



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

**Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la
Educación**

Escuela de Psicología Organizacional

**IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES A LOS QUE ESTAN
EXPUESTOS LOS GUARDIAS DE
SEGURIDAD DE UNA EMPRESA PRIVADA**

**TRABAJO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGA
ORGANIZACIONAL**

Autor:

Danila Patricia Cando Castro

Director:

Ing: Cesar Patricio Palacios Rivera

Cuenca- Ecuador

2019

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada primeramente a Dios por darme la vida y la oportunidad de culminar mi carrera; En segundo lugar a mis padres que son el pilar fundamental para lograr cada una de mis metas con su apoyo y amor incondicional y a mi hija que es mi principal inspiración para mi esfuerzo diario y constante lucha, ya que sin ellos no hubiese podido ser

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad del Azuay, por brindarme la oportunidad de culminar mi carrera a través de este trabajo investigativo.

A la Mg. Mónica Rodas por su apoyo constante como profesora y amiga.

Al Ing. Cesar Palacios Rivera, director de mi tesis, por su paciencia y apoyo para la realización de este proyecto.

RESUMEN

La siguiente investigación se realizó en una empresa de seguridad, con el objetivo de identificar los posibles riesgos psicosociales en sus empleados y su vez proponer un plan de acción preventivo para mejorar la salud ocupacional en la empresa.

Para la identificación de los riesgos psicosociales se utilizó la herramienta de medición y evaluación COPSOQ ISTAS – 21 versión 2, la misma que aportó un análisis completo sobre los principales riesgos existentes dentro de la empresa y que influyen de manera negativa para el bienestar del trabajador.

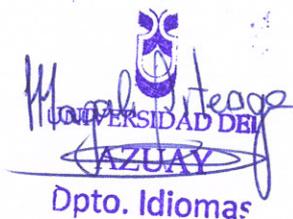
Posterior al análisis respectivo se propone un plan de acción preventivo para mejorar la salud y seguridad ocupacional de los guardias de seguridad de la empresa que se utilizará como base para la prevención y autocuidado del ambiente laboral.

PALABRAS CLAVES: riesgos psicosociales, salud, seguridad.

ABSTRACT

The following research was conducted in a security company to identify the possible psychosocial risks in its employees and to propose a preventive action plan to improve occupational health in the company. The measure and evaluation tool COPSOQ ISTAS - 21 version 2 was used to identify psychosocial risks, which provide a complete analysis of the main risks within the company that negatively affect the worker's welfare. After the respective analysis, a preventive action plan is proposed to improve the occupational health and safety of the company's security guards that will be used as a basis for the prevention and self-care in the work environment.

Keywords: psychosocial risks, health, safety.



Translated by
Ing. Paúl Arpi

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
RESUMEN.....	IV
ABSTRACT.....	V
ÍNDICE DE TABLAS.....	VIII
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	VIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	IIX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPÍTULO I RIESGOS PSICOSOCIALES.....	1
1.1 Seguridad y salud ocupacional.....	1
1.2 Antecedentes de los riesgos psicosociales.....	3
1.3 Concepto de riesgos psicosociales.....	5
1.3.1 Riesgos originados por agentes físicos:.....	6
1.3.2 Riesgos originados por agentes químicos.....	7
1.3.3 Riesgos originados por agentes biológicos:.....	7
1.3.4 Riesgos derivados de la organización y adaptación al puesto de trabajo .	7
1.3.5 Riesgo de tipo psicológico.....	7
1.3.6 Riesgos derivados del factor humano.....	7
1.4 Factores de riesgo psicosociales.....	8
CAPITULO II ANTECEDENTES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD.....	11
2.1 Introducción.....	11
2.2 Reseña Histórica.....	11
2.3 Misión, Visión, Valores y Organigrama.....	12
2.3.1 Misión.....	12
2.3.2 Visión.....	13
2.3.3 Principios y Valores.....	13
2.3.4 Organigrama.....	14
2.4 Política de calidad.....	14

2.5 Servicios	15
2.6 Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo	16
2.7 Conclusiones	17
CAPITULO III METODOLOGÍA	18
3.1 Introducción	18
3.2 Objetivos	19
3.2.1 Objetivo general:	19
3.2.2 Objetivos específicos:	19
3.3 Población o Universo	19
3.4 Herramienta utilizada para la recolección de datos	19
3.4.1 Cuestionario COPSOQ- ISTAS 21	19
3.4.2 Dimensiones del cuestionario COPSOQ- ISTAS 21	21
3.5 Proceso de intervención	24
3.5.1 Fase 1 Acordar la utilización del método	24
3.5.2 Fase 2 Preparar y realizar el trabajo de campo	24
CAPITULO IV ANALISIS DE RESULTADOS	26
4.1 Datos Sociodemográficos	26
4.2 Puestos y departamentos	27
4.3 Prevalencia a la exposición de los riesgos psicosociales en la empresa privada de seguridad	27
4.4 Localización de las exposiciones	30
4.5 Riesgos psicosociales encontrados en el ISTAS 21	30
4.5.1 Dimensiones más desfavorables	31
4.5.2 Dimensiones intermedias	34
4.5.3 Dimensiones más favorables	36
CAPITULO V PLAN DE MEJORA Y MEDIDAS PREVENTIVAS	45
5.1 Introducción	45
5.2 Medidas preventivas	45
5.2.1 Plan de mejora	45
DISCUSIÓN	61

CONCLUSIONES GENERALES	65
RECOMENDACIONES	67
BIBLIOGRAFÍA	68
ANEXOS	70
INFORME PRELIMINAR GENERADO POR EL CUESTIONARIO COPSOQ- ISTAS 21 VERSIÓN COMPLETA	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Sexo y población	26
Tabla 2: Edad y población.....	26
Tabla 3: Puestos, Departamentos y Porcentajes	27
Tabla 4: Propuesta de medidas preventivas en riesgos psicosociales para los guardias de seguridad de la empresa privada de seguridad, en porcentaje de situación más desfavorable.....	52
Tabla 5: Propuesta de medidas preventivas en riesgos laborales para los guardias de seguridad de la empresa CASTVISE, en porcentaje de situación intermedia.....	54

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración #1: Organigrama general de la empresa de seguridad. Fuente: Empresa de seguridad, 2017.....	14
Ilustración #2: Exposiciones psicosociales en la empresa privada de seguridad ordenadas en función del porcentaje de trabajadores en la situación más desfavorable. (Informe del ISTAS 21, realizado el 12 de diciembre de 2018).....	28
Ilustración #3: Exposiciones psicosociales en la empresa privada de seguridad, porcentaje de población en cada nivel de referencia. (Informe del ISTAS 21, realizado el 12 de diciembre de 2018).	29

Ilustración #4: Exposiciones psicosociales en la empresa privada de seguridad, Porcentaje de población en cada nivel de referencia. (Informe del ISTAS 21, realizado el 12 de diciembre de 2018).	30
--	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1: Ritmo de trabajo</i>	31
<i>Gráfico 2: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo</i>	31
<i>Gráfico 3: Conflicto de rol</i>	32
<i>Gráfico 4: Exigencias de esconder emociones</i>	33
<i>Gráfico 5 Previsibilidad</i>	34
<i>Gráfico 6: Exigencias emocionales</i>	35
<i>Gráfico 7: Doble presencia</i>	35
<i>Gráfico 8: Claridad de rol</i>	36
<i>Gráfico 9: Inseguridad sobre el empleo</i>	37
<i>Gráfico 10. Influencia</i>	37
<i>Gráfico 11: Apoyo social de compañeros</i>	38
<i>Gráfico 12: Apoyo social de superiores</i>	38
<i>Gráfico 13: Calidad de liderazgo</i>	39
<i>Gráfico 14: Justicia</i>	40
<i>Gráfico 15: Exigencias cuantitativas</i>	40
<i>Gráfico 16: Sentido del trabajo</i>	41
<i>Gráfico 17: Sentimiento de grupo</i>	42
<i>Gráfico 18: Posibilidades de desarrollo</i>	42
<i>Gráfico 19: Confianza vertical</i>	43
<i>Gráfico 20: Reconocimiento</i>	44

INTRODUCCIÓN

En el siguiente trabajo investigativo se tratará el tema de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los guardias de seguridad de una empresa privada; Para el cual vamos a utilizar el método COPSOQ- ISTAS 21, que a través de un cuestionario nos permitirá y facilitará la identificación de todos los riesgos psicosociales encontrados en estos trabajadores, unificando el cuestionario con las actividades laborales diarias de estos guardias de seguridad.

Posteriormente cuando los resultados se hayan obtenido y se analicen profundamente, es decir con cada dimensión del cuestionario COPSOQ- ISTAS 21, se planteará un plan de acción preventiva para los riesgos encontrados con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los guardias y a su vez aumentar su desempeño laboral dentro de la institución.

Se espera la mejor disposición y colaboración de los guardias de seguridad ante este trabajo investigativo, de la misma manera la aceptación por parte de la Gerencia General para entregar y socializar los resultados y plan de acciones preventivas que se dispongan mediante esta investigación.

La presente tesis se desarrolló en 5 capítulos:

El primer capítulo contiene el marco teórico en donde se recopilan varias fuentes científicas que tratan el tema relacionado con los riesgos psicosociales, accidentes, siniestros de trabajo, derechos de los trabajadores y deberes de las empresas.

En el segundo capítulo se desarrolló los antecedentes de la empresa de seguridad privada, con el objetivo de dar a conocer su historia, ubicación, misión, visión, valores institucionales y reglamento de higiene y salud ocupacional.

En el tercer capítulo se lleva a cabo la aplicación de la herramienta de evaluación y medición para los riesgos psicosociales COPSOQ ISTAS- 21, con el objetivo de identificar los posibles riesgos a los que están expuestos los guardias de seguridad.

En el cuarto capítulo se analizan los resultados obtenidos mediante el cuestionario ISTAS- 21 el cual nos permitirá observar y clasificar en exposiciones desfavorables, intermedias y favorables con respecto a la salud ocupacional de los trabajadores.

En el quinto capítulo se desarrollará un plan de acción preventivo que se propondrá a la organización para la disminución de los riesgos encontrados con la intención de generar una propuesta de prevención y autocuidado para los empleados.

CAPÍTULO I

RIESGOS PSICOSOCIALES

1.1 Seguridad y salud ocupacional

La salud ocupacional es uno de los temas que ha tenido mayor importancia en el área laboral, ya que es la encargada de garantizar el bienestar y la calidad de vida de la población trabajadora; la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como:

“Una actividad eminentemente multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes laborales; además, la salud ocupacional procura no solo generar y promover el trabajo seguro y sano, sino que también buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores”. (Organización Mundial de la Salud, 2017, pág. 65)

La salud ocupacional forma parte de la salud pública y de la medicina social. Y también está relacionada directamente con distintas disciplinas como la psicología, el derecho y demás afines entre sí, ya que existe un vínculo entre la tecnología y la salud en aspectos técnicos, médicos, sociales y jurídicos. (Arenas y Riveros, 2017).

El propósito principal de la seguridad y salud ocupacional es el de prevenir a los trabajadores de los peligros que ocasiona el lugar de trabajo, mismos que pueden generar enfermedad, invalidez o muerte. Las acciones preventivas con respecto a la salud y seguridad ocupacional se adoptan con el fin de establecer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, para que favorezcan y aumenten la calidad, productividad y competitividad empresarial. (Riaño y Palencia, 2016).

La salud y seguridad de las personas son esenciales para lograr una vida plena, un buen rendimiento laboral y un crecimiento de sus potencialidades en diversos aspectos de su vida, es por ello, que existen en la actualidad convenios internacionales y marcos jurídicos nacionales encargados de recuperar el desarrollo científico y tecnológico referente al tema de la salud, seguridad e higiene en el trabajo, cuidado del medio ambiente y protección civil. (Velasco, 2017).

Mejorar la salud de los trabajadores está directamente relacionado con qué tan productivas y rentables pueden llegar a ser las organizaciones. Además, las inversiones en seguridad y salud en el lugar de trabajo están conectadas con el desempeño económico. Fernández, Montes y Vásquez (2016), mencionan que si las organizaciones desean ser competitivas, deben establecer un compromiso para la reducción de costos y la eliminación de ineficiencias, las cuales están relacionadas con la falta de seguridad y salud e higiene en el lugar de trabajo, de tal manera que las leyes de acciones preventivas en materia de riesgos laborales, son fundamentales para implementar medidas de seguridad, que reduzcan riesgos laborales, y que aumenten las oportunidades en la recuperación del trabajador, mejora en las técnicas de trabajo, mayor motivación del personal, gastos legales, ausentismo y reducción en gastos médicos. (Riaño y Palencia, 2016).

Dentro de la salud y seguridad ocupacional se encuentra el tema de los riesgos laborales que será el principal tema a tratar en este trabajo investigativo, A continuación se resaltaré el tema de los riesgos laborales y su clasificación.

Años atrás, la principal preocupación de las empresas por sus empleados era únicamente la de cumplir con las normas referentes a materia laboral, como lo son el pago de salarios o el número de horas trabajadas por semana, y poco a poco esta preocupación fue direccionándose a riesgos físicos y ambientales que puedan existir. (Moreno, 2011).

La ley de Prevención de riesgos laborales Española en su Art 4.2 define:

“El riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” (Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Art 4.2, 2015). El riesgo viene determinado por las circunstancias individuales de los trabajadores, ya sea por acciones de carácter subjetivo, motivadas por elementos personales o aspectos biológicos, físicos o psicológicos, que pueden ocasionar un acontecimiento riesgoso entre los trabajadores de la organización. (Sierra, 2015).

Se continuara resaltando los conceptos más importantes relacionados con los riesgos psicosociales y sus antecedentes.

1.2 Antecedentes de los riesgos psicosociales

El trabajo forma parte de la actividad humana diaria y es algo que no se puede dejar de lado, si no aprovecharlo de la mejor manera, ya que este permite la adquisición de recursos económicos y facilita el desarrollo social de la persona. (Charria V, Sarsosa K, Arenas F, 2011). Existen varios factores psicosociales que son esenciales al momento de trabajar e incluso pueden ser sumamente peligrosos para la salud, siempre y cuando no sean conceptualizados, identificados, medidos y controlados, por lo tanto al mostrar una combinación en distintas condiciones tanto de intensidad y tiempo de exposición, afectan a la salud de los trabajadores y su nivel emocional, cognitivo, conductual y fisiológico (Arenas y Andrade, 2013).

Según Fernández (2010), el trabajo constituye para las personas una necesidad de tipo económica, así como una habilidad, basada en deberes y derechos, para alcanzar la satisfacción de todas aquellas necesidades, que van desde las más esenciales hasta las más complejas y de esta forma mantener un estilo de vida digno para cada trabajador.

Ya que el trabajo forma parte de todas las sociedades y es esencial para el individuo porque denota una suma importancia para el desarrollo, dependencia y personalidad de la persona que lo ejerce.

Según el Ministerio de Trabajo del Ecuador (2013), el ámbito laboral ha sido impactado por las diversas situaciones afectadas por el fenómeno de la globalización económica y el desarrollo de la ciencia y tecnología; Esto ha producido diversas modificaciones en la estructura del empleo y en los ambientes de trabajo, y estos a su vez han influido en la aparición de nuevos factores de riesgo psicosocial, los cuales están considerados peligrosos, tanto para la seguridad y salud de los trabajadores como para la productividad de las compañías.

Es por eso que las compañías, organizaciones, entes gubernamentales y comités internacionales (OIT/OMS), vienen emprendiendo el tema de riesgos psicosociales, desde la seguridad y salud ocupacional, psicología organizacional y el desarrollo humano; ya que el ser humano trabaja e influye de gran manera al ambiente organizacional y es difícil imaginarse organizaciones laborales sin seres humanos y sin los factores psicosociales que se involucren dentro del ambiente laboral (Muñoz 2015).

Dentro del ambiente laboral existen diferentes riesgos para los trabajadores, es decir están expuestos a los diferentes factores de riesgo psicosociales que existen, y por lo tanto el deber y la obligación de cada empresa y organización es velar por el bienestar de sus trabajadores, para que los mismos puedan desempeñarse dentro de su área de una manera eficaz. Ya que los factores de riesgo psicosociales nos ayudan a clasificar de mejor manera los riesgos psicosociales que se pueden presenciar dentro de la organización.

Los factores psicosociales han adquirido gran importancia en los últimos años y esto se debe al gran incremento de las afecciones en la salud de los trabajadores. El crecimiento de la sociedad tiene su apogeo en la labor que realizan las personas para alcanzar los principales indicadores socioeconómicos de varios países y requiere la colaboración de todos los miembros que realizan varios trabajos alcanzando así un desarrollo social. (Muñoz, 2015).

Estos factores de riesgos psicosociales no representan un contexto nuevo en la vida laboral, y han permanecido encubiertos por la presencia de otras situaciones de riesgo que

parecen tener mayor protagonismo (Rodríguez, 2009). Estos riesgos adquieren su respectiva importancia cuando el trabajo se vuelve deshumanizado, cuando el trabajador disminuye el control de sus actividades, decisiones y la persona no puede aplicar aquellas habilidades y conocimiento que posee. (Fernández, 2010).

1.3 Concepto de riesgos psicosociales

El término riesgo proviene del árabe rizq (plural al-zarh, en Al Ándalus azzahr), de ahí proviene el hispano azar, el mismo que se deriva del italiano, idioma que, a su vez, lo adoptó de la palabra del árabe clásico que se traduce como “lo que depara la providencia”, término referente a la proximidad de un posible daño.

Y el riesgo se mide desde que se presenta una determinada vulnerabilidad frente a cada situación de peligro, y se debe distinguir adecuadamente entre peligrosidad (posibilidad de ocurrencia ante una situación de peligro), vulnerabilidad (probabilidad de ocurrencia de daños dado que se ha presentado un peligro) y riesgo (propiamente dicho).

Los riesgos psicosociales actualmente se evidencian inmediatamente a mediano y largo plazo, y son igual de importantes y determinantes que los riesgos físicos, accidentes y enfermedades derivadas del trabajo (Moreno y Garrosa, 2013). Los riesgos psicosociales vienen evolucionando y trayendo cambios significativos como la consideración de crear nuevos sistemas que permitan la inclusión de la salud en los lugares de trabajo. Ello ha permitido la creación de una ley de la prevención de los riesgos y accidentes laborales que incluye los llamados riesgos ergonómicos y psicosociales, y ha llevado también a reflexionar en los daños psicosociales como una de las consecuencias de una inadecuada prevención de riesgos (Peiró, 2004).

Según Jiménez y Báez (2010), los riesgos psicosociales son argumentos laborales, que regularmente dañan la salud del trabajador, aunque en cada empleado los efectos pueden ser distintos, los mismos tienen una gran probabilidad de dañar la salud física, social y mental del trabajador de gran forma.

De acuerdo con Feldman y Blanco una de las primeras definiciones sobre factores psicosociales laborales fueron realizadas por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1984, en la cual señalan que los factores psicosociales en el trabajo consisten en “todas las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias influyen en su salud y rendimiento”.

Y según Bocanument (2003) se define a los factores de riesgo psicosocial como el conjunto de circunstancias inherentes a las condiciones no materiales, es decir de la forma como el empleado se divide y organiza el trabajo, lo cual también puede llegar a generar daño en el trabajador.

Todos los riesgos psicosociales afectan considerablemente al ambiente de trabajo en el cual se encuentra el trabajador, el mismo que trae consecuencias como lo son el bajo desempeño laboral y problemas que afectan en la vida laboral del trabajador, estos riesgos deben ser estudiados y detectados a tiempo por la empresa para poder preverlos y proporcionar una rápida solución, mejorando así la calidad de vida de todo el personal. Y estos tienen una clasificación la cual se mencionara a continuación:

1.3.1 Riesgos originados por agentes físicos:

Son reacciones de energía en el entorno laboral del trabajador, a su vez pueden ser:

- Riesgos de tipo mecánico: Utilización de la maquinaria, o a consecuencia del funcionamiento de esta, como el ruido, vibraciones, etc.
- Riesgos de tipo luminoso o calorífico: Se originan a partir de la exposición a una iluminación con una determinada intensidad o a variaciones de temperatura.
- Riesgos derivados de los distintos tipos de energía: derivados de radiaciones, ultrasonidos o radiofrecuencias.

1.3.2 Riesgos originados por agentes químicos

Estos riesgos son producidos cuando los trabajadores están expuestos a agentes contaminantes que se encuentran en el ambiente de trabajo, ya sea en forma sólida, líquida o gaseosa, los mismos que se originan en el organismo en determinadas concentraciones. Entre esos están: sustancias tóxicas, nocivas, corrosivas, irritantes, etc.

1.3.3 Riesgos originados por agentes biológicos:

Estos riesgos son aquellos que están en contacto con seres vivos, tales como bacterias, parásitos, virus, hongos, y cualquier organismo que pueda producir infecciones, enfermedades o alergias.

1.3.4 Riesgos derivados de la organización y adaptación al puesto de trabajo

Estos riesgos son principalmente de carácter interno, es decir que vienen dados por la naturaleza del proceso productivo, tales como una mala organización de trabajos rotativos, mala adaptación al puesto de trabajo y una mala utilización de los instrumentos de trabajo como la silla o la pantalla del ordenador.

1.3.5 Riesgo de tipo psicológico

Estos riesgos dependen de la influencia que tiene el trabajo en el ser humano, tales como la carga de trabajo, la insatisfacción laboral, relaciones conflictivas entre compañeros, entre otras, estos factores producen en el trabajador: estrés, agotamiento o fatiga, que a su vez ocasionan daños psíquicos como depresión o enfermedades nerviosas que impiden un buen desempeño laboral.

1.3.6 Riesgos derivados del factor humano

Estos riesgos están relacionados con la intervención del hombre en un lugar en donde se produzca un accidente, ya sea por prácticas inseguras y peligrosas dentro de su lugar de trabajo, o por la falta de capacitación ante una situación de riesgo.

Esta clasificación de riesgos laborales nos ayuda a conocer cada factor que influye en el trabajo que realiza la persona; teniendo en cuenta que todas las empresas e instituciones deben conocer completamente cada riesgo al que puede estar expuesto su trabajador para preverlo, mejorando así su calidad de vida.

1.4 Factores de riesgo psicosociales

En términos de prevención de riesgos laborales los factores psicosociales representan a la exposición (es decir lo que se va a identificar, localizar y medir en la evaluación de riesgos), y para luego continuar con un plan de acción que permita actuar, eliminar, reducir o controlar estas exposiciones, y a su vez las enfermedades o trastornos de salud que se pueden generar y que se pretende evitar.

De acuerdo a Moreno (2011), "Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos" (Moreno, 2011, Pág. 7). Y tanto estos factores estén presentes dentro de la vida del empleado y en sus condiciones laborales perjudican la salud de los trabajadores, por medio de mecanismos psicológicos y fisiológicos, causando a la empresa efectos intangibles e inespecíficos, que no son evidentes como distintos factores de riesgo (Arias, 2012).

La exposición que tienen los trabajadores a los diferentes factores de riesgo psicosocial ha sido demostrada por diversas investigaciones. Y éstas evidencian asociaciones importantes entre aspectos como el ambiente de trabajo, las relaciones laborales, la comunicación, los estilos de liderazgo, variables personales y ambientales, con sus enfermedades asociadas como lo son: el estrés, síndrome de Burnout, acoso laboral y alteraciones psicológicas de diferente naturaleza. (A García, M Gutiérrez, J Bellón, C Muñoz, J Fernández, 2015).

Se han agrupado los factores psicosociales en cuatro categorías y estas son:

- El ajuste entre el trabajo y la persona
- Las relaciones interpersonales
- Los aspectos organizativos
- El tiempo de la actividad laboral (Fernández 2010).

Estos pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la condición de vida de los trabajadores, de manera positiva incrementan el desarrollo personal de las personas, mientras que de manera negativa perjudican su salud y bienestar; ocasionando así riesgos psicosociales relacionados con el estrés laboral y este a su vez daños psicológicos, físicos y sociales en los individuos (Gil- Monte 2009).

Las consecuencias que producen los factores psicosociales en quienes trabajan son: un desgaste en el proceso salud- enfermedad, causado por el esfuerzo cotidiano de la jornada laboral que les produce gran cantidad de estrés; por lo que el aumento desmedido del estrés disminuye la eficacia y aumenta el riesgo en la salud (Sánchez 2010).

Según el cuestionario COPSOQ- ISTAS 21 nos dice que: Los factores psicosociales son aquellos factores de riesgo para la salud y que generan respuestas de tipo fisiológico, es decir reacciones emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, apatía, etc.); reacciones cognitivas (pérdida de la percepción, concentración, creatividad y toma de decisiones) y reacciones conductuales (abuso de alcohol, drogas, violencia, etc.).

En el cuestionario COPSOQ- ISTAS 21 se incluye las dimensiones de los factores psicosociales y estas son:

- **Exigencias psicológicas**

Estas exigencias están relacionadas con el volumen de trabajo en relación al tiempo que disponen las personas para hacerlo, dependiendo en gran parte del tipo de tarea, estas exigencias son distintas ya que se toman en cuenta sin importar si se trabaja o no con y para personas, Dentro de este grupo se encuentran 4 dimensiones.

- **Conflicto trabajo/ familia:**

Este se trata principalmente de la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado frente al trabajo doméstico-familiar y como afecta negativamente a la salud y al bienestar. La necesidad de organizar ambos trabajos ocasiona un conflicto de tiempos, ya que ambos trabajos forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres. Dentro de este grupo se encuentra una dimensión.

- **Control sobre el trabajo:**

El control sobre el trabajo se centra principalmente en relación a la salud y, constan de tres dimensiones: influencia (o autonomía), desarrollo de habilidades y sentido del trabajo.

- **Apoyo social y calidad de liderazgo:**

Dentro de este grupo existen 7 grandes dimensiones que son apoyo social de los compañeros, apoyo social de superiores, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo, previsibilidad, claridad de rol y conflicto de rol.

