



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

TRABAJO DE FIN DE CARRERA TITULADO

EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN
GUARDIAS DE SEGURIDAD DE UNA FLORÍCOLA EN LA CIUDAD
DE TABACUNDO EN EL AÑO 2022.

REALIZADO POR:

FAUSTO RONALDO PANCHÁ QUEZADA

DIRECTOR DE PROYECTO:

MSC. CLAUDIA VARELA

COMO REQUISITO PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

INGENIERO EN SEGURIDAD INDUSTRIAL

QUITO, 11 DE DICIEMBRE DEL 2023

DECLARACION JURAMENTADA

Yo, Fausto Ronaldo Pancha Quezada, con cédula de identidad # 1753718434, 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 he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual que correspondan relacionados 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.



.....
Fausto Ronaldo Pancha Quezada

C.I 1753718434

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**“EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN GUARDIAS DE
SEGURIDAD DE UNA FLORÍCOLA EN LA CIUDAD DE TABACUNDO EN EL
AÑO 2022.”**

Realizado por:

FAUSTO RONALDO PANCHA QUEZADA

Como Requisito para la Obtención del Título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD INDUSTRIAL

ha sido dirigido por el profesor

MSC. CLAUDIA VARELA

Quien considera que es un trabajo original de su autor



.....

**MSC. CLAUDIA VARELA
DIRECTORA DE TESIS**

DECLARATORIA DE LOS PROFESORES INFORMANTES

Los profesores informantes:

MSC. Aimée Vilaret Serpa

MSC. Alfonsina Rodríguez

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



.....
MSC. Aimée Vilaret Serpa



.....
MSC. Alfonsina Rodríguez

Dedicatoria

A Dios, quien me ha dado la fortaleza y valentía para salir adelante.

A mis padres Patricio y Fanny que sin su paciencia, sacrificio y comprensión no
habría sido posible culminar con éxito mis proyectos.

A mis hermanos Emily y Roger por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este
proceso.

A mi primo Sebastián que desde el cielo me envía sus bendiciones para no desmayar y
seguir adelante.

A mi familia y amigos que con su apoyo, consejos y palabras de aliento hicieron de
mi una mejor persona y de una u otra forma siempre estuvieron conmigo.

Agradecimiento

A Dios por brindarme salud y vida todos los días para seguir adelante

A mis padres que con su sacrificio y apoyo me ayudaron a cumplir todas mis metas

Quiero expresar mi agradecimiento a todos mis profesores por compartir su valioso conocimiento y por crear un futuro profesional con bases sólidas y una ética profesional admirable. También, me gustaría agradecer a la Universidad Internacional SEK por su labor en la formación diaria de profesionales de alta calidad.

A mi tutora de tesis y lectores por su comprensión y paciencia al momento de las revisiones, seguimiento y guía del proyecto.

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACION JURAMENTADA	3
DECLARATORIA	4
DECLARATORIA DE LOS PROFESORES INFORMANTES.....	5
Dedicatoria	6
Agradecimiento.....	7
INDICE DE TABLAS	10
ÍNDICE DE FIGURAS.....	11
Resumen	14
Abstract.....	15
Capítulo 1: Introducción	16
El problema de la investigación.....	16
El planteamiento del problema.....	16
1.1.1.2 Diagnóstico.....	16
1.1.1.2 Pronóstico.....	17
1.1.1.3 Control de pronóstico	17
Objetivo General.....	17
Objetivos específicos.....	17
Justificación	18
Capítulo 2: Marco Teórico	21
2.1 Estado actual del conocimiento del tema.....	21
2.2 Adopción de una perspectiva teórica.....	23

Capítulo 3: Metodología	24
3.1 Nivel de estudio.....	24
3.2 Modalidad de investigación.....	24
3.4 Población y muestra.....	25
3.5 Selección del instrumento de investigación.....	26
3.5.1 Instrumento FPSICO 4.0.....	26
3.5.2 Cuestionario general de salud GOLDBERG GHQ12.....	34
Capítulo 4: Resultados	35
4.1 Presentación y análisis de los resultados.....	35
4.1.1 Análisis de resultados.....	35
4.1.1.1 Resultados de la evaluación de riesgo psicosocial FPSICO 4.0.....	38
4.1.1.6 Resultados cuestionario de Salud General Goldberg GHQ-12.....	54
4.2 Aplicación Practica.....	63
4.2.1 Priorización del riesgo.....	63
Capítulo 5: Discusión	67
5.1 Conclusiones.....	67
5.2 Recomendaciones.....	68
Referencias bibliográficas.....	69

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.1.	<i>Consecuencias de la exposición a factores de riesgo psicosociales.</i>	-----
Tabla 2.1.	<i>Evaluación del tiempo de trabajo (TT)</i>	-----
Tabla 2.2.	<i>Evaluación de autonomía temporal</i>	-----
Tabla 2.3.	<i>Evaluación de autonomía decisional</i>	-----
Tabla 2.4.	<i>Evaluación de carga de trabajo (CT)</i>	-----
Tabla 2.5.	<i>Evaluación de demandas psicológicas (DP)</i>	-----
Tabla 2.6.	<i>Evaluación de variedad de contenido (VC)</i>	-----
Tabla 2.7.	<i>Evaluación de Participación/Supervisión (PS)</i>	-----
Tabla 2.8.	<i>Evaluación de interés por el trabajador/ compensación</i>	-----
Tabla 2.9.	<i>Evaluación desempeño del rol</i>	-----
Tabla 2.10.	<i>Evaluación de las relaciones y apoyo social</i>	-----
Tabla 3.1.	Distribución por género	-----
Tabla 3.2.	Distribución por edad	-----
Tabla 3.3.	Distribución por estado civil	-----
Tabla 3.4.	<i>Distribución por antigüedad</i>	-----
Tabla 3.5.	<i>Distribución por turno de trabajo</i>	-----
Tabla 3.6.	Factores de riesgo psicosocial priorizados por nivel de riesgo	-----
Tabla 3.7.	Factores de riesgo psicosocial priorizados por nivel de riesgo	-----
Tabla 3.8	Plan de acción para los guardias de seguridad de una florícola	-----

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 4.1.** Perfil Valorativo General De La Evaluación De Riesgos Psicosociales--
- Figura 4.2.** Tiempo de trabajo (TT)-----
- Figura 4.3.** Pregunta 1. *¿Trabajas los sábados?*-----
- Figura 4.4.** Pregunta 2. *¿Trabajas los domingos y festivos?* -----
- Figura 4.5.** Pregunta 5. *¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?* -----
- Figura 4.6.** Pregunta 6. *¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?*
- Figura 4.7.** Participación/ Supervisión (PS)-----
- Figura 4.8.** Pregunta 11a. *Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales.* -----
- Figura 4.9.** Pregunta 11b. *Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar.*-----
- Figura 4.10.** Pregunta 11c. *Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos productos y servicios.*-----
- Figura 4.11.** Pregunta 11d. *Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo*-----.
- Figura 4.12.** Pregunta 11e. *Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores.*-----
- Figura 4.13.** Pregunta 11f. *Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados* -----

Figura 4.14. Pregunta 11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo.-----

Figura 4.15. Pregunta 12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo.-----

Figura 4.16. Pregunta 12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo.-----

Figura 4.17. Pregunta 12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo -----

Figura 4.18. Pregunta 12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado.-----

Figura 4.19. Relaciones y apoyo social-----

Figura 4.20. Pregunta 16a. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores.-----

Figura 4.21. Pregunta 16b. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: compañeros.-----

Figura 4.22. Pregunta 16c. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con tus: subordinados -----

Figura 4.23. Pregunta 16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa -----

Figura 4.24. Pregunta 17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar? -----

Figura 4.25. Pregunta 18a. ¿Con que frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales? -----

Figura 4.26. Pregunta 18b. Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física.-----

Figura 4.27. Pregunta 18c. Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)-----

Figura 4.28. *Pregunta 18d. Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual*-----

Figura 4.29. *Pregunta 18a. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores.* -----

Figura 4.30. *Pregunta 20. En tu entorno laboral te sientes discriminado (por razones de edad, ¿sexo, religión, raza, formación, categoría...)?*-----

Figura 4.31. *Pregunta 1. ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?* -----

Figura 4.32. *Pregunta 2. ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho el sueño?*

Figura 4.33. *Pregunta 3. ¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?*

Figura 4.34. *Pregunta 4. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?*-----

Figura 4.35. *Pregunta 5. ¿Se ha sentido constantemente agobiado y en tensión?*----

Figura 4.36. *Pregunta 6. ¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?*-----

Figura 4.37. *Pregunta 7. ¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales de cada día?*-----

Figura 4.38. *Pregunta 8. ¿Ha sido capaz de hacer frente adecuadamente a sus problemas?*

Figura 4.39. *Pregunta 9. ¿Se ha sentido poco feliz o deprimido/a?*-----

Figura 4.40. *Pregunta 10. ¿Ha perdido confianza en sí mismo/a?*-----

Figura 4.41. *Pregunta 11. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?*

Figura 4.42. *Pregunta 12. ¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?*-----

Resumen

El objetivo del estudio fue evaluar los factores de riesgo psicosocial a lo que se encuentran expuestos los guardias de seguridad de una empresa florícola ubicada en Tabacundo, usando la metodología FPSICO 4.0 y el cuestionario de salud general de GOLBERG GHQ-12 para la evaluación del estado de salud mental a una muestra de 25 guardias de seguridad.

Como resultado principal se identificaron cuatro factores de riesgo con un nivel muy elevado que son; Tiempo de Trabajo (36%), Supervisión y Participación (24%) y Relaciones y apoyo social (12%). Respecto a la aplicación del cuestionario de salud general GOLBERG GHQ-12 se obtuvo como principales resultados que un 20% se ha sentido menos capaz de disfrutar de sus actividades normales cada día y un 16% se ha sentido que no está desempeñando un papel importante en la vida. Para la aplicación de las medidas de control se realizó una priorización de los factores tomando en cuenta a los 3 de mayor riesgo, con el fin de cuidar de la salud física y mental de los guardias de seguridad.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, Fpsico 4.0, Goldberg, Guardias de seguridad, Seguridad privada.

Abstract

The objective of the study was to evaluate the psychosocial risk factors to which security guards of a flower company located in Tabacundo are exposed, using the FPSICO 4.0 methodology and the GOLBERG GHQ-12 general health questionnaire to evaluate the mental health status of a sample of 25 security guards.

As a main result, three risk factors with a very high level were identified which are; Work Time (36%), Supervision and Participation (24%) and Relationships and Social Support (12%). Regarding the application of the GOLBERG GHQ-12 general health questionnaire, the main results were that 20% have felt less able to enjoy their normal activities every day and 16% have felt that they are not playing an important role in life. For the application of the control measures, a prioritization of the factors was carried out, taking into account the 3 most at risk, in order to take care of the physical and mental health of the security guards.

Keywords: *Psychosocial risk, Fpsico 4.0, Goldberg, Security guards, Private security*

Capítulo 1: Introducción

El problema de la investigación

El planteamiento del problema

1.1.1.2 Diagnóstico

Los factores de riesgo psicosocial están directamente relacionados con las condiciones laborales, los procedimientos y métodos de cómo se realiza el trabajo, las estructuras organizativas e incluso el entorno laboral en el que se encuentran los trabajadores. Si estos riesgos no se controlan, pueden dar lugar a diversos malestares hacia el trabajador, provocando un deterioro en la salud y el trabajo diario, que a su vez pueden desencadenar en accidentes de trabajo y en mediano y largo plazo enfermedades profesionales.

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 326 numeral 5 establece que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

(Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008)

“Los riesgos laborales más comunes en la industria de servicios son: mecánicos, ergonómicos y psicosociales. El estrés y el impacto en la salud mental de los empleados pueden reducir su bienestar y también su rendimiento laboral.” (Guamán Guevara, Bejarano Lizano, & Gaibor González, 2017)

Consecuencias de la exposición de los trabajadores a factores de riesgo psicosocial son el ausentismo, accidentes en la empresa, cambios en la calidad de vida, deterioro de la salud mental y física, trastornos del sueño, insomnio, problemas en las relaciones familiares, incompatibilidad con el medio ambiente de trabajo, etc. Por lo tanto, el entorno en el que trabajan las personas debe garantizar la seguridad, la salud y el confort de los mismos.

El deber del guardia de seguridad cumple un rol muy importante el cual no es solo prevenir robos, sino también controlar si todo está normal dentro y fuera de las instalaciones, también mencionar que los guardias de seguridad tienen demandas psicológicas y emocionales ya que trabajan con público y es un trabajo de alto riesgo.

1.1.1.2 Pronóstico

Si los guardias de seguridad privada de la empresa florícola siguen realizando sus actividades como las ha venido haciendo hasta ahora, los guardias de seguridad pueden padecer de una condición de salud mental que puede incluso causar un accidente o algún tipo de inconveniente dentro y fuera de la empresa, lo que le ocasionará pérdidas económicas, daños a terceros, insatisfacción con el medio ambiente laboral, también perjudicará la imagen de la empresa y su posicionamiento en el mercado.

1.1.1.3 Control de pronóstico

Cuando se hayan evaluado los factores de riesgo psicosocial para el personal de seguridad de la empresa. Se pueden proponer medidas de control para proteger la salud física y mental de los guardias, promoviendo la salud y estilos de vida saludables, mejorando su desempeño y su ambiente de trabajo.

Objetivo General

Evaluar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentra expuesto el personal de seguridad de las fincas de una florícola, mediante la metodología de evaluación FPSICO 4.0, para el cuidado de la salud física y mental de los operadores.

Objetivos específicos

- Examinar el perfil sociodemográfico de los guardias de seguridad de las fincas de una empresa.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial en los guardias de seguridad. A través de la aplicación del cuestionario establecido por el método FPSICO 4.0.

- Evaluar el estado de salud mental actual, aplicando el cuestionario general de salud GOLDBERG GHQ12.
- Establecer medidas de control para la mejora de las condiciones y acciones del ambiente de trabajo enfocadas en los factores de riesgo psicosocial que estén afectan al trabajador.

