



**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK  
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL  
COMPORTAMIENTO HUMANO**

Trabajo de Titulación Maestría en Gestión del Talento Humano titulado:  
**“EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LA  
EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA SIPCAN CIA. LTDA.”**

Realizado por:  
**VIOLETA DE JESUS PERALVO ARCOS**

Como requisito para la obtención del título de:  
**MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

## **OBJETIVO GENERAL**

Evaluar a través de la metodología FPSICO versión 3.1 (INSST), los factores psicosociales de la empresa Sipcan Cia. Ltda., en razón de identificar los riesgos sobre los cuales se deba establecer un Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial.

## **Objetivos específicos**

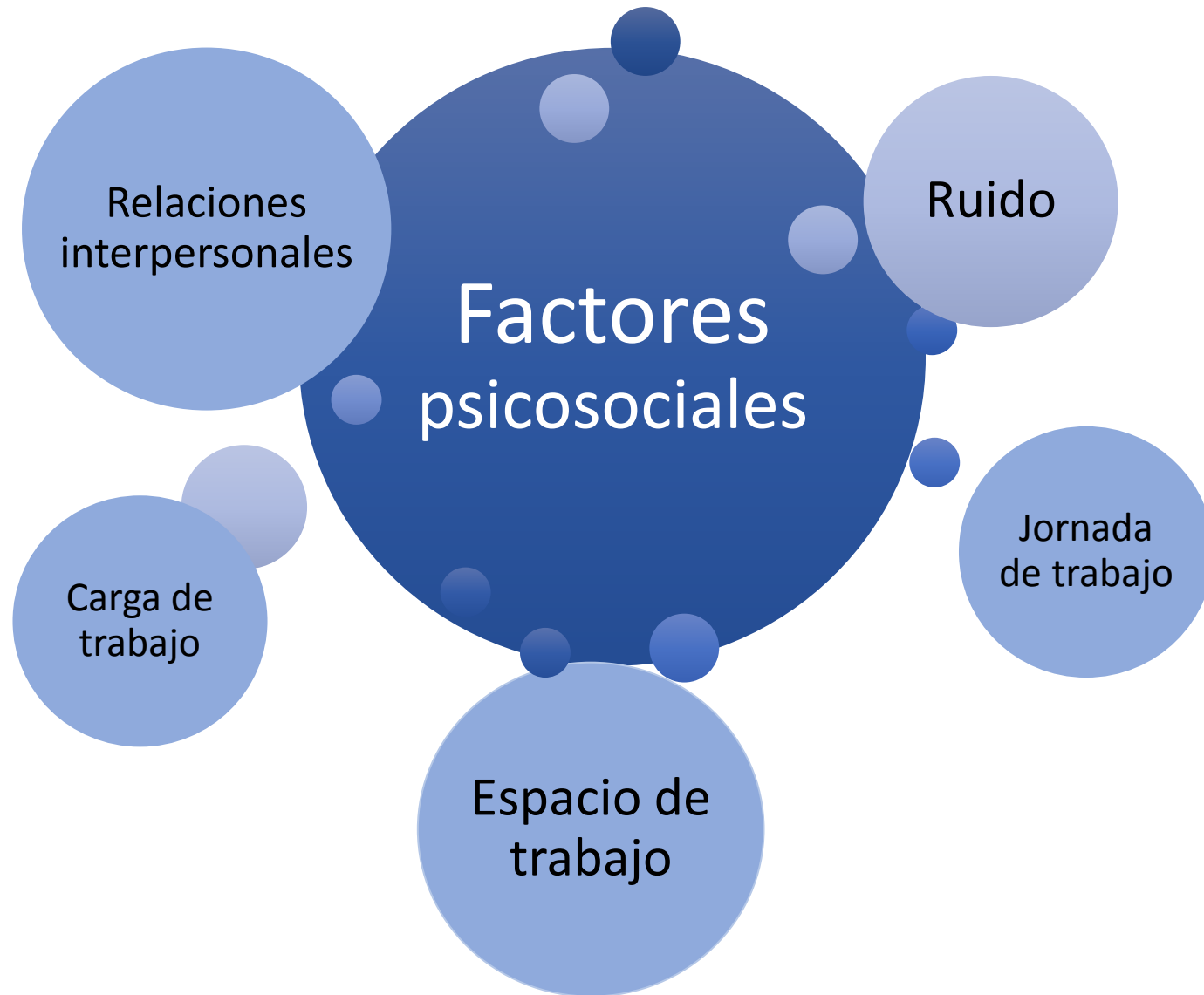
- Identificar los factores de riesgo psicosocial a nivel Administrativo y Operativo.
- Comparar los factores de riesgo psicosocial entre los niveles Administrativo y Operativo.
- Comparar los factores de riesgo psicosocial entre los puestos operativos con mayor y menor rotación.
- Establecer un programa de prevención de riesgos psicosociales.