- **Compensación del trabajo:**

Este constituye el equilibrio entre las compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo realizado en el trabajo; Conforman un eje central del “modelo esfuerzo – recompensa”. Dentro de este grupo están presentes 3 dimensiones que son reconocimiento, inseguridad sobre el empleo e inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

- **Capital Social:**

Capital Social es el conjunto de recursos colectivos que permiten a sus miembros solucionar entre todos una tarea clave. Dado que los distintos miembros de la organización tiene niveles de poder desiguales. Dentro de este grupo están 2 dimensiones que son Justicia y Confianza vertical.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD

2.1 Introducción

El siguiente capítulo redacta la trayectoria de la empresa privada de seguridad, la cual se encarga de la vigilancia y seguridad de distintas instituciones. Este apartado contiene, la misión, visión, valores institucionales, política de calidad, servicios, análisis FODA, reglamento de seguridad y salud ocupacional, mismos que nos darán a conocer la situación actual de la empresa.

2.2 Reseña Histórica

La empresa privada de seguridad en la cual se realizó este trabajo investigativo, es una empresa que tiene 13 años de funcionamiento en el trabajo de seguridad, inicio sus actividades en el año 2006. Al mando de su Gerente y fundador el Mayor. José Rene Castro Galarza con más de 18 años de experiencia en actividades de seguridad, preparación en manejo de personal, administración de empresas y manejo de armas. Fue el encargado de iniciar con este proyecto, que comenzó únicamente con 15 guardias de seguridad en las primeras instituciones contactadas. }

Esta empresa de seguridad ha ido creciendo favorablemente a nivel nacional, cuenta con un amplio portafolio de instituciones con las que se ha trabajado como lo son: el Mileniun plaza, el Banco Bolivariano, ETAPA, Consejo de seguridad ciudadana Cuenca, Universidad de Cuenca, Ministerio de salud pública, Guapan, entre otras. A nivel nacional cuenta con 8 guardias en la ciudad de Machala y 7 guardias en la Ciudad de Loja.

Actualmente la empresa cuenta con un personal de 102 personas, 92 son guardias de seguridad, 7 integran el personal administrativo y 3 personas que integran la directiva de la empresa.

En el 2015 la empresa de seguridad obtuvo legalmente la certificación **ISO-9001-2015**, su principal interés es mantener la seguridad de las personas, el patrimonio y en todo momento garantizar la confianza de sus clientes. Cuentan con un personal capacitado, equipos para salvaguardar sus intereses, utilizando técnicas de seguridad con asesores en las diferentes áreas, brindando así un servicio oportuno de calidad y eficiencia.

La empresa de seguridad, realiza test de riesgos psicosociales y riesgos laborales cada año en donde se registra un porcentaje del 55% de riesgos psicosociales, uno de ellos es el consumo excesivo de alcohol en el puesto de trabajo especialmente en los turnos de la noche, de igual manera se han detectado niveles altos de estrés en sus trabajadores especialmente en aquellos guardias de seguridad que laboran en empresas financieras, por el alto nivel de delincuencia en la ciudad. Se han manifestado de igual manera síntomas de depresión en guardias de seguridad con turnos rotativos, y problemas familiares como separaciones, divorcios, etc.

2.3 Misión, Visión, Valores y Organigrama

2.3.1 Misión

Proporcionar servicios profesionales de seguridad física y electrónica, con personal calificado y debidamente capacitado, utilizando armamento y medios electrónicos para prevenir actividades ilícitas y proteger los bienes de nuestros clientes, garantizando su satisfacción a través de procesos de mejora continua

2.3.2 Visión

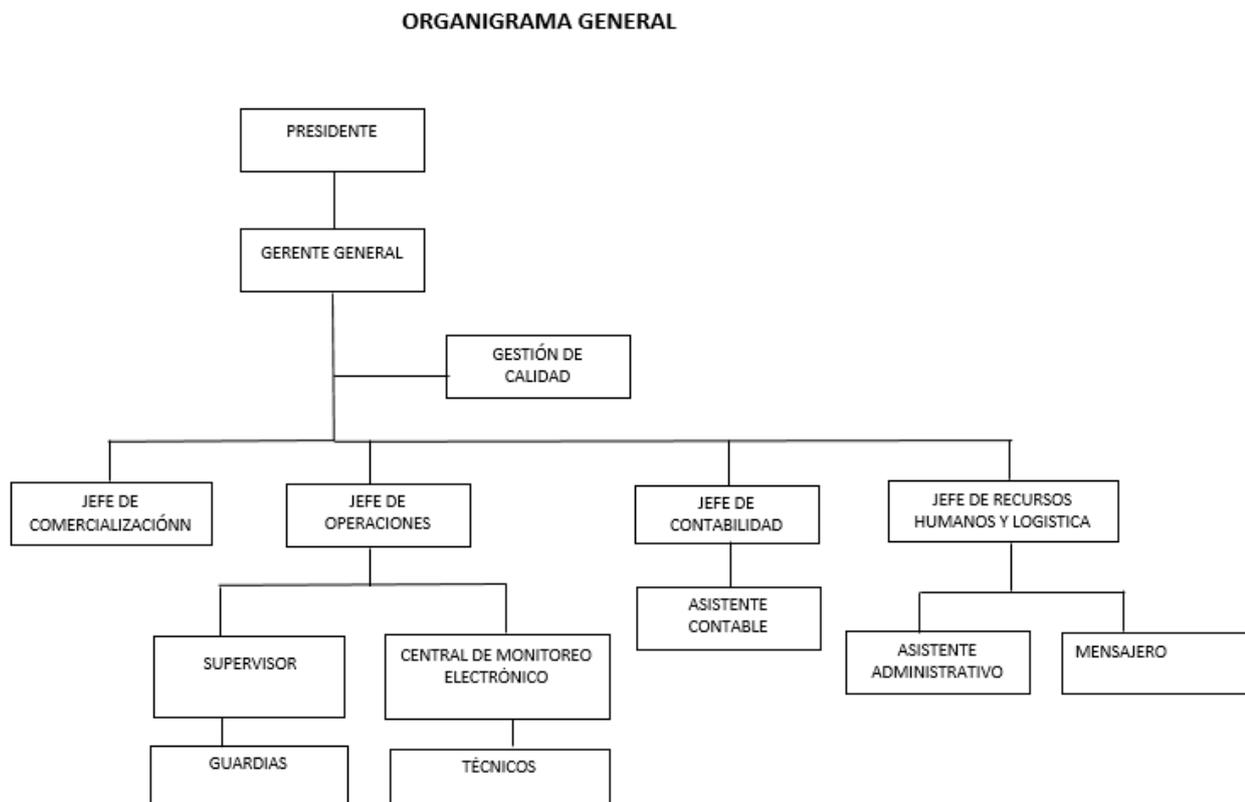
Ser una empresa de Seguridad Privada reconocida a nivel local y nacional por la calidad en la prestación de servicios en seguridad física y electrónica.

2.3.3 Principios y Valores

- Honestidad en acciones realizadas
- Comunidad participativa
- Calidad organizacional
- Trabajamos por una sociedad más segura
- Protección
- Equidad de género
- Cooperación económica
- La seguridad como un servicio indispensable
- Nuestro personal se caracteriza por el compromiso al trabajo y su formación en el tema de seguridad
- Servicios monitoreados y autorizados

2.3.4 Organigrama

Ilustración #1 Organigrama general de la empresa de seguridad. Fuente: Empresa de seguridad, 2017



Esta empresa privada de seguridad integra 102 trabajadores divididos en:

- 3 personas que integran la directiva
- 7 personas que integran la administración
- 92 guardias de seguridad

2.4 Política de calidad

Esta empresa privada de seguridad cuenta con certificación y estándares de calidad ISO-9001 2015, que cumpliendo con las normas impuestas por el Estado, presta servicios de seguridad física y electrónica y está comprometida con la plena satisfacción de los

requerimientos del cliente externo; tiene un crecimiento continuo mejorando así la calidad de vida de sus trabajadores. Adicionalmente, busca la mejora continua de sus procesos y del sistema de gestión en general.

Para ello, basará su política de calidad en los siguientes principios:

- Control de los procesos de prestación de servicios.
- Capacitación permanente de su personal.
- Cumplimiento de las normas legales y reglamentarias aplicables de nuestra actividad.

2.5 Servicios

- **Seguridad física:** Contamos para la seguridad física con personal altamente capacitado en el área de seguridad privada, con elementos disuasivos de protección, programas preventivos en seguridad y salud ocupacional, entre otras, para una mejor reacción ante cualquier eventualidad.
- **Seguridad Física Uniformada y Armada:** Ofrecemos el servicio de seguridad personalizada, en su lugar de trabajo y domicilio.
- **Seguridad Comercial:** Personal de seguridad para sus locales comerciales, fábricas, talleres, edificios, bodegas, etc.
- **Custodia de Mercadería:** Ponemos a su disposición personal capacitado para la seguridad de mercaderías.
- **Seguridad Hospitalaria:** Seguridad en instalaciones, control de ingreso y salida de personas, seguridad para bodegas y áreas críticas.
- **Seguridad de Convoyes:** Seguridad para los vehículos que transportan valores y mercadería.
- **Seguridad de Eventos:** Seguridad para reuniones sociales, deportivas y culturales.
- **Seguridad electrónica:** Contamos con una central de monitoreo que labora las 24 horas; los 365 días del año, permitiendo la supervisión en tiempo real de los

sistemas avanzados de seguridad electrónica, aplicando mayor control y dando respuesta efectiva a todos los eventos producidos en el punto de servicio.

- **Monitoreo del Servicio de Seguridad:** Servicio de control del sistema electrónico en domicilios y lugares de trabajo.
- **Instalaciones:** En su lugar de trabajo y domicilio:
 - Instalación de Cámaras de vigilancia y video.
 - Instalación de Alarmas.
 - Instalación de Cercos Eléctricos.
 - Instalación de Detector de Incendios

2.6 Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo

La empresa privada de seguridad, posee un reglamento de higiene y seguridad en el trabajo el cual fue aprobado por el Director Regional del Trabajo y Servicio Público del Azuay, y por el Gerente de la institución, el mismo que entró en vigencia el 31 de noviembre del 2017.

Este reglamento tiene por objetivo cumplir con la normativa vigente en seguridad y salud en el trabajo y el cual asume los siguientes compromisos.

- Prever y asignar los recursos necesarios para el cumplimiento de la presente política de seguridad y salud en el trabajo;
- Cumplir todas las obligaciones que determinan las leyes y reglamentos, en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables a nuestra actividad, evitando todo tipo de discriminación a nuestros trabajadores y dotarles de un adecuado y seguro ambiente de trabajo;
- Establecer a la seguridad y salud en el trabajo como guía de nuestras acciones, buscar que nuestros trabajadores se empoderen sobre todos los temas de

seguridad y salud, a través de la gestión preventiva de los mismos, para gestionar los riesgos laborales en la forma más adecuada;

- Ejecutar permanentemente socialización sobre los riesgos del trabajo en cada puesto de servicio, a través de la difusión de la prevención de riesgos, mediante la capacitación y formación continua sobre los mismos;

- Informar y sensibilizar a nuestros trabajadores sobre la grave problemática del consumo de alcohol, tabaco y otras drogas en el lugar de trabajo y sus consecuencias negativas para la salud integral;

- Difundir la presente política de seguridad y salud para el conocimiento de los trabajadores y actualizarla de formar periódica.

2.7 Conclusiones

Esta empresa privada de seguridad es una empresa que posee un gran compromiso con la sociedad, por el trabajo que realizan sus operativos a cargo; Todo el personal que labora en la empresa están totalmente capacitados y dispuestos a trabajar en la seguridad y la protección del lugar encargado; esta organización tiene como objetivo brindar un trabajo de calidad, a través de la preparación física y psicológica de sus trabajadores, y proveer un servicio excelente a sus diferentes clientes; es una empresa pequeña que tiene a su disposición 92 guardias de seguridad, pero que cada día aspiran a su crecimiento y desarrollo para brindar su servicio en distintos puntos del Ecuador.

CAPITULO III

METODOLIGÍA

3.1 Introducción

Para el presente trabajo investigativo se utilizarán el enfoque cuantitativo ya que los resultados se darán a partir de cifras y porcentajes y nos permitirá determinar cuáles son los riesgos psicosociales a los que están expuestos los guardias de seguridad y para esto se ha elegido una herramienta adecuada como lo es el cuestionario ISTAS -21 que es un instrumento de evaluación orientado a la localización de los riesgos psicosociales, el cual se aplicará a 46 guardias de seguridad que laboran en la ciudad de Cuenca, este cuestionario contiene 20 dimensiones psicosociales y 33 preguntas relacionadas específicamente a su lugar de trabajo, ambiente, condiciones, relaciones interpersonales, etc.

Esta investigación tendrá un enfoque no experimental, ya que se trabajará con distintas variables y con datos que el cuestionario nos proporcionará.

Por otra parte esta investigación tiene un alcance de tipo descriptivo, ya que los resultados necesarios se obtendrán a partir de la tabulación respectiva de cada cuestionario en el sistema del ISTAS 21, el cual a través de un informe de resultados se permitirá destacar todos los riesgos presentados en los guardias de seguridad. Posteriormente los resultados serán presentados y corroborados por la representante de Recursos Humanos de la empresa, para a su vez desarrollar un plan de acción preventivo para todos los riesgos encontrados y de esa manera mejorar la calidad de vida y la seguridad laboral de estos trabajadores.

3.2 Objetivos

3.2.1 Objetivo general:

Identificar los riesgos psicosociales que viven los guardias de seguridad de una empresa privada.

3.2.2 Objetivos específicos:

1. Identificar los riesgos psicosociales de los guardias de seguridad
2. Elaborar una matriz de resultados con las diferentes dimensiones del cuestionario CopSoq- Ista21.
3. Establecer un plan de prevención frente a los riesgos encontrados

3.3 Población o Universo

La población con la cual se va a trabajar está determinada únicamente por los guardias de seguridad de la empresa privada de seguridad, en esta investigación no está involucrado el personal administrativo de la empresa; sino únicamente 46 guardias de seguridad que respondieron al cuestionario seleccionado.

3.4 Herramienta utilizada para la recolección de datos

3.4.1 Cuestionario COPSOQ- ISTAS 21

El cuestionario COPSOQ- ISTAS 21 es un instrumento de uso internacional para la investigación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales. La metodología COPSOQ tiene su origen en Dinamarca y se encarga de medir los riesgos psicosociales más utilizados en la evaluación de riesgos. (Centro de referencia de Organización de Trabajo y Salud, 2014).

El cuestionario está disponible en más de 25 lenguas y puede encontrarse en más de 140 revistas científicas indexadas en Medline (PubMed), y es citado como un método de referencia en documentos de instituciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud, mostrado como ejemplo de buena práctica por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y el Institute of Work, Health and Organisations, y utilizado en investigaciones de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

El COPSQ- ISTAS 21 incorpora un conocimiento científico que permite identificar las características de la organización del trabajo que afectan la salud y cómo proceder para poderlas identificar, medir, controlar, reducir o eliminar, en el ambiente de trabajo. Además las 20 dimensiones psicosociales de la versión media de COPSQ- Istas21 que corresponden con las dimensiones más aceptadas internacionalmente y más utilizadas en la mayoría de encuestas. (Centro de referencia de Organización de Trabajo y Salud, 2014).

Este cuestionario ha sido diseñado para aplicar directamente a la realidad de las empresas y de la prevención de los riesgos laborales; está concebido para evaluar cualquier tipo de empleo, cualquier sector de actividad económica, y es además empleado para evaluar todos los puestos de trabajo de una misma organización ya sea esta privada o pública.

Este cuestionario contiene tres versiones: la versión larga para su uso e investigación, la versión media y una versión corta; la versión que se utilizará para este trabajo investigativo es la versión media ya que nos ayudará a simplificar el proceso, haciéndolo más claro para la empresa.

3.4.2 Dimensiones del cuestionario COPSOQ- ISTAS 21

Este cuestionario está conformado por 20 dimensiones sobre los factores de riesgos psicosociales, los cuales están directamente relacionados con las preguntas de dicho cuestionario.

A continuación se mencionan:

Exigencias psicológicas: Estas exigencias están relacionadas con el volumen de trabajo en relación al tiempo que disponen las personas para hacerlo, dependiendo en gran parte del tipo de tarea; estas exigencias son distintas ya que se toman en cuenta sin importar si se trabaja o no con y para personas, Dentro de este grupo se encuentran 4 dimensiones que son:

- **Exigencias cuantitativas:** Son las exigencias psicológicas relacionadas con la cantidad de trabajo. Estas son altas cuando el trabajo es mayor del que se puede realizar en el tiempo asignado, estas se relacionan directamente con el ritmo y tiempo de trabajo que a su vez se relacionan con su cantidad y distribución.
- **Ritmo de trabajo:** Estas exigencias se refieren específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo.
- **Exigencias emocionales:** Son las exigencias para mantener una apariencia imparcial independientemente del comportamiento de usuarios o clientes; esta se refiere especialmente para los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas.
- **Exigencia de esconder emociones:** Son las exigencias para evitar involucrarse en una situación emocional, estas pueden nacer de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en la que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas. (Doctor, Psicólogo, etc.).

Conflicto trabajo/ familia: Este se trata principalmente de la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado frente al trabajo doméstico-familiar y como afecta negativamente a la salud y al bienestar. La necesidad de organizar ambos trabajos ocasiona un conflicto de tiempos, ya que ambos trabajos forman parte de la

misma realidad social, principalmente para las mujeres. Dentro de este grupo se encuentra una dimensión:

- **Doble presencia:** Estas son las exigencias simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Llegan a ser altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

Control sobre el trabajo: El control sobre el trabajo se centra principalmente en relación a la salud y, consta de tres dimensiones: influencia (o autonomía), desarrollo de habilidades y sentido del trabajo.

- **Influencia:** Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo en general, y también particularmente en relación a las tareas a realizar y en la forma de desarrollarlo.
- **Posibilidades del desarrollo:** Esta se refiere a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner así en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir otros nuevos.
- **Sentido del trabajo:** Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje, etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias.

Apoyo social y calidad de liderazgo: Dentro de este grupo existen 7 grandes dimensiones que son apoyo social de los compañeros, apoyo social de superiores, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo, previsibilidad, claridad de rol y conflicto de rol.

- **Apoyo social de los compañeros:** Se basa en recibir la ayuda necesaria, y cuando se necesita, por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.
- **Apoyo social de los superiores:** Se basa en recibir la ayuda necesaria, y cuando se necesita, por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.
- **Calidad de liderazgo:** Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan mandos inmediatos.
- **Sentimiento de grupo:** Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que se trabaja cada día.

- **Previsibilidad:** Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios futuros.
- **Claridad de rol:** Es el conocimiento concreto sobre las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear, responsabilidades y margen de autonomía en el trabajo.
- **Conflicto de rol:** Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Compensación del trabajo: Este constituye el equilibrio entre las compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo realizado en el trabajo; conforman un eje central del “modelo esfuerzo – recompensa”. Dentro de este grupo están presentes 3 dimensiones que son reconocimiento, inseguridad sobre el empleo e inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

- **Reconocimiento:** Se refiere a la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.
- **Inseguridad sobre el empleo:** Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad (o de encontrar otro empleo equivalente al actual en el caso de perder el actual).
- **Inseguridad sobre las condiciones de trabajo:** Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados y de amenazas encontradas con las condiciones de trabajo.

Capital Social: Capital Social es el conjunto de recursos colectivos que permiten a sus miembros solucionar entre todos una tarea clave, dado que los distintos miembros de la organización tienen niveles de poder desiguales. Dentro de este grupo están 2 dimensiones que son Justicia y Confianza vertical.

- **Justicia:** Esta se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo y otros componentes como distribución, procedimientos, relaciones, etc.
- **Confianza vertical:** La confianza es la seguridad que tiene la organización, de que sus trabajadores actuarán de manera adecuada o competente.

3.5 Proceso de intervención

3.5.1 Fase 1 Acordar la utilización del método

Para iniciar la evaluación de riesgos, es importante preparar y crear las condiciones para que el proceso de evaluación y de prevención se realice en las mejores condiciones posibles.

En la primera fase del proceso de intervención, se realizará un plan de acción informativa previa, donde se presente el método a todos los miembros; la aplicación del cuestionario COPSOQ- ISTAS 21 a los 46 guardias de seguridad que operan dentro de la ciudad de Cuenca en la organización encargada, la empresa privada de seguridad establecerá a través de los guardias de seguridad a manera de capacitación, ya que en primera instancia se expondrá cierta información del tema a tratar que son los riesgos psicosociales como: información, conceptos, características, investigaciones ya realizadas y acciones preventivas, para posteriormente continuar con la aplicación del cuestionario, el mismo que se espera tenga una tiempo de finalización de 20 minutos.

3.5.2 Fase 2 Preparar y realizar el trabajo de campo

Para obtener la información necesaria para evaluar los riesgos psicosociales, el método CoPsoQ-istas21 utiliza un cuestionario estandarizado. Este consta de 109 preguntas estructuradas en 3 partes: datos sociodemográficos, condiciones de trabajo y trabajo doméstico-familiar (25 preguntas), exposiciones psicosociales (69 preguntas), datos sobre salud y satisfacción (15 preguntas).

En esta segunda fase del proceso de intervención, el objetivo del grupo de trabajo es conseguir que todos los guardias respondan al cuestionario, ya que esto es indispensable para tener los datos válidos y así realizar la evaluación.

Para posteriormente realizar la organización, planificación, distribución, respuesta y recogida del cuestionario.

El cuestionario ya respondido por cada uno de los participantes será introducido en una aplicación denominada CopSoq- Istas 21, la cual arrojará directamente los resultados mediante un informe; se deberá asegurar que se ha informatizado todos los datos que la

aplicación necesita para ello (no sólo los datos de los cuestionarios, sino también la información del proceso de intervención realizado hasta este momento o los datos para calcular las tasas de respuesta). Posteriormente se presenta una tabla resumen de la información que necesita la aplicación informática del Ista 21. Si esta información no es introducida, el informe preliminar presentará deficiencias y errores o no se podrá generar.

Una vez informatizados los datos, la aplicación analiza automáticamente los datos y permite generar, un documento de evaluación (disponible en formato pdf) que es denominado Informe Preliminar para la Evaluación de Riesgos Psicosociales, informe preliminar o IP. En dicho informe aparecen los gráficos y tablas de las 20 dimensiones de riesgos psicosociales para el conjunto de la empresa y para 3 unidades de análisis que siempre son las mismas: puesto de trabajo, sexo y departamento, ya que son las tres unidades de análisis que el cuestionario tiene más evidencia de desigualdades de exposición.

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Datos Sociodemográficos

Tabla 1: Sexo y población

Sexo

SEXO	# DE PERSONAS	PORCENTANJE
MUJER	0	0%
HOMBRE	46	100%
Total	46	

Fuente: ISTAS 21- Informe Preliminar

Tabla 2: Edad y población

Edad

EDAD	# DE PERSONAS	PORCENTAJE
Menos de 31 años	22	47,8%
Entre 31 y 45 años	19	41,3%
Más de 45 años	5	10.9%
No contesta	0	0
Total	46	

Fuente: ISTAS 21- Informe Preliminar

Las siguientes tablas correspondientes al sexo y a la edad que describe la población que respondió el cuestionario ISTAS- 21, en donde el 100% de los trabajadores corresponden al sexo masculino, y el 47,8% representa a los trabajadores con una edad menor a 31 años.

4.2 Puestos y departamentos

Tabla 3: Puestos, Departamentos y Porcentajes

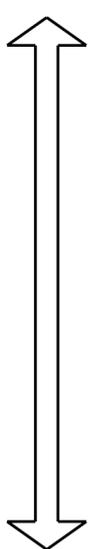
DEPARTAMENTO	PUESTO	# DE PERSONAS	PORCENTANJE
Vigilancia y Seguridad	Guardia de Seguridad	44	95,7%
Coordinación	Supervisor	2	4,3%
Total		46	

Fuente: ISTAS 21- Informe Preliminar

La siguiente tabla representa los departamentos y los puestos existentes dentro de la empresa privada de seguridad, equivalente a la población que está dentro de la investigación correspondiente. Resaltando el departamento de Vigilancia y Seguridad que corresponden a los Guardias de Seguridad.

4.3 Prevalencia a la exposición de los riesgos psicosociales en la empresa privada de seguridad.

Ilustración #2: Exposiciones psicosociales en la empresa privada de seguridad ordenadas en función del porcentaje de trabajadores en la situación más desfavorable. (Informe del ISTAS 21, realizado el 12 de diciembre de 2018).

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
<p>MÁS PROBLEMÁTICAS</p>  <p>MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES</p>	Ritmo de trabajo	87	6,5	6,5
	Exigencias de esconder emociones	41,3	37	21,7
	Conflicto de rol	41,3	34,8	23,9
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	41,3	32,6	26,1
	Previsibilidad	39,1	32,6	28,3
	Exigencias emocionales	37	43,5	19,6
	Inseguridad sobre el empleo	37	23,9	39,1
	Doble presencia	34,8	41,3	23,9
	Influencia	34,8	26,1	39,1
	Apoyo social de compañeros	30,4	28,3	41,3
	Claridad de rol	26,1	37	37
	Apoyo social de superiores	23,9	23,9	52,2
	Calidad de liderazgo	21,7	32,6	45,7
	Justicia	21,7	4,3	73,9
	Exigencias cuantitativas	15,2	32,6	52,2
	Sentimiento de grupo	13	19,6	67,4
	Posibilidades de desarrollo	10,9	21,7	67,4
	Sentido del trabajo	10,9	10,9	78,3
	Confianza vertical	6,5	4,3	89,1
Reconocimiento	2,2	8,7	89,1	

Fuente: ISTAS 21 (SOFTWARE) Informe preliminar. Año: Informe realizado 12 de diciembre de 2018.

Los datos que se encuentran en la siguiente tabla están ordenados según el porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición correspondiente al color rojo es la que afecta a mayor proporción de la plantilla y, la última correspondiente al color verde, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable.