Justificación

En la empresa, actualmente no se ha realizado un estudio exhaustivo de los factores de riesgo psicosocial. Por lo tanto, es de vital importancia llevar a cabo un análisis detallado para evaluar la situación actual y determinar los riesgos a los que se exponen los empleados. Es necesario implementar un plan de acción y hacer un seguimiento constante por parte del especialista en prevención para mejorar las condiciones laborales y lograr una empresa saludable que promueva la inteligencia emocional. Es importante que todas las partes interesadas adopten esta mentalidad y trabajen juntas para implementar estrategias que mejoren el rendimiento laboral y reduzcan el absentismo.

En este estudio se evaluarán los factores de riesgo psicosocial mediante el método FPSICO 4.0, que permite diagnosticar la realidad psicosocial de la empresa, y el cuestionario GOLDBERG GHQ12, que ayuda a valorar la posible presencia de trastornos psiquiátricos.

Estos cuestionarios van a permitir medir de manera especializada aspectos fundamentales de la salud mental y sus afectaciones producto del trabajo.

Luego de llevar a cabo la evaluación y aplicar las dos baterías previamente mencionadas, los resultados nos permitirán implementar medidas de control que disminuirán el nivel de riesgo y mejorarán las condiciones laborales, además de cumplir con los requisitos establecidos por los siguientes organismos legales ecuatorianos:

Constitución de la República del Ecuador: Artículo 325 N°5:

“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones:

Capítulo III, artículo 11, literal b:

“Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódica, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos.”

Capítulo V, artículo 26:

“El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores, en particular por la exposición de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.”

Decreto Ejecutivo 2393, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de trabajo: Artículo 11:

“Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.” **La Resolución C.D 513 Reglamento del Seguro General de**

Riesgos del Trabajo: Artículo 55:

“Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye la identificación de peligros y factores de riesgo, medición de factores de riesgo,

evaluación de factores de riesgo, control operativo integral vigilancia laboral y de salud, evaluaciones periódicas”.

Capítulo 2: Marco Teórico

2.1 Estado actual del conocimiento del tema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el riesgo psicosocial se refiere a las interacciones entre el trabajo, el ambiente laboral, la satisfacción en el trabajo y las condiciones organizativas, por un lado, y las habilidades, cultura, necesidades y situación personal del trabajador fuera del trabajo.

Según el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) en 2022, los factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones presentes en el ambiente laboral que están directamente relacionadas con la organización y el entorno social del trabajo, así como con el contenido y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar tanto el desempeño laboral como la salud física, mental o social del trabajador. (INSST, 2022).

En base a lo anterior, los riesgos psicosociales son un grupo de factores y condiciones presentes en el ambiente laboral a los que los trabajadores están expuestos. Estos pueden desencadenar una variedad de problemas físicos, mentales y sociales, resultando en un daño en la salud mental.

El estrés es una problemática común en los guardias de seguridad, quienes enfrentan situaciones estresantes y potencialmente peligrosas en su trabajo diario. De acuerdo con un estudio de González-Morales y Peiró (2014), el estrés laboral puede afectar negativamente la salud física y psicológica de los guardias, así como su rendimiento laboral y satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, es importante que las empresas implementen medidas preventivas y de intervención para reducir los niveles de estrés en este tipo de trabajadores.

El estado mental de los guardias de seguridad es de vital importancia en su trabajo diario, ya que su capacidad para manejar situaciones estresantes y potencialmente peligrosas puede verse afectada por diversos factores. Según un estudio de Krampen,

Ebsen y Arnold (2015), los guardias de seguridad experimentan altos niveles de estrés y fatiga mental debido a las demandas emocionales y cognitivas de su trabajo, lo que puede tener un impacto negativo en su bienestar psicológico y su capacidad para tomar decisiones efectivas. Por lo tanto, es importante que las empresas proporcionen apoyo y recursos para promover la salud mental y el bienestar de los guardias de seguridad.

El objetivo de este estudio fue examinar el nivel de estrés laboral y sus factores asociados en una muestra de trabajadores del sector tecnológico en España. La muestra incluyó a 250 trabajadores, de los cuales 180 eran hombres y 70 mujeres, con una edad media de 32 años (rango de 24 a 45 años). Se utilizó la Escala de Estrés Laboral (EEL) para evaluar el nivel de estrés percibido por los participantes. Los resultados indicaron que el 65% de los trabajadores presentaron niveles moderados a elevados de estrés laboral. Además, los factores que se asociaron con un mayor nivel de estrés fueron la sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía y las demandas emocionales. Estos hallazgos sugieren la necesidad de intervenciones para mejorar las condiciones laborales y reducir el estrés en el sector tecnológico en España (García et al., 2021)

El estudio de las condiciones de trabajo de los guardias de seguridad es de vital importancia, ya que su labor se encuentra relacionada con la protección y seguridad de las personas y bienes. Según Noguera, Montaña y Carrillo (2021), en su investigación "Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en los guardias de seguridad privada en Colombia", se analizó las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los guardias de seguridad privada en Colombia, utilizando una muestra de 350 trabajadores de distintas empresas del sector. Los resultados del estudio revelaron que existen aspectos críticos en las condiciones de trabajo, como la falta de capacitación y formación, largas jornadas laborales y bajos salarios, lo que afecta negativamente en la

satisfacción laboral de los guardias de seguridad. Es necesario tomar en cuenta estos aspectos para mejorar las condiciones de trabajo de estos trabajadores y, por ende, su desempeño en su labor.

2.2 Adopción de una perspectiva teórica

La seguridad y salud ocupacional es fundamental para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para los trabajadores. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2019), es importante implementar medidas preventivas y promover la participación activa de los trabajadores en la identificación y mitigación de riesgos laborales.

Los riesgos psicosociales son aquellos aspectos del trabajo que pueden afectar negativamente la salud mental, física y social de los trabajadores. Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2019), estos riesgos pueden surgir de una combinación de factores relacionados con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Los riesgos psicosociales pueden tener efectos graves en la salud y el bienestar de los trabajadores, como el estrés, la ansiedad, la depresión, el agotamiento emocional y los trastornos del sueño.

"Se considera accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psicológica, una invalidez o la muerte" (IESS, 2021).

Tabla 1.1. *Consecuencias de la exposición a factores de riesgo psicosociales.*

CONSECUENCIAS DE LA EXPOSICIÓN A FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	
Para la salud del trabajador	Salud mental: <ul style="list-style-type: none"> • Cambios a la conducta. • Cambios y desequilibrios emocionales.

	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en las capacidades cognitivas. <p>Salud física:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades cardiovasculares. • Alteraciones gastrointestinales. • Afecciones cutáneas.
Relacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Desconfianza en el entorno. • Conductas agresivas, cinismo o pesimismo. • Problemas familiares y personales.
Empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción en el rendimiento del trabajador • Mal ambiente laboral • Aumento de los accidentes de trabajo • Consecuencias económicas
Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Consecuencias generales para la Seguridad Social • Personas poco saludables tanto física como mentalmente

Fuente: elaboración propia desde OSALAN (2014).

Capítulo 3: Metodología

3.1 Nivel de estudio

Esta investigación es descriptiva y transversal, y su objetivo es evaluar los factores de riesgo psicosocial relacionados con las actividades operativas de los guardias de seguridad de la florícola durante un período de un mes. El resultado de esta evaluación se utilizará para implementar medidas de control para cada factor de riesgo identificado.

3.2 Modalidad de investigación

Según Tamayo (2003) es un modelo de campo “Cuando los datos se recopilan directamente de la realidad y son conocidos como datos primarios. Su valor radica en que permiten verificar las condiciones reales en las que se han obtenido los datos, lo que facilita su revisión o corrección en caso de dudas.”

Espacio: para la realización de los cuestionarios FPSICO 4.0 y cuestionario de Salud General Goldberg GHQ-12 se realizó la impresión de encuestas para posteriormente entregárselas a cada uno de los guardias de seguridad, también se optó por realizar cuestionarios en línea para los guardias de seguridad que se encontraban en fincas alejadas o porque su turno de trabajo se realizaba en las madrugadas.

Tiempo: se estableció un tiempo de 45 a 60 minutos para la realización de los cuestionarios.

3.3 Método

La investigación actual se basa en un enfoque combinado de método inductivo-deductivo. Se parte de conocimiento general sobre las actividades y condiciones de trabajo para evaluar el nivel de riesgo psicosocial al que están expuestos los guardias de seguridad. Luego, se priorizan los factores de riesgo identificados y se plantean medidas de control.

El método inductivo se origina a partir de los resultados de la evaluación, que recopilan conceptos y experiencias tanto particulares como globales. Por otro lado, el método deductivo se centra en la aplicación del conocimiento general sobre los riesgos psicosociales a uno en particular (factores de riesgo), recopilando información relevante.

3.4 Población y muestra

La población actual de guardias de seguridad corresponde a 25 guardias distribuidos por fincas, se toma como muestra los 25 guardias de seguridad de las distintas fincas distribuidas por la provincia de Pichincha.

Criterios de inclusión

- Guardias que hayan ocupado el puesto por más de 6 meses.
- Guardias de cualquier género.
- Guardias pertenecientes al área de seguridad física.

Criterios de exclusión

- Guardias que no estén dispuestos a participar en la evaluación.
- Personal de área administrativa.
- Guardias de seguridad que presten sus servicios ocasionalmente.
- Guardias que hayan ocupado el puesto por menos de 6 meses

3.5 Selección del instrumento de investigación

3.5.1 Instrumento FPSICO 4.0

Para evaluar los factores de riesgo psicosocial de los guardias de seguridad, se empleó la metodología FPSICO versión 4.0 desarrollada por el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Este método consta de 44 preguntas de opción múltiple y evalúa 9 factores de riesgo psicosocial, siendo aplicable a cualquier organización, independientemente de su tamaño o actividad. Para analizar los resultados, se puede obtener evaluaciones individuales o colectivas, y para este estudio se optó por la segunda opción.

Es importante tener conocimientos previos sobre la empresa, horarios de trabajo, organización, tamaño y actividad para aplicar correctamente la metodología y realizar una interpretación adecuada de los resultados. Antes de aplicar el cuestionario, se llevó a cabo una reunión con los trabajadores para obtener su consentimiento y se garantizó el anonimato y la confidencialidad.

Los 9 factores evaluados y sus correspondientes ítems son presentados a continuación:

3.5.1.1 Tiempo de trabajo (TT)

Este factor hace referencia al tiempo real dedicado al trabajo, el cual incluye pausas activas, pequeños descansos, trabajos en turnos y fines de semana. Se considera inadecuado cuando la organización no cumple con los periodos de descanso establecidos por la normativa aplicable.

La evaluación del tiempo de trabajo se lleva a cabo considerando los siguientes elementos:

Tabla 2.1. *Evaluación del tiempo de trabajo (TT)*

TIEMPO DE TRABAJO (TT)	
Trabajo en sábados	Ítem 1
Trabajo en domingos y festivos	Ítem 2
Tiempo de descanso semanal	Ítem 5
Compatibilidad vida laboral-vida social	Ítem 6

Fuente: elaboración propia desde FPSICO 4.0

3.5.1.2 Autonomía (AU)

La capacidad del trabajador para tomar decisiones en aspectos relacionados con los procedimientos, estructuración de la organización, ejecución de tareas, normas laborales, entre otros, es un factor crucial en este contexto. Para evaluar este factor, se divide la autonomía en dos bloques y se utilizan los siguientes ítems de evaluación:

Autonomía temporal

La autonomía temporal implica que los trabajadores no tienen la libertad de tomar decisiones respecto a aspectos de su trabajo como la carga laboral, los períodos de descanso, el ritmo de trabajo, la posibilidad de distribuir o modificar el trabajo en caso de ser necesario. Los ítems que se evalúan para determinar la autonomía temporal son:

Tabla 2.2. *Evaluación de autonomía temporal*

AUTONOMÍA TEMPORAL	
Posibilidad de atender asuntos personales	Ítem 3
Distribución de pausas reglamentarias	Ítem 7
Adopción de pausas no reglamentarias	Ítem 8
Determinación del ritmo	Ítem 9

Fuente: elaboración propia desde FPSICO 4.0

Autonomía decisional

La autonomía decisional se refiere a la capacidad de los trabajadores para ser parte de la evolución diaria de su trabajo. Se ve reflejada en la capacidad para tomar decisiones sobre las tareas que realizan, métodos, resolución de conflictos, etc. Los ítems evaluados para la autonomía decisional son:

Tabla 2.3. *Evaluación de autonomía decisional*

AUTONOMÍA DECISIONAL	
Actividades y tareas	Ítem 10a
Distribución de tareas	Ítem 10 b
Distribución del espacio de trabajo	Ítem 10 c
Métodos, procedimientos y protocolos	Ítem 10 d
Cantidad de trabajo	Ítem 10 e
Calidad del trabajo	Ítem 10 f
Resolución de incidencias	Ítem 10 g
Distribución turnos	Ítem 10 h

Fuente: elaboración propia desde FPSICO 4.0

3.5.1.3 Carga de trabajo (CT)

La carga de trabajo se entiende como la demanda de trabajo al cual se encuentra expuesto el trabajador. Si tiene una carga de trabajo pesada (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo), entonces se entiende que la carga de trabajo es pesada.

El factor de carga de trabajo se avalúa mediante los siguientes ítems:

Tabla 2.4. *Evaluación de carga de trabajo (CT)*

CARGA DE TRABAJO
Presiones de tiempo

Tiempo asignado a la tarea	Ítem 23
Tiempo de trabajo con rapidez	Ítem 24
Aceleración del ritmo de trabajo	Ítem 25
Esfuerzo de atención	
Tiempo de atención	Ítem 21
Intensidad de la atención	Ítem 22
Atención múltiples tareas	Ítem 27
Interrupciones	Ítem 30
Efecto de las interrupciones	Ítem 31
Previsibilidad de las tareas	Ítem 32
Cantidad y dificultad de la tarea	
Cantidad de trabajo	Ítem 26
Dificultad del trabajo	Ítem 28
Necesidad de ayuda	Ítem 29
Trabajo fuera del horario habitual	Ítem 4
Fuente: elaboración propia desde FPSICO 4.0	

3.5.1.4 Demandas psicológicas (DP)

Las demandas psicológicas se refieren a la cantidad de trabajo que realiza un trabajador y las exigencias que necesita para realizarlo, las demandas pueden ser de naturaleza cognitiva o emocional.