# FACTORES PSICOSOCIALES

Origen del término: **EEUU, 1966**

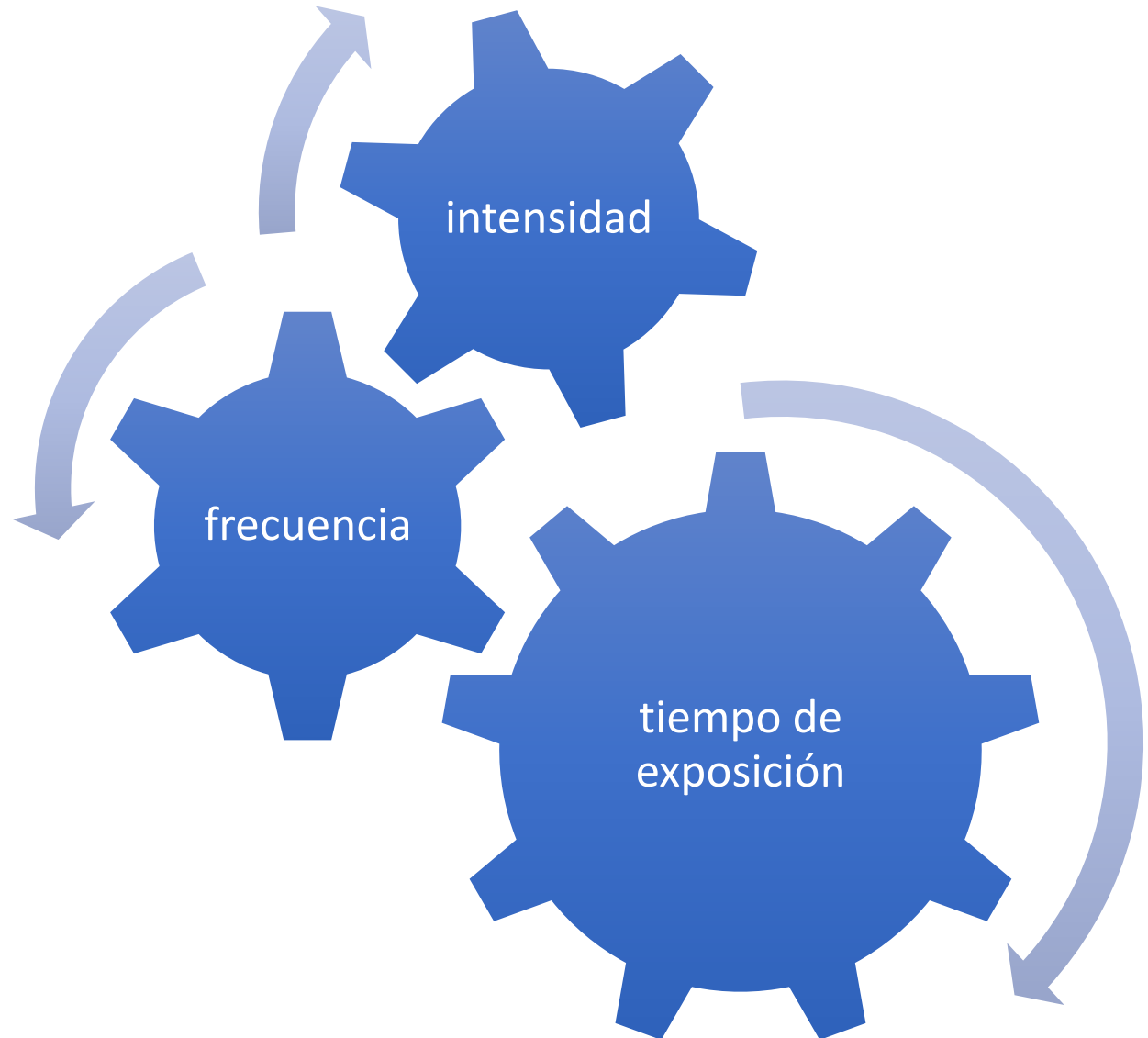
Definido por: **OIT-OMS, 1984**

“Interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de organización y capacidades del trabajador, necesidades, cultura, consideraciones personales fuera del trabajo que a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”