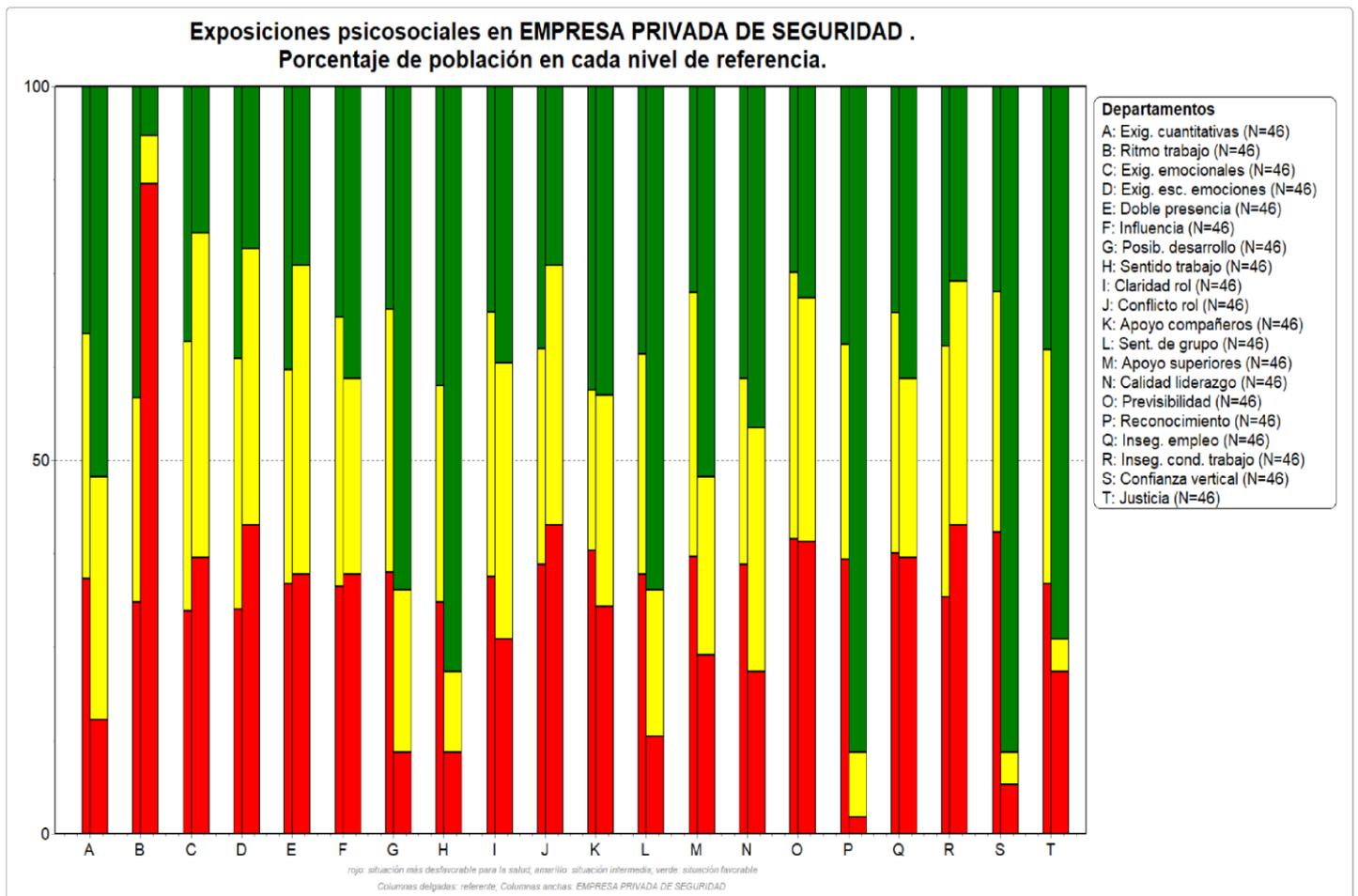
Significado:

Rojo: Tercil más desfavorable para la salud

Amarillo: Tercil intermedio

Verde: Tercil más favorable para la salud

Ilustración #3: Exposiciones psicosociales en la empresa privada de seguridad, porcentaje de población en cada nivel de referencia. (Informe del ISTAS 21, realizado el 12 de diciembre de 2018).



Fuente: ISTAS 21 (SOFTWARE) Informe preliminar. Año: Informe realizado 12 de diciembre de 2018.

La siguiente tabla representa dos tipos de columnas gruesas y delgadas, la columna gruesa representa la exposición a riesgos psicosociales y la columna delgada hace referencia a la población de referencia, la diferencia entre las dos columnas nos indica la situación de la empresa analizada. De tal forma que la tabla mostrada anteriormente y el gráfico actual indican las dimensiones de riesgos psicosociales que son más problemáticas.

4.4 Localización de las exposiciones

La siguiente tabla hace referencia a cada departamento, sección y sexo, y como se presenta la situación de exposición a riesgos psicosociales en una mayor proporción de los trabajadores.

Así de esta manera los que se encuentran en una situación desfavorable son los que tienen color rojo, y los que están en una situación más favorable son los de color verde.

Ilustración #4 : Exposiciones psicosociales en la empresa privada de seguridad, Porcentaje de población en cada nivel de referencia. (Informe del ISTAS 21, realizado el 12 de diciembre de 2018).

F

		Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias de esconder	Doble presencia	Influencia	Posibilidades de desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	Reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las	Confianza vertical	Justicia
Puestos	Guardia de Seguridad	Verde	Rojo	Amarillo	Rojo	Amarillo	Verde	Verde	Verde	Amarillo	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde	Rojo	Verde	Rojo	Rojo	Verde	Verde
	Supervisor	Verde	Rojo	Amarillo	Rojo	Rojo	Rojo	Amarillo	Verde	Rojo	Amarillo	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Amarillo	Verde	Amarillo	Rojo	Rojo
Departamentos	Vigilancia Y Seguridad	Verde	Rojo	Amarillo	Rojo	Rojo	Verde	Verde	Verde	Amarillo	Rojo	Verde	Verde			Rojo	Verde	Rojo	Rojo	Verde	Verde
	Coordinación	Verde	Rojo	Amarillo	Rojo	Rojo	Rojo	Amarillo	Verde	Rojo	Amarillo	Rojo	Rojo			Rojo	Amarillo	Verde	Amarillo	Rojo	Rojo
Sexo	Mujeres																				
	Hombres	Verde	Rojo	Amarillo	Rojo	Amarillo	Verde	Verde	Verde	Amarillo	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde	Rojo	Verde	Verde	Rojo	Verde	Verde

Fuente: ISTAS 21 (SOFTWARE) Informe preliminar. Año: Informe realizado 12 de diciembre de 2018.

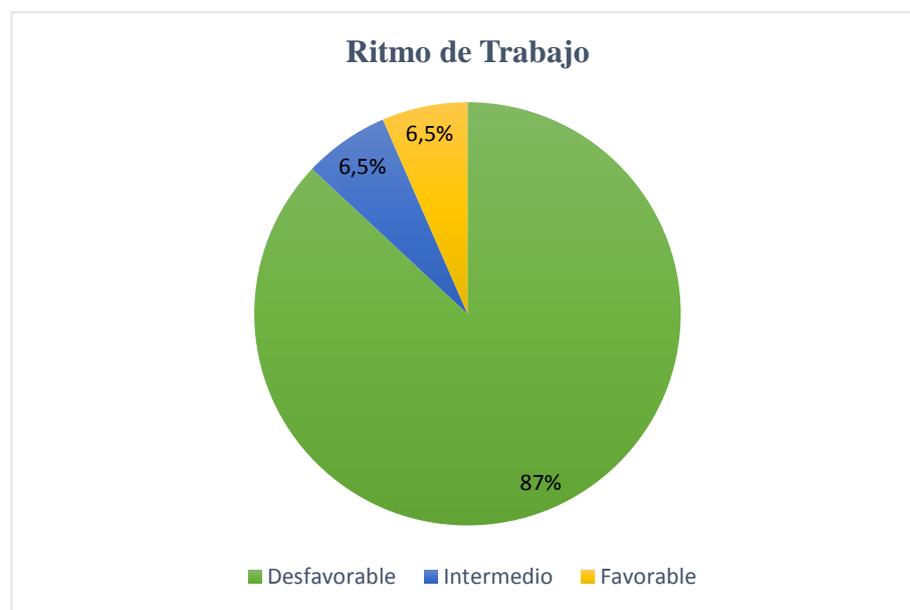
4.5 Riesgos psicosociales encontrados en el ISTAS 21

Los riesgos psicosociales se encuentran dentro de las situaciones laborales de cada empresa, es por eso que se deben estar en constante evaluación, medición, para así poder proponer medidas preventivas que generan cambios favorables.

4.5.1 Dimensiones más desfavorables

Son las dimensiones que se encuentran en un porcentaje más alto a la exposición de riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa privada de seguridad y estas son:

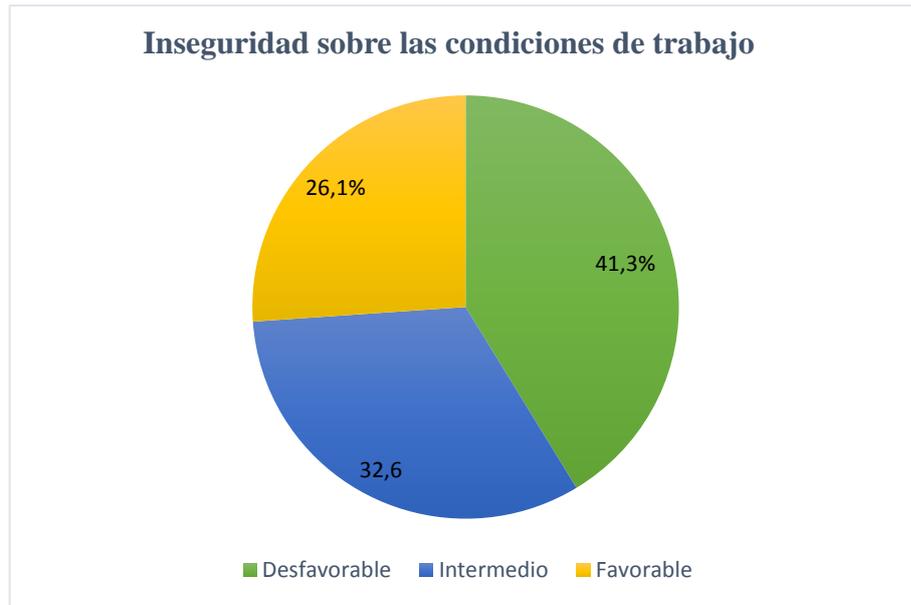
Gráfico 1: Ritmo de trabajo



(Cando, 2019)

Esta dimensión constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad de trabajo que se presentan en los trabajadores.

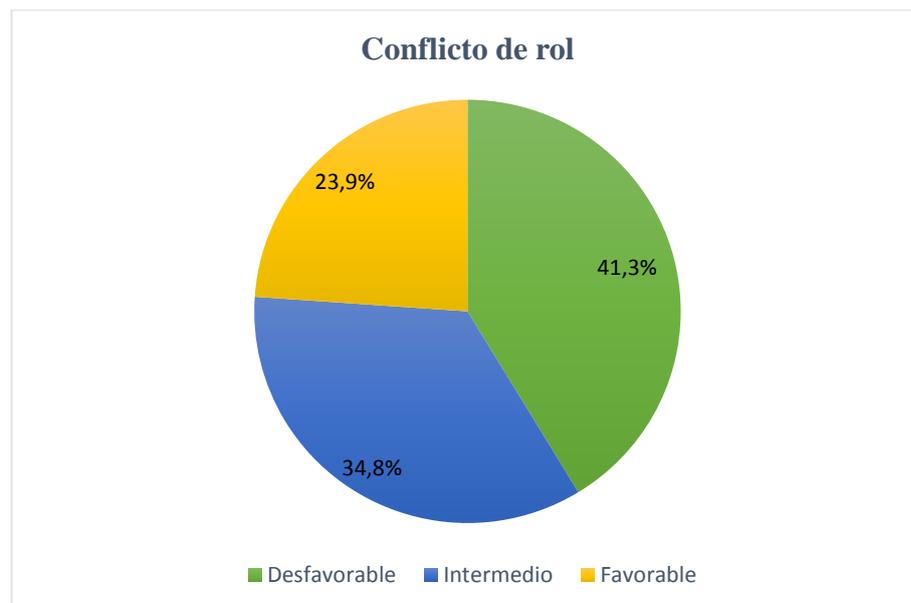
Gráfico 2: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo



(Cando, 2019)

Esta dimensión se refiere al futuro de las empresas y su preocupación por cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales; de igual manera trata de las amenazas de empeoramiento de sus condiciones laborales.

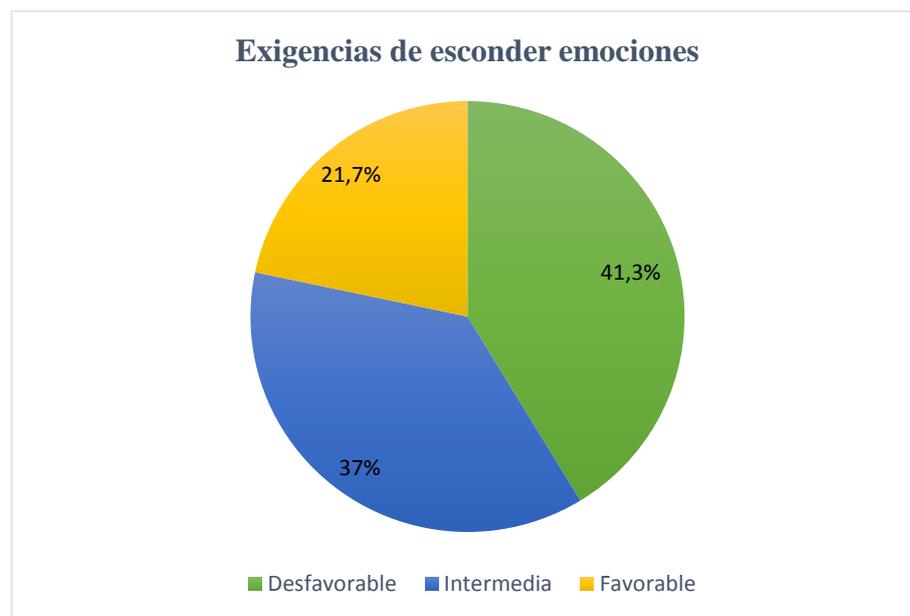
Gráfico 3: Conflicto de rol



(Cando, 2019)

Se refiere a las exigencias que se presentan dentro del ambiente de trabajo y que pueden generar conflictos de carácter profesional o ético, se presenta frecuentemente cuando el trabajador tiene que afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le suponga conflictos éticos.

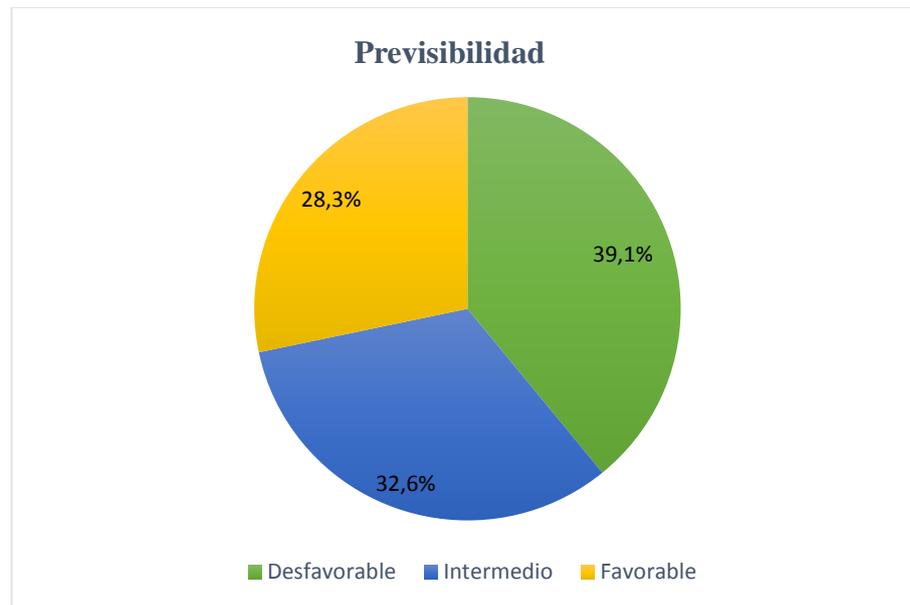
Gráfico 4: Exigencias de esconder emociones



(Cando, 2019)

Estas son exigencias laborales que se utilizan para mantener una apariencia neutral, independientemente del comportamiento de usuarios, clientes, compañeros, superiores u otras personas, su origen se deriva de los puestos de trabajo que requieren atención al cliente.

Gráfico 5 Previsibilidad



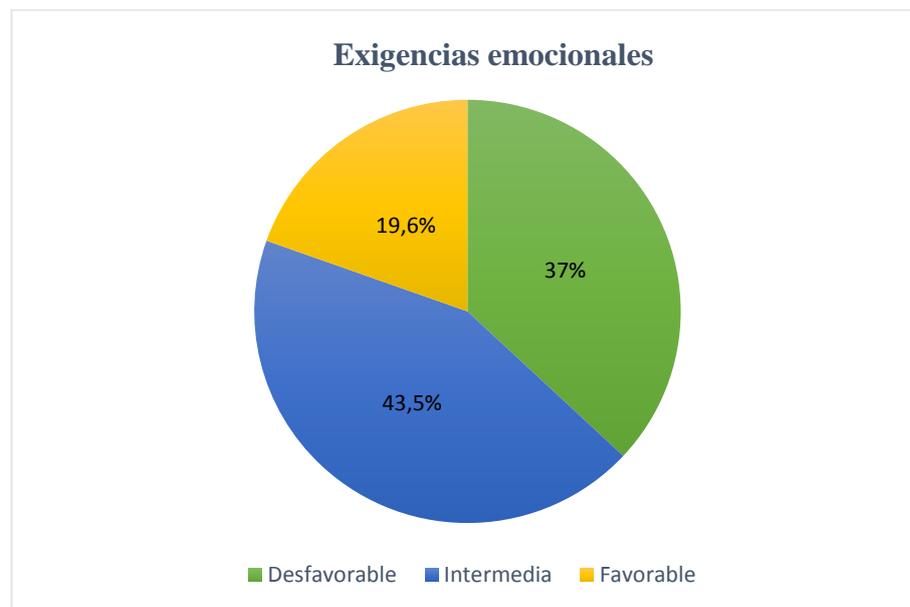
(Cando, 2019)

Este centra en obtener la información adecuada, suficiente y en el tiempo necesario para poder realizar de forma correcta el trabajo y adaptarse a los cambios, está relacionada con la falta de información y las prácticas de comunicación centradas en situaciones de trabajo.

4.5.2 Dimensiones intermedias

De las dimensiones que nos proporciona el cuestionario Ista- 21, las dimensiones de color amarillo son la que se encuentran en una situación intermedia con respecto a la salud ocupacional de los trabajadores de una empresa privada de seguridad y estas son:

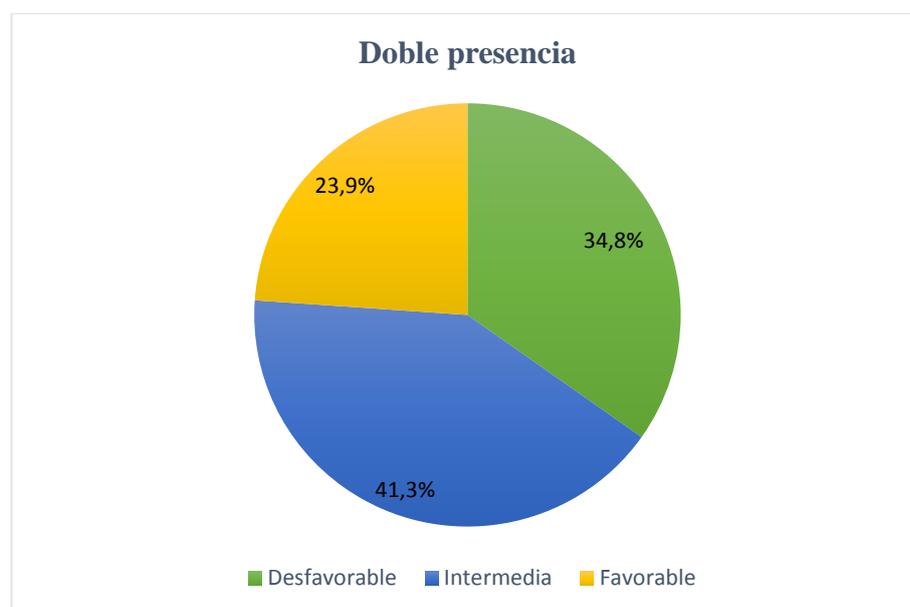
Gráfico 6: Exigencias emocionales



(Cando, 2019)

Estas son las exigencias en donde no se involucran las situaciones emocionales derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en las ocupaciones de atención a las personas y en las cuales se pretende introducir cambios y se puede dar una transferencia de sentimientos y emociones.

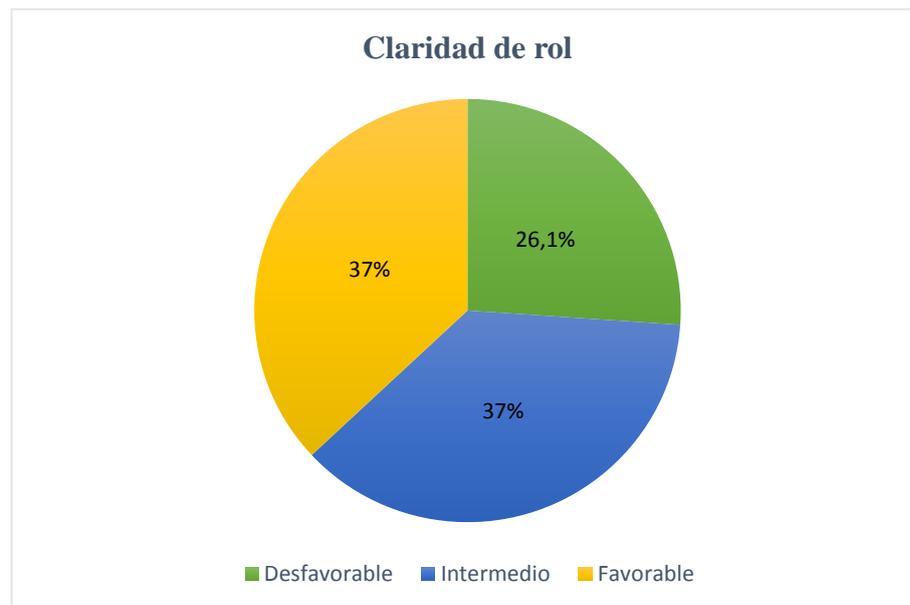
Gráfico 7: Doble presencia



(Cando, 2019)

Estas son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico- familiar, su origen está relacionado con las exigencias cuantitativas, la duración, alargamiento o modificación de la jornada laboral y su autonomía en las distintas actividades.

Gráfico 8: Claridad de rol



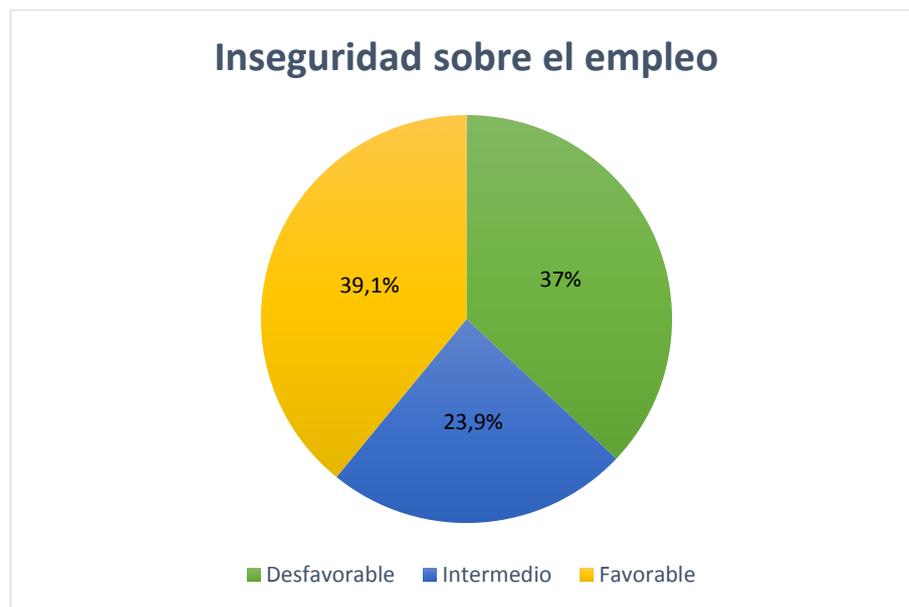
(Cando, 2019)

Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivo, recursos a emplear y autonomía en el trabajo, tiene que ver la existencia y el conocimiento por parte de los trabajadores de sus puestos de trabajo. De su propio puestos y de las demás personas de la organización.