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

Tabla 2.5. *Evaluación de demandas psicológicas (DP)*

DEMANDAS PSICOLÓGICAS
Exigencias psicológicas

Requerimientos de aprendizajes	Ítem 33 a
Requerimientos de adaptación	Ítem 33 b
Requerimientos de iniciativas	Ítem 33 c
Requerimientos de memorización	Ítem 33 d
Requerimientos de creatividad	Ítem 33 e
Exigencias emocionales	
Requerimientos de trato con personas	Ítem 33 f
Ocultación de emociones ante superiores	Ítem 34 a
Ocultación de emociones ante subordinados	Ítem 34 b
Ocultación de emociones ante compañeros	Ítem 34 c
Ocultación de emociones ante clientes	Ítem 34 d
Exposición a situaciones de impacto emocional	Ítem 35
Demandas de respuesta emocional	Ítem 36

Fuente: elaboración propia desde FPSICO 4.0

3.5.1.5 Variedad de contenido (VC)

Este factor se relaciona con cuán importante resulta el trabajo y si tiene alguna utilidad dentro de organización y la sociedad, además nos ayuda a medir el grado de reconocimiento y apreciación del trabajador tanto en el ámbito laboral como personal, considerando las compensaciones emocionales y económicas.

La variedad de contenido se evalúa mediante los siguientes ítems:

Tabla 2.6. Evaluación de variedad de contenido (VC)

VARIEDAD DE CONTENIDO	
Trabajo rutinario	Ítem 37
Sentido del trabajo	Ítem 38
Contribución del trabajo	Ítem 39
Reconocimiento del trabajo por superiores	Ítem 40 a

Reconocimiento del trabajo por compañeros	Ítem 40 b
Reconocimiento del trabajo por clientes	Ítem 40 c
Reconocimiento del trabajo por familia	Ítem 40 d

Fuente: elaboración propia desde FPSICO 4.0

3.5.1.6 Participación y supervisión (PS)

Este factor engloba dos dimensiones del control sobre el trabajo que son:

- **Participación:** Nivel de intervención o colaboración que tienen los trabajadores en ámbitos de trabajo como son: introducción de métodos de trabajo, cambio de materiales y equipos, etc. Este factor se evalúa desde la posibilidad de decidir los cambios, solo recibir información o ninguna participación.
- **Supervisión:** se refiere al control de los superiores hacia el trabajador, la forma en que realiza el trabajo, la calidad y el ritmo de trabajo.

La participación y supervisión se evalúa mediante los siguientes ítems.

Tabla 2.7. *Evaluación de Participación/ Supervisión (PS)*

PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN	
Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales	Ítem 11 a
Participación en la introducción de métodos de trabajo	Ítem 11 b
Participación en el lanzamiento de nuevos productos	Ítem 11 c
Participación en la reorganización de áreas de trabajo	Ítem 11 d
Participación en la introducción de cambios en la dirección	Ítem 11 e
Participación en contrataciones de personal	Ítem 11 f
Participación en la elaboración de normas de trabajo	Ítem 11 g
Supervisión sobre los métodos	Ítem 12 a
Supervisión sobre la planificación	Ítem 12 b

Supervisión sobre el ritmo	Ítem 12 c
Supervisión sobre la calidad	Ítem 12 d

Fuente: elaboración propia desde FPSICO 4.0

3.5.1.7 interés por el trabajador Compensación (ITC)

Este factor refleja el grado de importancia y atención que la empresa otorga a sus trabajadores, lo que se evidencia en aspectos como la formación, las oportunidades de ascenso, la promoción laboral, la percepción de seguridad en el trabajo, entre otros. Los ítems que evalúan este factor se muestran a continuación:

Tabla 2.8. *Evaluación de interés por el trabajador/ compensación*

INTERES POR EL TRABAJADOR/ COMPENSACION	
(ITC)	
Información sobre la formación	Ítem 13 a
Información sobre las posibilidades de promoción	Ítem 13 b
Información sobre requisitos para la promoción	Ítem 13 c
Información sobre la situación de la empresa	Ítem 13 d
Facilidades para el desarrollo profesional	Ítem 41
Valoración de la formación	Ítem 42
Equilibrio entre esfuerzo y recompensas	Ítem 43
Satisfacción con el salario	Ítem 44

Fuente: elaboración propia desde FPSICO 4.0

3.5.1.8 Desempeño del rol (DR)

Este factor considera las situaciones derivadas a causa de la falta de definición de los cometidos del puesto de trabajo. Este factor se evalúa mediante los siguientes ítems:

Tabla 2.9. *Evaluación desempeño del rol*

DESEMPEÑO DEL ROL (DR)

Especificaciones de los cometidos	Ítem 14 a
Especificaciones de los procedimientos	Ítem 14 b
Especificaciones de la cantidad de trabajo	Ítem 14 c
Especificaciones de la calidad del trabajo	Ítem 14 d
Especificaciones de los tiempos de trabajo	Ítem 14 e
Especificaciones de la responsabilidad del puesto	Ítem 14 f
Tareas irrealizables	Ítem 15 a
Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos	Ítem 15 b
Conflictos morales	Ítem 15 c
Instrucciones contradictorias	Ítem 15 d
Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto	Ítem 15 e

Fuente: elaboración propia desde FPSICO 4.0

3.5.1.9 Relaciones y apoyo social (RAS)

Este factor evalúa las relaciones que establecen los trabajadores entre otras personas del entorno laboral, estas pueden ser entre compañeros, altos mandos, subordinados, proveedores o clientes. Aquí también se incluye el apoyo que el núcleo familiar brinda al trabajador. Los ítems que evalúan este factor son los siguientes:

Tabla 2.10. *Evaluación de las relaciones y apoyo social*

RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)

Apoyo social instrumental de distintas fuentes	Ítem 16 a – b
Calidad de las relaciones	Ítem 17
Exposición a conflictos interpersonales	Ítem 18 a

Exposición a violencia física	Ítem 18 b
Exposición a violencia psicológica	Ítem 18 c
Exposición a acoso sexual	Ítem 18 d
Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto	Ítem 19
Exposición a discriminación	Ítem 20

Fuente: elaboración propia desde FPSICO 4.0

3.5.2 Cuestionario general de salud GOLDBERG GHQ12

El cuestionario de salud general de Goldberg es una herramienta que nos permite evaluar el estado de salud de los trabajadores y conocer sus emociones en relación a diversos temas. Este cuestionario se considera un instrumento unidimensional y fue propuesto por Victoria y González. (2000) como un conjunto que "expresa el sentir positivo y el pensar constructivo del ser humano acerca de sí mismo, que se define por su naturaleza subjetiva vivencial y que se relaciona estrechamente con aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social" (Dalouth et al., 2019).

La prueba de salud general de Goldberg, también conocida como GHQ-12, está disponible en tres versiones diferentes y se ha traducido a 38 idiomas para poder aplicarla y evaluar síntomas emocionales, bienestar psicológico y trastornos mentales en todo el mundo. Se utiliza para detectar problemas mentales recientes que puedan surgir en un ambiente laboral hostil, cuando los requerimientos son mayores que las capacidades de los trabajadores, la sobrecarga de responsabilidades y otras causas que pueden causar trastornos en las últimas dos semanas. El cuestionario consta de 12 preguntas que evalúan diferentes factores de trastornos mentales, como el estrés, la autoestima y otros aspectos, y su objetivo es evaluar las propiedades psicométricas y las

competencias del trabajador en relación con los trastornos mentales que se producen en el ámbito laboral. Cada pregunta evalúa un factor diferente, como la capacidad de concentración, la pérdida de sueño, la capacidad para afrontar problemas, el nivel de tensión, la capacidad para tomar decisiones, el estado de ánimo, la pérdida de confianza, el disfrute de las actividades diarias, el sentimiento de cumplir un papel útil en la vida, la capacidad para superar dificultades y el nivel de confianza en uno mismo.

Capítulo 4: Resultados

4.1 Presentación y análisis de los resultados

Se obtuvieron los datos de la investigación de los guardias de seguridad mediante la utilización de dos tipos de cuestionarios: el Cuestionario FPSICO 4.0 para evaluar los factores de riesgos psicosociales y el cuestionario de salud mental Goldberg GHQ12 para evaluar la salud mental de los trabajadores. Los mismos recibieron información previa acerca del estudio y dieron su consentimiento para participar. Para recopilar los datos del cuestionario FPSICO 4.0 y la prueba de salud general de Goldberg GHQ12, se realizaron cuestionarios físicos y posteriormente se aplicó en el lugar de trabajo, otra alternativa que se tomó en cuenta son los cuestionarios en línea para que el personal con dificultades o con turnos nocturnos, puedan otorgar la información en cualquier momento del día. Después de completar los cuestionarios, se procedió a la tabulación de los datos y se obtuvieron los siguientes resultados:

4.1.1 Análisis de resultados

➤ Distribución por género

Del total de los 25 guardias de seguridad que participaron en el estudio el 100% corresponde al género masculino.

Tabla 3.1. Distribución por género

Género	Número	Porcentaje
Masculino	25	100%
Femenino	0	0%
Total	25	100%

Fuente: elaboración propia

➤ **Distribución por edad**

De los 25 guardias de seguridad el 48% (12 guardias) tienen entre 20 y 29 años, un 40% (10 guardias) tienen de 30 a 39 años y un 12% (3 guardias) tienen de 40 a 49 años.

Tabla 3.2. Distribución por edad

Edad	Numero	Porcentaje
Entre 20-29 años	12	48%
Entre 30-39 años	10	40%
Entre 40-49 años	3	12%
Entre 50-60 años	0	0%
Total	25	100%

Fuente: Elaboración propia

➤ **Estado civil**

De los 25 guardias encuestados el 36% (9 guardias) están solteros, el 32% (8 guardias) están casados y el 32% (8 guardias) están en una relación de unión libre.

Tabla 3.3. Distribución por estado civil

Estado civil	Numero	Porcentaje
Casado	8	32%
Soltero	9	36%
Viudo	0	0%
Unión libre	8	32%
Total	25	100%

Fuente: Elaboración propia

Se exponen los parámetros según los cuales se distribuyen las variables laborales.

➤ **Antigüedad**

De los 25 guardias de seguridad encuestados el 56% (14 guardias) tienen una antigüedad entre 1 a 3 años, el 20% (5 guardias) tienen una antigüedad entre 5 a 10 años, el 12% (3 guardias) tienen una antigüedad de 3 a 5 años y el 12% (3 guardias) tienen una antigüedad mayor a 10 años.

Tabla 3.4. *Distribución por antigüedad*

Antigüedad	Número	Porcentaj e
Entre 1-3 años	14	56%
Entre 3-5 años	3	12%
Entre 5-10 años	5	20%
Mas de 10 años	3	12%
Total	15	100%

Fuente: elaboración propia

➤ **Turno de trabajo**

De los 25 guardias encuestados el 60% (15 guardias) tiene el turno de trabajo diurno, el 24% (6 guardias) tiene el turno de trabajo nocturno y el 16% (4 guardias) tienen el turno de trabajo mixto.

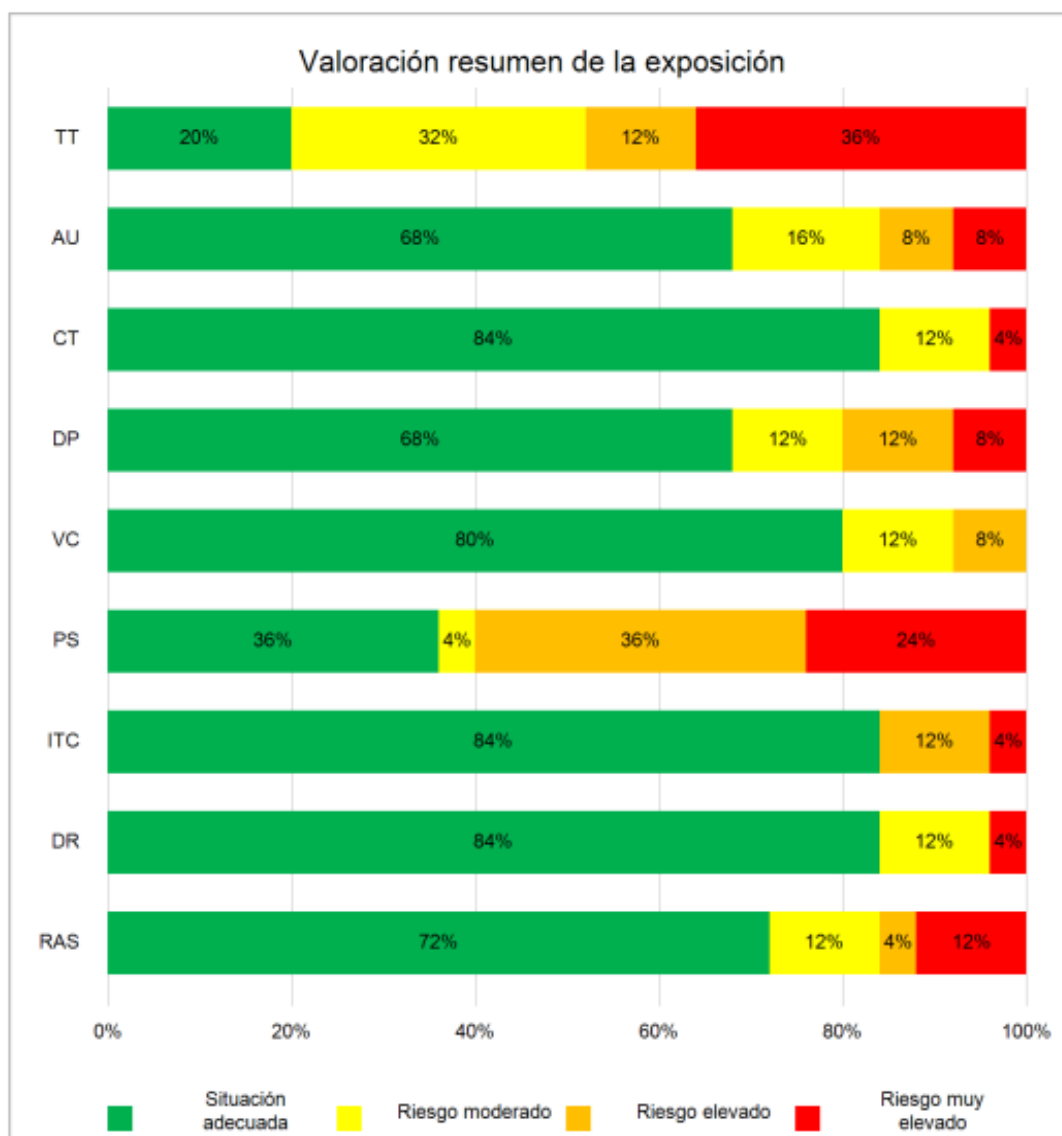
Tabla 3.5. *Distribución por turno de trabajo*

Turno de trabajo	Número	Porcentaje
Diurno	15	60%
Nocturno	6	24%
Mixto	4	16%
Total	25	100%

Fuente: elaboración propia

4.1.1.1 Resultados de la evaluación de riesgo psicosocial FPSICO 4.0

En la figura 4.1 “Valoración resumen de la exposición”, se pueden apreciar los resultados generales de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Figura 4.1. Perfil Valorativo General De La Evaluación De Riesgos Psicosociales

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

4.1.1.2 Priorización del nivel del riesgo

En la siguiente tabla se detallan los factores de riesgo psicosocial priorizados con un nivel de riesgo muy elevado.