# FACTOR VS RIESGO PSICOSOCIAL

Un factor  
psicosocial se  
convierte en  
riesgo,  
cuando  
cumple las  
siguientes  
condiciones



# EFFECTOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

- Irritabilidad
- Insatisfacción
- Fatiga
- Distracción
- Falta de concentración
- Cefaleas
- Fatiga visual
- Tensión
- Alteración del sueño, apetito y ritmo biológico.
- Ausentismo de personal
- Rotación de personal

**BAJO  
DESEMPEÑO  
LABORAL**

# BASE LEGAL ECUATORIANA

16 de junio 2017

Acuerdo Ministerial  
(MDT-2017-0082)

“NORMATIVA PARA LA ERRADICACIÓN DE  
LA DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO  
LABORAL”

**Artículo 9:** *“En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales...”*

## SIPCAN CIA. LTDA.

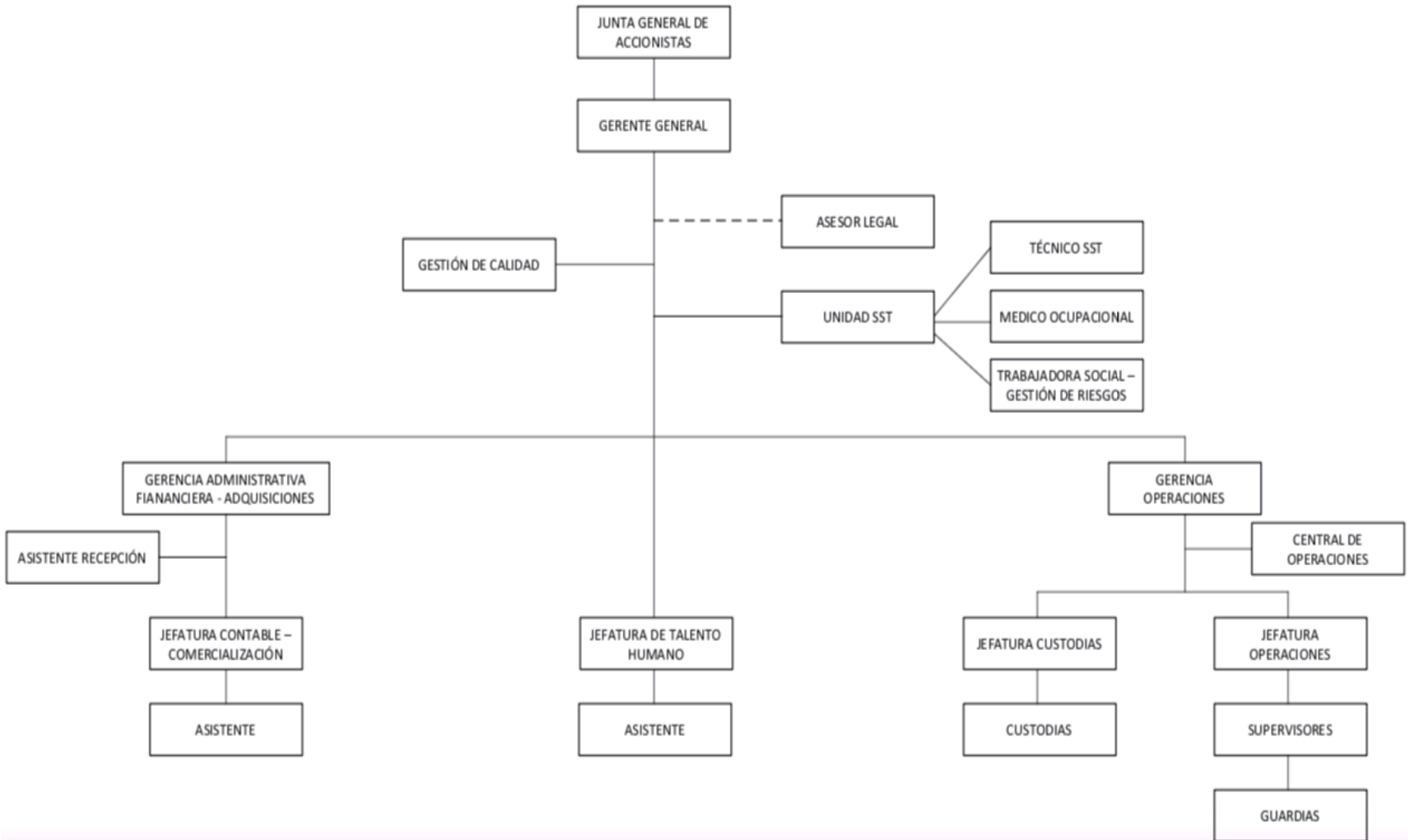
Empresa ecuatoriana de seguridad privada, constituida en septiembre de año 2000 bajo el nombre de Grumercan, en junio de 2006 cambio su razón social a SIPCAN