4.5.3 Dimensiones más favorables

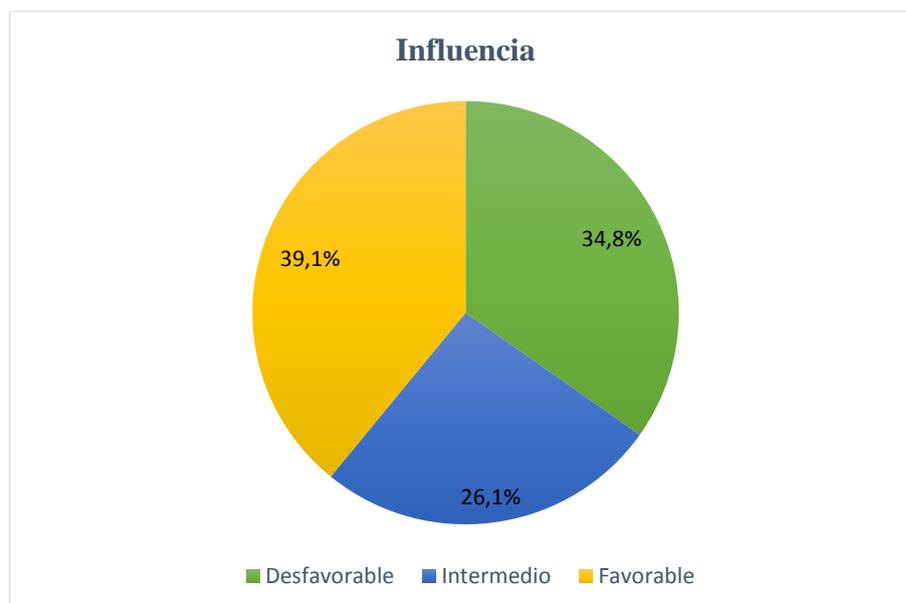
Estas son las dimensiones que se presentan de color verde, son las que tienen un nivel favorable para la salud ocupacional de los trabajadores y estas son:

Gráfico 9: Inseguridad sobre el empleo



Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral.

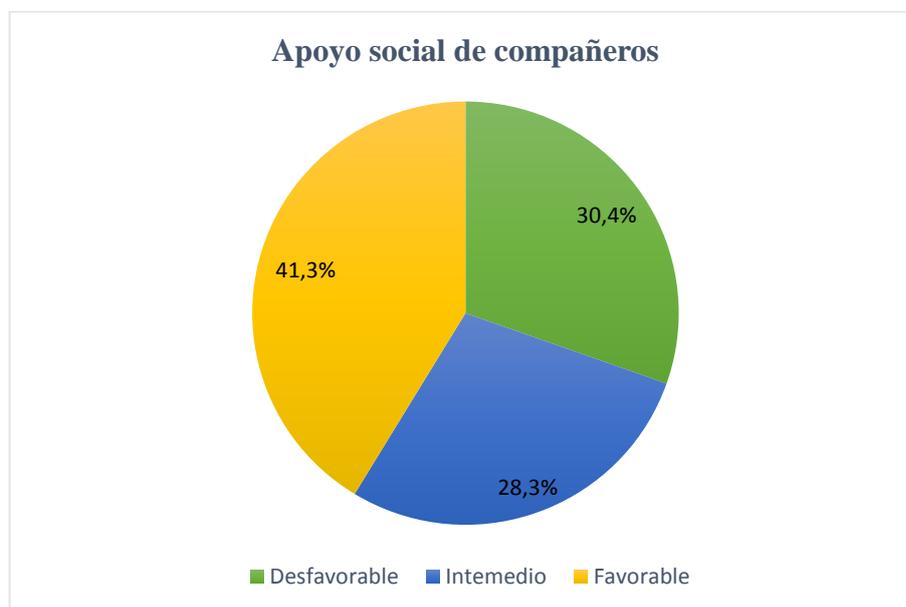
Gráfico 10. Influencia



(Cando, 2019)

Son exigencias sobre la realización del trabajo día a día, en relación a las tareas a realizar y como realizarlas, interviene también la participación de los trabajadores y los métodos de trabajo y si estos son participativos o no y si permiten o limitan su autonomía.

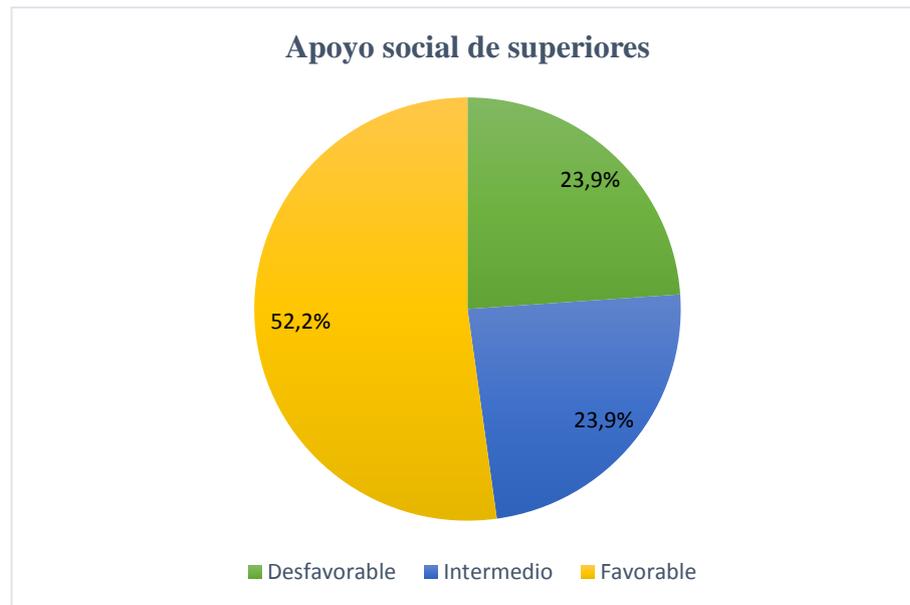
Gráfico 11: Apoyo social de compañeros



(Cando, 2019)

Esta se basa en aceptar la ayuda necesaria por parte de los compañeros/as de trabajo, para que este se ejecute de la mejor manera, cuando existe una falta de apoyo entre compañeros se dificulta la cooperación y formación de los equipos de trabajo.

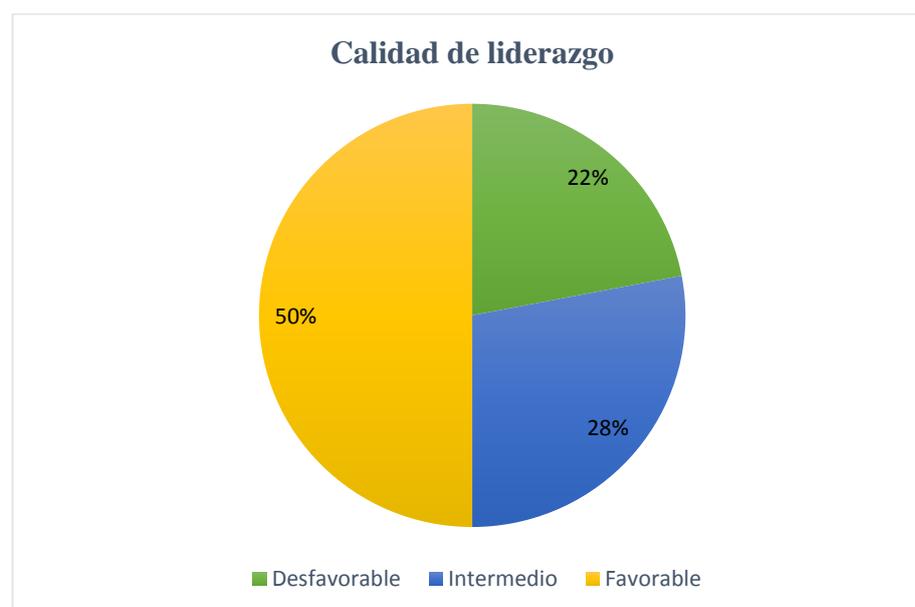
Gráfico 12: Apoyo social de superiores



(Cando, 2019)

Esta dimensión trata sobre la ayuda necesaria que brindan los superiores de la institución para que el trabajo se realice con éxito, la falta de apoyo de los superiores está relacionada con la falta de principios y de procedimientos concretos que impulsen el papel del superior como apoyo dentro del equipo de trabajo, departamento o área y también se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función, formación y tiempo para ello.

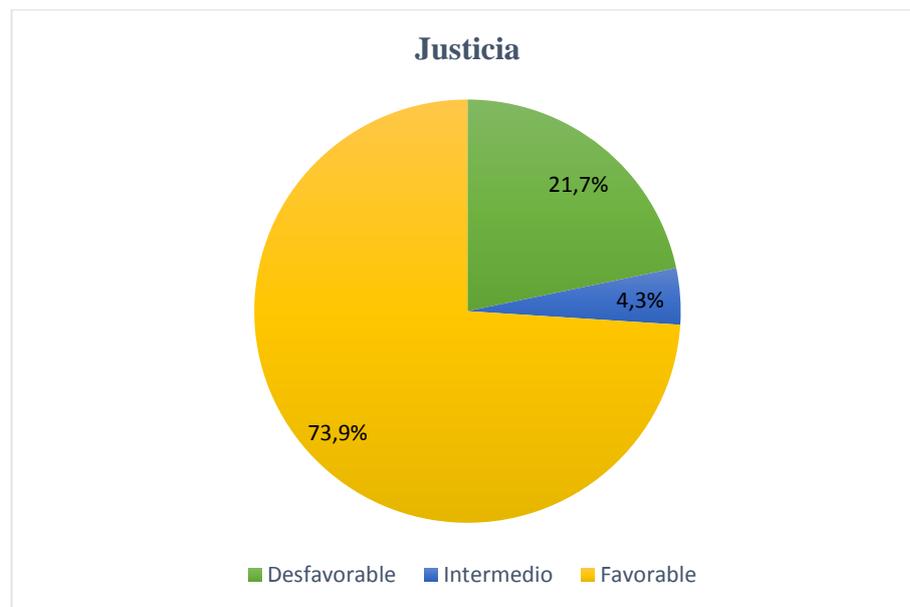
Grafico 13: Calidad de liderazgo



(Cando, 2019)

Esta dimensión se refiere a la calidad de la gestión que realizan los mandos inmediatos en su grupo de trabajo, está relacionada con los principios y procedimientos de gestión personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

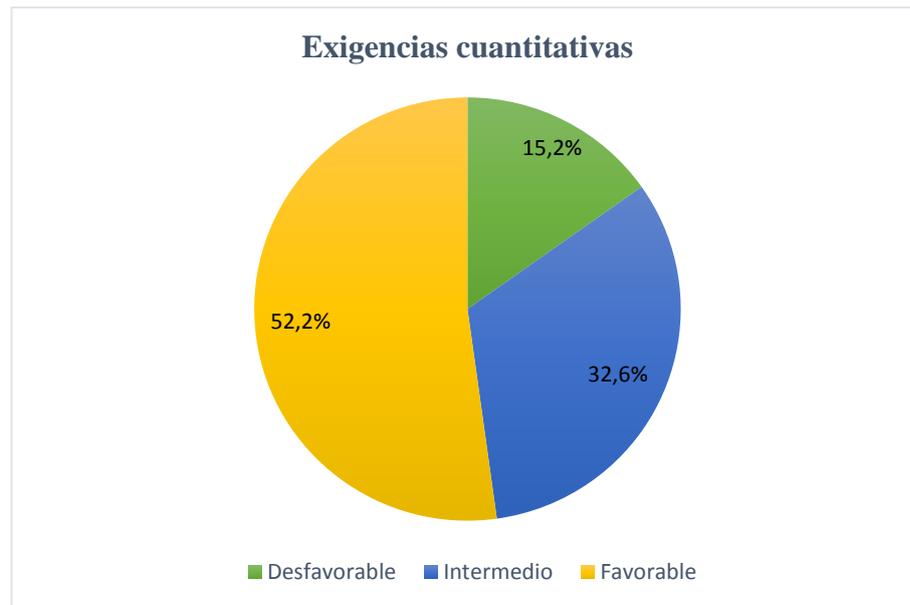
Gráfico 14: Justicia



(Cando, 2019)

Esta dimensión se refiere al trato equitativo que reciben los trabajadores y está relacionado con la toma de decisiones, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y posibilidades de ser cuestionados.

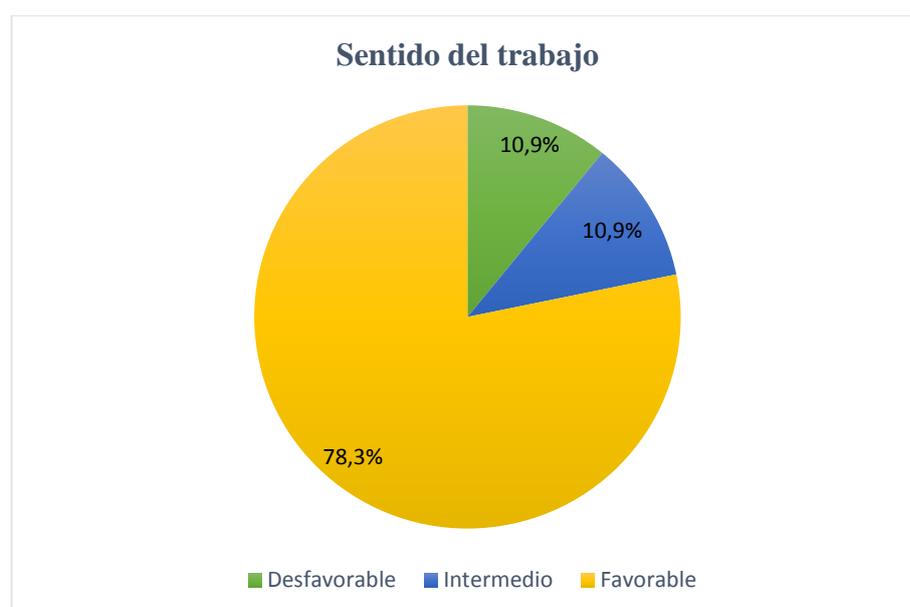
Gráfico 15: Exigencias cuantitativas



(Cando, 2019)

Son las exigencias psicológicas producidas por la cantidad de trabajo, estas son altas cuando el trabajo es mayor del que se puede realizar en el tiempo asignado, está relacionado con la falta de personal, incorrecta medición de los tiempos, mala planificación, esta puede suponer un alargamiento en la jornada laboral.

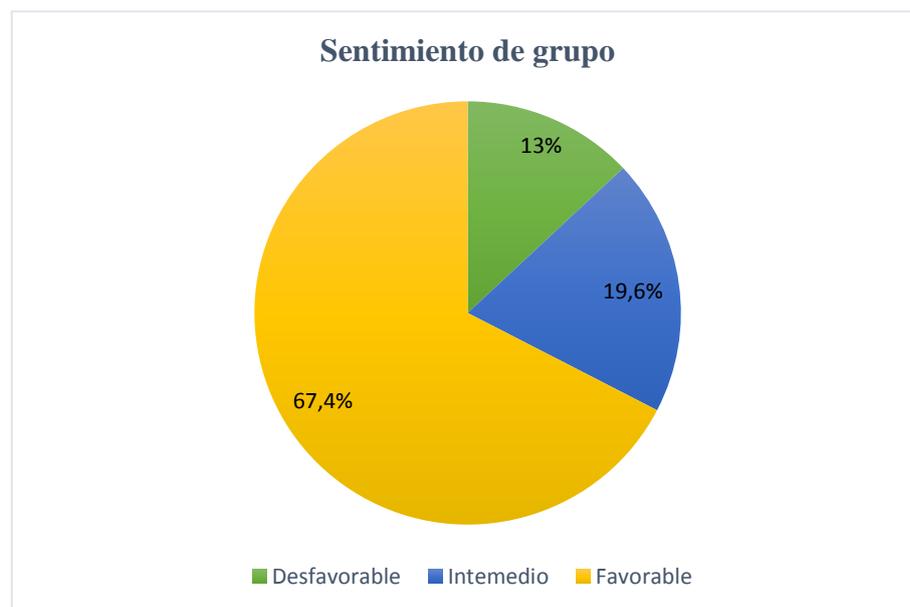
Gráfico 16: Sentido del trabajo



(Cando, 2019)

Es la relación del trabajo con valores distintos a tener un empleo y generar ingresos, como la utilidad, importancia, valor social o aprendizaje que implica, se relaciona con el contenido de trabajo, el significado de las tareas y la visualización de su contribución al producto o servicio final.

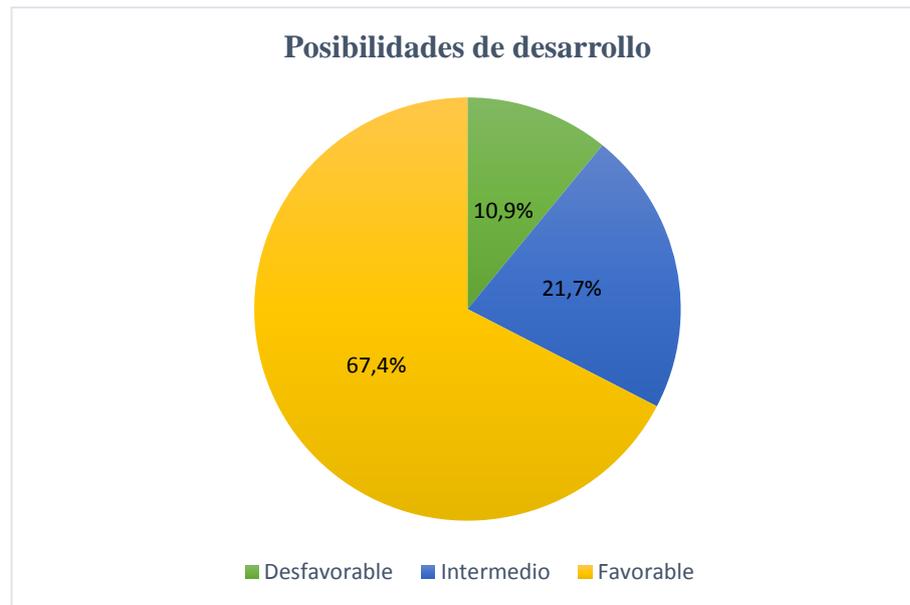
Gráfico 17: Sentimiento de grupo



(Cando, 2019)

Es el sentimiento de formar parte de un equipo con el que se trabaja cada día, este puede verse como un componente emocional del apoyo social y como un indicador de calidad con respecto a las relaciones de trabajo y este se deteriora cuando el trabajo promoció aislamiento y competitividad en lugar de cooperación.

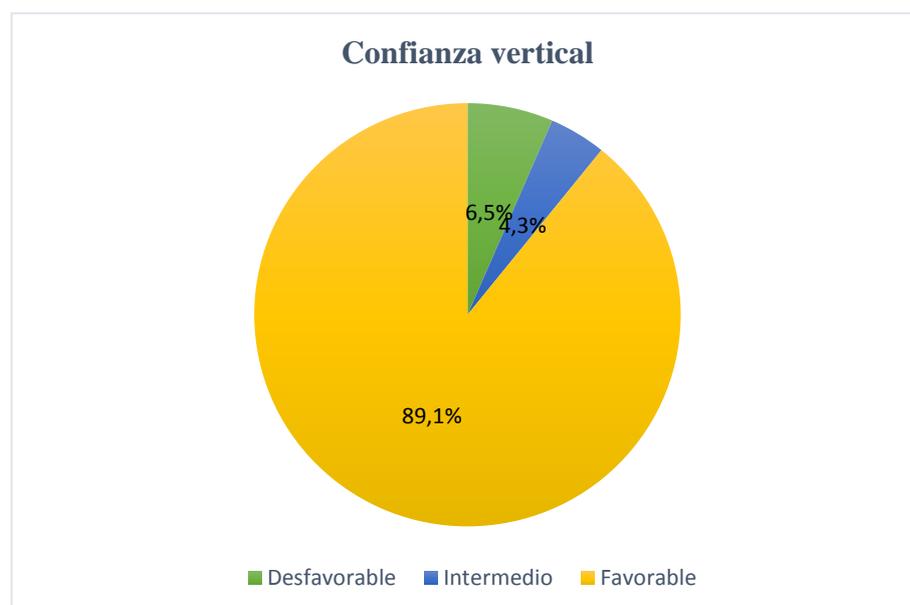
Gráfico 18: Posibilidades de desarrollo



(Cando, 2019)

Se refiere al nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para a su vez poner en práctica conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores. Tiene que ver con los niveles de complejidad y la variedad en las tareas a realizar, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, una muestra a la exposición nociva, esta depende de los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido de trabajo.

Gráfico 19: Confianza vertical



(Cando, 2019)

Se refiere a la seguridad que se fomenta en los empleados a través de sus líderes actuando de una manera adecuada y competente. Tiene que ver la fiabilidad de la información que viene desde la dirección a los trabajadores y el nivel con el que pueden expresar su opinión.

Gráfico 20: Reconocimiento



(Cando, 2019)

Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo. Tiene que ver con los diversos aspectos de la gestión del personal y los métodos de trabajo si estos son participativos o no y con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios y si se paga un salario acorde con las tareas realizadas.

CAPITULO V

PLAN DE MEJORA Y MEDIDAS PREVENTIVAS EN RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LOS GUARDIAS DE SEGURIDAD DE UNA EMPRESA PRIVADA

5.1 Introducción

Los riesgos psicosociales son alteraciones que se originan en los trabajadores, cuando estos se encuentran dentro de un ambiente de trabajo hostil, perjudicial tanto para la salud de los trabajadores como para la producción de la empresa, es por eso que deben ser tomados en cuenta y ser abordados de manera prioritaria dentro de la institución, ya que establecer las medidas preventivas adecuadas puede evitar daño para la salud ocupacional de los trabajadores.

El plan de mejora está relacionado con los resultados proporcionados por el cuestionario ISTAS- 21, en el cual se tratará sobre las dimensiones más desfavorables y las que se encuentran en una situación intermedia para los trabajadores de la institución.

5.2 Medidas preventivas

Después del análisis realizado a través del informe preliminar del cuestionario ISTAS-21, instrumento utilizado para la evaluación y medición de los riesgos psicosociales que se aplicó en los guardias de seguridad de la empresa CASTVISE, se propone el siguiente plan de mejora:

5.2.1 Plan de mejora

El siguiente plan de mejora está elaborado según los riesgos psicosociales que se encontraron en los trabajadores de la empresa de seguridad CASTVISE, el cual incluye, las dimensiones, el porcentaje, las medidas preventivas que se proponen, la persona responsable, el tiempo para cada actividad, los recursos humanos o materiales con los cuales se va a trabajar y finalmente las observaciones generales.

DIMENSIONES	PORCENTAJE	MEDIDAS PREVENTIVAS	TIEMPO	RECURSOS HUMANOS O MATERIALES	RESPONSABLE
Ritmo de trabajo	87%	Realizar una entrevista semi- estructurada a los dos supervisores y a un cierto número de guardias de seguridad, la misma que esté relacionada con los horarios de trabajo y las actividades que realizan durante el día, y que tan incómodo les resulta, con el fin de identificar el posible origen del alto ritmo y la salud	Esta entrevista se puede llevar a cabo cada 2 meses, para que finalice en un tiempo de 6 meses y en donde todos los guardias de seguridad participen y a su vez ir midiendo el ritmo de trabajo durante estos meses.	La entrevista se realizará en el salón de capacitaciones de la empresa, se utilizará un cuaderno y esferos para información importante.	Jefe de Recursos Humanos

		ocupacional de los guardias de seguridad.			
		Posteriormente se realizará una capacitación la cual tendrá por objetivo especificar las actividades que realizan, los guardias seguridad en su puesto de trabajo y durante su turno de trabajo. Según el manual de funciones de la empresa.	La capacitación se llevará a cabo en la sala de capacitaciones de la empresa, la misma que se organizará en cuatro días, por los diferentes horarios de trabajo que tienen los guardias de seguridad.	Se utilizará un proyector para la presentación del tema a tratar.	Jefe de Recursos Humanos y el Gerente de la empresa.

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	41,3%	Revisar la información de la empresa e identificar que el lugar de trabajo en donde se establecerá cada guardia de seguridad sea adecuado y pueda desarrollar correctamente sus actividades, y para eso se realizaran vistas a dichas instituciones.	Las visitas estipulan un tiempo de cada quince días, organizando los tipos de institución.	Se utilizarán medios de comunicación: teléfonos, páginas de internet, etc. Para verificar la información de la empresa. Para las distintas visitas se utilizará el carro de la institución.	Jefe de Recursos Humanos de la institución.
--	-------	--	--	---	---

		La empresa deberá informar con anterioridad a los trabajadores sobre futuros cambios ya sea internos o externos en la empresa como puede ser: turnos de trabajo, lugares de trabajo, uniformes, reestructuración o avisos importantes, mediante oficios o reuniones con el gerente de la empresa	El anuncio sobre cambios en la empresa debe ser con una semana de anticipación de la información o cambios a tratar.	Los oficios se enviarán en hojas de papel membretadas con el sello de la institución.	El Gerente y la secretaria de la institución.
Conflicto de rol	41,3%	Realizar talleres de liderazgo para los guardias de seguridad y para el personal administrativo de la empresa con el fin de	Los talleres se llevarán a cabo de acuerdo a los días libres de cada guardia, la duración será de un día.	Materiales didácticos para los talleres	Jefe de Recursos Humanos

		mejorar la comunicación, trabajo en equipo, manejo de conflictos, relaciones interpersonales y funciones que realizan cada uno de ellos.			
Exigencias de esconder emociones	41,3%	Realizar test psicométricos, al momento de la selección, para verificar que la persona que ingresa no presente altos niveles de sensibilidad.	Realizar el test psicométrico, al momento de la selección que en la empresa se realiza, cada semana.	El test psicométrico, esferos.	Jefe de Recursos Humanos

		Realizar capacitaciones sobre atención y servicio al cliente, y también sobre la comunicación altamente efectiva. Ya que los guardias de seguridad de distintas instituciones están obligados a informar a la personas, guiarlas e intercambiar información.	Las capacitaciones tendrán una duración de un día y se organizarán según los turnos de los guardias.	Se utilizará el proyector y distintos materiales didácticos	Jefe de Recursos Humanos
Previsibilidad	39,1%	Verificar que la dotación de uniformes de seguridad esté en correcto estado para el trabajo seguro de cada uno de los trabajadores de la institución y que cada una de las	Realizar un calendario de trabajo para la revisión de los uniformes de seguridad. Se realizará cada mes en la institución.	Calendario de horarios realizado por la institución.	Gerente y Jefe de Recursos Humanos.

		herramientas que incluye el uniforme sean los adecuados para la seguridad de la institución encargada.			
		Mantener comunicados a los trabajadores de todo tipo de cambios, actualizaciones, reestructuraciones, información, directiva, etc. y de esta manera generar un acompañamiento y un apoyo constante para los trabajadores.	Generar toda la información en ese momento.	Oficios, mail, reuniones con las autoridades, etc.	Jefe de talento humano.