Tabla 3.6. Factores de riesgo psicosocial priorizados por nivel de riesgo

Factor de riesgo psicosocial	Nivel de riesgo muy elevado
TT: Tiempo de trabajo	36%
PS: Participación/supervisión	24%

RAS: Relaciones y apoyo social	12%
AU: Autonomía	8%
DP: Demandas psicológicas	8%
CT: Carga de trabajo	4%
ITC: interés por el trabajador/compensación	4%
DR: Desempeño de rol	4%
VC: Variedad/contenido	8%

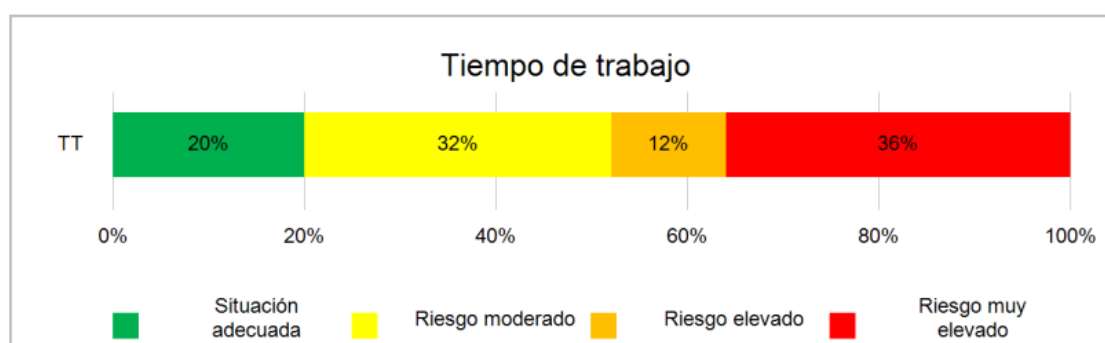
Fuente: Elaboración propia

A continuación, se describen cada uno de los factores de riesgo psicosocial junto con sus respectivos porcentajes y preguntas

4.1.1.3 Tiempo de trabajo (TT)

Este factor se refiere al orden y la estructura de la jornada laboral tanto a nivel semanal como diario, y evalúa el impacto que esta tiene en la vida social del trabajador.

Figura 4.2. Tiempo de trabajo (TT)



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
5	8	3	9

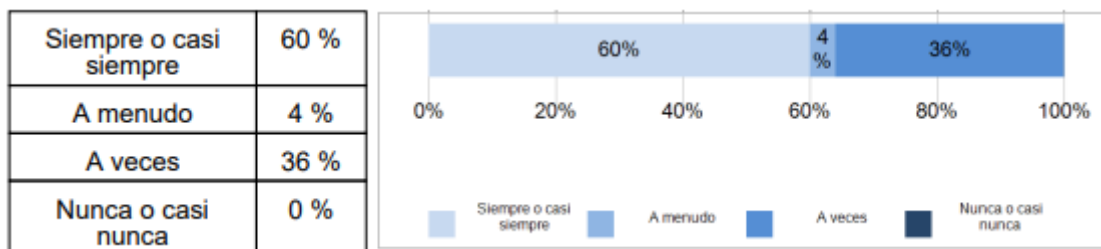
Fuente: FPSICO 4.0

El tiempo de trabajo se basa en las siguientes preguntas:

Pregunta 1. ¿Trabajas los sábados?

La figura 4.3 permite observar que el 60% de la muestra trabaja casi siempre los sábados, 36% trabaja a veces y el 4% restante a menudo.

Figura 4.3. Pregunta 1. *¿Trabajas los sábados?*

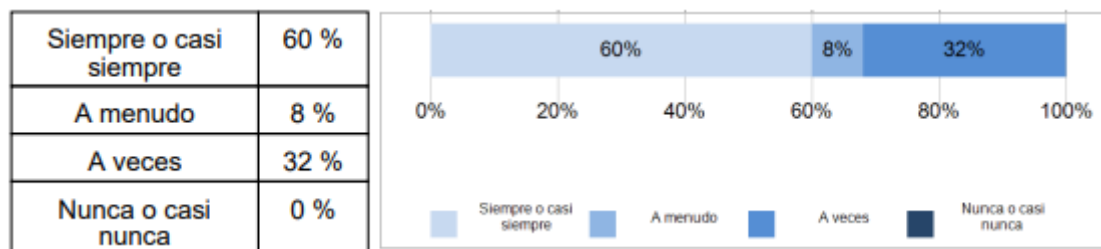


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

La figura 4.4 permite observar que el 60% de la muestra trabaja casi siempre los domingos y festivos, el 32% trabaja a veces y el 8% restante a menudo.

Figura 4.4. Pregunta 2. *¿Trabajas los domingos y festivos?*

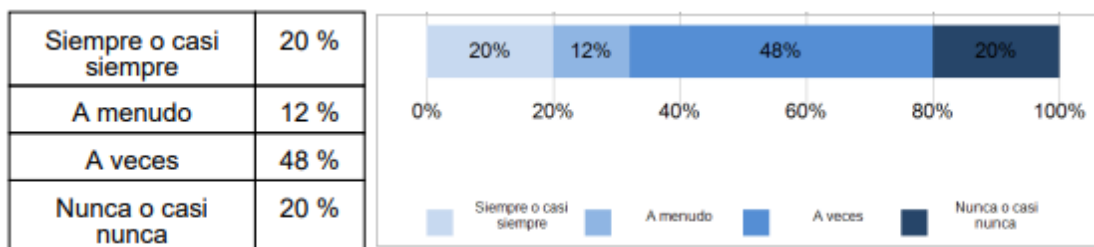


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

La figura 4.5 permite observar que el 48% de la muestra dispone a veces de 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana, el 20% casi siempre dispone de descanso de 48 horas, el 20% nunca dispone de 48 horas de descanso y el 12% restante a menudo.

Figura 4.5. Pregunta 5. *¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?*

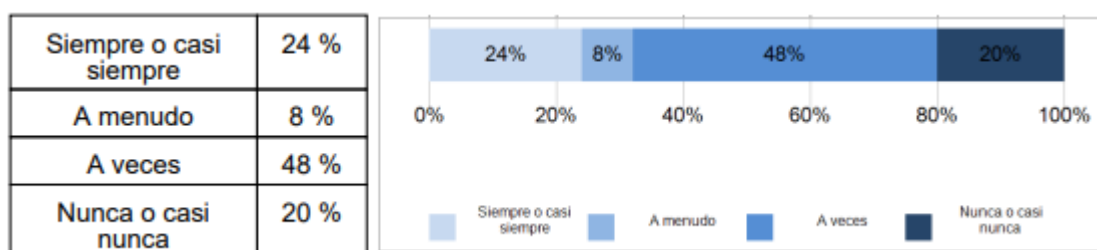


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 6. *¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?*

La figura 4.6 permite observar que el 48% de la muestra a veces les permite compaginar el tiempo libre con los de amigos y familiares, El 24% les permite casi siempre, el 20% le permite casi nunca y el 8% restante a menudo

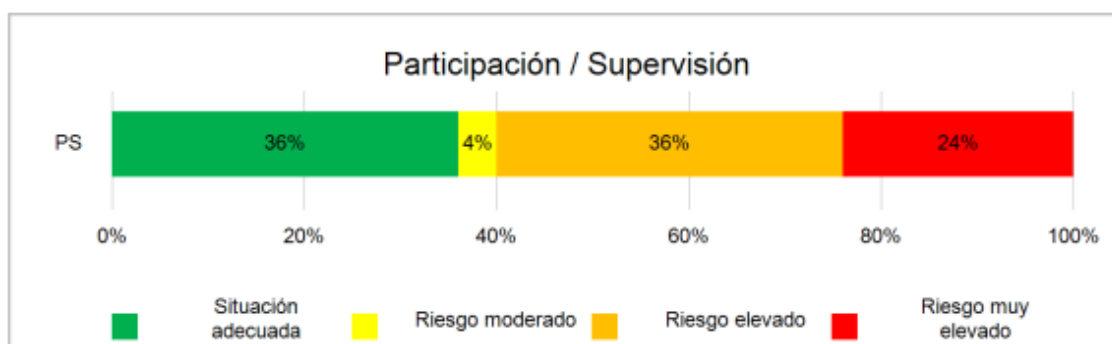
Figura 4.6. Pregunta 6. *¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos*



Fuente: FPSICO 4.0

4.1.1.4 Participación / Supervisión (PS)

Este factor evalúa el grado de participación del trabajador en determinados ámbitos laborales y organizativos, así como el nivel de control que ejercen los superiores y la alta dirección sobre los guardias de seguridad.

Figura 4.7. Participación/ Supervisión (PS)

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
9	1	9	6

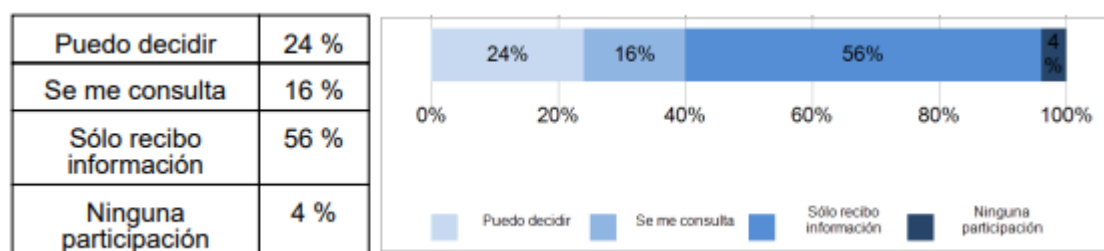
Fuente: FPSICO 4.0

La participación/supervisión se basa en las siguientes preguntas:

Pregunta 11a. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales.

La figura 4.8 permite observar que el 56% de la muestra solo recibe información con respecto a la introducción de cambios en los equipos y materiales, el 24% puede decidir, el 16% solo se le consulta y un 4% restante no tiene ninguna participación.

Figura 4.8. Pregunta 11a. *Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales.*

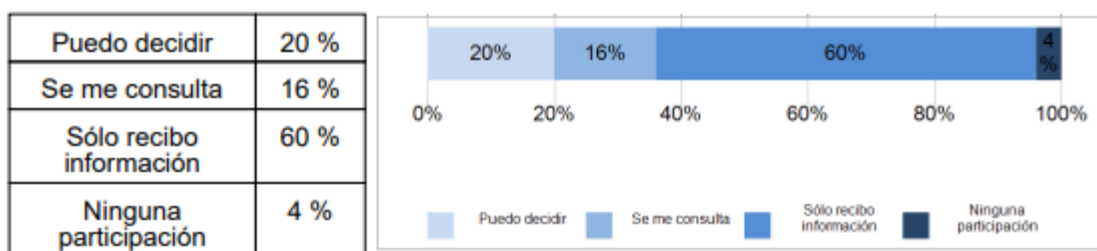


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 11b. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar.

La figura 4.9 permite observar que el 60% de la muestra solo recibe información con respecto a cambios en la manera de trabajar, un 20% puede decidir, un 16% se le consulta y un 4% restante no tiene ninguna participación.

Figura 4.9. Pregunta 11b. *Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar.*

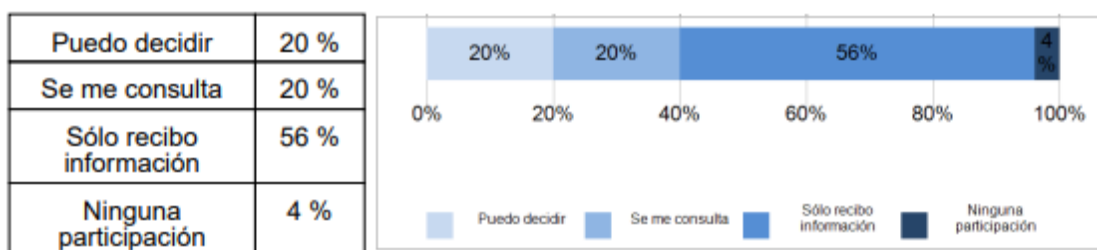


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 11c. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos productos y servicios.

La figura 4.10 permite observar que el 56% de la muestra solo reciben información con respecto al lanzamiento de nuevos productos y servicios, el 20% puede decidir, el otro 20% se le consulta y el 4% restante no tiene ninguna participación.

