

44

Fecha de presentación: julio, 2019
Fecha de aceptación: septiembre, 2019
Fecha de publicación: octubre, 2019

ESTRÉS LABORAL EN GUARDIAS DE SEGURIDAD **LABOR STRESS IN SECURITY GUARDS**

Henry Nelson Aguilera Vidal¹
E-mail: haguilera@uteq.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2042-4148>
Eliceo Ramírez Chávez¹
E-mail: eramirez@uteq.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5715-5770>
Ruth Isabel Torres Torres¹
E-mail: rtorres@uteq.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3296-5857>
¹ Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Aguilera Vidal, H. N., Ramírez Chávez, E., & Torres Torres, R. I. (2019). Estrés laboral en guardias de seguridad. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 342-348. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

RESUMEN

La investigación fue realizada en dos empresas de guardias del país, teniendo como población de estudio al personal que labora como guardia de seguridad hasta el mes de febrero del 2018. El objetivo principal fue evaluar los factores de riesgo psicosociales que afectan a los trabajadores y producen estrés laboral. Dentro de las veinte variables valoradas en la aplicación del Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo mediante su SOFTWARE COPSQ- ISTAS 21 a los guardias de seguridad, de ellas -Ritmo de trabajo (89,1%), (76,7%) es el de mayor prevalencia y más desfavorable para la salud. El resto de los factores de riesgo psicosocial evaluados presentan puntuaciones promedio con niveles de exposición más favorables para la salud. Aunque no requieren acciones inmediatas, sí resulta necesario tomar medidas de prevención a largo plazo con el fin de evitar afectaciones a la salud de los trabajadores en el futuro. Se ha elaborado un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales aplicable a la problemática encontrada y cuyos resultados reflejarán una efectiva solución. Se utilizan los datos obtenidos en la evaluación, como referencia central del análisis para luego preparar la intervención en todos los puestos de trabajo.

Palabras clave: Evaluación, identificación, factores psicosociales, riesgo, prevención.

ABSTRACT

The investigation was carried out in two companies of guards of the country, having as study population the personnel that worked as security guards until the month of February of 2018. The main objective was to evaluate the psychosocial risk factors that affect the workers and produce work stress. Among the twenty variables evaluated in the application of the Questionnaire for the Evaluation of Psychosocial Risks at Work through their SOFTWARE COPSQ-ISTAS 21 to the security guards, of them -Recycle of work (89.1%), (76.7 %) the most prevalent and most unfavorable for health. The rest of the psychosocial risk factors evaluated present average scores with more favorable exposure levels for health. Although they do not require immediate actions, it is necessary to take long-term prevention measures in order to prevent future health effects on workers. A Psychosocial Risk Prevention Plan has been developed that will be applicable to the problems encountered and whose results will reflect an effective solution. The data obtained in the evaluation are used as the central reference of the analysis and then to prepare the intervention in all the jobs.

Keywords: Evaluation, identification, psychosocial factors, risk, prevention.

INTRODUCCIÓN

Existe la posibilidad de que un trabajador que se encuentra en actividad laboral, relacione sus tareas a la operación de la empresa, en el entorno del trabajo, y de este modo, padezca trastornos emocionales y presentes irregularidades en su desempeño. Estos factores de riesgos pueden estar conectados, en conjunto, con otros de diferente índole, los cuales provocan daños psicopatológico-laborales (conocidos como estrés) sobre la persona (Weinert, 1985).

Los factores de riesgos psicosociales se hallan prioritariamente en las características estructurales de la organización, en las particularidades de la tarea en el trascurso de su actividad laboral. Las consecuencias que estos riesgos pueden ocasionar en la salud de los trabajadores, además de otros resultados negativos, tales como: insatisfacción laboral y absentismo, ante un difícil reconocimiento en el actual nivel preventivo de las empresas, pueden acarrear situaciones de baja, aunque sea mediante un confuso diagnóstico. Algunos estudios nacionales e internacionales muestran que en los países desarrollados parece estar en ascenso la prevalencia de las enfermedades psicológicas, relacionadas con la actividad, y en particular, los síntomas que pueden llegar a generar estrés (Llaneza, 2009).