Tabla 4: Propuesta de medidas preventivas en riesgos psicosociales para los guardias de seguridad de la empresa privada de seguridad, en porcentaje de situación más desfavorable.

Tabla 5: Propuesta de medidas preventivas en riesgos laborales para los guardias de seguridad de la empresa CASTVISE, en porcentaje de situación intermedia.

DIMENSIONES	PORCENTAJE	MEDIDAS PREVENTIVAS	TIEMPO	RECURSOS HUMANOS O MATERIALES	RESPONSABLE
Exigencias emocionales	43,5%	<p>Realizar asesoría psicológica grupal en donde los guardias de seguridad tengan un espacio para expresarse e interactuar con sus compañeros de trabajo y los directivos.</p> <p>Realizar paseos de integración con los guardias de seguridad y el nuevo personal en</p>	<p>La asesoría grupal se puede realizar cada 6 meses en la empresa en donde participen todos los guardias de seguridad y la administración</p> <p>Proponer realizar una vez al año el paseo de integración con los trabajadores.</p>	<p>Sala de capacitaciones de la empresa. (Proyector y materiales para las distintas técnicas).</p> <p>Un lugar adecuado en donde todos puedan compartir, comida y diferentes actividades.</p>	Jefe de Recursos Humanos y el Gerente.

		donde participen su familia y la administración.			
Doble presencia	41,3%	Realiza una restructuración para revisar y para moldear los horarios de trabajo y los turnos que tienen que cumplir cada uno de los guardias de seguridad, así como sus actividades domésticas, relacionando el tiempo con sus actividades a cumplir.	Esta restructuración se debe realizar en la empresa cada 3 meses con el objetivo que cada uno de los trabajadores cumpla con su horario de trabajo y con sus respectivas actividades. Tanto laborales como domésticas.	Horarios de trabajo de los guardias de seguridad.	Jefe de Recursos Humanos

Claridad de rol	37%	Verificar que el plan de inducción de la empresa contenga las responsabilidades y funciones del cargo que tiene que realizar cada uno de los guardias de seguridad, y así al momento de la selección informar sobre esto.	El plan de inducción de la empresa debe ser revisado cada año por los directivos de la empresa.	Plan de inducción	Jefe de Recursos Humanos.
-----------------	-----	---	---	-------------------	---------------------------

DISCUSIÓN

Hoy en día las empresas se miden no solo por ofrecer plazas de trabajo, por entregar a tiempo la remuneración a sus trabajadores, por apoyar programas de desarrollo laboral y personal, se miden directamente con la relación para mejorar la salud de sus trabajadores, además de acciones preventivas en materia de riesgos laborales, para la reducción de estos riesgos y la mejora en la calidad de vida del trabajador.

Es fundamental en todas las empresas, tanto en las públicas como en las privadas, que se adopte un protocolo para la identificación de riesgos psicosociales en el trabajo, utilizando varios métodos y cuestionarios como lo es el Ista 21, el cual nos permite medir e identificar los riesgos psicosociales a los que los trabajadores están más expuestos, unificando los riesgos psicosociales con las tareas laborales de cada trabajador.

Después de realizar un análisis de los riesgos psicosociales que existen en los guardias de seguridad de una empresa privada, dicho análisis tuvo como propósito diagnosticar e identificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los guardias de seguridad; los resultados se han obtenido por medio de un cuestionario denominado COPSOQ- ISTAS 21, para finalmente plantear un plan de acción preventivo. Los riesgos determinados pueden tener una incidencia muy grande para la vida de un guardia de seguridad y en la realización con sus tareas laborales, se obtuvo un gran aporte por parte de los guardias de seguridad de la empresa, ya que elaboraron el cuestionario en sus horas libres y dentro de las instalaciones de la institución, se mostraron muy gustosos que se realicen esta investigación que ayudará a la identificación y la prevención de los riesgos psicosociales a los que están expuestos; Dentro de la empresa privada de seguridad, se ha realizado análisis de riesgos psicosociales con el cuestionario COPSOQ- ISTAS 21 en el año 2015.

En la presente investigación se obtuvo que dentro de los riesgos más desfavorables se encuentra el ritmo de trabajo con un porcentaje del 88%, siendo esta dimensión uno de los gestores de mayor riesgo para los trabajadores, ya que afecta directamente en su

productividad y desempeño laboral; los guardias de seguridad tienen diversos horarios de trabajo, turnos nocturnos y horarios rotativos que provocan una saturación sobre la carga horaria, esta dimensión se origina de las exigencias cuantitativas, las cuales están relacionadas con la carga horaria y las extensas jornadas laborales, mismas que producen un bajo rendimiento en los trabajadores por el estrés y agotamiento que producen, disminuyendo a su vez en la empresa el aspecto económico por la ausencia de trabajadores en las instituciones encargadas para la seguridad. En la investigación realizada por Aguilera y Rojas (2017), se mencionan que en la Unidad Educativa “La Asunción” el porcentaje de ritmo de trabajo de los profesores es de 97%, ya que diariamente están interactuando no solo a nivel de áreas de estudios, si no también están vinculados socialmente a los padres de familia, dando al cargo un grado de complejidad mayor.

Otra de las dimensiones que produce una situación desfavorable en la empresa es la inseguridad sobre las condiciones de trabajo con un porcentaje de 44%, ya que dentro de la empresa se llevan a cabo procesos relacionados a la implementación de nuevas funciones, responsabilidades, tareas y actividades, que como institución privada se presentan cambios como por ejemplo, al modificar la estructura de la empresa, manual de funciones, cambios en el ambiente laboral, reglamentos de higiene y salud ocupacional, etc. Que igual manera, Rojas (2015) en su investigación sobre los riesgos psicosociales en el área operativa de la empresa eléctrica regional centro sur, concluyen que el 80% de sus trabajadores presentan un alto nivel en el factor trabajo/ compensación; que hace referencia al grado de preocupación de los trabajadores en cuestiones de formación, capacitación, planes de carrera, etc. Que muchas ocasiones produce una incertidumbre en los trabajadores, altos niveles de estrés como un riesgo para la salud laboral.

Dentro de las exigencias que se presentan en el trabajo y que pueden ocasionar un conflicto ético se encuentra la dimensión del conflicto de rol con un porcentaje del 42%; según el cuestionario ISTAS -21, esta dimensión trata sobre la actividades y funciones delegadas a los trabajadores y que las mismas están fuera de sus actividades de trabajo según el cargo que realizan, y estas influyen de manera negativa en cada una de las actividades, generando una insatisfacción profesional en sus empleados. Este riesgo se

evidencia dentro de una clasificación que menciona Díaz (2009), donde se relaciona los riesgos de tipo psicológico, ya que estos, atentan a la capacidad laboral, generando agotamiento y también insatisfacción en sus empleados.

Por el cargo que realizan los guardias de seguridad están expuestos al alto grado de interacción con las personas y clientes de la institución de la cual se encargan de la seguridad; esta dimensión denominada exigencias de esconder emociones se encuentra con un porcentaje del 40% en los trabajadores de la empresa, ya que en muchas ocasiones estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. Martínez y Terán (2015), en su investigación sobre la influencia de los factores psicosociales en los trabajadores de Continental Tire Andina, mencionan que el 45% de sus trabajadores esta expuestos a un riesgo medio en el factor desempeño de rol que se refiere al conjunto de expectativas asociadas al puesto de trabajo; es por eso que la empresa debe cubrir esta necesidad como medida de prevención con talleres de servicio y atención al cliente, favoreciendo así la actitud y el buen manejo de las emociones ante los clientes de la institución.

La ausencia de información y las prácticas de comunicación están relacionadas a la dimensión de previsibilidad con un porcentaje de 40% en los trabajadores de la empresa, esta trata sobre la falta de una adecuada información en un corto tiempo y esto a su vez impide realizar de una manera correcta el trabajo, ya que si los directivos de la empresa no informan y comunican sobre posibles cambios, o avisos importantes de la empresa, esto ocasiona una falta de acompañamiento y apoyo a los cambios en la empresa. Ávila (2014) en su investigación sobre los riesgos psicosociales en los agentes de tránsito de Emov, menciona que se presenta un riesgo medio en el factor trabajo a presión, ya que dentro del trabajo se manifiestan peticiones inmediatas y las actividades se piden con mucha premura, confundiendo lo importante de lo urgente, provocando así un estrés laboral tanto en las personas de la organización como en los usuarios externos.

Se deben también tomar en cuenta las dimensiones que se encuentran en una situación intermedia, ya que a largo plazo estas se pudieran convertir en dimensiones desfavorables para la empresa, por lo que estas también están dentro del plan de acción

preventiva propuesto para los trabajadores de la institución. Las dimensiones intermedias mencionadas son: exigencias emocionales, doble presencia y claridad de rol, presentándose de esta forma conflictos en las relaciones interpersonales que implica el trabajo, además de las exigencias que implica el ámbito laboral, doméstico y familiar provocando una modificación en las jornadas laborales y sobre todo el tener un conocimiento concreto sobre el puesto de trabajo y actividades a realizar en el cargo.

Los distintos planes de prevención deben ser una prioridad para las empresas, Muñoz 2016, menciona que por medio de una adecuada medición y clasificación de los peligros laborales puede establecerse un margen de protección y calidad de vida para el trabajador que se encuentra dentro de la institución; ya que en toda clase de organización se presentan riesgos laborales en los trabajadores y dichas instituciones deberían estar debidamente preparadas ante situaciones de riesgo.

La herramienta utilizada para esta investigación es el cuestionario COPSOQ ISTAS-21, el cual contiene 33 preguntas, y nos brinda un informe preliminar el cual contiene todos los resultados con respecto a las 20 dimensiones que forman parte de esta herramienta de evaluación.

CONCLUSIONES GENERALES

Los riesgos psicosociales siempre estarán presentes tanto en las empresas privadas como en las empresas públicas, los mismos que pueden ocasionar situaciones de peligro para los trabajadores en sus actividades laborales y afectar de gran manera en su rendimiento profesional, a su vez estos no son fáciles de diagnosticar ya que dentro de la empresa existen varios departamentos en los cuales están varios empleados y cada uno de ellos tiene una diferente función, existen trabajadores que están más expuestos a riesgos psicosociales que otros que están menos expuestos.

El cuidado y bienestar de los trabajadores es total responsabilidad de la empresa, ya que esta está encargada de capacitar e informar constantemente a sus trabajadores sobre los riesgos psicosociales a los que pueden estar expuestos en cada actividad laboral a realizarse; la importancia que la empresa de a las actividades sobre el diagnóstico de riesgos o prevención de los mismos se basa en el profesionalismo y dedicación por parte de las autoridades y profesionales encargados del tema, la correcta información sobre normas de seguridad a cada trabajador ayudará notablemente a establecer un ambiente laboral confortable, seguro y cómodo.

A través de la finalización de esta investigación, se logró cumplir con todos los objetivos expuestos, basándose en la necesidad de la empresa de diagnosticar los posibles riesgos psicosociales a los que estaban expuestos los guardias de seguridad, los resultados obtenidos concluyen que los guardias de seguridad de la empresa se encuentran con altos niveles de riesgos en los factores de (situación más desfavorable como son): ritmo de trabajo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, conflicto de rol, exigencias de esconder emociones y previsibilidad, así como en los factores intermedios que son: exigencias emocionales, doble presencia y claridad de rol.

Estas dimensiones influyen de manera negativa en el campo laboral ya que su intensidad en las actividades del trabajo, preocupación por futuros cambios no deseados

dentro de la empresa, realización de tareas que provocan conflictos éticos, así como la falta de información y las prácticas de comunicación centradas en situaciones de trabajo.

Las medidas planteadas permitirán la prevención de los factores de riesgo psicosociales que se han identificado en esta investigación, teniendo en cuenta que las mismas producen un bajo desempeño laboral en los trabajadores de la organización.

Se concluye así que los guardias de seguridad de una empresa privada están expuestos a un ambiente laboral inseguro ya que sus actividades laborales incluyen estar expuestos a peligros laborales tanto por el lugar de trabajo, como en los horarios que tienen que cumplir.

RECOMENDACIONES

- Socializar las medidas de acciones preventivas con los directivos de la empresa, ya que estas servirán para optimizar el desarrollo del personal que labora en esta institución.

- Apoyar el trabajo que realizan los guardias de seguridad mediante la planificación y el análisis de las funciones y responsabilidades que tienen que cumplir en su puesto de trabajo, a través de una comunicación altamente efectiva.

- Orientar el trabajo de los guardias de seguridad para que su carga laboral no influya en su salud laboral y para que se pueda realizar de manera adecuada evitando el trabajo monótono.

- Tener en cuenta este trabajo investigativo para futuras investigaciones ya que el tema de riesgos psicosociales en los trabajadores son de vital importancia y deben ser siempre estudiados en todo tipo de institución.

- Se recomienda a la empresa contratar a una persona en el departamento de Recursos Humanos, ya que la mayoría de actividades del plan de acción están recargadas en la Jefa de Talento Humano.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilera Vintimilla, P. S. Rojas Guaman, Y. P. (2017). Evaluación de la incidencia que tienen los riesgos psicosociales y elaboración de un plan de mejora en la Unidad Educativa “La Asunción”. Universidad del Azuay. Cuenca, Ecuador.

Anaya, A. (2017). Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral para la Sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS). *Ciencia y Trabajo*, 59, 95-104._

Arenas-Massa Á, Riveros-Ferrada C. (2017). Aspectos éticos y jurídicos de la salud ocupacional. *Pers.Bioét.*, 21(1), 62-77.

DOI: 10.5294/pebi.2017.21.1.5

Diaz P. (2009). *Prevención de riesgos psicosociales* (1 ed). Madrid, España: Ediciones Paraninfo S.A Recuperado el 2 de mayo de 2017, de https://books.google.com.ec/books?id=8yg_KPZK4ukC&printsec=frontcover&h#v=onepage&q&f=false.

Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya) Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadora.

<http://www.copsoq.istas21.net>

García A, Gutiérrez M, Bellón J, Muñoz C, Fernández J. En torno psicosocial y estrés en trabajadores sanitarios de la sanidad pública: diferencias entre atención primaria y hospitalaria. *Atención Primaria*. 2015; 47(6): 359-366.

Jarro Calle, E. D. (2017) Identificación de Riesgos Laborales a los cuales están expuestos los trabajadores del frente de mantenimiento de veredas y bordillos de la Dirección de Obras Públicas del GAD Municipal del Cantón Cuenca. Universidad del Azuay. Cuenca, Ecuador.

Moreno, B. & Baéz, C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid. Recuperado de

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

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19._

Muñoz Andrade, J. K. (2016) Identificación de los riesgos psicosociales y propuesta de una guía de acciones correctivas y preventivas para mejorar la seguridad interna en el área Administrativa de la Universidad del Azuay. Universidad del Azuay. Cuenca, Ecuador.

Ramos, S. & Ceballos, P. (2018). Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería: Cuidados Humanizados*, 7(1), 12-25.

<https://doi.org/10.22235/ech.v7i1.1537>

Riaño-Casallas MI, Palencia-Sánchez F. Dimensión económica de la seguridad y la salud en el trabajo: una revisión de literatura. *Rev. Gerenc. Polít. Salud*. 2016; 15(30), 24-37.

Velázquez, Y., Zamorano, B., Ruiz L., Monreal, O., Gil, H. (2014). El horario laboral como elemento de riesgo psicosocial en los profesionales de la salud. *BIOMEDICINA*, 26(4), 409-415.

<http://www.scielo.org.ve/pdf/saber/v26n4/art06.pdf>

Vicente, J.M & López, A. (2018). Los factores psicosociales como predictores pronósticos de difícil retorno laboral tras incapacidad. *Medicina y Seguridad en el trabajo*, 64(250), 50-74.

scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v64n250/0465-546X-mesetra-64-250-00050.pdf

ANEXOS

INFORME PRELIMINAR GENERADO POR EL CUESTIONARIO COPSOQ- ISTAS 21 VERSIÓN COMPLETA



CoPsoQ istas21

versión 2

VERSIÓN MEDIA PARA EMPRESAS DE 25 O MÁS TRABAJADORES/AS

INFORME PRELIMINAR DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD

Informe generado por: en fecha: 12 de diciembre de 2018

El **objetivo** de este informe es reflejar la identificación, localización y valoración de la exposición a los riesgos psicosociales, así como otras cuestiones referentes a las condiciones de trabajo. El análisis de esta información en el grupo de trabajo, siguiendo la metodología propuesta en este informe y el manual del CoPsoQ-istas21, permitirá identificar el origen de los riesgos psicosociales y las medidas preventivas necesarias para eliminarlos o reducirlos, interviniendo sobre la organización del trabajo.





ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	4
2. METODOLOGIA	5
3. PROCESO DE INTERVENCIÓN EN EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD	6
4. RESULTADOS EN EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD	8
4.1. TASA DE RESPUESTA	8
4.2. CONDICIONES DE TRABAJO	10
4.3. PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN	18
4.3.1. Exposiciones	20
4.3.2. Localización de las exposiciones	21
4.4. EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN	22
4.4.1. ¿Cómo interpretar estos resultados?.	22
4.4.2. Ritmo de trabajo	26
4.4.3. Exigencias de esconder emociones	29
4.4.4. Conflicto de rol	32
4.4.5. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	35
4.4.6. Previsibilidad	38
4.4.7. Exigencias emocionales	41
4.4.8. Inseguridad sobre el empleo	44
4.4.9. Doble presencia	47
4.4.10. Influencia	50



4.4.11. Apoyo social de compañeros	53
4.4.12. Claridad de rol	56
4.4.13. Apoyo social de superiores	59
4.4.14. Calidad de liderazgo	62
4.4.15. Justicia	65
4.4.16. Exigencias cuantitativas	68
4.4.17. Sentimiento de grupo	71
4.4.18. Posibilidades de desarrollo	74
4.4.19. Sentido del trabajo	77
4.4.20. Confianza vertical	80
4.4.21. Reconocimiento	83
ANEXOS	86
ANEXO I. CUESTIONARIO	86
ANEXO II. MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS	101
ANEXO III: MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.	102
ANEXO IV: INFORMACIÓN ADICIONAL PARA LOS PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD	103



1.1 INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo para las que existe evidencia científica que afectan la salud. Actúan a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo es el origen de ésta, y el estrés el precursor de la enfermedad o el trastorno de salud que hay que evitar. Son muchas las enfermedades y los problemas de salud que se relacionan con los riesgos psicosociales, pero debemos destacar, por su importancia poblacional, los trastornos cardiovasculares y de la salud mental.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) determina los principios aplicables a la prevención. Los riesgos psicosociales, como los otros riesgos para la salud, deberán ser evitados y, si no se han podido evitar, evaluados y combatidos en origen (Art. 15 LPRL).

La **evaluación de riesgos psicosociales** es el primer paso de un proceso que, basado en el conocimiento y el diálogo social, pretende lograr una organización del trabajo más saludable. No es ni una investigación académica ni un instrumento de generación automática de soluciones. Su objeto es obtener información y utilizarla para adoptar medidas preventivas en origen (Art 16 LPRL y Art. 2.3 y 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención, RSP- RD 39/1997).

La **participación** de directivos, trabajadores/as y sus representantes y técnicos de prevención es un requisito indispensable, desde un punto de vista técnico y operativo, además de un imperativo legal en cualquier proceso de prevención de riesgos. Esta participación permite abordar la prevención tanto desde la perspectiva del conocimiento técnico como del conocimiento derivado de la experiencia, complementariedad indispensable para la eficacia de la prevención.

Como señala la LPRL (Art. 16) la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva son los instrumentos esenciales para la gestión y la aplicación del plan de prevención, y ambas actividades deberán estar plasmadas en sendos documentos (Art. 23 LPRL y Art. 7 del RSP). **Este informe identifica, localiza y valora la exposición a riesgos psicosociales.** Se deberá discutir en el seno del Grupo de Trabajo para identificar las condiciones de trabajo que se encuentran en el origen de las exposiciones detectadas y acordar las medidas de prevención necesarias. Con el resultado de este trabajo podremos configurar el Informe de Evaluación de Riesgos Psicosociales que contendrá el detalle de las exposiciones y sus orígenes así como las propuestas de medidas preventivas.

Durante el proceso de evaluación las medidas preventivas que se acuerden se concretarán y se implementarán. Las medidas preventivas acordadas que no puedan llevarse a cabo de forma inmediata serán priorizadas y concretadas en una planificación específica de actividades preventivas.



2. METODOLOGIA

El método CoPsoQ-istas21 es la adaptación al Estado español del Copenhagen Psychosocial Questionnaire que es un instrumento de referencia en la disciplina de Psicología Laboral a nivel internacional.

Es un método de evaluación orientado a la prevención: identifica los riesgos al menor nivel de complejidad posible (20 dimensiones), localiza y valora la exposición y facilita el diseño de medidas preventivas. Es una herramienta socio-técnica que combina el método científico (qué hay que medir y cómo), una visión de proceso (“paso a paso” de la prevención) y el diálogo social (acuerdo entre agentes).

Sus principales características son:

- a) Está basado en la Teoría General de estrés, que integra los modelos conceptuales "demanda-control-apoyo social" de Karasek, Theorell y Johnson, y "esfuerzo-compensaciones" de Siegrist (que aportan el marco conceptual más consolidado sobre la relación entre factores psicosociales laborales y salud) y otros relevantes como, por ejemplo, los relacionados con el trabajo emocional (Zapf), la inseguridad (Ferrie) o los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales y familiares (Chandola).
- b) Está concebido para evaluar cualquier tipo de empleo, en cualquier sector de actividad económica, y puede ser utilizado para evaluar todos los puestos de trabajo de una misma organización, ya sea empresa privada o administración pública.
- c) Focaliza la identificación de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden ser nocivas para la salud y no las características individuales o de personalidad, de acuerdo con la LPRL.
- d) Se fundamenta, operativamente, en la participación de los diferentes agentes en la empresa: trabajadores/as y sus representantes así como directivos/as integran el Grupo de Trabajo, que organiza y acuerda todas las fases del proceso de intervención y que cuenta para ello con el asesoramiento del personal técnico. Así, se nutre de la complementariedad de los conocimientos y experiencias diversas, fomenta la implicación activa de todos los agentes para lograr una prevención eficaz y cumple con las obligaciones legales (Art. 14, 18, 33, 34, 36 LPRL).
- e) Permite estimar la magnitud de los riesgos mediante el porcentaje de trabajadores/as expuestos (prevalencia de la exposición) (Art. 3.1. y 8 del RSP), utilizando un cuestionario estandarizado, el método epidemiológico y valores de referencia que han sido obtenidos a partir de una encuesta representativa de la población asalariada en España.
- f) El cuestionario utilizado está validado (se ha comprobado que mide efectivamente lo que dice medir); y es fiable (se ha comprobado que todas las medidas que produce son repetibles).
- g) La presentación de los resultados se expone para distintas unidades de análisis. Por defecto siempre se presentan 4: conjunto del ámbito de evaluación (empresa habitualmente), puesto de trabajo (Art. 4.1.a RSP), sexo y departamento o sección. También es posible obtener resultados de



otras 4 unidades de análisis, a partir de la aplicación informática. De esta manera se localizan las exposiciones y se facilita la identificación y concreción de medidas preventivas (Art. 4 RSP).

- h) “Triangula” los resultados, es decir, éstos requieren una interpretación discutida y acordada en el seno del Grupo de Trabajo, lo que constituye la mayor garantía de objetividad y facilita que las medidas preventivas propuestas sean factibles y oportunas.
- i) Es de utilización pública y gratuita.
- j) El proceso del método garantiza la elaboración de los documentos de evaluación de riesgos y de planificación de la acción preventiva (Art. 23 LPRL, Art. 7 RSP) y el cumplimiento riguroso de los requisitos legales aplicables.

3. PROCESO DE INTERVENCIÓN EN EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD

Acuerdo de Evaluación de riesgos psicosociales y Planificación de la actividad preventiva.

La firma del acuerdo para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la actividad preventiva, utilizando el método COPSOQ-ISTAS21, se ha realizado en Danila Cando .

Dicho acuerdo contempla:

- La creación del GRUPO DE TRABAJO (a partir de ahora GT) que está compuesto por representantes de los trabajadores y trabajadoras, y representantes de la dirección es: Danila Cando en calidad de Capacitadora .
- Realizar la evaluación en el conjunto de la empresa.
- Recoger la información de condiciones de trabajo, según sexo, que se incluye en el anexo IV (información adicional para el plan y medidas de igualdad).

Adaptación del cuestionario.

El trabajo de adaptación de las preguntas que pueden modificarse o suprimirse ha sido realizado por el GT entre 14/06/2018 y 30/11/2018.

El cuestionario puede verse en el Anexo I de este informe.

Información, distribución y recogida.

El trabajo de campo se ha iniciado en fecha 14/06/2017 y ha terminado en fecha 30/11/2018.

El Grupo de Trabajo ha informado a la plantilla mediante Reuniones (sesiones presenciales).

El Grupo de trabajo ha realizado la distribución del cuestionario.



La respuesta del cuestionario se ha realizado Sesiones presenciales.

El Grupo de trabajo ha realizado la recogida de los cuestionarios mediante Sesión presencial.

Informe preliminar para la evaluación de riesgos psicosociales.

La informatización de datos ha sido realizada por Danila Cando , se ha iniciado en fecha 04/12/2018 y finalizado en fecha 08/12/2018.



N %

¿CÓMO CONTINUAR EL PROCESO?