Figura 4.10. Pregunta 11c. *Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos productos y servicios*

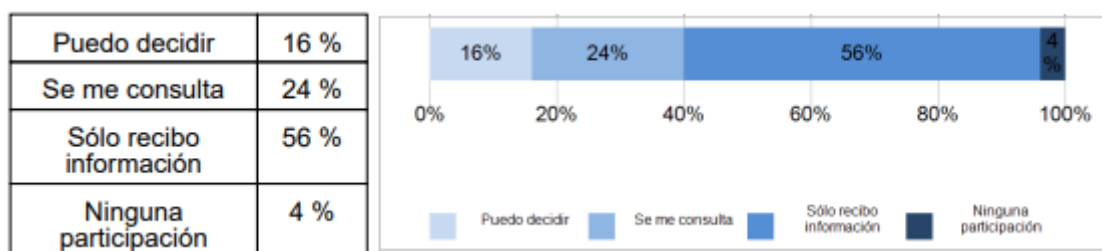


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 11d. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

La figura 4.11 permite observar que el 56% de la muestra solo recibe información con respecto a una reestructuración en departamentos o áreas de trabajo, el 24% se le consulta, el 16% puede decidir y el 4% restante no tiene ninguna participación.

Figura 4.11. Pregunta 11d. *Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo.*

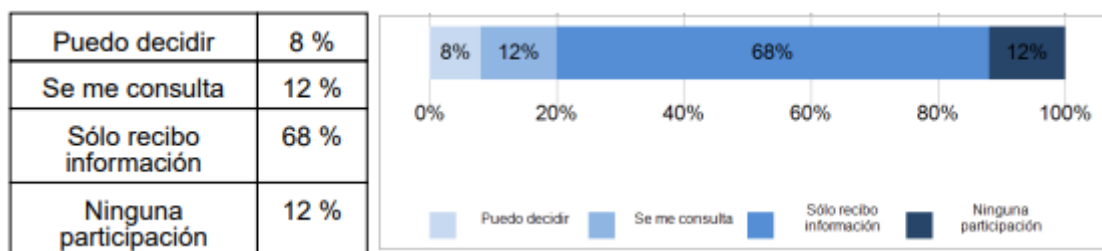


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores.

La figura 4.12 permite observar que el 68% de la muestra solo recibe información con respecto a cambios en la dirección, el 12% se le consulta, el otro 12% no tiene ninguna participación y el 8% restante puede decidir.

Figura 4.12. Pregunta 11e. *Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores.*

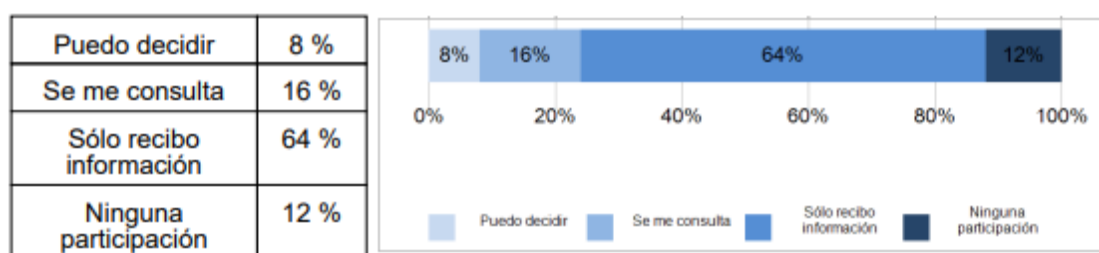


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados.

La figura 4.13 permite observar que el 64% de la muestra solo recibe información con respecto a la contratación o incorporación de nuevos empleados, el 16% se le consulta, el 12% no tiene ninguna participación y el 8% restante puede decidir.

Figura 4.13. *Pregunta 11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados.*

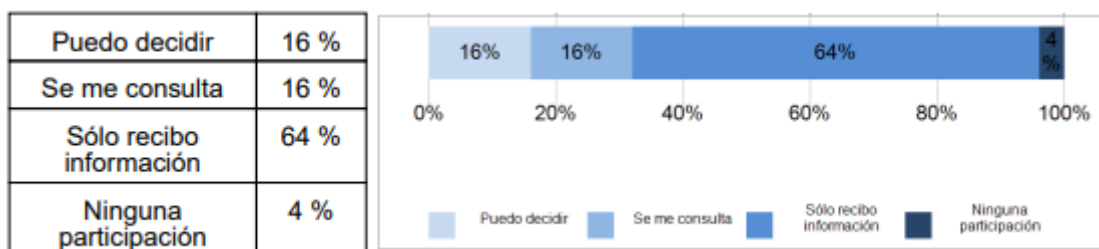


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo.

La figura 4.14 permite observar que el 64% solo recibe información con respecto a la elaboración de normas de trabajo, el 16% se le consulta, el otro 16 puede decidir y el 4% restante no tiene ninguna participación

Figura 4.14. *Pregunta 11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo.*

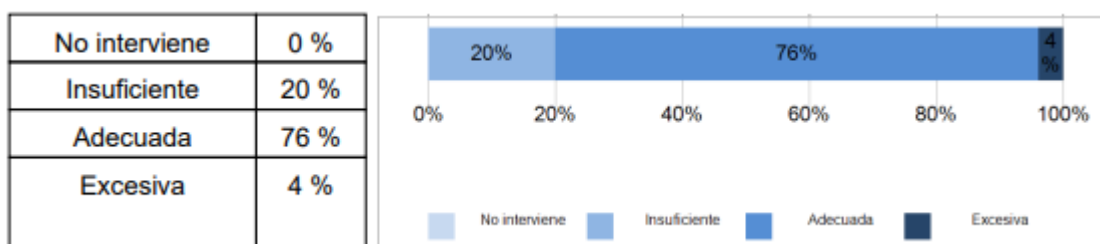


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

La figura 4.15 permite observar que el 76% de la muestra que el método para realizar el trabajo es adecuado, el 20% nos dice que es insuficiente y el 4% restante nos dice que es excesiva.

Figura 4.15. Pregunta 12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo.

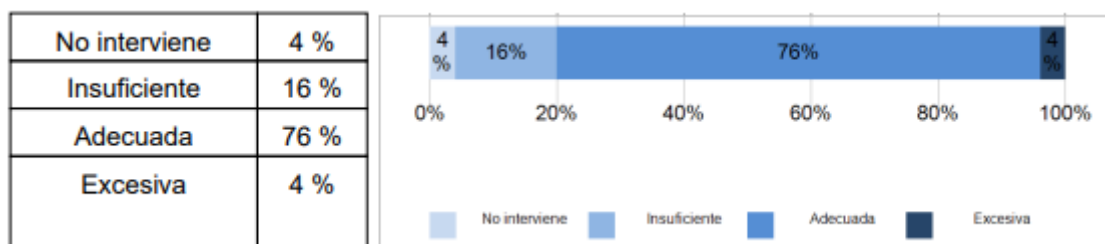


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo.

La figura 4.16 nos permite observar que el 76% de la muestra nos dice que la supervisión sobre planificación del trabajo es adecuada, el 16% nos dice que es insuficiente, el 4 % nos dice que es excesiva y el otro 4% restante nos dice que el responsable inmediato no interviene.

Figura 4.16. Pregunta 12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo.

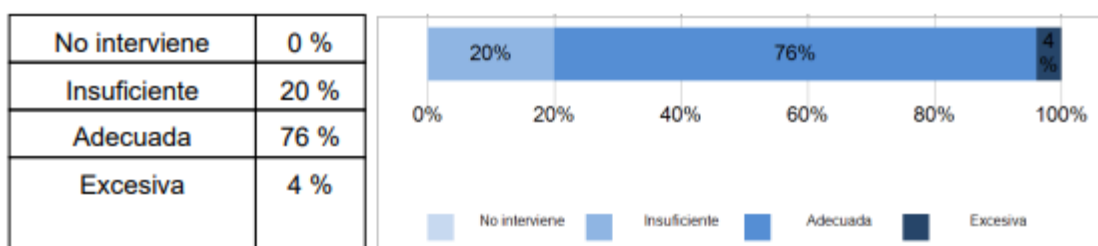


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo.

La figura 4.17 permite observar que el 76% de la muestra considera que la supervisión del ritmo de trabajo es adecuada, el 20% nos dice que es insuficiente, y el 4% restante nos dice que es excesiva.

Figura 4.17. *Pregunta 12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo*

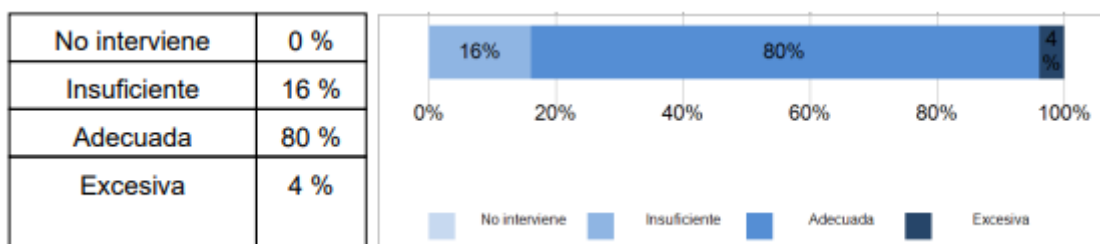


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado.

La figura 4.18 permite observar que el 80% de la muestra valora la supervisión del responsable inmediato sobre la calidad de trabajo realizado, el 16% nos dice que es insuficiente y el 4% restante nos dice que es excesiva.

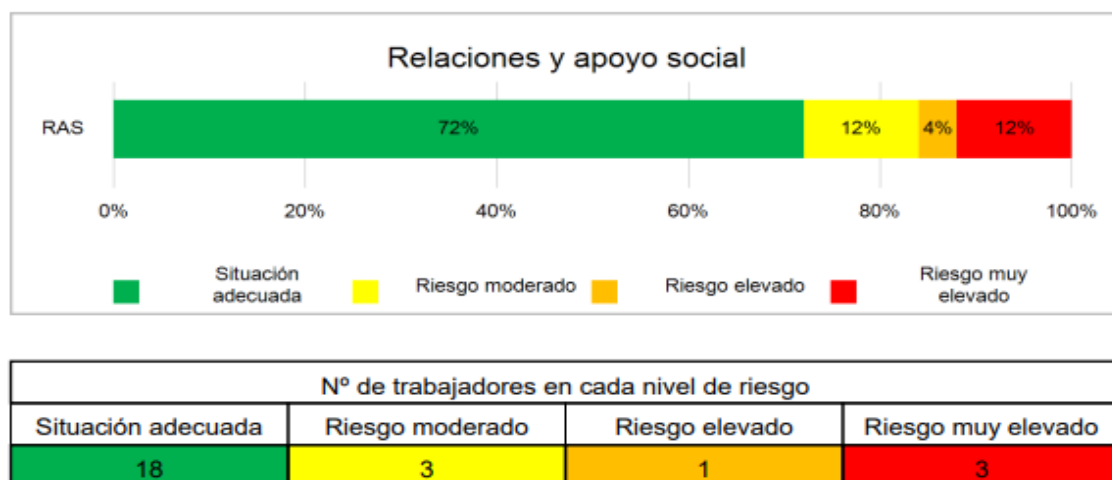
Figura 4.18. *Pregunta 12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado.*



Fuente: FPSICO 4.0

4.1.1.5 Relaciones y apoyo social (RAS)

Este factor es un moderador del estrés y se entiende como la ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo, puede ser de jefes, compañeros o subordinados.

Figura 4.19. Relaciones y apoyo social

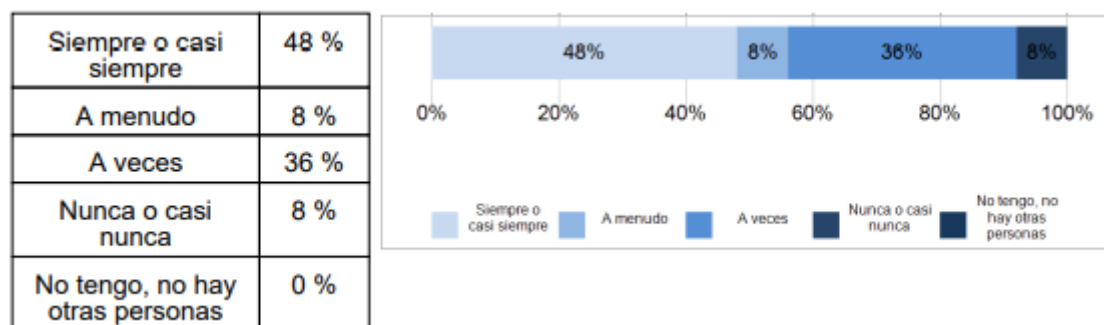
Fuente: FPSICO 4.0

Las relaciones y apoyo social se basan en las siguientes preguntas.

Pregunta 16a. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

La figura 4.20 permite observar que el 48% de la muestra casi siempre cuenta con la ayuda de sus superiores para realizar un trabajo delicado o complicado, el 36% a veces, el 8% a menudo y el otro 8% restante nunca o casi nunca.

Figura 4.20. Pregunta 16a. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores.

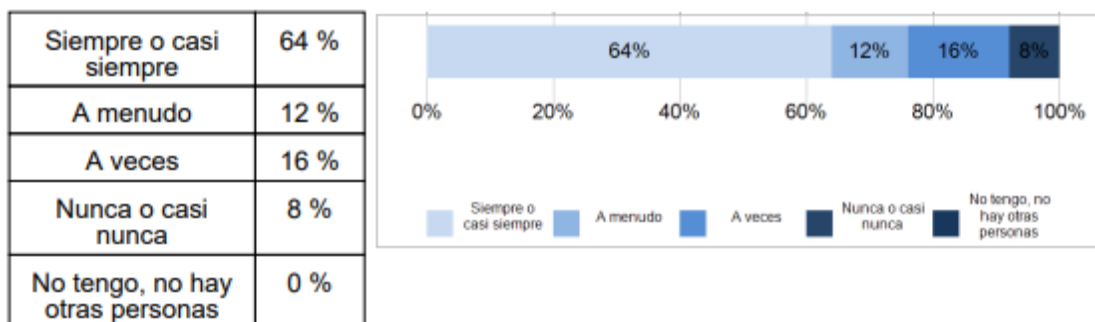


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 16b. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros.