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo realizó un informe cuyo objetivo era evaluar la situación del estrés en el trabajo, analizando su naturaleza, causas, alcance y gestión. El estrés de origen laboral afecta a millones de trabajadores europeos en sectores laborales de todo tipo. En el informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo (Fundación Dublín), de 1996, "Condiciones de Trabajo de la Unión Europea", el 28% de trabajadores afirmó padecer problemas de salud relacionados con el estrés (el segundo problema más mencionado después del dolor de espalda, con un 30%) (Llaneza, 2009). Esta cifra representa, aproximadamente, 41 millones de trabajadores de la Unión Europea (UE) afectados por el estrés laboral cada año, y supone muchos millones de jornadas laborales perdidas (se pierden alrededor de 600 millones de jornadas de trabajo anuales en toda la UE por todas las causas en materia de salud de origen laboral). Este es el principal desafío y motivo de preocupación, no solo debido a los efectos en la salud de los propios trabajadores, sino también por los costes o repercusión económica en las empresas y los costes sociales para los países europeos (Llaneza, 2009).

Al margen del creciente interés por los estudios sobre la incidencia de riesgos laborales y psicosociales, pocos se

han centrado en el personal de guardias de seguridad (de lo cual se ocupa la presente investigación); a pesar del conocimiento de su alta incidencia.

El trabajo nocturno dificulta la realización de actividades y el intercambio diario con familiares y amigos, debido a la no coincidencia de horarios. Ello afecta, fundamentalmente, al núcleo familiar, ya que se limitan la vida de pareja y el papel de progenitor; acontecen problemas de coordinación y de organización, y existe menor oportunidad de vida social. El tiempo de ocio se dedica a actividades individuales (Cossio, Monier & Reyna, 2010).

Esta investigación se ha realizado aplicando el Método ISTAS 21 versión 2, ya que constituye una base de información para la priorización de los problemas psicosociales y las actividades preventivas. Tal instrumento de evaluación está orientado a la prevención. Identifica los riesgos al nivel de menor complejidad conceptual posible, facilita la localización de los problemas y el diseño de soluciones adecuadas.

Se aplica el Cuestionario ISTAS 21, diseñado para identificar y medir la exposición a seis factores de riesgo para la salud, de naturaleza psicosocial, en el trabajo: exigencias psicológicas en el trabajo, conflicto trabajo-familia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo y capital social.

DESARROLLO

Esta investigación estudia y determina los riesgos psicosociales que afrontan las personas involucradas en la actividad de la guardianía, quienes deben de ser el foco de atención, debido a la importancia de su labor. Los riesgos pueden generar desaciertos en el desempeño, producto del estrés, falta de preparación o la baja autoestima.

Esta situación usualmente se presenta en empresas de seguridad, dando como resultado consecuencias negativas para la productividad, aumento del ausentismo, rotación laboral y, lo más delicado, efectos en el bienestar de los trabajadores.

Una vez realizada la recolección de datos referentes a la actividad de guardianía, se pueden determinar las causas de los problemas psicosociales que afrontan estos trabajadores. Ello redundará en un análisis exhaustivo de los principales problemas encontrados y en la búsqueda de soluciones.

Los beneficios de esta investigación se expresan en diferentes niveles:

- Individual: Evitar, en lo posible, ocasionar daños cognoscitivos, físicos y psicológicos, para no redundar en la baja calidad de vida, estado de salud y desempeño

laboral. Crear un ambiente laboral generador de mayor satisfacción.

- Familiar: Se percibirán efectos positivos en el ámbito familiar, a partir de la motivación del trabajador.
- Laboral: El acervo de conocimientos obtenidos conllevará a la comprensión y mejor desenvolvimiento de los métodos de trabajo, calidad, productividad y organización individual y colectiva.

