evaluación enero 2018 (5 meses)
ORGANIZACIONAL	Realizar actividades lúdicas y recreativas, dirigidas a los	8. Las actividades lúdicas	• Supervisor de	Planificada para agosto

	guardias de seguridad privada cada dos semanas en la realización de actividades de vigilancia.	servirán para ambientar al guardia al lugar de trabajo 9. Estandarizar los requerimientos de seguridad industrial y actividades de los guardias. 10. Especificar los parámetros necesarios para determinar la aptitud de los guardias 11. Para incentivar el trabajo en campo de los guardias 12. Que todo el personal conozca las indicaciones sobre los riesgos asociados a la actividad de su trabajo	Seguridad • Técnico de Seguridad y Salud Ocupacional	2018 hasta la próxima evaluación enero 2018 (5 meses)
	Elaborar un procedimiento de seguridad industrial específico para guardias de seguridad privada.		• Técnico de Seguridad y Salud Ocupacional	Planificada para agosto 2018 tiempo (1 mes)
	Elaborar un protocolo de Salud Ocupacional específico para analizar la salud de los guardias de seguridad privada		• Médico Ocupacional	Planificada para agosto 2018 tiempo (1 mes)
	Realizar un reconocimiento a los guardias de seguridad por su buen desempeño y trabajo seguro.		• Gerente General	Planificada para noviembre 2018 tiempo (4 meses)
	Dictar charlas de 30 min pre jornales de seguridad laboral, (motivación personal, manejo de conflictos, toma de decisiones, riesgo psicosocial, prevención del consumo de alcohol y drogas) a todo los guardias de seguridad privada		• Jefe de Operaciones • Técnico de Seguridad y Salud Ocupacional	Realizada en junio 2018 protocolizada cada semana con una duración de 30 minutos al terminar sus actividades hasta la próxima evaluación enero 2018 (6 meses)
	Dotar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades diarias.		• Gerente General	Planificada para noviembre 2018 tiempo (4 meses)
	Establecer capacitaciones sobre los efectos de los riesgos psicosociales.		• Técnico de Seguridad y Salud Ocupacional	Planificada para noviembre 2018 tiempo (4 meses)

Fuente: Autor

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

4.1 Conclusiones

- De acuerdo al estudio realizado al personal de guardias de seguridad de la empresa privada de monitoreo armado MONARSEG, mediante la aplicación del método F-PSICO 3.1, se analizó tres factores psicosociales de nueve, los cuales son tiempo de trabajo, demanda psicológica y participación-supervisión a partir del cómputo del índice de discriminación. Sus resultados fueron en tiempo de trabajo un 17% en situación adecuada, 40% en riesgo moderado, 10% riesgo elevado y 33% en riesgo muy elevado, en la demanda psicológica un 23% en situación adecuada, 30% en riesgo moderado, 17% riesgo elevado y 30% en riesgo muy elevado y en participación-supervisión 3% en situación adecuada, 10% en riesgo moderado, 7% riesgo elevado y 80% en riesgo muy elevado. Los resultados de las encuestas determinan que se requiere una intervención sobre dichos factores.
- Con respecto a los otros factores evaluados, el riesgo más alto es la relación y el tiempo social, con un 23% en situación adecuada, 17% riesgo moderado, 20% riesgo elevado, 40% riesgo muy elevado, el siguiente factor de riesgo ponderante en nuestro estudio fue el tiempo de trabajo con 47% en situación adecuada, 7% en riesgo moderado, 13% en riesgo elevado y un 33% en riesgo muy elevado, donde se requiere una acción inmediata. Es importante tener en cuenta que los resultados de los análisis presentados son específicos para un solo grupo evaluado de guardias de seguridad de la empresa monitoreo armado MONARSEG, ya que no se tomó en cuenta en estos estudios a la parte administrativa y a grados jerárquicos mayores, según la tabulación de los cuestionarios aplicados.

4.2 Recomendaciones

- El representante legal de la empresa privada de monitoreo armado MONARSEG, deberá fomentar la seguridad y salud ocupacional y la vez conocer sobre los riesgos psicosociales que presenta sus trabajadores y como estos afectan a la salud.
- Los guardias de seguridad privada de la empresa de monitoreo armado MONARSEG, deben conocer los riesgos psicosociales, sus efectos y las medidas preventivas para mejorar su salud y desempeño laboral.
- Realizar pausas cortas de descanso que puedan alternarse con el trabajo, estas le ayudarán a que el trabajador se reanime y pueda continuar con su actividad de mejor manera.
- Capacitar a los guardias de seguridad privada sobre habilidades de autocontrol, en manejo de conflictos y emociones, liderazgo y trabajo en equipo.
- Implementar a la nómina de la empresa privada de monitoreo armado MONARSEG, un psicólogo clínico a medio tiempo para proporcionar soporte psicológico para situaciones de elevado impacto emocional, en casos de agresiones, amenazas, situaciones de conflicto laboral y familiar.

Bibliografía

130, R. O. (17 de JULIO de 2008). *REGLAMENTO A LA LEY DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA*.