La figura 4.21 permite observar que el 64% de la muestra casi siempre cuenta con la ayuda de sus compañeros para realizar un trabajo delicado o complicado, el 16% a veces, el 12% a menudo y el 8% restante nunca o casi nunca.

Figura 4.21. *Pregunta 16b. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: compañeros.*

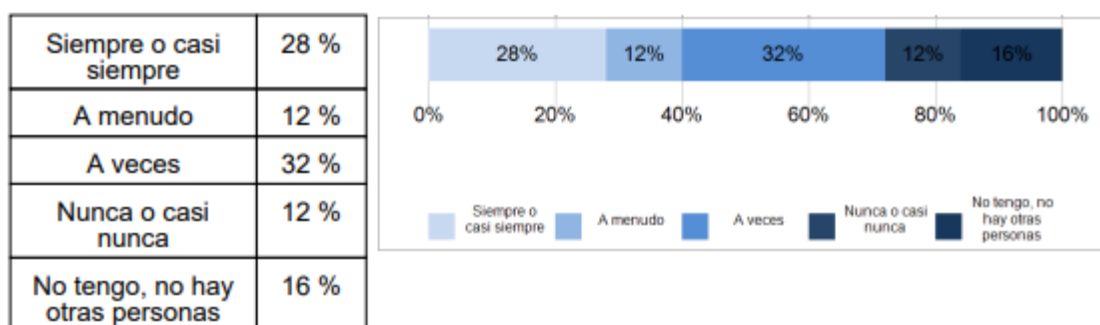


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 16c. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con tu: subordinados

La figura 4.22 permite observar que el 32% de la muestra a veces cuenta con la ayuda de sus subordinados para realizar un trabajo delicado o complicado, el 28% casi siempre, el 16% no cuenta con nadie, el 12% a menudo y el otro 12% nunca o casi nunca.

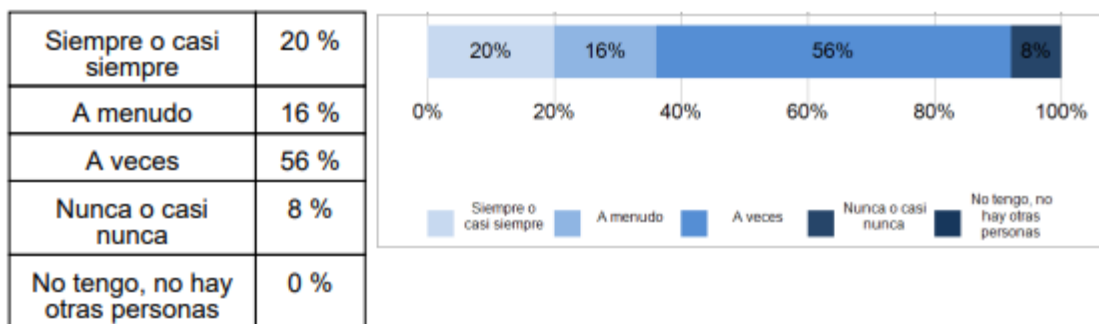
Figura 4.22. *Pregunta 16c. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con tus: subordinados*



Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa.

Figura 4.23. *Pregunta 16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa.*

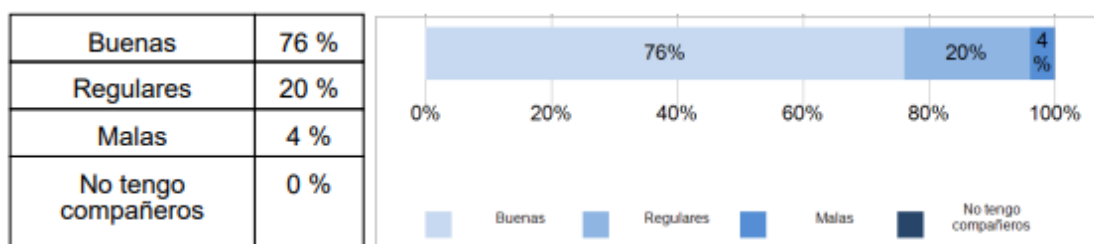


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

La figura 4.24 permite observar que el 76% de la muestra considera que las relaciones con las personas que deben trabajar son buenas, el 20% nos dice que son regulares y el 4% restante nos dice que son malas.

Figura 4.24. *Pregunta 17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?*

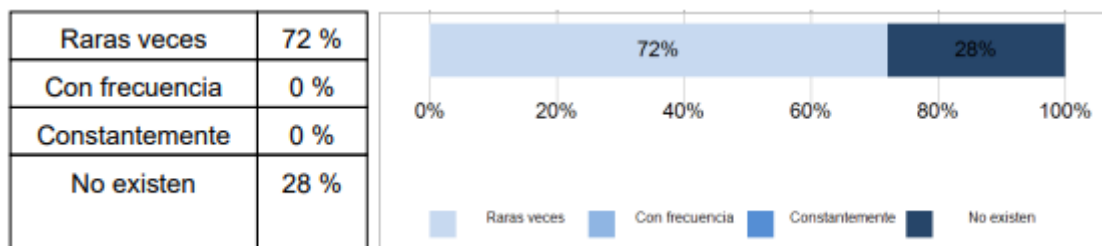


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 18a. ¿Con que frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales?

La figura 4.25 permite observar que el 72% de la muestra nos dice que raras veces ocurren conflictos interpersonales en el trabajo y el 28% nos dice que no existe conflictos.

Figura 4.25. *Pregunta 18a. ¿Con que frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales?*

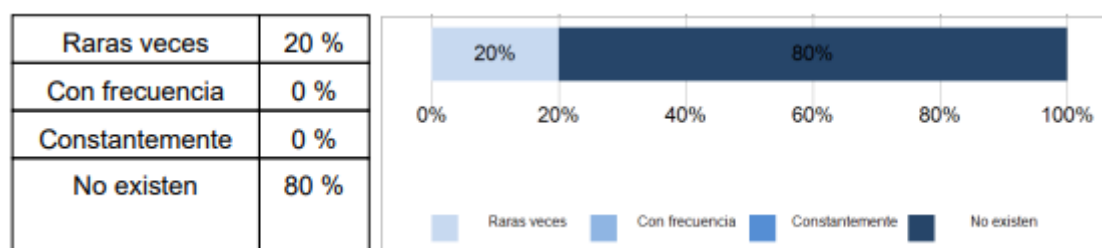


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 18b. Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física.

La figura 4.26 permite observar que el 80% de la muestra nos dice que no existen situaciones de violencia y el 20% nos dice que raras veces ocurren situaciones de violencia.

Figura 4.26. *Pregunta 18b. Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física.*

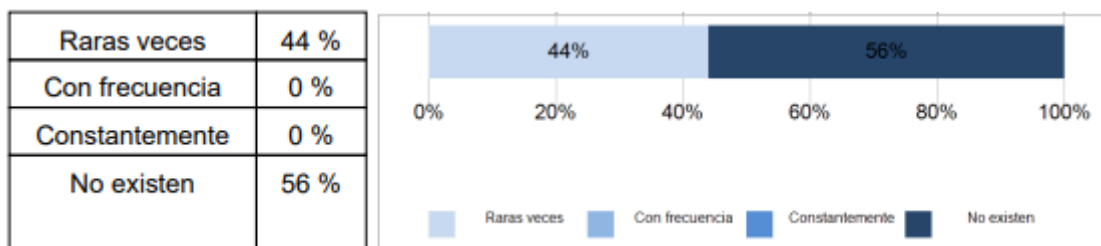


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 18c. Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

La figura 4.27 permite observar que el 56% de la muestra nos dice que no existen situaciones de violencia psicológica y el 44% nos dice que raras veces ocurre una situación de violencia psicológica.

Figura 4.27. *Pregunta 18c. Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)*

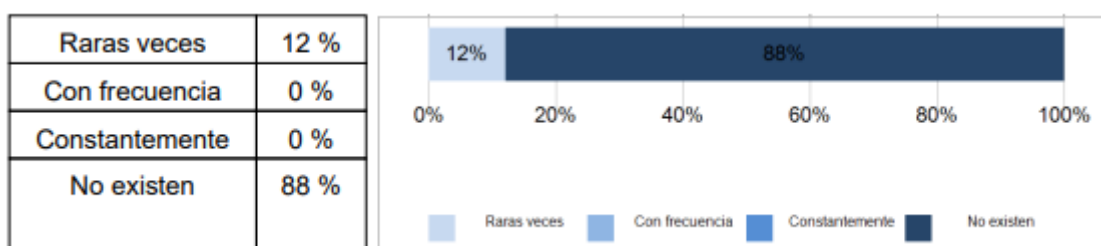


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 18d. Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

La figura 4.28 permite observar que el 88% de la muestra nos dice que no existen situaciones de acoso sexual y el 12% nos dice que raras veces ocurren estas situaciones.

Figura 4.28. Pregunta 18d. Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

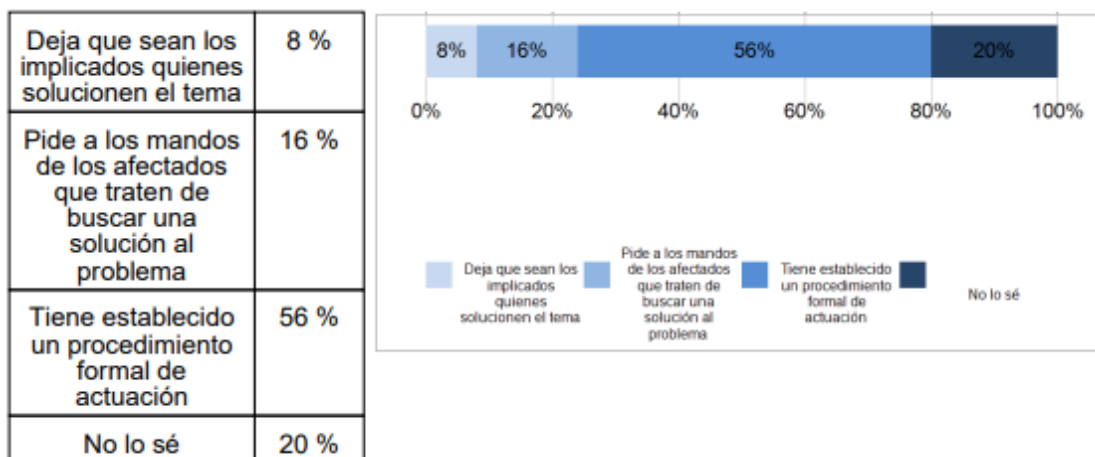


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores.

La figura 4.29 permite observar que el 56 % de la muestra nos dice que la empresa tiene un procedimiento formal de actuación, el 20 % no sabe, el 16% pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema y el 8 % restante deja que sean los implicados quienes solucionen el tema.

Figura 4.29. Pregunta 18a. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores.

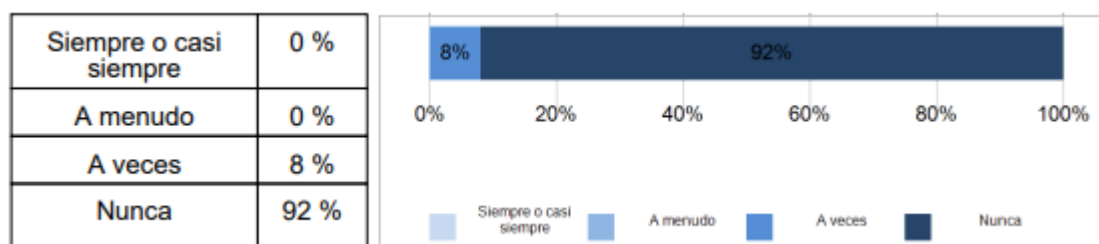


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 20. En tu entorno laboral te sientes discriminado (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

La figura 4.30 permite observar que el 92% de la muestra nunca se ha sentido discriminado por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría y el 8% a veces.

Figura 4.30. Pregunta 20. En tu entorno laboral te sientes discriminado (por razones de edad, ¿sexo, religión, raza, formación, categoría...)?



Fuente: FPSICO 4.0

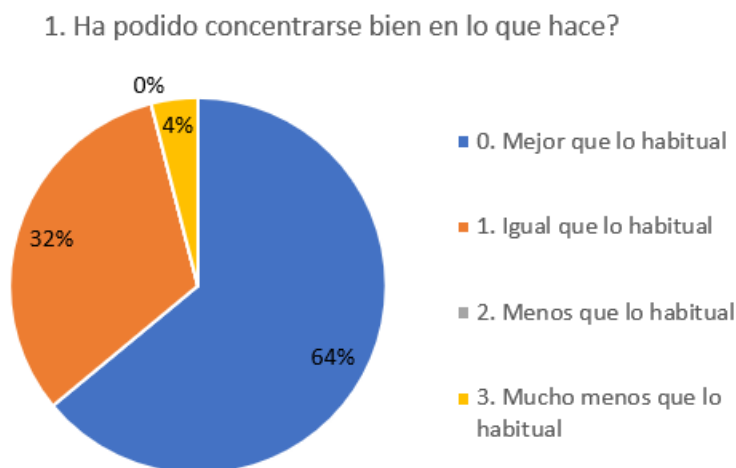
4.1.1.6 Resultados cuestionario de Salud General Goldberg GHQ-12

El propósito del cuestionario de Salud General Goldberg GHQ-12 es evaluar la salud mental y consta de 12 preguntas, cada una con 4 ítems. A continuación, se muestran los resultados obtenidos tras su aplicación.

Pregunta 1. ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?

En la figura 4.31 con respecto a la concentración podemos observar que el 64% (18) de los guardias tienen un nivel de concentración mejor que lo habitual, el 32% (8) igual que lo habitual y un 4% (1) mucho menos que lo habitual.