Todos los trabajadores expuestos son evaluados según la muestra estadística y con los resultados obtenidos se realiza el programa de intervención y se proponen las recomendaciones para minimizar los efectos causados por la exposición a los factores de riesgo psicosociales.

Área de Estudio: La investigación se realiza en las oficinas de las empresas. Los guardias son seleccionados en grupos, en dependencia de los horarios de trabajo.

Criterio de inclusión: Se considera para el presente estudio a los guardias de seguridad que presentan un tiempo de exposición a los factores de riesgos psicosociales (Figura 1 y 2), igual o mayor a los seis meses, con edad entre los 18 a 50 años, ya sean de sexo masculino o femenino, con colegiatura igual o mayor a tercer año de secundaria.

Criterio de exclusión: Se considera como criterio de exclusión a los guardias de seguridad que presentan un tiempo de exposición a los factores de riesgos psicosociales, menor a seis meses, con edad inferior a los 18 años y mayor a 50 años, con colegiatura de tercer año de secundaria.

Criterio de eliminación: No serán tomados en cuenta para el estudio todos los casos que no cumplan los criterios de inclusión y exclusión.

Resultados de evaluación psicosocial

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Ritmo de trabajo	89,1	3,1	7,8
	Influencia	49,3	20,9	29,9
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	47,1	21,4	31,4
	Apoyo social de compañeros	41,2	26,5	32,4
	Inseguridad sobre el empleo	38,6	31,4	30
	Conflicto de rol	37,7	23,2	39,1
	Previsibilidad	37,1	25,7	37,1
	Claridad de rol	29,9	37,3	32,8
	Exigencias de esconder emociones	29,7	31,3	39,1
	Apoyo social de superiores	27,5	13	59,4
	Exigencias emocionales	13,6	39,4	47
	Calidad de liderazgo	12,9	31,4	55,7
	Doble presencia	11,4	21,4	67,1
	Sentimiento de grupo	7,7	35,4	56,9
	Possibilidades de desarrollo	7,5	20,9	71,6
	Exigencias cuantitativas	7,4	29,4	63,2
	Justicia	4,3	5,8	89,9
	Sentido del trabajo	2,9	21,7	75,4
	Reconocimiento	0	0	100
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Confianza vertical	0	6,1	93,9

Rojo: tercil más desfavorable para la salud, Amarillo: tercil intermedio, Verde: tercil más favorable para la salud.

Figura 1. Dimensión de variables psicosociales empresa de guardias 1.

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Ritmo de trabajo	76,7	9,3	14
	Previsibilidad	60,5	16,3	23,3
	Exigencias de esconder emociones	55,8	18,6	25,6
	Doble presencia	51,2	32,6	16,3
	Calidad de liderazgo	51,2	14	34,9
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	48,8	34,9	16,3
	Exigencias emocionales	46,3	25,6	27,9
	Apoyo social de superiores	46,3	23,3	30,2
	Conflicto de rol	41,9	23,3	34,9
	Inseguridad sobre el empleo	34,9	30,2	34,9
	Claridad de rol	32,6	44,2	23,3
	Influencia	30,2	18,6	51,2
	Apoyo social de compañeros	27,9	16,3	55,8
	Justicia	27,9	16,3	55,8
	Exigencias cuantitativas	23,3	11,6	65,1
	Possibilidades de desarrollo	14	32,6	53,5
	Sentido del trabajo	14	25,6	60,5
	Reconocimiento	14	9,3	76,7
	Sentimiento de grupo	11,6	16,3	72,1
	MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Confianza vertical	11,6	11,6

Rojo: tercil más desfavorable para la salud, Amarillo: tercil intermedio, Verde: tercil más favorable para la salud.

Figura 2. Dimensión de variables psicosociales empresa de guardias 2.