**MISIÓN** “Brindar servicios de seguridad privada de alta calidad a través de nuestros colaboradores satisfaciendo con máxima eficiencia las necesidades de nuestros Clientes”

**VISIÓN** “Brindar un servicio especializado y de excelencia ofreciendo soluciones a nuestros clientes y calidad de vida a nuestros Colaboradores, orientado siempre en la mejora continua logrando ser la mejor organización confiable y eficiente en el mercado ecuatoriano”



	<h2>ORGANIGRAMA</h2>	Código Fecha de Emisión Fecha de Revisión Revisión	ORG-MC-001 30-ago.-17 0 0
---	----------------------	---	------------------------------------



# PROCESO DE EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

Definición del cronograma de trabajo y herramienta a utilizar

Socialización del proceso de evaluación de Factores Psicosociales

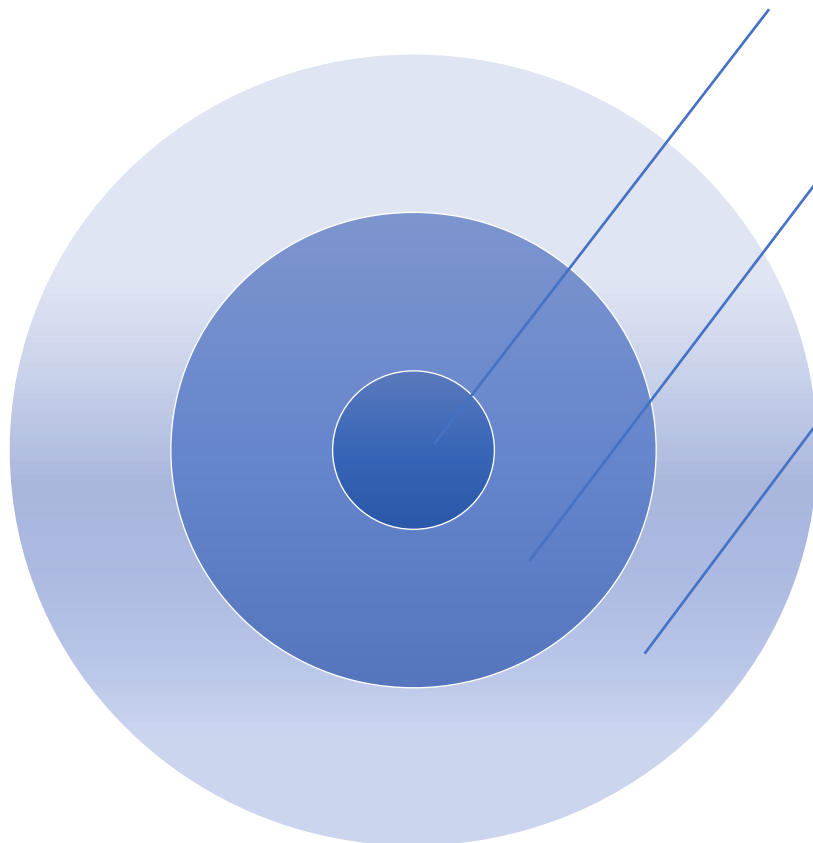
Aplicación del test

Ejecución de Focus Group

Elaboración del Informe final sobre la Prevención de Riesgos psicosociales

# METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN SELECCIONADAS

## EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES



METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN  
“Cuantitativa”