Figura 4.31. *Pregunta 1. ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?*



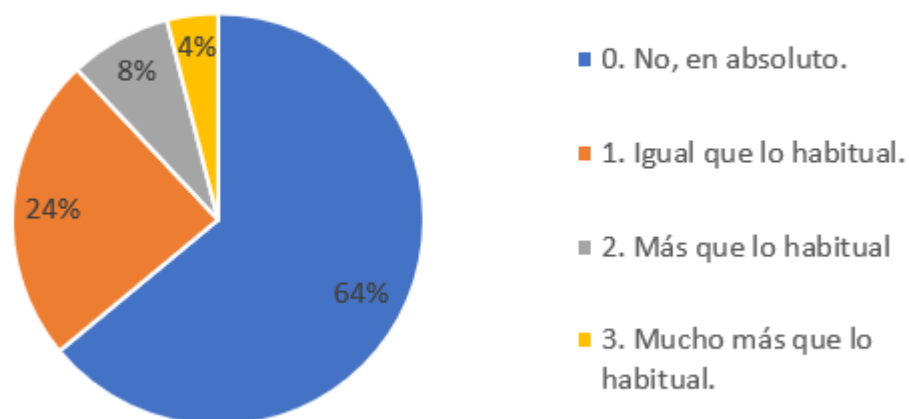
Fuente: Elaboración propia

Pregunta 2. ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho el sueño?

En la figura 4.32 con respecto a las preocupaciones y la pérdida de sueño se obtuvo que un 64% (16) de los guardias respondieron no en absoluto, un 24% (6) igual que lo habitual, un 8% (2) más que lo habitual y un 4% (1) restante mucho más que lo habitual.

Figura 4.32. *Pregunta 2. ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho el sueño?*

2. ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho el sueño?



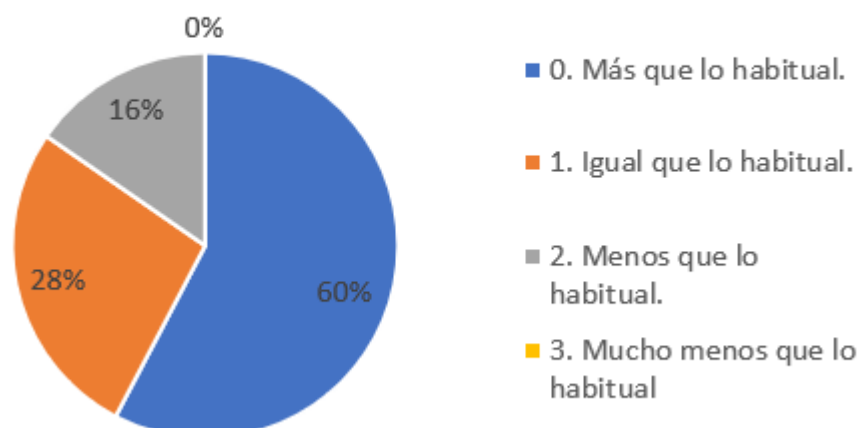
Fuente: Elaboración propia

Pregunta 3. ¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?

En la figura 4.33 con respecto al desempeño de un papel útil en la vida un 60% (15) de los guardias consideran mas que lo habitual, un 28% (7) igual que lo habitual y un 16% (4) menos que lo habitual.

Figura 4.33. Pregunta 3. ¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?

3. ¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?

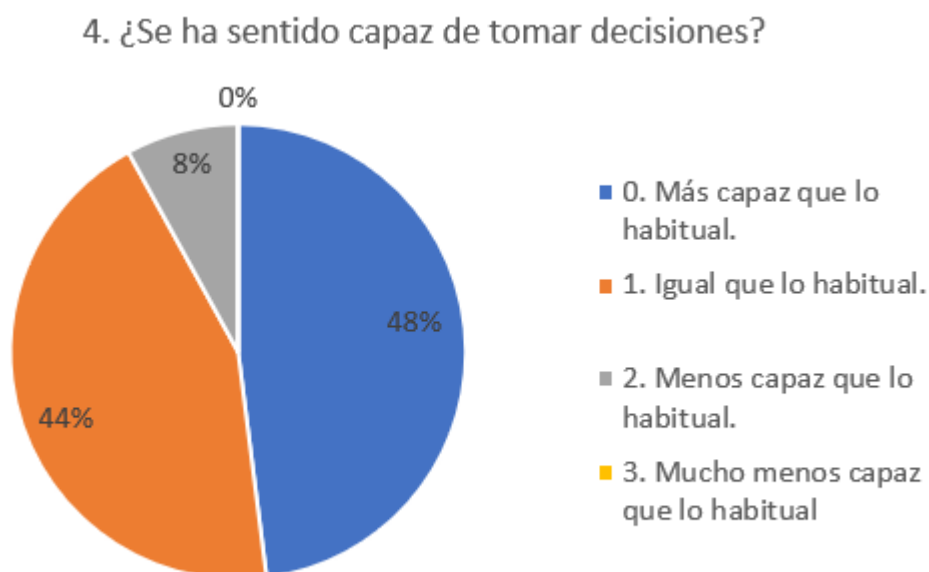


Fuente: Elaboración propia

Pregunta 4. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?

En la figura 4.34 con respecto a la toma de decisiones se obtuvo que un 48% (12) respondieron más capaz que lo habitual, un 44% (11) respondieron igual que lo habitual y un 8% (2) menos capaz que lo habitual.

Figura 4.34. *Pregunta 4. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?*



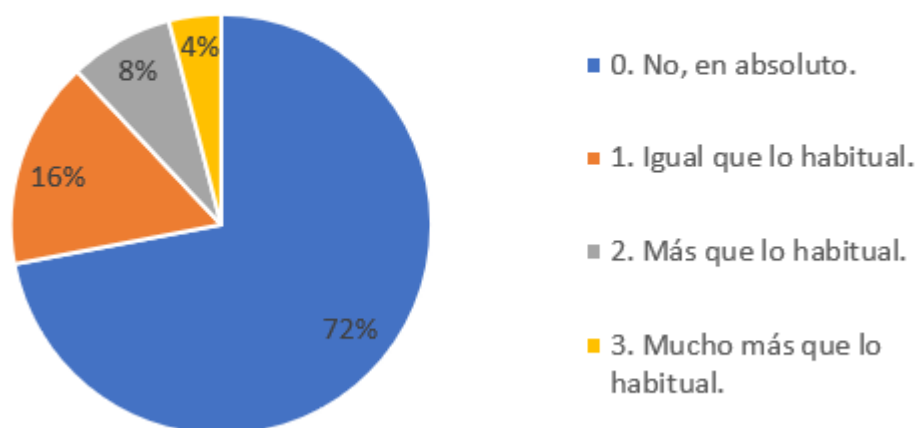
Fuente: Elaboración propia

Pregunta 5. ¿Se ha sentido constantemente agobiado y en tensión?

En la figura 4.35 con respecto a sentirse en tensión o agobiado se obtuvo que un 72% (18) respondió no en absoluto, un 16% (4) igual que lo habitual, un 8% (2) más que lo habitual y un 4% (1) mucho más que lo habitual.

Figura 4.35. *Pregunta 5. ¿Se ha sentido constantemente agobiado y en tensión?*

5. ¿Se ha sentido constantemente agobiado y en tensión?



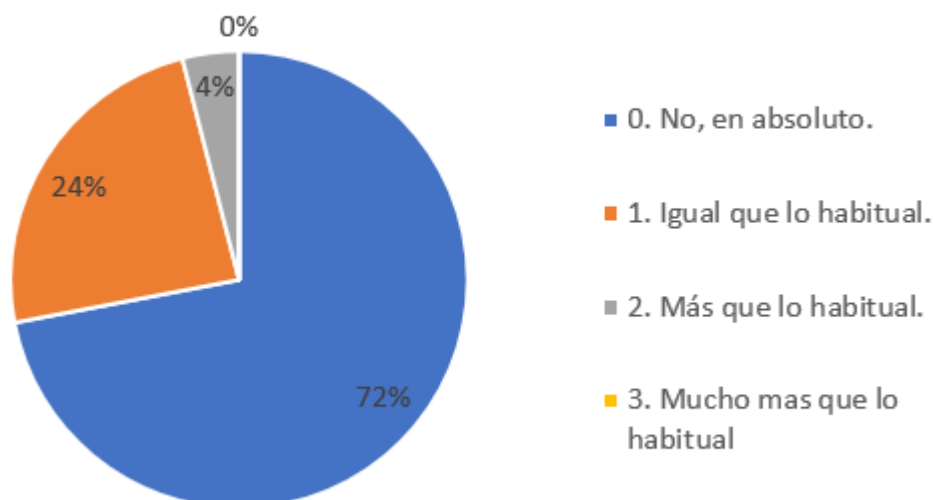
Fuente: Elaboración propia

Pregunta 6. ¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?

En figura 4.46 con respecto a si ha sentido que no puede superar sus dificultades se obtuvo que un 72% (18) de guardias respondió no, absoluto, un 24% (6) igual que lo habitual y un 4% (1) más que lo habitual.

Figura 4.36. Pregunta 6. ¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?

6. ¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?

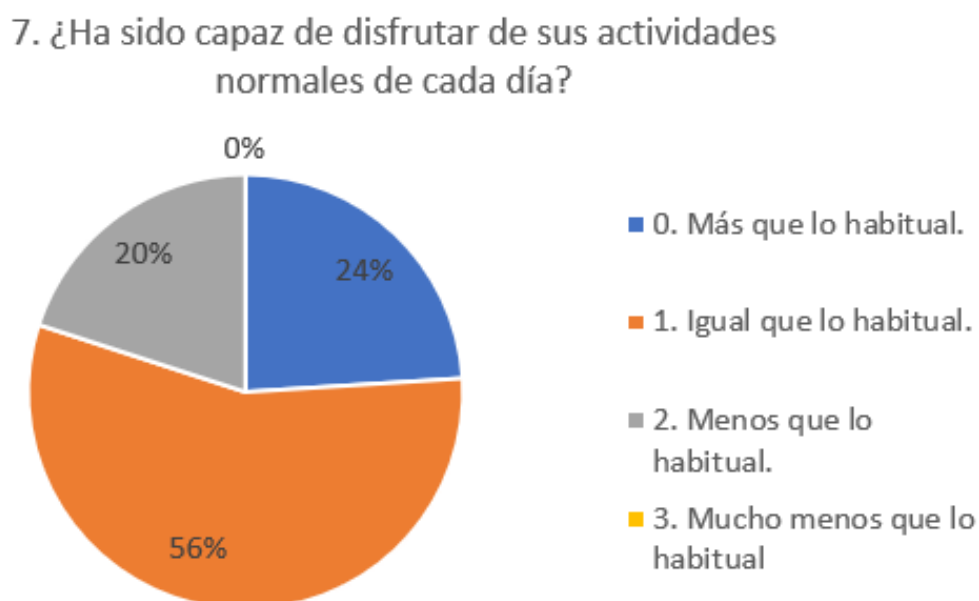


Fuente: Elaboración propia

Pregunta 7. ¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales de cada día?

En figura 4.37 con respecto a disfrutar sus actividades de cada día se obtuvo que un 24% (6) las ha disfrutado más de lo habitual, un 56% (14) igual que lo habitual y un 20% (5) mucho menos de lo habitual.

Figura 4.37. Pregunta 7. *¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales de cada día?*



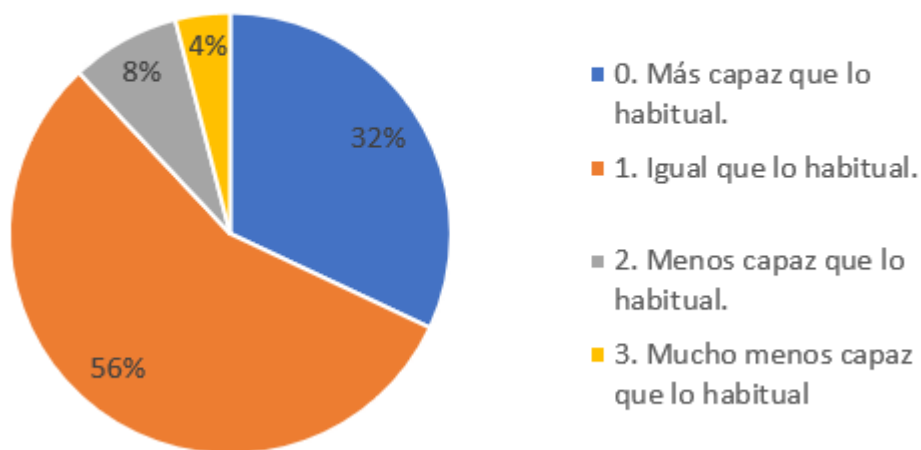
Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 8. ¿Ha sido capaz de hacer frente adecuadamente a sus problemas?

En figura 4.38 con respecto a al manejo de problemas se obtuvo que un 32% (8) han sido más capaces de lo habitual al hacer frente a sus problemas, un 56% (14) igual que lo habitual, un 8% (2) menos capaces de lo habitual y el 4% (1) restantes mucho menos capaz que lo habitual.

Figura 4.38. Pregunta 8. *¿Ha sido capaz de hacer frente adecuadamente a sus problemas?*

8. ¿Ha sido capaz de hacer frente adecuadamente a sus problemas?



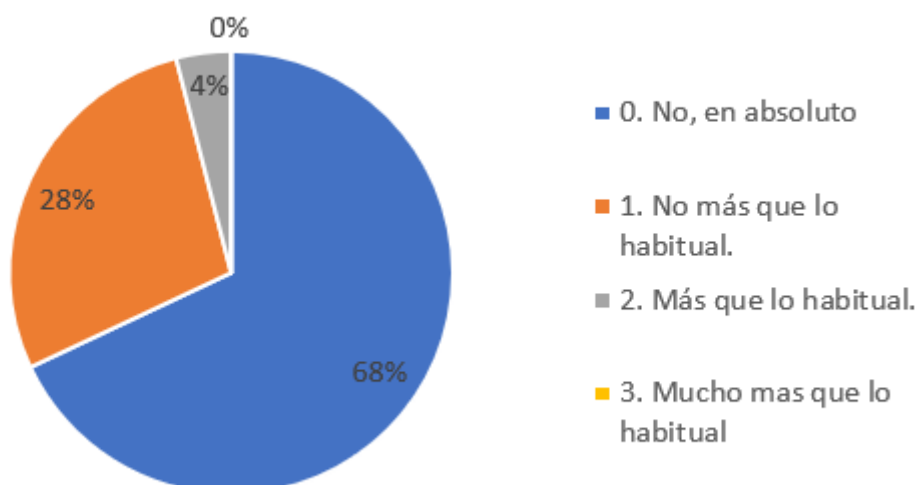
Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 9. ¿Se ha sentido poco feliz o deprimido/a?