El proceso de intervención preventiva deberá seguir los pasos que a continuación se enuncian. Éstos son imprescindibles para concluir el proceso de evaluación de riesgos psicosociales y planificación de la actividad preventiva. Estos pasos no cuentan con elementos de apoyo en la aplicación informática, las herramientas se encuentran en este informe, el manual y la web del método (www.copsoq.istas21.net). Es necesario que cada miembro del grupo de trabajo disponga de una copia del manual del método con el fin de conocer cómo se debe realizar el proceso.

A. Discusión del Informe Preliminar.

El GT debe trabajar el informe preliminar: analizar los datos, discutir el origen de las exposiciones y proponer las medidas preventivas, siguiendo las instrucciones que aparecen en este informe (ver apartado 4) y en el manual.

B. Elaboración del documento de Evaluación de riesgos.

Las conclusiones del GT entorno a los resultados del informe preliminar, el origen de las exposiciones nocivas y las medidas preventivas para controlarlas quedarán plasmadas en las matrices de exposición, origen y medidas preventivas según el anexo II de este documento. El presente informe y las matrices constituirán el documento de evaluación de riesgos psicosociales.

C. Puesta en marcha de las medidas preventivas acordadas mientras se debate la evaluación de riesgos.

Durante el proceso de evaluación, el GT irá acordando la puesta en marcha de medidas preventivas. Éstas se incorporarán en la planificación de la actividad preventiva general que esté en vigor en esos momentos en la empresa, identificando plazos, recursos y responsables.

D. Planificación de la acción preventiva.

El GT priorizará y concretará las medidas preventivas acordadas que no puedan llevarse a cabo de forma inmediata en el plan de actividades preventivas específico, identificando plazos, recursos y responsables. Las fases C y D se realizarán utilizando la matriz para la planificación de la actividad preventiva según el anexo III de este documento (ver también manual del método).

NOTA 1: A lo largo de estas fases el GT identificará y desarrollará las acciones de información y participación de la plantilla.

NOTA 2: Los documentos de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva se ratificarán en el comité de seguridad y salud (en las empresas con plantillas inferiores a 50 personas, mediante acuerdo específico entre delegados y delegadas de prevención y la representación de la dirección), con el fin de dar cumplimiento a la norma en cuanto a los organismos y agentes con capacidad negociadora.



4. RESULTADOS EN EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD

4.1 TASA DE RESPUESTA

La tasa de respuesta en EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD ha sido del 46,0% (contestaron 46 trabajadores/as de los 100 a los que se les suministró el cuestionario).

La tabla siguiente muestra la tasa de respuesta por las unidades de análisis: puesto de trabajo, sexo y departamento o sección.

Tabla 1: Tasa de respuesta por unidades de análisis

Unidad de análisis	Tasa de respuesta para cada categoría
Puesto de trabajo	Guardia de Seguridad 0,0% [N=44] (*)
	Supervisor 0,0% [N=2] (*)
Sexo	Mujer 0,0% [N=0] (*)
	Hombre 50,0% [N=46] (*)
Departamento o sección	Vigilancia Y Seguridad 0,0% [N=44] (*)
	Coordinación 0,0% [N=2] (*)

(*) = "La tasa de respuesta no es suficiente para garantizar la validez de la información, que podría ser poco representativa para esta categoría de análisis"

CÓMO CONTINUAR:

Para valorar el alcance real de la evaluación y actuar al respecto, el GT debe preguntarse:



Hay una tasa de respuesta igual o superior al 60% para todas las categorías de todas las unidades de análisis?

Si es el caso, podemos seguir adelante con la interpretación de los resultados.

Si una o más tasas de respuesta son inferiores al 60%, el GT deberá preguntarse dos cuestiones:

- ¿Qué explicación tiene cada una de las tasas de respuesta inferiores al 60%? Por ejemplo, podría ser que el trabajo de campo haya sido interferido por alguna circunstancia no prevista (personal de vacaciones, de permiso o trabajando fuera del centro) o que la distribución del cuestionario, la información a la plantilla o la recogida de cuestionarios haya sido deficiente en alguna sección, puesto de trabajo, turno..., etc.
- La causa, o causas, detectadas ¿tiene solución?, ¿podemos repetir alguna parte del proceso? Por ejemplo, distribuir de nuevo el cuestionario en alguna sección o turno, entre el personal que se reincorpora después de vacaciones, baja o permiso...

Si los problemas detectados tienen solución, el GT debe acordar las acciones necesarias para hacerla posible. Por ejemplo, repetir el trabajo de campo en algún puesto de trabajo, etc. En este caso, deberá darse una importancia especial a informar correctamente a la plantilla tanto del problema detectado como de la solución propuesta.



Si por el contrario no se encuentran causas solucionables, el GT deberá decidir qué información puede utilizarse con confianza o debe ser cuestionada. Por ejemplo, la tasa de respuesta puede ser inferior al 60% sólo para algún puesto de trabajo ocupado por pocas personas reacias a participar. En este caso, los datos de la evaluación son válidos para los demás puestos, pero podrían no serlo para el puesto afectado. El GT podrá seguir adelante y decidir alguna forma de obtención de información complementaria, o de contraste de la obtenida, para evaluar el puesto afectado.



4.2. CONDICIONES DE TRABAJO

Las tablas siguientes nos dan pistas sobre las condiciones de trabajo que pueden estar en el origen de las exposiciones detectadas como problemáticas en EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD (ver apartados siguientes). Es muy importante tener en cuenta esta información en la discusión del origen de las exposiciones y de las medidas preventivas a aplicar.

CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS de la plantilla:

Tabla 2: Sexo

Eres:	N	%
Mujer	0	0,0%
Hombre	46	100,0%
No contesta	0	
Total	46	

Tabla 3: Edad

¿Qué edad tienes?	N	%
Menos de 31 años	22	47,8%
Entre 31 y 45 años	19	41,3%
Más de 45 años	5	10,9%
No contesta	0	
Total	46	

Distribución de la plantilla por **PUESTOS DE TRABAJO Y DEPARTAMENTOS/SECCIONES**.

Tabla 4: Puesto de trabajo

Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	%
Guardia de Seguridad	44	95,7%
Supervisor	2	4,3%
No contesta	0	
Total	46	

Tabla 5: Departamento/Sección

Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	%
Vigilancia Y Seguridad	44	95,7%
Coordinación	2	4,3%
No contesta	0	
Total	46	

Características relativas al **DISEÑO DE LA TAREA**.



Tabla 6: Movilidad funcional

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	%
Generalmente no	31	67,4%
Sí, generalmente de nivel superior	2	4,3%
Sí, generalmente de nivel inferior	1	2,2%
Sí, generalmente del mismo nivel	6	13,0%
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	6	13,0%
No lo sé	0	0,0%
No contesta	0	
Total	46	

Tabla 7: Participación directa consultiva

¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?	N	%
Siempre + Muchas veces	16	34,8%
Algunas veces	16	34,8%
Sólo alguna vez + Nunca	14	30,4%
No contesta	0	
Total	46	

Características relativas a la CONTRATACIÓN.

Tabla 8: Relación laboral

¿Qué tipo de relación laboral tienes con EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD ?	N	%
Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)	44	95,7%
Soy fijo discontinuo	1	2,2%
Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)	0	0,0%
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	1	2,2%
Soy funcionario	0	0,0%
Soy interino	0	0,0%
Soy un/a trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)	0	0,0%
Soy becario/a	0	0,0%
Trabajo sin contrato	0	0,0%
No contesta	0	
Total	46	



Tabla 9: Antigüedad

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD ?	N	%
Menos de 30 días	2	4,3%
Entre 1 mes y hasta 6 meses	11	23,9%
Más de 6 meses y hasta 2 años	15	32,6%
Más de 2 años y hasta 5 años	8	17,4%
Más de 5 años y hasta 10 años	9	19,6%
Más de 10 años	1	2,2%
No contesta	0	
Total	46	

Características relativas a la JORNADA.

Tabla 10: Horas semanales

¿Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD ?	N	%
30 horas o menos	5	10,9%
De 31 a 35 horas	3	6,5%
De 36 a 40 horas	1	2,2%
De 41 a 45 horas	1	2,2%
Más de 45 horas	36	78,3%
No contesta	0	
Total	46	

Tabla 11: Horario

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	%
Jornada partida (mañana y tarde)	11	23,9%
Turno fijo de mañana	0	0,0%
Turno fijo de tarde	0	0,0%
Turno fijo de noche	5	10,9%
Turnos rotatorios excepto el de noche	5	10,9%
Turnos rotatorios con el de noche	25	54,3%
No contesta	0	
Total	46	

Tablas 12, 13 y 14. Adaptabilidad del tiempo de trabajo



Tabla 12:

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	N	%
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	29	63,0%
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	5	10,9%
Tengo hasta 30 minutos de margen	10	21,7%
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	2	4,3%
Tengo más de una hora de margen	0	0,0%
No contesta	0	
Total	46	

Tabla 13:

¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	N	%
Siempre + Muchas veces	5	10,9%
Algunas veces	5	10,9%
Sólo alguna vez + Nunca	36	78,3%
No contesta	0	
Total	46	

Tabla 14:

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	N	%
Siempre + Muchas veces	4	8,7%
Algunas veces	8	17,4%
Sólo alguna vez + Nunca	34	73,9%
No contesta	0	
Total	46	

Tablas 15 y 16. Días laborables

Tabla 15:

¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	%
Ninguno	2	4,3%
Alguno excepcionalmente	1	2,2%
Un sábado al mes	2	4,3%
Dos sábados	9	19,6%
Tres ó más sábados al mes	32	69,6%
No contesta	0	
Total	46	



Tabla 16:

¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	N	%
Ninguno	5	10,9%
Alguno excepcionalmente	4	8,7%
Un domingo al mes	1	2,2%
Dos domingos	12	26,1%
Tres ó más domingos al mes	24	52,2%
No contesta	0	
Total	46	

Tablas 17 y 18. Exigencias de disponibilidad

Tabla 17:

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	%
Siempre + Muchas veces	1	2,2%
Algunas veces	9	19,6%
Sólo alguna vez + Nunca	36	78,3%
No contesta	0	
Total	46	

Tabla 18:

¿Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	%
Ninguno	24	52,2%
Algún día excepcionalmente	16	34,8%
De 1 a 5 días al mes	4	8,7%
De 6 a 10 días al mes	0	0,0%
11 o más días al mes	2	4,3%
No contesta	0	
Total	46	



Tabla 19: Trabajo doméstico-familiar

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	N	%
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	13	28,3%
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	8	17,4%
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	16	34,8%
Sólo hago tareas muy puntuales	8	17,4%
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	1	2,2%
No contesta	0	
Total	46	

Las tablas siguientes muestran las características de algunos RECURSOS

Tabla 20:

En tu departamento o sección falta personal	N	%
Siempre + Muchas veces	10	21,7%
Algunas veces	2	4,3%
Sólo alguna vez + Nunca	34	73,9%
No contesta	0	
Total	46	

Tabla 21:

La planificación es realista	N	%
Siempre + Muchas veces	31	67,4%
Algunas veces	11	23,9%
Sólo alguna vez + Nunca	4	8,7%
No contesta	0	
Total	46	

Tabla 22:

La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	N	%
Siempre + Muchas veces	36	78,3%
Algunas veces	7	15,2%
Sólo alguna vez + Nunca	3	6,5%
No contesta	0	
Total	46	

Características relativas al SALARIO.



Tabla 23: Salario

¿Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?	N	%
300 euros o menos	1	2,2%
Entre 301 y 450 euros	14	30,4%
Entre 451 y 600 euros	31	67,4%
Entre 601 y 750 euros	0	0,0%
Entre 751 y 900 euros	0	0,0%
Entre 901 y 1.200 euros	0	0,0%
Entre 1.201 y 1.500 euros	0	0,0%
Entre 1.501 y 1.800 euros	0	0,0%
Entre 1.801 y 2.100 euros	0	0,0%
Entre 2.101 y 2.400 euros	0	0,0%
Entre 2.401 y 2.700 euros	0	0,0%
Entre 2.701 y 3.000 euros	0	0,0%
Más de 3.000 euros	0	0,0%
No contesta	0	
Total	46	

Tabla 24: Composición del salario

Tu salario es:	N	%
Fijo	35	76,1%
Una parte fija y otra variable	9	19,6%
Todo variable (a destajo, a comisión)	2	4,3%
No contesta	0	
Total	46	

Tabla 25: Correspondencia trabajo-salario

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	N	%
Sí	29	63,0%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)	1	2,2%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)	1	2,2%
No lo sé	15	32,6%
No contesta	0	
Total	46	

La tabla siguiente muestra la **PROMOCIÓN**.



Tabla 26: Promoción

¿Desde que entraste en EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	%
No	40	87,0%
Sí, una vez	5	10,9%
Sí, dos veces	0	0,0%
Sí, tres o más veces	1	2,2%
No contesta	0	
Total	46	



1.1. PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN

La prevalencia de la exposición es la **proporción de trabajadores y trabajadoras incluidos en cada situación de exposición: más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)**. En este apartado se presentan los resultados de prevalencia de exposición en EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD, para cada puesto de trabajo, departamento o sección y por sexo (si no se ha eliminado). Se **pretende dar una imagen rápida, una foto, de cuál es la situación de exposición a riesgos psicosociales en EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD y de su localización y posibles desigualdades**. Para profundizar en el análisis es necesario trabajar la información del apartado 4.4.

4.3.1. EXPOSICIONES

La tabla 27 presenta la **prevalencia de exposición en EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD** (conjunto del ámbito de evaluación). Los datos están ordenados según el porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable. En función de este orden, se analizan las dimensiones en el punto 4.4.

Tabla 27: Exposiciones en EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo)

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
	MÁS PROBLEMÁTICAS			
	Ritmo de trabajo	87	6,5	6,5
	Exigencias de esconder emociones	41,3	37	21,7
	Conflicto de rol	41,3	34,8	23,9
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	41,3	32,6	26,1
	Previsibilidad	39,1	32,6	28,3
	Exigencias emocionales	37	43,5	19,6
	Inseguridad sobre el empleo	37	23,9	39,1
	Doble presencia	34,8	41,3	23,9
	Influencia	34,8	26,1	39,1
	Apoyo social de compañeros	30,4	28,3	41,3
	Claridad de rol	26,1	37	37
	Apoyo social de superiores	23,9	23,9	52,2
	Calidad de liderazgo	21,7	32,6	45,7
	Justicia	21,7	4,3	73,9
	Exigencias cuantitativas	15,2	32,6	52,2
	Sentimiento de grupo	13	19,6	67,4
	Posibilidades de desarrollo	10,9	21,7	67,4
	MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES			
Sentido del trabajo	10,9	10,9	78,3	
Confianza vertical	6,5	4,3	89,1	
Reconocimiento	2,2	8,7	89,1	



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

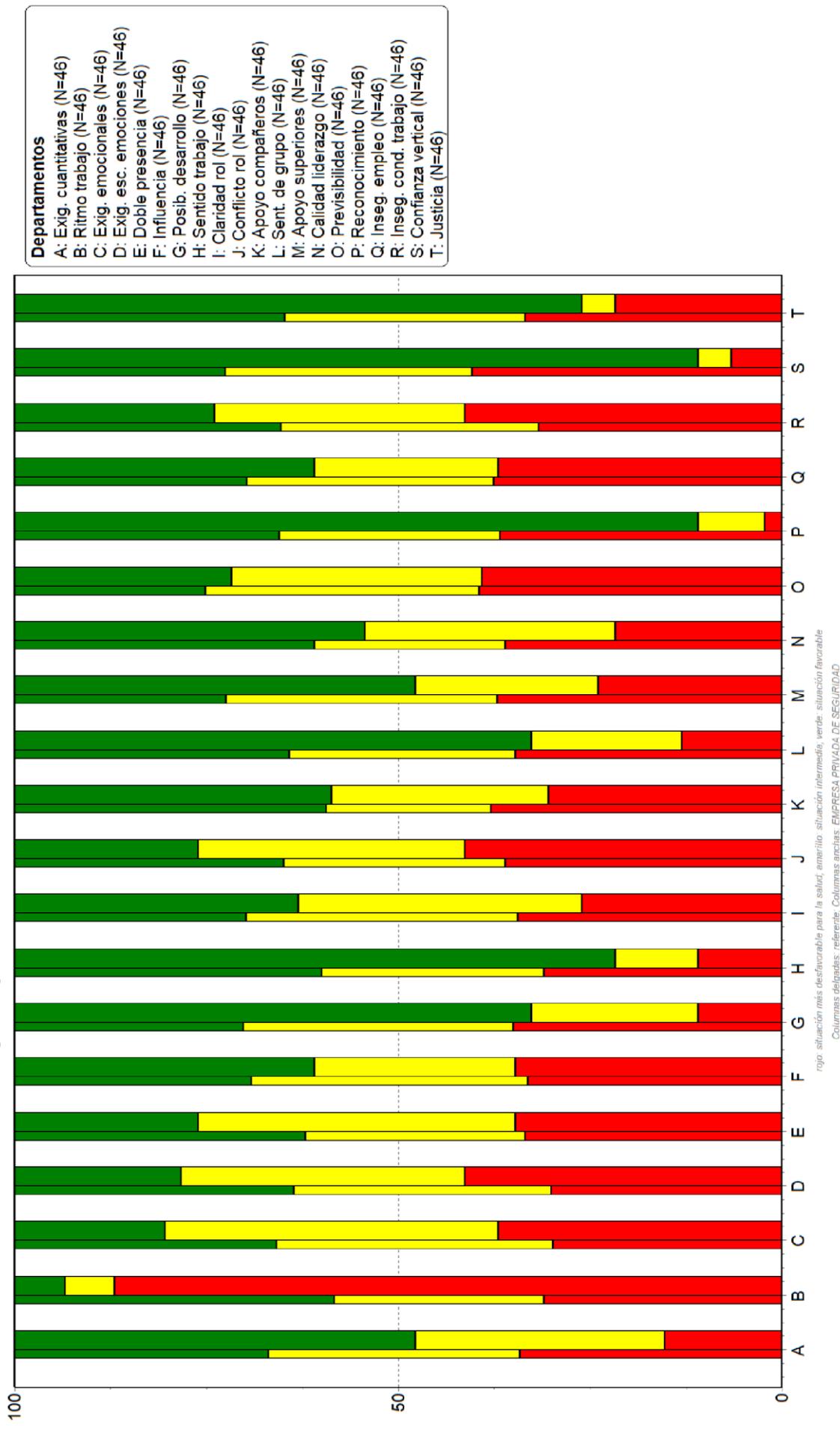
La misma información aparece en el gráfico, pero ordenada por los grupos de dimensiones.

En el gráfico aparecen dos columnas. Las columnas gruesas representan la situación de exposición en la empresa analizada. La columna delgada es la población de referencia, representativa de los asalariados y asalariadas en España. La diferencia entre las columnas gruesas y delgadas nos indica la situación de la empresa analizada, comparada con la población de referencia, de forma que si la situación de exposición de la empresa fuera igual que la de la población de referencia, las zonas roja, amarilla y verde de las columnas ancha y estrecha, serían iguales.

Tanto la tabla como el gráfico proporcionan **una imagen de qué dimensiones de riesgo psicosocial son las más problemáticas** en tanto que la situación desfavorable para la salud (rojo) afecta a una proporción mayor de la plantilla y **qué dimensiones son menos problemáticas** en tanto que la situación favorable (verde) afecta a una proporción mayor de la plantilla. Para profundizar en el análisis es necesario **trabajar la información del apartado 4.4.**



Exposiciones psicosociales en EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD .
Porcentaje de población en cada nivel de referencia.





4.3.2. Localización de las exposiciones

En la tabla 28, para cada puesto de trabajo, para cada departamento o sección y por sexo (si no se ha eliminado) se presenta la situación de exposición que incluye una mayor proporción de trabajadores/as. De esta manera se tiene una idea de qué puestos de trabajo, departamento o secciones y sexo son los que se encuentran en una situación peor de exposición (los que tienen más rojos) y cuáles en una situación más favorable (los que tienen más verdes), localizando de forma rápida las **desigualdades de exposición** (si las hay) para cada una de las dimensiones de riesgo.

Para profundizar en el análisis es necesario trabajar la información del apartado 4.4.

Tabla 28: Localización de las exposiciones en EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD

		Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias de esconder	Doble presencia	Influencia	Posibilidades de desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	Reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las	Confianza vertical	Justicia
Puestos	Guardia de Seguridad	Verde	Rojo	Amarillo	Rojo	Amarillo	Verde	Verde	Verde	Amarillo	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde	Rojo	Verde	Rojo	Rojo	Verde	Verde
	Supervisor	Verde	Rojo	Amarillo	Rojo	Rojo	Rojo	Amarillo	Verde	Rojo	Amarillo	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Amarillo	Verde	Amarillo	Rojo	Rojo
Departamentos	Vigilancia Y Seguridad	Verde	Rojo	Amarillo	Rojo	Amarillo	Verde	Verde	Verde	Amarillo	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Rojo	Rojo	Verde	Verde
	Coordinación	Verde	Rojo	Amarillo	Rojo	Rojo	Rojo	Amarillo	Verde	Rojo	Amarillo	Rojo	Rojo	Verde	Verde	Verde	Amarillo	Verde	Amarillo	Rojo	Rojo
Sexo	Mujeres	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	Hombres	Verde	Rojo	Amarillo	Rojo	Amarillo	Verde	Verde	Verde	Amarillo	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Rojo	Verde	Verde	Rojo	Verde



1.2. EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN

En este apartado se presentan los resultados de la evaluación dimensión a dimensión psicosocial.

Las 20 dimensiones están ordenadas en función de la prevalencia de la exposición, es decir, primero se presentan las dimensiones que tienen un porcentaje más elevado de trabajadores/as expuestos a la situación más desfavorable para la salud (rojo) - según resultados presentados en punto 4.3.1. de este informe.

Para cada dimensión psicosocial, se presenta la siguiente información:

- **DEFINICIÓN Y POSIBLES ORÍGENES:** en el primer párrafo se describe el riesgo y en el segundo se orienta sobre sus posibles orígenes.
- **PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN EN EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD :** En una frase se presenta el porcentaje de trabajadores/as en situación de exposición desfavorable, intermedia y favorable (rojo, amarillo y verde). Son los datos presentados en el apartado 4.3.1.
- **DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A CADA DIMENSIÓN:** En formato tabla, se muestra el porcentaje de trabajadores que han escogido cada una de las respuestas de cada una de las preguntas que configuran la dimensión que estamos analizando. Cada dimensión de exposición tiene entre 2 y 4 preguntas asociadas. De esta manera se pueden describir las características concretas de la exposición en EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD , facilitando la determinación de su origen.
- **PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN POR PUESTO DE TRABAJO, SEXO Y DEPARTAMENTO:** Para cada dimensión se presentan tres gráficos: uno que muestra la prevalencia de exposición (rojo, amarillo y verde) para cada puesto de trabajo, otro, para cada departamento ó sección y otro gráfico que muestra la prevalencia por sexo (si no se ha eliminado por razones de anonimato). De esta forma pueden visualizarse si existen, las desigualdades de exposición y se localiza con precisión la exposición, facilitando la propuesta de medidas preventivas adecuadas. Se amplía la información que ya aparece en el punto 4.3.2. de este informe.

4.4.1. ¿Cómo interpretar estos resultados?

Todos estos datos deben ser interpretados en el seno del grupo de trabajo en base al conocimiento derivado de la experiencia de sus miembros, con el fin de concluir sobre las características concretas de la organización del trabajo origen de las exposiciones y sobre la propuesta de medidas preventivas para eliminar o reducir dichas exposiciones.

Para interpretar los datos de este informe se debe haber leído el epígrafe 5.2. del manual del método y se deben seguir las pautas que a continuación se plantean. Así mismo se utilizará la matriz “exposición, origen y medidas preventivas”, para plasmar los resultados de la discusión de cada dimensión. Esta matriz se encuentra en el anexo II de este informe y se puede descargar en formato electrónico modificable desde la web del método (www.istas21.copsq.net), está en la pestaña recursos.

PAUTAS



Leed estas pautas a la vez que leéis los resultados (desde el apartado 4.4.2 al 4.4.21), si no es muy difícil seguir las explicaciones.



Se trabajará dimensión a dimensión, es decir, el GT no pasará a la discusión de la siguiente dimensión hasta que no se haya llegado a la discusión de medidas preventivas de la dimensión que se está trabajando.

- 1) Leed con atención la definición de la dimensión para comprender los resultados de la exposición y obtener pistas sobre sus posibles orígenes.
- 2) Fijaos en los gráficos. Tienen dos columnas. Las columnas gruesas representan los distintos puestos de trabajo, departamentos o sexos de la empresa evaluada y nos indican la localización de la exposición. La columna delgada es la población de referencia, representativa de los asalariados y asalariadas en España.

- La diferencia entre las columnas gruesas y delgadas nos indica la situación de la empresa analizada, comparada con la población de referencia, de forma que si la situación de exposición de la empresa fuera igual que la de la población de referencia, las zonas roja, amarilla y verde de las columnas ancha y estrecha, serían iguales.

- En un mismo gráfico, las diferencias notables entre columnas gruesas de las zonas en rojo, amarillo y verde muestran la localización de las exposiciones y las posibles desigualdades de exposición. Cuanto más grande es la diferencia entre columnas gruesas de trabajadores en rojo, amarillo o verde, más desigualdades de exposición entre puestos de trabajo, departamentos o sexo en la empresa.

¿CÓMO HACERLO?

- Para cada gráfico, identificad qué columnas gruesas presentan una proporción de trabajadores en rojo mayor a la población de referencia (columna delgada). Anotad en la primera columna de la matriz, qué puestos de trabajo, sexo y departamentos/secciones son, las trabajaréis primero. Si todas las columnas gruesas sobrepasan el 50% de prevalencia en situación desfavorable, deberemos considerar que la exposición es generalizada, hay que trabajar para todos los puestos o todos departamentos o ambos sexos.