ASTUDILLO, P. (2010). *FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABABJO*.

Bernardo Moreno Ximénez, C. B. (noviembre de 2010). *www.insht.com.es*. Obtenido de

www.isht.com.es:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

CUEVAS, J. G. (2016). *LA FALTA DE APLICACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA SEGURIDAD PRIVADA*. VALENCIA .

DAMMERT LUCIA, P. G. (2005). *CIUDAD Y SEGURIDAD EN AMERICA LATINA*. SANTIAGO DE CHILE: FLACSO-CHILE.

DESARROLLO, S. N. (2013-2017). *PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR* . QUITO.

FES-UGT. (2015). *RIESGOS ESPECIFICOS DE LOS VIGILANTES DE SEGURIDAD DESDE LA PRESPECTIVA DE GENERO*. CHILE.

FTSP-USO. (2013). *GUIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN SEGURIDAD PRIVADA* . MADRID.

GUZMAN, V. A. (2008). *MALOS TIEMPOS PARA EL BUEN TRABAJO* . SANTIAGO DE CHILE .

INSHT. (2000). *NTP 702 EL PROCESO DE EVALUACION DE FACTORES PSICOSOCIALES* . MADRID.

INSHT. (2001). *NTP 603 RIESGO PSICOSOCIAL*. ESPAÑA. Obtenido de

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf

INSHT. (2012). *NTP 926 . ESPAÑA*.

INSHT. (2014). *LA CARGA MENTAL DE TRABAJO*. MADRID.

INSHT. (2015). *BUENAS PRACTICAS EN GESTION DEL ESTRÉS Y DE LOS RIESGOS*

PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. MADRID: NIPO. Obtenido de

<http://www.insht.es/catalogopublicaciones/>

INSHT. (s.f.). *NTP 179: CARGA MENTAL DE TRABAJO*. Obtenido de

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/101a200/ntp_179.pdf

JIMENEZ, B. M. (2011). *FACTORES Y RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES . MADRID*.

JOURNAL, O. (2014). *LOS RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES MARCO CONCEPTUAL*.

MADRID.

LEON, C. B. (2010). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL CONSECUENCIAS MEDIDAS Y*

BUENAS PRACTICAS. MADRID.

MRL. (2013). *FACTORES Y RIESGOS LABORALES INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN*.

OIT. (2010). *INFORME SOBRE EL TRABAJO EN EL MUNDO*.

OMS. (2004). *LA CARGA MUNDIAL DE MORBILIDAD (CMM)*. Obtenido de

<http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2004/pr18/es/>

OSALAN. (2014). *GUIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES*. BARCELONA.

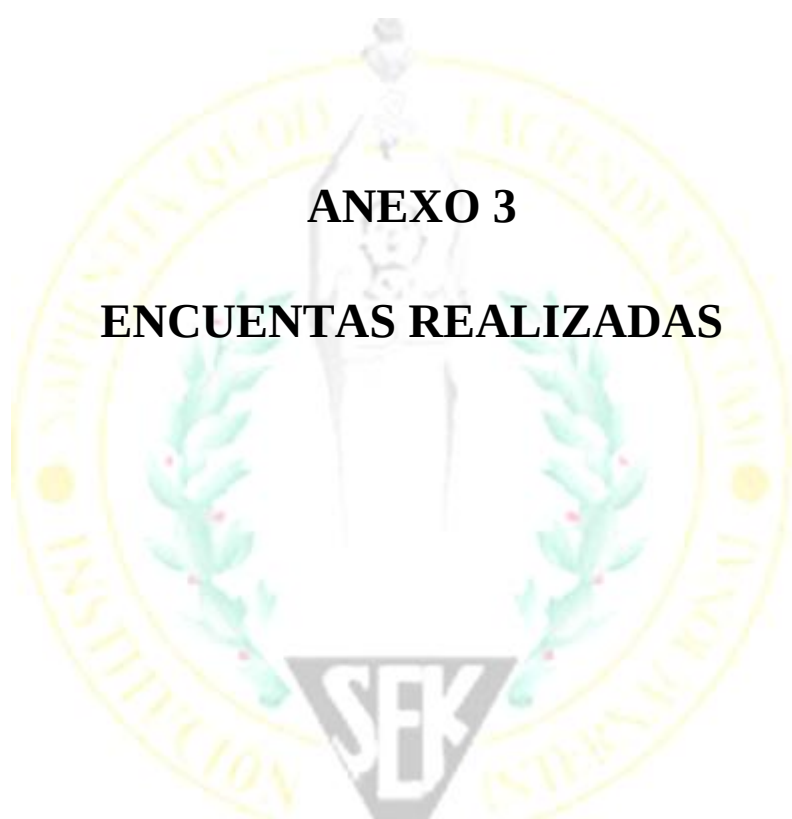
SÚAREZ, O. M. (2016). *MANUAL PARA LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA*

EMPRESA . MADRID: FREMAP.



ANEXO 1
DATOS DESCRIPTIVO

ANEXO 2
CUESTIONARIOS



ANEXO 4
INFORME