Análisis de los factores

Exigencias psicológicas del trabajo.

Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente: la cuantitativa y el tipo de tarea. Desde el punto de vista cuantitativo se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo. Desde el punto de vista del tipo de tarea implican exposiciones distintas en función de si se trabaja con maquinaria, herramientas, ideas y símbolos, o con y para personas. Así, se definen las exigencias psicológicas de tipo emocional y de tipo cognitivo.

Exigencias psicológicas cuantitativas.

Se definen como la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo. Son altas cuando se tiene más trabajo del que se puede realizar en el tiempo asignado.

Tienen que ver, principalmente, con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación; aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

Ritmo de trabajo.

Constituye la exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo.

Dada su estrecha relación con las exigencias cuantitativas, generalmente comparte su mismo origen, aunque debe tenerse en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o en distintas situaciones coyunturales (variaciones en la plantilla, averías de los equipos de trabajo, presión de clientes, etc.).

Exigencias de esconder emociones.

Demandan mantener una apariencia neutral, al margen del comportamiento de usuarios o clientes, especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son la prestación de servicios (sanidad, enseñanza, servicios sociales o de protección). En otros casos, este tipo de exigencias también puede vincularse con los superiores, compañeros de trabajo, proveedores u otras personas ajenas a la empresa.

Forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas cuando se trata de puestos de trabajo de atención a las personas. La disminución del tiempo de exposición representa una importante vía de prevención.

Exigencias psicológicas emocionales.

Son las exigencias para no involucrarse en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente, en aquellas ocupaciones donde se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, adquieran una habilidad, etc.), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones.

En tales casos, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y es imposible de eliminar, por lo que se requieren habilidades específicas que pueden y deben adquirirse. Además, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de pacientes, etc.), puesto que las jornadas excesivas producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

Conflicto trabajo-familia.

La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede afectar negativamente a la salud. La realización del trabajo asalariado y del trabajado-doméstico familiar puede aumentar las demandas y horas de trabajo (doble exposición o doble trabajo). Además, la obligación de conjugarlos plantea también un conflicto de tiempo, puesto que ambos forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el momento de responder a sus demandas.

Doble presencia.

Se trata de las exigencias simultáneas de los ámbitos laboral y doméstico-familiar. Son altas cuando las primeras interfieren con las segundas. En la esfera laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo. También, con el nivel de autonomía sobre esta, por ejemplo: horarios o días laborables incompatibles con el cuidado de las personas o la vida social.

Control sobre el trabajo.

Este concepto es central en relación con la salud y, según Karasek, consiste en dos dimensiones: influencia (o autonomía) y desarrollo de habilidades.

Un alto nivel de control en el trabajo constituye la base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje. Para ello también es importante el sentido y el control sobre los tiempos a disposición.

Influencia.

Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo: en las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de ejecución de las mismas, en los métodos a emplear, etc. Tiene que ver con la participación que cada trabajador tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano; es decir, con los métodos de trabajo empleados y si estos son participativos o no, y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

Posibilidades de desarrollo.

Se refieren a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores, y adquirir nuevos.

Se vincula, en lo principal, con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas. El trabajo estandarizado y repetitivo es el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción, el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo; más complejo y creativo en el otro) y la influencia.

Sentido del trabajo.

Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si puede ser relacionado con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje, etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias.

Se enlaza con el contenido del trabajo, el significado de las tareas por sí mismas y la visualización de su contribución al producto o servicio final.

Apoyo social y calidad de liderazgo.

Las relaciones entre las personas en el trabajo afectan la salud de diversas formas. El apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones (recibir, de superiores y compañeros/as, la ayuda adecuada para trabajar), mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional. Por otro lado, la existencia de jerarquías, compañeros de trabajo y superiores, añade otros aspectos de complejidad a estas relaciones.