- Fijaos en cada gráfico en las diferencias entre columnas gruesas. Cuanto más grande es la diferencia entre columnas gruesas de trabajadores en rojo, amarillo o verde, más desigualdades de exposición entre puestos de trabajo, departamentos o sexo en la empresa. Anotad en la primera columna de la matriz los puestos, departamentos y sexo que estén peor (que tengan más rojo o amarillo). Los trabajaréis primero.

- 3) Análisis de la tabla de respuestas a las preguntas asociadas a la dimensión.

Esta información ayuda a concretar las características de la exposición en EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD y orienta sobre su origen. Para ello tenemos que identificar qué preguntas concentran un mayor porcentaje de plantilla en las respuestas negativas, es decir, en las que contribuyen a unas peores condiciones de trabajo.

¿CÓMO HACERLO?

- Identificad qué pregunta/s concentran los mayores porcentajes de respuesta en los extremos (siempre + muchas veces (ó en gran medida y en buena medida); nunca + casi nunca (ó en alguna



medida o en ninguna medida). Mirad también el porcentaje de "algunas veces" (ó en cierta medida).

- Decidid si son respuestas negativas, es decir, si se corresponden con las peores condiciones de trabajo para esa pregunta.

- Anotadlas en la segunda columna de la matriz. Así concretáis cuáles son los aspectos problemáticos de la exposición.

4) Consultad el punto 4.2. de este informe y buscad las condiciones de trabajo relacionadas con los aspectos problemáticos de la exposición. Anotad los datos de las condiciones de trabajo relacionadas en la segunda columna de la matriz.

5) También han de tenerse en cuenta los resultados de otras exposiciones relacionadas. La mayor parte de las veces las exposiciones que hay que consultar se indican en la definición de la dimensión. Anotad las conclusiones en la segunda columna de la matriz.



Si se considera que para alguna dimensión los datos que se presentan en este informe no son suficientes, existe la posibilidad de obtener los resultados cruzados de las otras unidades de análisis: edad, antigüedad, relación laboral y horario. Estos resultados no aparecen en este informe pero se pueden generar haciendo un clic en la aplicación informática (en el apartado “resultados adicionales”). El GT en la discusión de resultados decidirá si necesita estos datos. Será el servicio de prevención quien los facilitará.

6) Teniendo en cuenta la información analizada en los 5 pasos anteriores, se trata de discutir qué condición(es) de trabajo origina(n) esta exposición. A la vista de los resultados y teniendo en cuenta el conocimiento de la empresa derivado de la experiencia de los miembros del grupo de trabajo, contestar la siguiente pregunta: ¿qué aspectos de la organización del trabajo hacen que la exposición sea desfavorable para la salud?. Anotad los resultados de la discusión en la tercera columna de la matriz. Puede que se repitan aspectos anotados en la segunda columna y que se añadan otros relativos a condiciones de trabajo que no se identifican en el apartado 4.2. de este informe.

7) Seguidamente se trata de discutir cómo podemos cambiar las condiciones de trabajo que están en el origen de esta exposición a fin de eliminarla o reducirla.

¿CÓMO HACERLO?

- Identificad qué medidas preventivas pueden ser útiles y anotad los resultados de la discusión en la cuarta columna de la matriz.



Tanto para la discusión del origen de las exposiciones como para la de medidas preventivas se recomienda la lectura de los anexos del manual del método, en los que podéis encontrar ejemplos y orientaciones muy útiles.

Para establecer las medidas preventivas se tendrán en cuenta los requerimientos legales del artículo 15 de la LPRL: combatir los riesgos en su origen y adaptar el trabajo a la persona en lo que respecta a la concepción del puesto, la elección de equipos y métodos de trabajo y producción, para atenuar el trabajo monótono y repetitivo.



Las medidas preventivas acordadas por el GT se podrán en marcha durante el proceso de evaluación de riesgos. Se incorporarán en la planificación de la actividad preventiva general que esté en vigor en esos momentos en la empresa, identificando plazos, recursos y responsables.

Las medidas preventivas se planificarán utilizando la matriz para la planificación de la actividad preventiva (anexo III de este informe).

Tras el acuerdo sobre el origen de las exposiciones y las medidas preventivas de todas las exposiciones desfavorables, finalizará la evaluación de riesgos. El informe final de evaluación de riesgos se conformará de este informe más las matrices de exposición, origen y medidas preventivas que se hayan ido rellenando.

Las medidas preventivas acordadas que no puedan llevarse a cabo de forma inmediata serán priorizadas y concretadas por el GT en el plan específico de actividades preventivas, identificando plazos, recursos y responsables

NOTA 1: A lo largo de las fases de interpretación de resultados y acuerdo de medidas preventivas e implementación de las mismas, el GT identificará y desarrollará las acciones de información y participación de la plantilla.

Nota 2: Con el fin de dar cumplimiento a la norma en cuanto a los organismos y agentes con capacidad negociadora, tanto el documento de evaluación de riesgos, como el de planificación de la actividad preventiva se ratificarán en el comité de seguridad y salud (en las empresas con plantillas inferiores a 50 personas, mediante acuerdo específico entre delegados y delegadas de prevención y la representación empresarial en la empresa).



4.4.2. Ritmo de trabajo

Definición. Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.

Posible origen. Por su estrecha relación con las exigencias cuantitativas su origen puede ser el mismo.

Prevalencia de la exposición. Un 87% de trabajadores/as de EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD está expuesto a la situación más desfavorable, un 6,5% a la intermedia y un 6,5% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.

Tabla 29: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes que trabajar muy rápido?	32,6 [N=15]	30,4 [N=14]	37,0 [N=17]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	84,8 [N=39]	8,7 [N=4]	6,5 [N=3]	[N=0]
¿el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	67,4 [N=31]	17,4 [N=8]	15,2 [N=7]	[N=0]



Gráfico 2. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

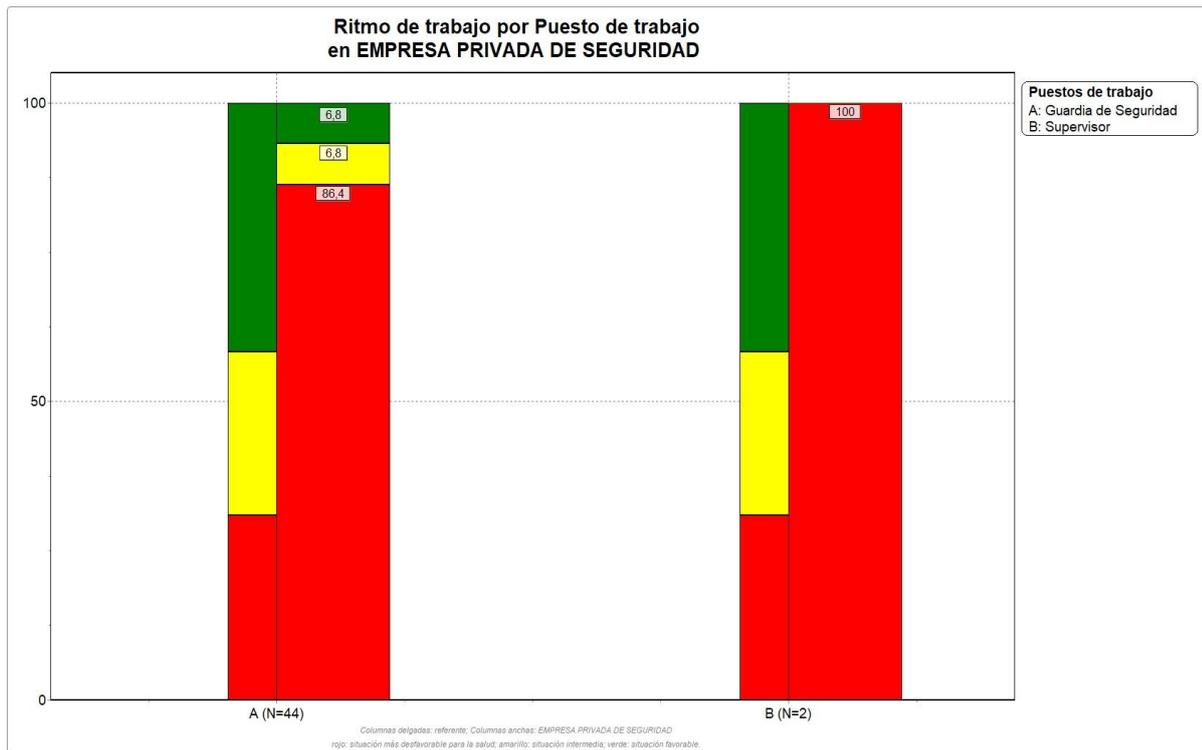


Gráfico 3. Prevalencia de exposición por sexo

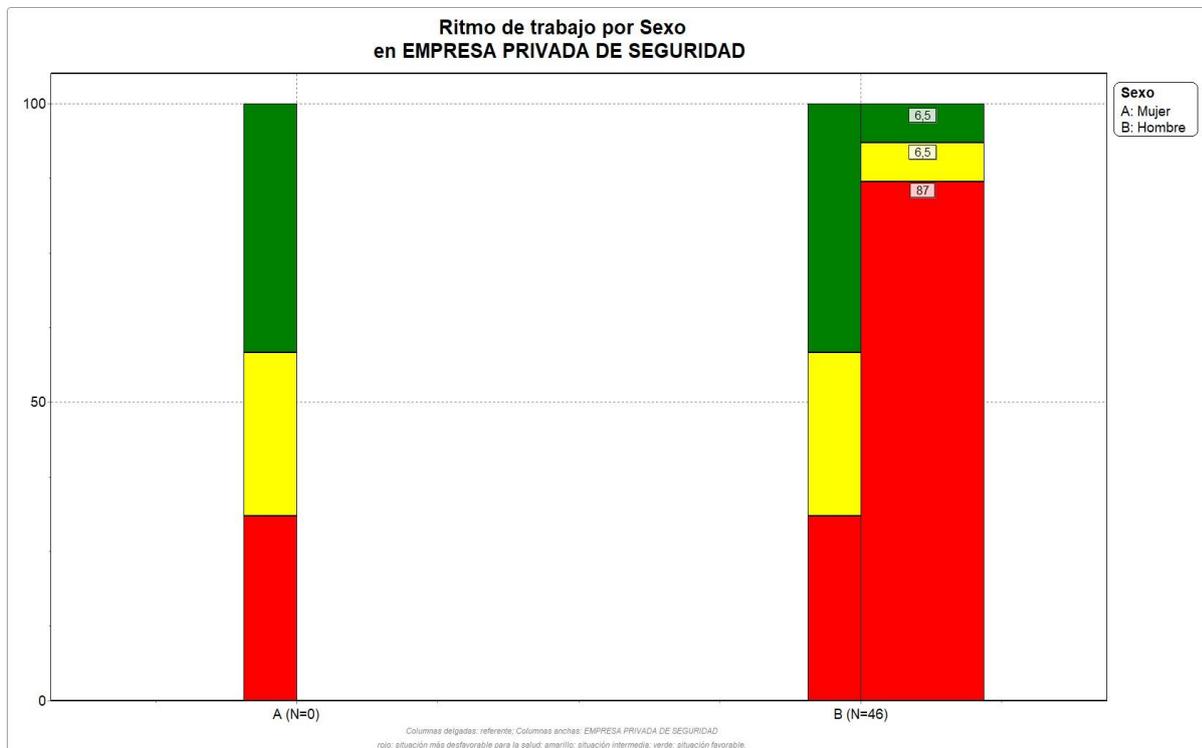
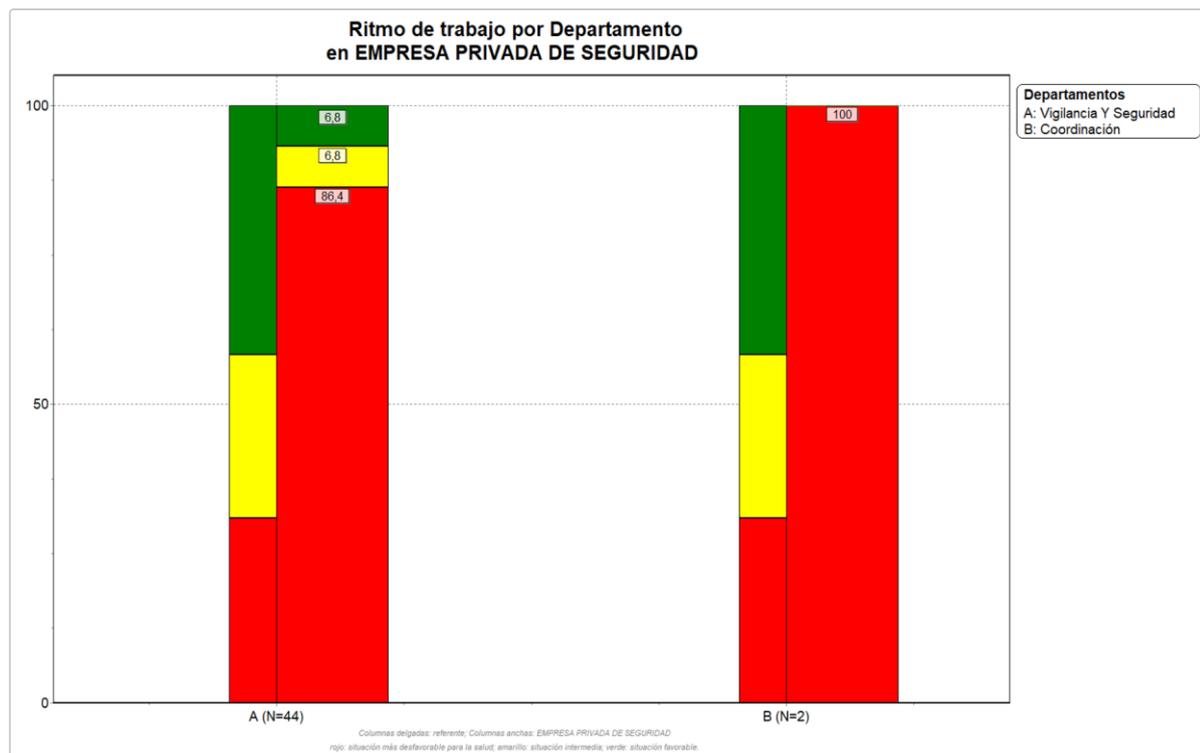


Gráfico 4. Prevalencia de exposición por departamento



4.4.3 . Exigencias de esconder emociones



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

Definición. Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas.

Posible origen. En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.

También pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa y, por lo tanto, localizarse en otros puestos de trabajo.

Así mismo, pueden tener relación con la política de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, por deficiente gestión de las colas de usuarios en espera de atención...), con la falta de participación de los trabajadores y, en general, con deficiencias en las políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar).

Prevalencia de la exposición. Un 41,3% de trabajadores/as de EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD está expuesto a la situación más desfavorable, un 37% a la intermedia y un 21,7% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias de esconder emociones.

Tabla 30: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias de



esconder emociones.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	84,8 [N=39]	2,2 [N=1]	13,0 [N=6]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	73,9 [N=34]	10,9 [N=5]	15,2 [N=7]	[N=0]
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	17,4 [N=8]	21,7 [N=10]	60,9 [N=28]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	30,4 [N=14]	21,7 [N=10]	47,8 [N=22]	[N=0]

Gráfico 5. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

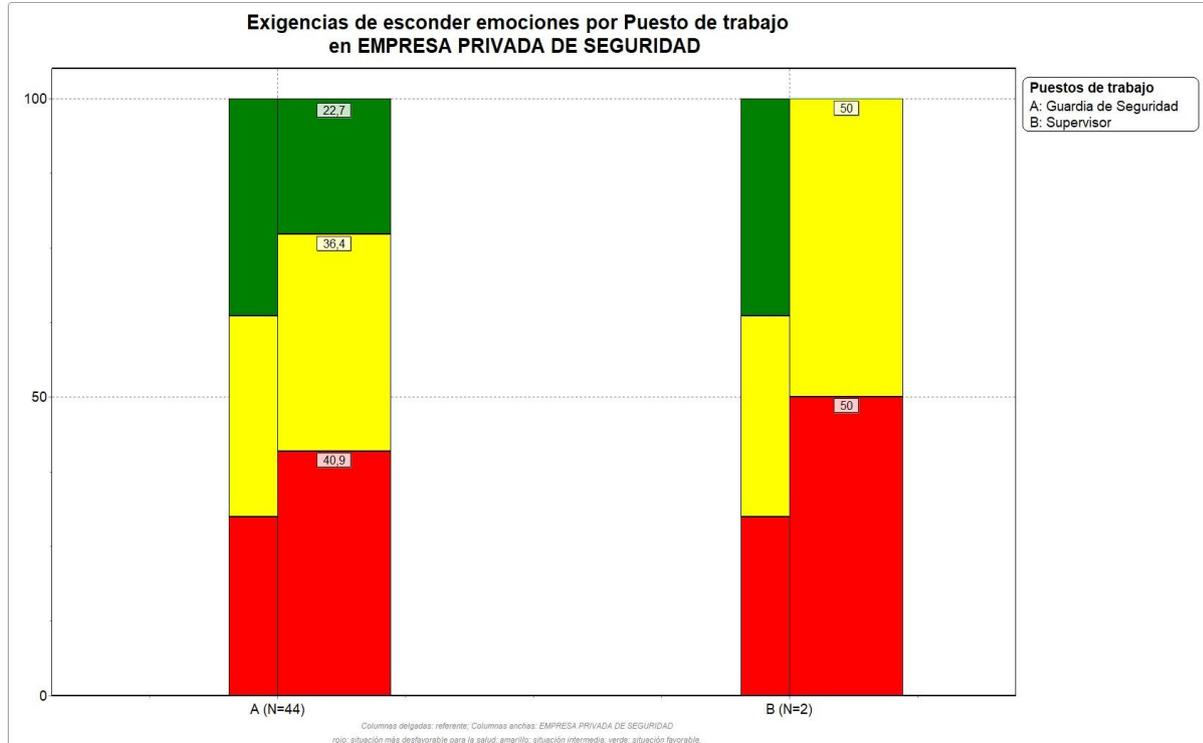
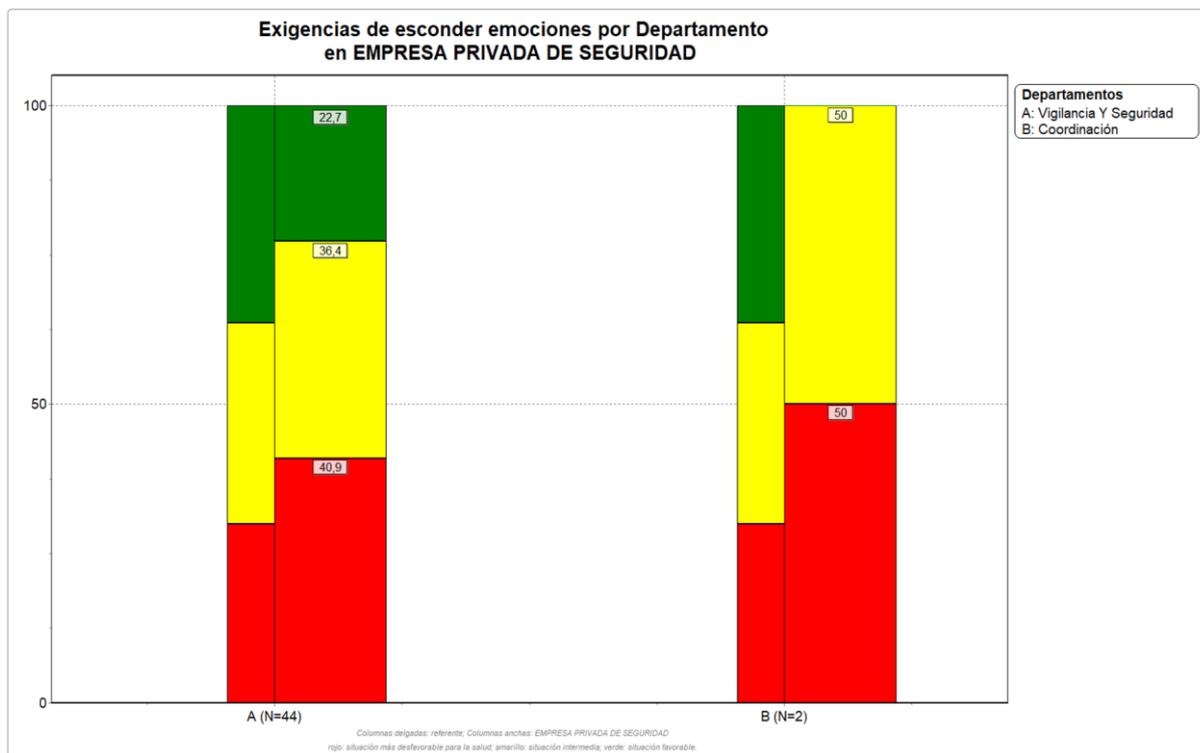




Gráfico 6. Prevalencia de exposición por sexo



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

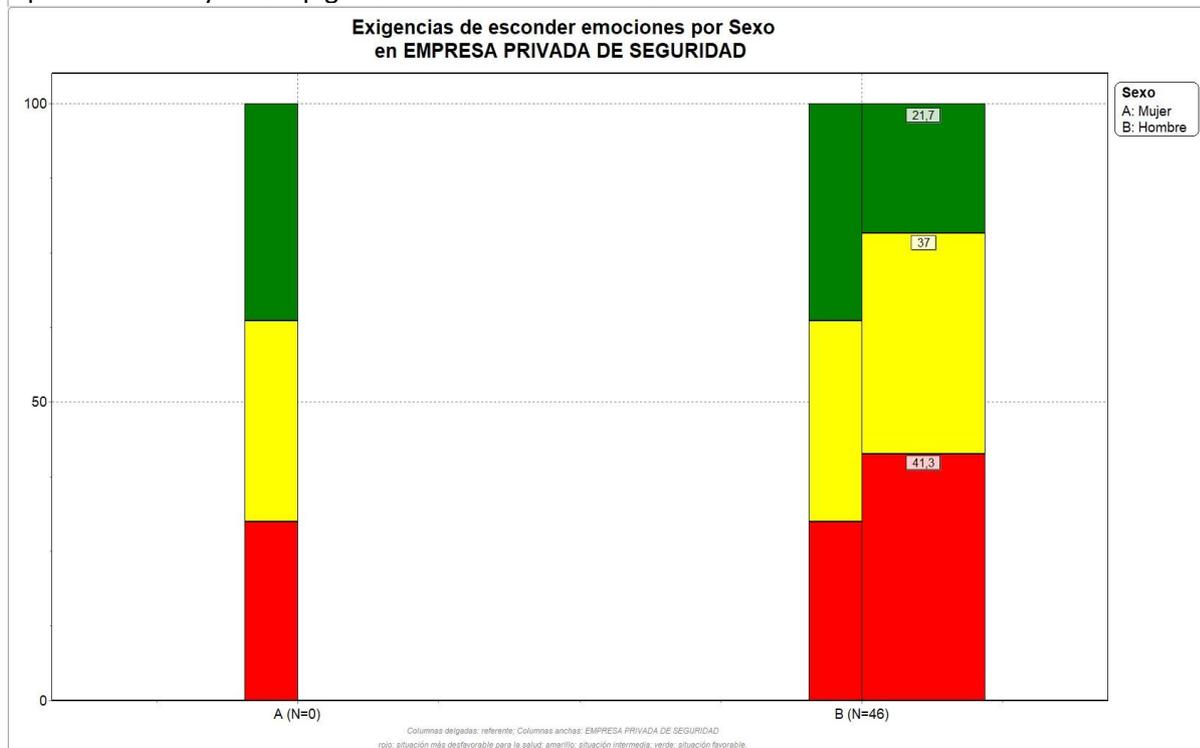


Gráfico 7. Prevalencia de exposición por departamento

4.4.4. Conflicto de rol



Definición. Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Posible origen. Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan 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).