F-PSICO versión 3.1. INSST (44 preguntas)

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN  
“Cualitativa”

FOCUS GROUP (preguntas según  
resultados del FPSICO)

61 %  
PARTICIPACIÓN

En noviembre de 2018, 77 de 126  
trabajadores de SIPCAN CIA. LTDA.,  
participaron en la evaluación de los factores  
psicosociales a través del uso del  
cuestionario FPSICO 3.1

# RESULTADOS FPSICO 3.1.

Factores de Riesgo Psicosocial identificados, con percentil igual o menor a 65%

COMPARATIVA DE RIESGOS PSICOSOCIALES IDENTIFICADOS EN LAS ÁREAS ADMINISTRATIVA Y OPERATIVA DE LA EMPRESA SIPCANECIA LTDA.	
ÁREA DE TRABAJO	RIESGO PSICOSOCIAL POR ÁREA DE TRABAJO
ÁREA ADMINISTRATIVA	PS Participación/Supervisión
ÁREA OPERATIVA	CT Carga de trabajo
	DP Demandas psicológicas
	DR Definición de Rol
	PS Participación/Supervisión
	RAS Relaciones y apoyo social
	TT Tiempo de trabajo
	VC Variedad y Contenido del Trabajo
	AU Autonomía

# **RESULTADO GRUPOS FOCALES, sobre los riesgos identificados**

## **Carga de trabajo, Demandas psicológicas y Participación/supervisión:**

Sobre estos factores de riesgo, el personal manifestó que los elementos generales que pudieron haberlos desarrollado son, la falta de apoyo de los jefes inmediatos, la falta de comunicación que genera rumores, falta de equidad interna, falta de planificación y falta de retroalimentación.

## **Tiempo de trabajo:**

Sobre este factor de riesgo el personal manifestó que los elementos que pudieron haberlo desarrollado son: el mayor tiempo dedicado al trabajo, descansos no compaginan con tiempo familiar, horarios variables no fijos.

# Conclusiones!

**Factores de riesgo  
psicosocial,  
con alta prioridad de  
atención**





# PROGRAMA 2019 DE REDUCCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



LÍNEAS DE ACCIÓN	TEMAS A CAPACITAR	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN
<b>ALTA DIRECCIÓN Y TALENTO HUMANO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Selección de personal.</li> <li><input type="checkbox"/> Comunicación organizacional.</li> <li><input type="checkbox"/> Diseño de cargos y compensación laboral.</li> <li><input type="checkbox"/> Gestión del desempeño.</li> <li><input type="checkbox"/> Psicología laboral (stress, mobbing, burnout).</li> <li><input type="checkbox"/> Habilidades gerenciales:               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gestión de conflictos</li> <li>✓ Gestión del cambio</li> <li>✓ Liderazgo</li> <li>✓ Negociación</li> <li>✓ Comunicación interpersonal</li> <li>✓ Desarrollo del trabajo en equipo</li> <li>✓ Fundamentos del coaching</li> </ul> </li> </ul>	Capacitar a personal administrativo, en conocimientos técnicos sobre metodologías de dirección de personal.	El proceso involucra el uso de actividades lúdicas, herramientas audio visuales, tareas, evaluaciones psicológicas y evaluaciones de conocimientos adquiridos. Proceso que permitirá una mejor interiorización del temario.
<b>LÍNEAS DE SUPERVISIÓN</b>	Liderazgo, trabajo en equipo y comunicación. El proceso involucra toma de evaluaciones psicológicas (diagnóstico individual), procesos de retroalimentación individual, establecimiento y desarrollo de tareas, y evaluación de resultados alcanzados.	Reducir los factores de riesgo psicosocial y sus efectos en el desempeño de los trabajadores.	Se enfoca en generar procesos de conciencia sobre los estilos de liderazgo utilizados y como estos deben adaptarse a las necesidades de la empresa, en beneficio de la equidad, la comunicación y la participación en la toma de decisiones.

Como parte del proceso formativo, se desarrollarán todas las metodologías que podrán plasmarse como procedimientos o normas de trabajo en SIPCAN CIA. LTDA.



**¡GRACIAS POR SU ATENCIÓN!**