Además, el trabajo implica ejercer determinados roles que pueden ser más o menos claros o pueden suponer contradicciones, en un contexto de cambios que se precisa poder prever, configurando un universo de intercambios instrumentales y emocionales entre las personas en la organización.

Apoyo social de los compañeros.

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita, por parte de compañeros, para realizar bien el trabajo. La falta de apoyo entre colegas puede obedecer a las prácticas de gestión de personal, que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipos de trabajo; fomentando la competitividad individual (por ejemplo: con salarios variables en base a objetivos individuales) o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

Apoyo social de superiores.

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita, por parte de los superiores, para realizar bien el trabajo. La falta de apoyo de los superiores responde a la falta de principios y procedimientos concretos de gestión de personal, que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se manifiesta debido a la falta de directrices claras en relación con el cumplimiento de esta función, y de formación y tiempo para ello.

Calidad de liderazgo.

Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Se encuentra estrechamente articulada con la dimensión de apoyo social de superiores. Radica en los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

Sentimiento de grupo.

Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que se trabaja cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo. Es el componente emocional del apoyo social y atañe a las posibilidades de relación social.

Previsibilidad.

Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, nuevas tecnologías, tareas, métodos y asuntos parecidos).

Su ausencia está relacionada con la carencia de información o con prácticas de gestión de la información y de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas del trabajo, por lo que no aumentan la transparencia. Incide en ella la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

Claridad de rol.

Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas, objetivos, recursos y margen de autonomía en el trabajo. Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo: el propio y el de las demás personas de la organización (superiores y compañeros).

Conflicto de rol.

Exigencia contradictoria que se presenta en el trabajo y puede suponer conflictos de carácter profesional o ético. Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que está en desacuerdo o le suponen conflictos éticos (por ejemplo: expulsar mendigos de un local), o cuando tiene que elegir entre órdenes contradictorias (por ejemplo: en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan).

Compensaciones del trabajo.

Según el “modelo esfuerzo-recompensa”, la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa un riesgo para la salud. Por compensaciones del trabajo, La inseguridad sobre las condiciones de trabajo fundamentales, más allá de la estabilidad del empleo, es también de gran importancia para la salud.

Reconocimiento.

Se refiere a la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, como son: el carácter participativo o no de los métodos de trabajo; la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios..., o si se paga un salario acorde con las tareas realizadas.

Inseguridad sobre el empleo.

Es la preocupación por el futuro, en relación con la ocupación, y tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad (o de encontrar otro puesto equivalente al actual, en el caso de perder este) en el mercado laboral de residencia. Puede experimentarse de forma distinta, según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador.

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Es la preocupación por el futuro, en relación con los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (el puesto, tareas, horario, salario...). Conciernen a las amenazas de empeoramiento de estas condiciones de trabajo, que pueden originarse tanto en la situación actual (si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios en el futuro (el anuncio de una reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio...). Puede ser más importante si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa (en el mismo sector o territorio).

Como la anterior, puede percibirse de forma distinta. Podría ser secundaria a ella, de forma que las personas –especialmente, aquellas con menores oportunidades de empleabilidad- podrían aceptar el deterioro de condiciones de trabajo valiosas, ante la amenaza de la pérdida de empleo.

Capital Social.

El concepto de capital social se aplica a las organizaciones y se conceptualiza como el conjunto de recursos colectivos que permiten a sus miembros solucionar entre todos la tarea clave de esta. Dado que los distintos miembros de la organización ostentan niveles de poder desiguales, la colaboración requerida entre ellos no será posible sin la confianza que se genera a partir de la existencia de justicia organizativa.

Se trata de un recurso que una red o un grupo construyen juntos y que beneficia a sus miembros. Se basa en el

establecimiento de relaciones mutuamente vinculantes y ha mostrado relación con la salud.