En figura 4.39 con respecto a sentirse poco feliz o deprimido, un 68% (17) respondió que nada, en absoluto, un 28% (7) no más que lo habitual y un 4% (1) más que lo habitual.

Figura 4.39. Pregunta 9. *¿Se ha sentido poco feliz o deprimido/a?*

9. ¿Se ha sentido poco feliz o deprimido/a?

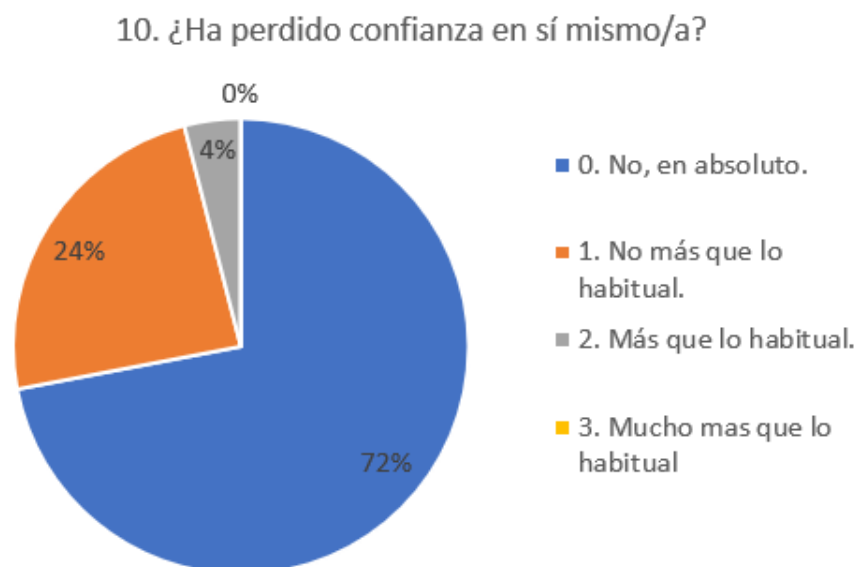


Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 10. ¿Ha perdido confianza en sí mismo/a?

En figura 4.40 con respecto a la pérdida de confianza en sí mismo se obtuvo que un 72% (18) no han perdido nada de confianza en sí mismos, un 24% (6) no más que lo habitual y un 4% (1) más de lo habitual.

Figura 4.40. Pregunta 10. *¿Ha perdido confianza en sí mismo/a?*



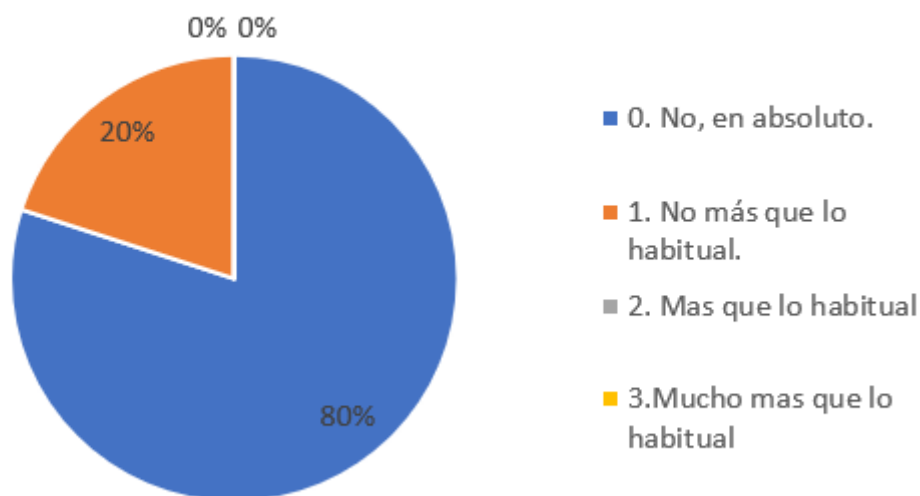
Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 11. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?

En figura 4.41 se muestra que un 80% (20) de los conductores no han sentido en lo absoluto que no valen para nada y un 20% (5) no más que lo habitual;

Figura 4.41. Pregunta 11. *¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?*

11. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?



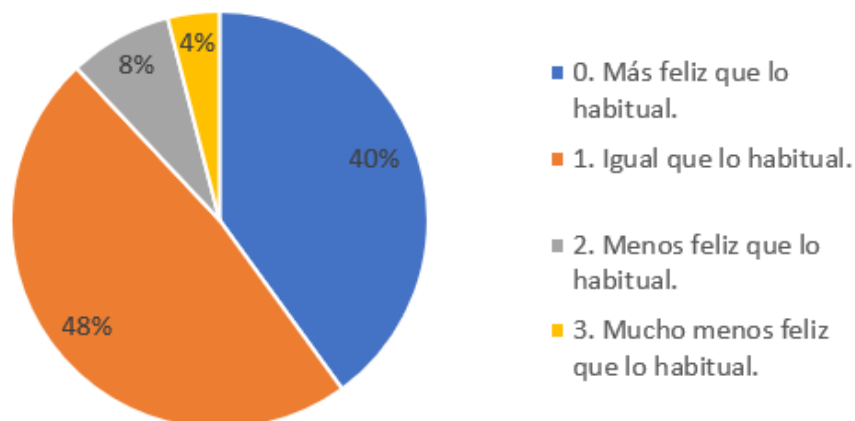
Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 12. ¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?

En figura 4.42 con respecto al sentimiento de felicidad considerando las circunstancias se obtuvo que un 40% (10) se siente más feliz que lo habitual y un 48% (12) igual que lo habitual, un 8% (2) menos feliz que lo habitual y un 4% (1) mucho menos feliz que lo habitual.

Figura 4.42. Pregunta 12. ¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?

12. ¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?



Fuente: Elaboración propia.

4.2 Aplicación Práctica

4.2.1 Priorización del riesgo

De acuerdo con los resultados obtenidos de la evaluación FPSICO 4.0 se obtuvo los 3 principales factores con un nivel de riesgo elevado que se presentan a continuación.

Tabla 3.7. Factores de riesgo psicosocial priorizados por nivel de riesgo

Factor de riesgo psicosocial	Nivel de riesgo muy elevado
TT: Tiempo de trabajo	36%
PS: Participación/supervisión	24%
RAS: Relaciones y apoyo social	12%
AU: Autonomía	8%
DP: Demandas psicológicas	8%
CT: Carga de trabajo	4%
ITC: interés por el trabajador/compensación	4%
DR: Desempeño de rol	4%
VC: Variedad/contenido	8%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.8 Plan de acción para los guardias de seguridad de una florícola

PLAN DE ACCION PARA LOS GUARDIAS DE SEGURIDAD DE UNA FLORICOLA										
NRO	FACTOR DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE	COMO SE EVIDENCIA	TEMPORALIDAD DE INTERVENCIÓN	PROPUESTA DE CONTROL	RESPONSABLE	RECURSOS	TIEMPO DE APLICACIÓN	PRESUPUESTO
1	TT: Tiempo de trabajo	Muy elevado	36%	Los guardias de seguridad trabajan sábados, domingos y días festivos, además no cuentan con suficiente tiempo de descanso y el tiempo libre no le permite compaginar con sus amigos y familiares	Corto plazo	Generar una planificación operacional que permita a los guardias descansar fines de semana, feriado y a su vez dos días consecutivos.	Jefe de seguridad física- Talento humano	Generales de la empresa	3 meses	„„
					Largo plazo	Realizar análisis de tiempo y actividades en puestos de trabajo	Jefe de seguridad física- Talento humano	Generales de la empresa	6 meses	\$ 1.000,00

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.8 Plan de acción para los guardias de seguridad de una florícola

PLAN DE ACCION PARA LOS GUARDIAS DE SEGURIDAD DE UNA FLORICOLA										
NRO	FACTOR DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE	COMO SE EVIDENCIA	TEMPORALIDAD DE INTERVENCIÓN	PROPUESTA DE CONTROL	RESPONSABLE	RECURSOS	TIEMPO DE APLICACIÓN	PRESUPUESTO
2	PS: Participación/supervisión	Muy elevado	24%	<p>Participación: los trabajadores solo reciben información al incorporar nuevos equipos, materiales y al incluir nuevos trabajadores</p> <p>Supervisión: Excesiva supervisión en el ritmo de trabajo y la calidad del trabajo</p>	Medio plazo	<p>Realizar encuestas de satisfacción de la participación que tiene el personal en la empresa</p> <p>-Incluir y socializar a los guardias de seguridad en cambios en el puesto de trabajo o adquisición de nuevos equipos y materiales</p> <p>-Capacitar a los jefes encargados de las áreas de seguridad física para una correcta supervisión en ritmo y calidad del trabajo</p>	Jefe de seguridad física- Talento humano	Generales de la empresa	3 meses	\$ 200,00

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.8 Plan de acción para los guardias de seguridad de una florícola

PLAN DE ACCION PARA LOS GUARDIAS DE SEGURIDAD DE UNA FLORICOLA										
NRO	FACTOR DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE	COMO SE EVIDENCIA	TEMPORALIDAD DE INTERVENCIÓN	PROPUESTA DE CONTROL	RESPONSABLE	RECURSOS	TIEMPO DE APLICACIÓN	PRESUPUESTO
3	RAS: Relaciones y apoyo social	Muy elevado	12%	Las relaciones con las personas que trabajan no son buenas, existe violencia física y psicológica	Mediano plazo	Realizar talleres sobre trabajo en equipo con todo el personal desarrollado con herramientas de coaching y PNL - Investigar sobre los motivos de los problemas interpersonales y analizar si necesitan de sesiones individuales para el mejoramiento de la conducta o a su vez necesita a la intervención de un profesional - Realizar un seguimiento a los casos que requieran un tratamiento especial solicitando reportes de los avances en los mismos sin que esto implique intromisión en el sigilo medición paciente.	Jefe de seguridad física- Talento humano	Recursos tecnológicos, Recursos monetarios para la implementación de nuevas tecnologías.	3 meses	\$ 500,00

Fuente: Elaboración propia

Capítulo 5: Discusión

5.1 Conclusiones

Este estudio fue aplicado a los guardias de seguridad de una florícola, el cual se compone de 25 guardias repartidos en diferentes fincas, todos ellos de género masculino, el rango de edad se sitúa entre 20 y 49 años, el estado civil de los guardias se distribuye en casados, solteros y unión libre. Con respecto a la antigüedad se encuentra en un rango de 1 a 10 años. Con referencia a los turnos de trabajo, los guardias mantienen turnos diurnos, nocturnos y mixtos.

El análisis psicosocial de los guardias de seguridad de la florícola fue diagnosticado utilizando la herramienta FPSICO 4.0. Después de aplicar el cuestionario correspondiente, se ingresó la información al software FPSICO 4.0, el cual identificó los siguientes factores de riesgo: tiempo de trabajo, carga de trabajo, autonomía, demandas psicológicas, participación/supervisión, interés por el trabajador, compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social, y variedad y contenido. Estos son los factores que se evalúan en la herramienta.

Se identificó 3 principales factores de riesgo con un nivel de riesgo muy elevado que son; Tiempo de Trabajo (36%), Supervisión y Participación (24%) y Relaciones y apoyo social (12%)

5.2 Recomendaciones

En futuras aplicaciones de los cuestionarios, es necesario que los guardias de seguridad cuenten con espacios de tiempo y áreas especiales para la aplicación, logrando mejorar los resultados obtenidos.

Se debe realizar un análisis mas detallado y minucioso y realizar preguntas mas inmersas, de tal manera que permita a la empresa saber si existen patrones o variables ocultas que podrían estar interviniendo en el desempeño del personal.

La socialización de los resultados es de vital importancia tanto para la alta dirección como para los guardias de seguridad ya que de esta manera entran en conciencia sobre los problemas globales que existen dentro de la empresa.

Se debe implementar las medidas propuestas para cada factor de riesgo, y darle su seguimiento periódico para poder verificar su eficacia con los resultados esperados.

La alta dirección debe otorgar los recursos necesarios para la aplicación de las medidas de control propuestas para cada factor de riesgo analizado.

Si bien la alta dirección accedió para que se realice este estudio, es conveniente hacer una socialización de los resultados y darle un seguimiento periódico en beneficio de los guardias de seguridad y el mejoramiento continuo de la empresa, tanto a nivel interno como externo con un beneficio hacia los clientes.

Referencias bibliográficas

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2019). *Riesgos psicosociales y estrés laboral*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Callejas, R. (2010). *Formulación y Evaluación de un Plan Negocio*. Quito, Ecuador: McGraw Hill. doi:978-9942-03-111-2
- González-Morales, M. G. (2014). *Estrés laboral y salud en guardias de seguridad privada*. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/269782161_Estres_laboral_y_salud_en_guardias_de_seguridad_privada
- Guamán Guevara, M. D., Bejarano Lizano, B. O., & Gaibor González, I. Á. (2017). *Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador*. Obtenido de https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/754/pdf_545
- IESS. (2021). Accidente de trabajo. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/web/guest/accidente-de-trabajo>
- INSST. (2022). *Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>
- Krampen, G. E. (2015). *Emotional labor in security and safety work*. *The Journal of Social Psychology*. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00224545.2014.976703>

- Noguera, J. M. (2021). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en los guardias de seguridad privada en Colombia*. Obtenido de <https://doi.org/10.36789/sst.2021.3.2.6>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el trabajo: un marco integral*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- Tamayo, M. T. (2003). *El proceso de la investigación científica*.
- Trabajo, I. N. (2022). *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>