Los factores de riesgos psicosociales referentes al ritmo de trabajo, previsibilidad, exigencias de esconder emociones, doble presencia y calidad de liderazgo, están presentes causando daño a la salud de los trabajadores y aun cuando se encuentran fuera de área laboral. Estos inconvenientes se presentan porque los medios atrayentes de la memoria ayudan con la representación de los factores tensionales más allá de la jornada y el ambiente laboral.

Los efectos negativos para la salud, al igual que los demás factores riesgos psicosociales dependen de como el trabajador vive la situación. La interacción entre trabajo-persona pueden ser positivos si la tarea se cumple satisfactoriamente y el trabajador desarrolló sus capacidades o encuentra satisfacción en las actividades de trabajo.

La investigación sobre la existencia de los factores de riesgos psicosociales dirigida a los guardias de seguridad de las empresas, han sido considerados para realizar un estudio con la finalidad de decretar cuales son los factores que han evolucionado con mayor frecuencia en los trabajadores encuestados.

Los diferentes riesgos del trabajo que se han generado y evolucionado a través de los últimos tiempos, se ha venido a documentar la atención que el mundo hoy en día le brinda a estos factores y que importante es la gestión que se les pueda brindar dentro de una Institución, para ello se va a entregar una clasificación útil que permitirá mirar los riesgos desde el interior de la empresa. Se proponen grupos de riesgo, tanto en aspectos materiales como en aspectos sociales siendo el segundo el principal foco de investigación de trabajo porque a partir de ahí se investigará y se comenzará a profundizar en el Estrés Laboral como canalizador en dónde van a ser ubicadas también las normas básicas para, el control de algunos tipos de riesgos para la legislación Ecuatoriana.

Los guardias de seguridad presentan agotamiento físico como por ejemplo: alteraciones en el sistema digestivo, dolores de cabeza, falta de sueño, fatiga, entre otras. Los guardias de seguridad presentan daños emocionales que en ciertos casos provocan irritación, coraje, estas perturbaciones de conducta tienen que ser tomadas en cuenta a tiempo para evitar complicaciones en el futuro.

CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación fue realizado en dos empresas de guardias de seguridad, y con el uso del software CoPsoQ-istas 21 (versión 2), permitió determinar los principales riesgos psicosociales que predominan en

la actividad laboral de los guardias operativos en cada uno de los puestos de trabajo.

En el informe generado por el software CoPsoQ-istas 21(versión 2) se encontraron las exposiciones más desfavorables para la salud con un nivel superior al 50%, y son siguientes dimensiones: ritmo de trabajo con un valor de 89.1% y 76.7%; previsibilidad con 60.5%; exigencias de esconder emociones 55.8%; doble presencia 51.2%; y calidad de liderazgo también con un valor de 51.2%; con los resultados obtenidos se puede concluir que se debe intervenir inmediatamente para corregir los riesgos emergentes.

Se comprobó que las dimensiones restantes evaluadas mostraron un nivel inferior al 50% lo cual se ubica en un nivel intermedio y un nivel más favorable para la salud, no obstante no se pueden dejar pasar por alto estos niveles, aunque no sea necesario una actuación inmediata se debe de tomar medidas correctiva y preventivas a largo plazo para evitar efectos negativos de los factores de riesgos psicosociales en el futuro.

Se elaboró una propuesta de un plan de prevención de riesgos psicosociales a partir de los resultados obtenidos, en el plan se muestra de forma detallada los protocolos a seguir para mitigar las exposiciones a los factores de riesgos que afectan en gran medida a los guardias de seguridad incluyendo un cronograma de ejecución, donde se detallan los responsables encargados de realizar las actividades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cossio, S., Monier, S., & Reyna, E. (2010). Consecuencias del Trabajo Nocturno en las Relaciones Familiares, Laborales, Personales y de Pareja de las Enfermeras. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.
- Llaneza, F. J. (2009). Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista. Pamplona: Lex Nova, S.A.
- Weinert, A. B. (1985). Manual de psicología de la organización. La conducta humana en las organizaciones. Barcelona: Herder.