Prevalencia de la exposición. Un 41,3% de trabajadores/as de EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD está expuesto a la situación más desfavorable, un 34,8% a la intermedia y un 23,9% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

Tabla 31: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	37,0 [N=17]	23,9 [N=11]	39,1 [N=18]	[N=0]
¿se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	26,1 [N=12]	15,2 [N=7]	58,7 [N=27]	[N=0]
¿tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	32,6 [N=15]	28,3 [N=13]	39,1 [N=18]	[N=0]
¿tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	21,7 [N=10]	17,4 [N=8]	60,9 [N=28]	[N=0]

Gráfico 8. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

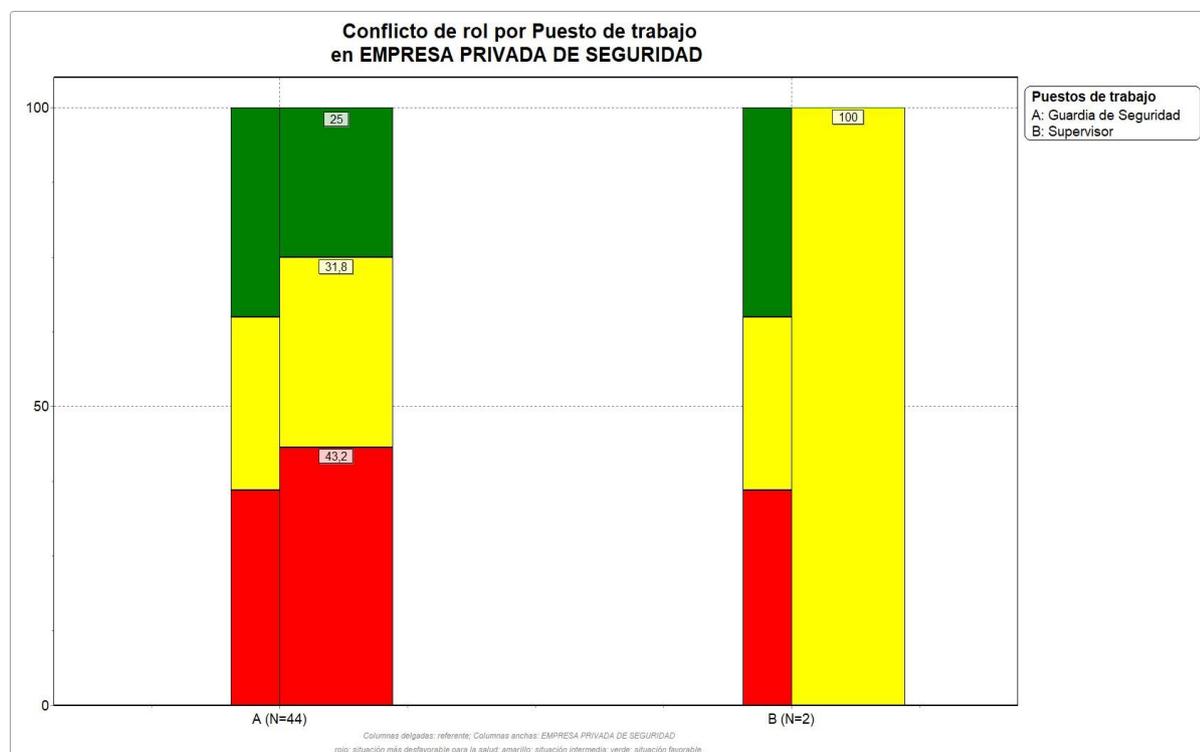
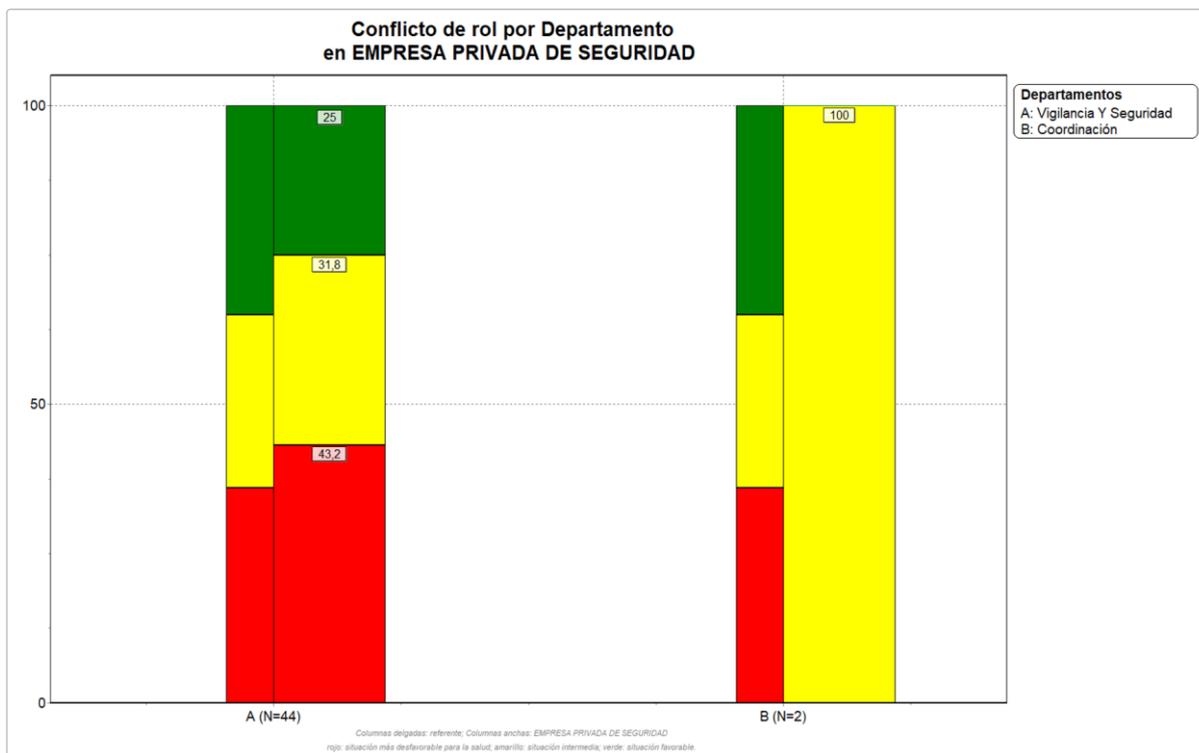


Gráfico 9. Prevalencia de exposición por sexo



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

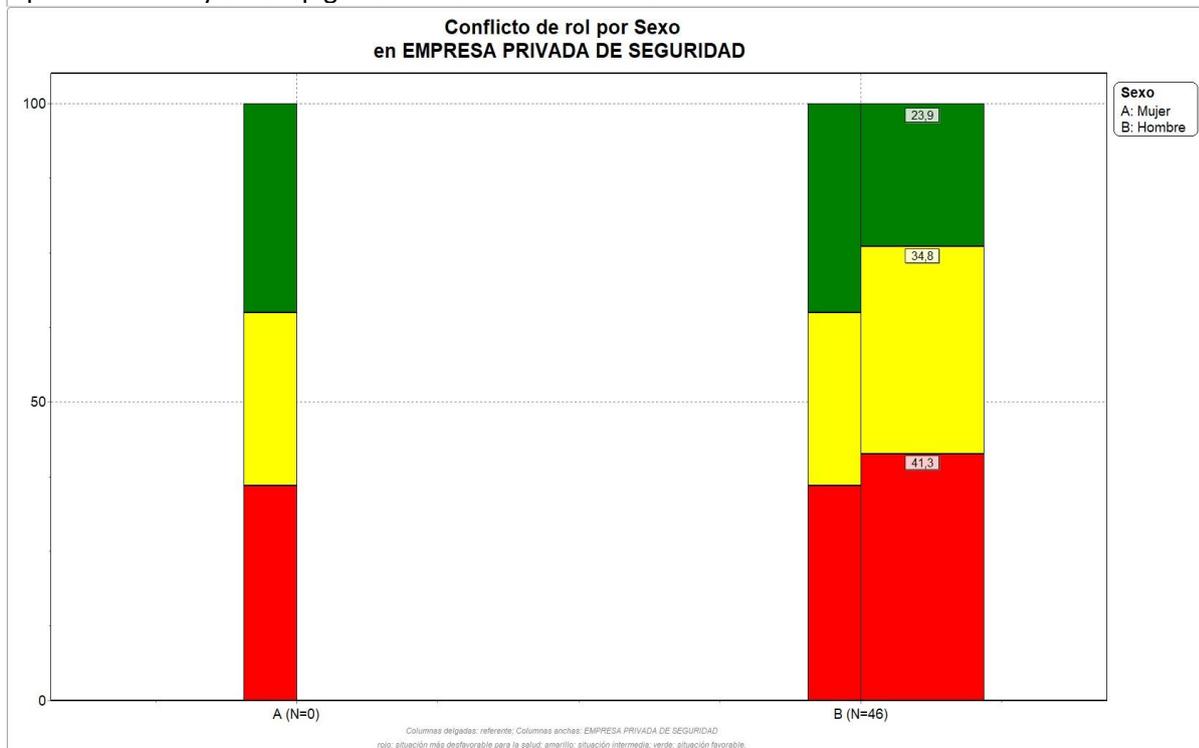


Gráfico 10. Prevalencia de exposición por departamento

4.4.5. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo



Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.

Posible origen. Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo especialmente valiosas. Éstas, pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios (por ejemplo, el anuncio de una reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio, un ERE...); más si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa (mismo sector, territorio...).

Como la inseguridad sobre el empleo, puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Prevalencia de la exposición. Un 41,3% de trabajadores/as de EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD está expuesto a la situación más desfavorable, un 32,6% a la intermedia y un 26,1% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Tabla 32: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	21,7 [N=10]	34,8 [N=16]	43,5 [N=20]	[N=0]
¿si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	21,7 [N=10]	15,2 [N=7]	63,0 [N=29]	[N=0]
¿si te cambian de tareas contra tu voluntad?	26,1 [N=12]	13,0 [N=6]	60,9 [N=28]	[N=0]
si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	41,3 [N=19]	17,4 [N=8]	41,3 [N=19]	[N=0]

Gráfico 11. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

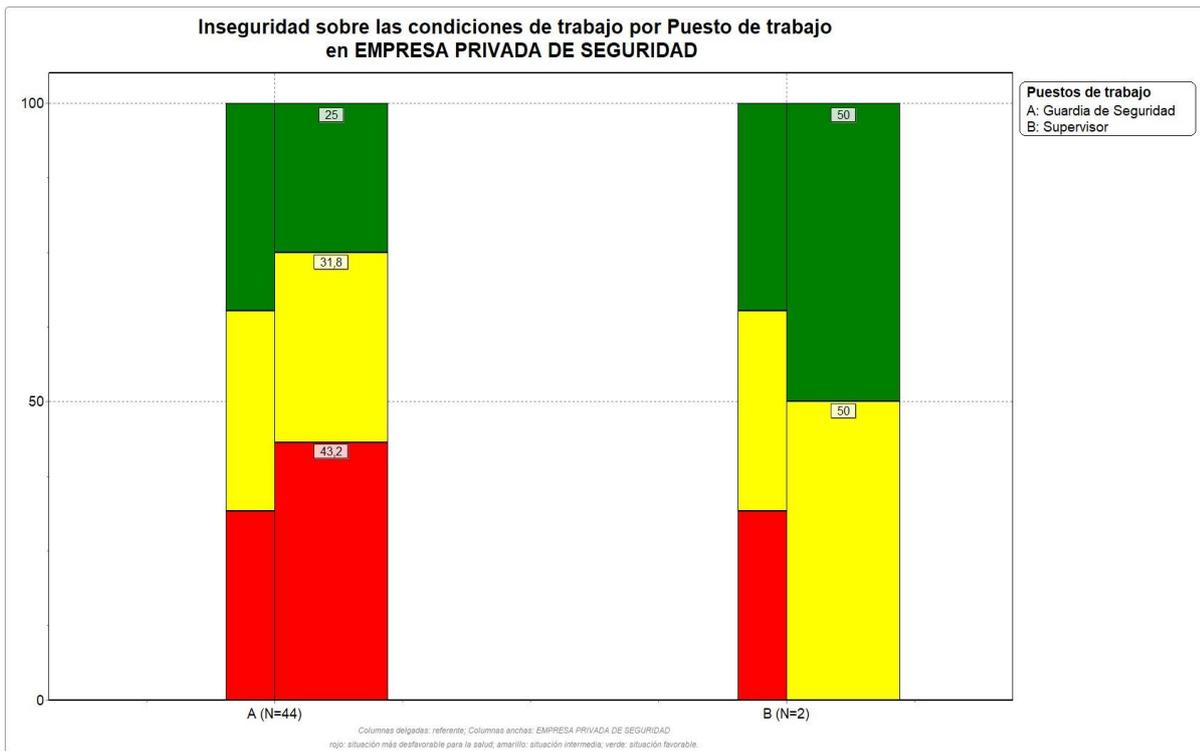


Gráfico 12. Prevalencia de exposición por sexo

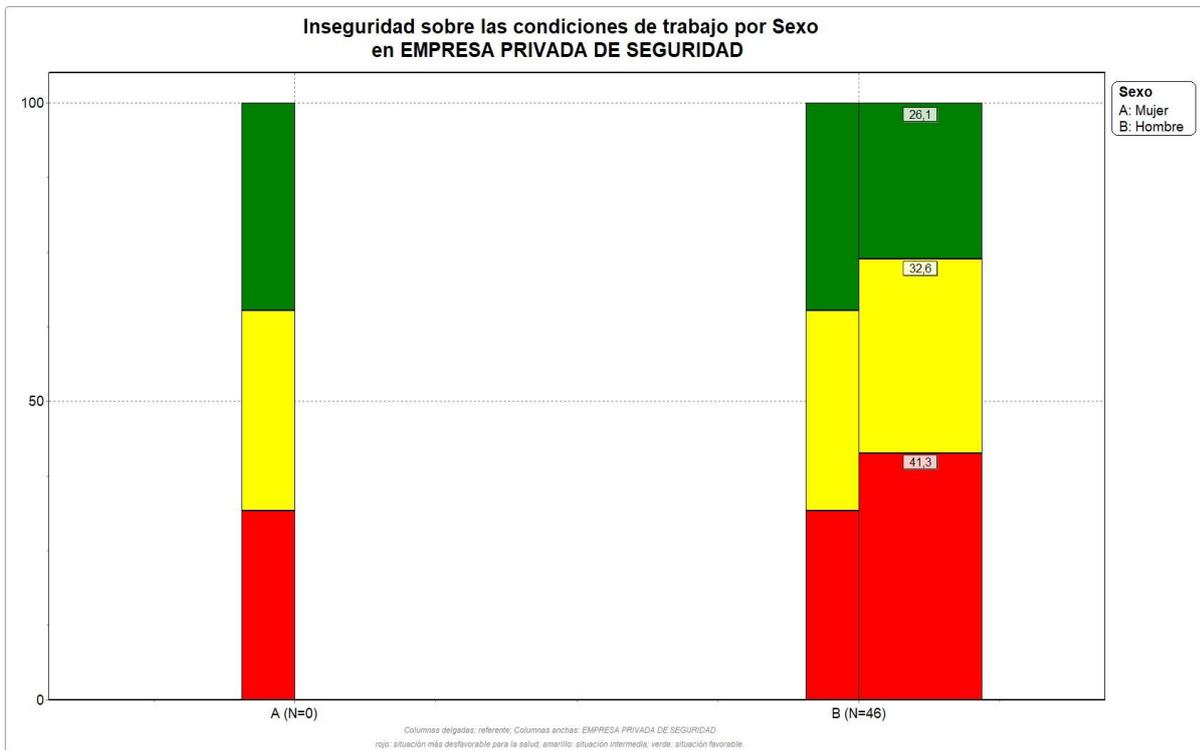
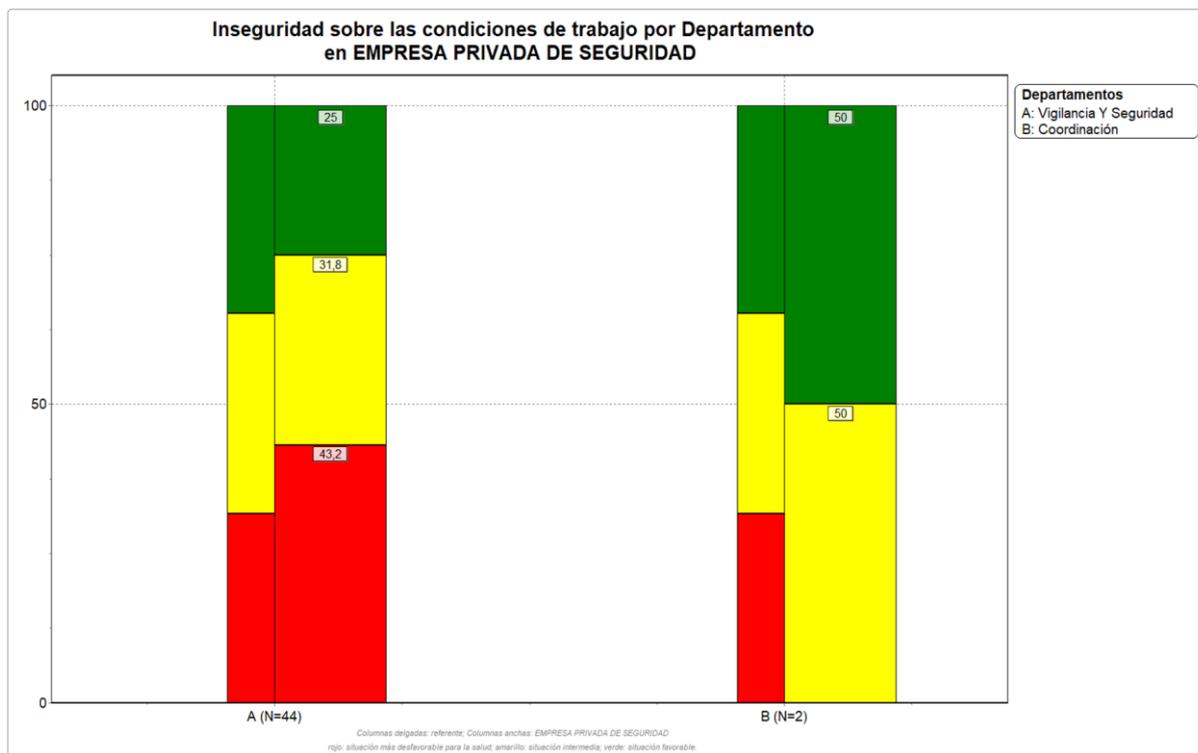




Gráfico 13. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.6. Previsibilidad

Definición. Es 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, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

Posible origen. La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información y con las prácticas de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas y relevantes del trabajo, por lo que no aumenta la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

Prevalencia de la exposición. Un 39,1% de trabajadores/as de EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD está expuesto a la situación más desfavorable, un 32,6% a la intermedia y un 28,3% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

Tabla 33: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	37,0 [N=17]	23,9 [N=11]	39,1 [N=18]	[N=0]
¿recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	76,1 [N=35]	13,0 [N=6]	10,9 [N=5]	[N=0]



Gráfico 14. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

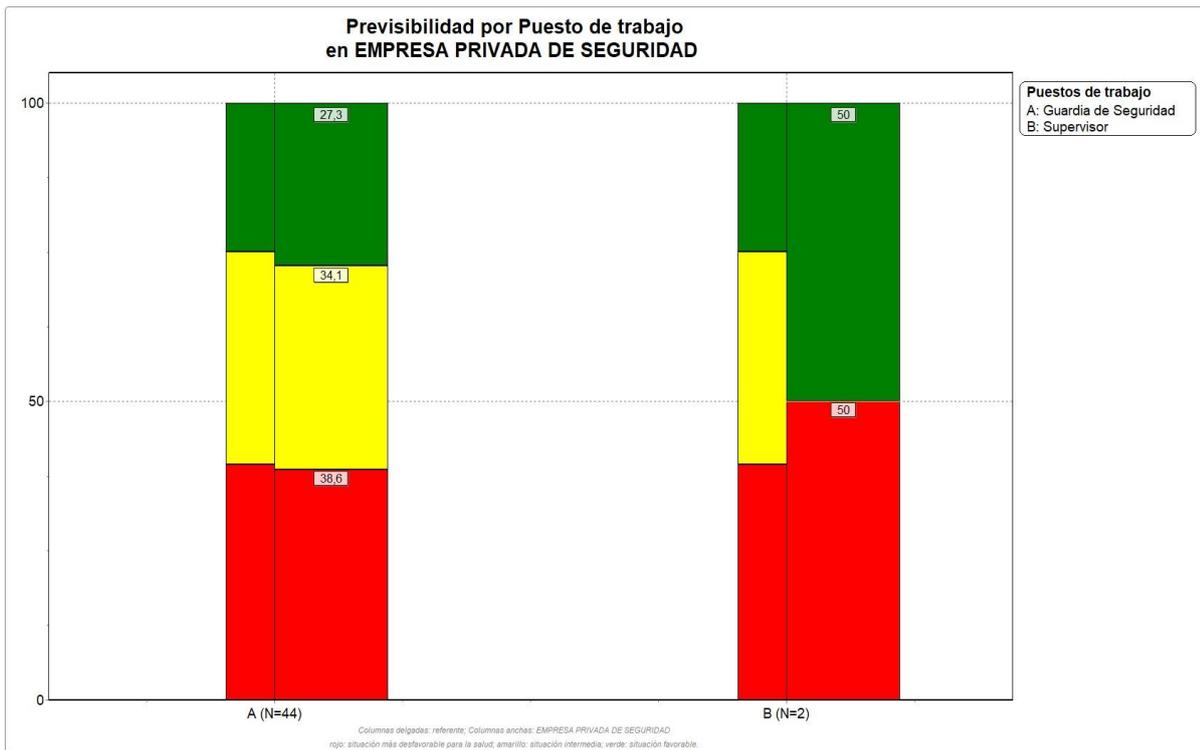


Gráfico 15. Prevalencia de exposición por sexo

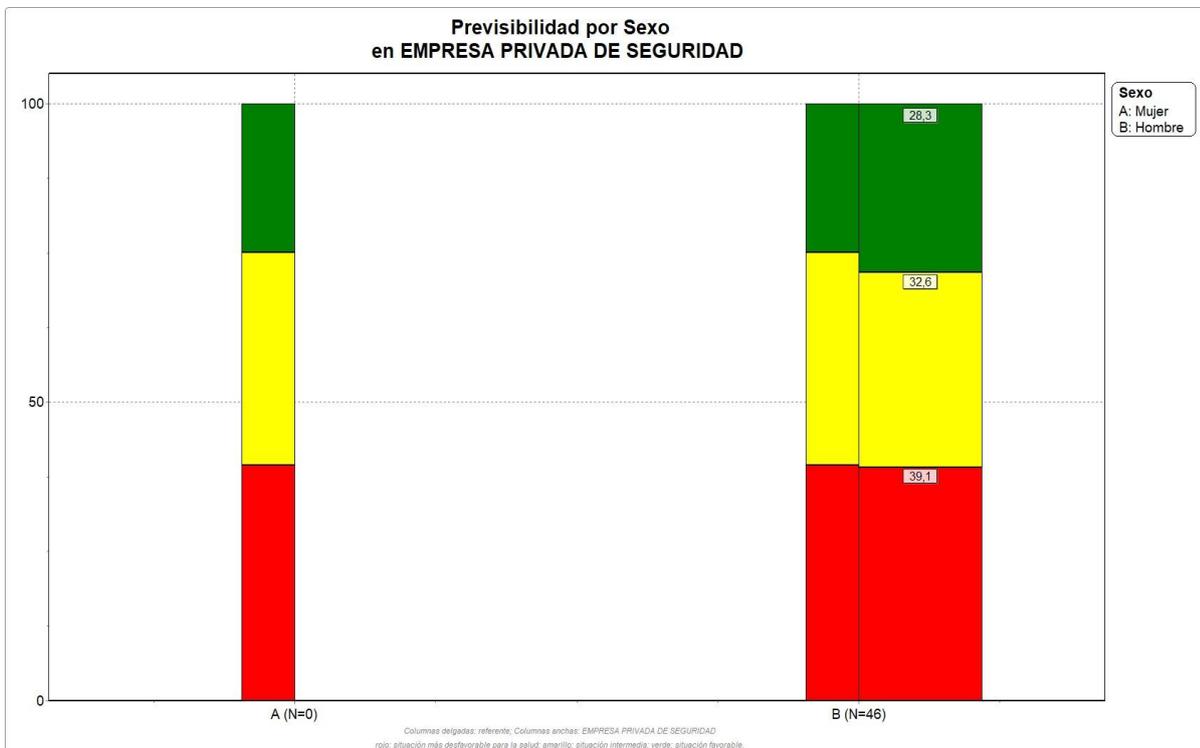
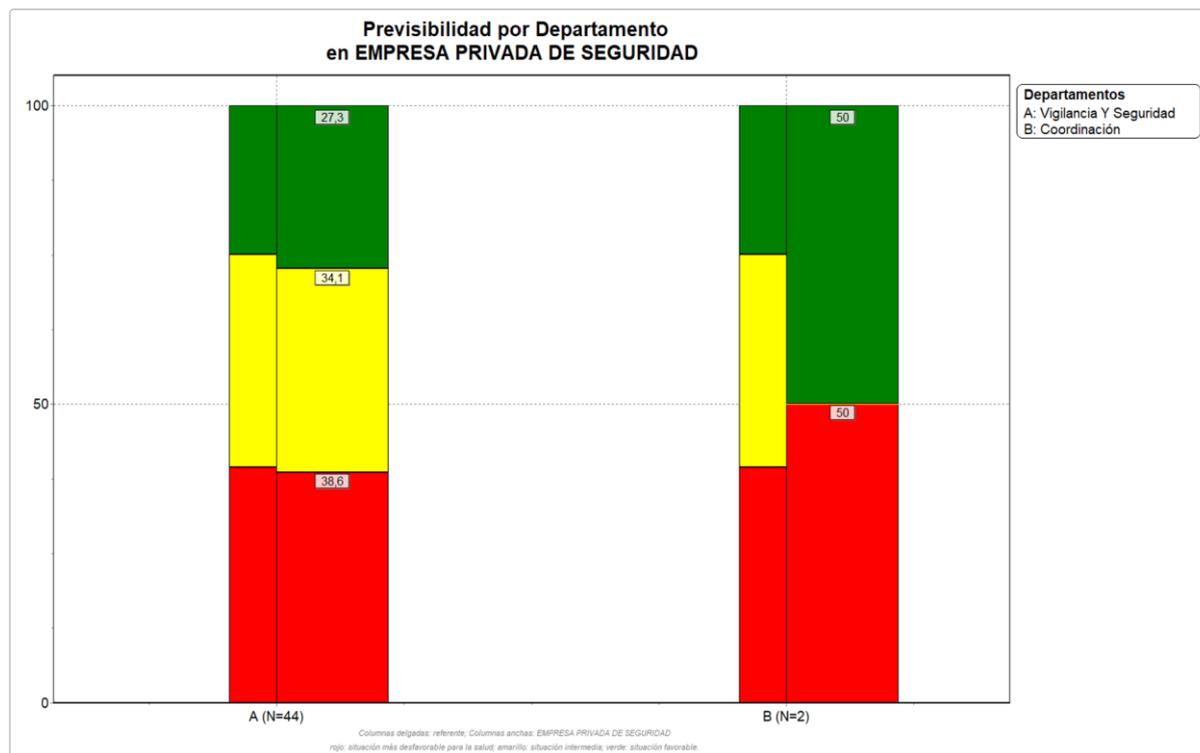


Gráfico 16. Prevalencia de exposición por departamento



4.4.7. Exigencias emocionales



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

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

Posible origen. En ocupaciones de cuidado a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y no pueden eliminarse (no podemos “eliminar” pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas y tiempo suficiente para poder gestionarlas efectivamente. Además del origen derivado de su naturaleza, tienen también mucho que ver con las exigencias cuantitativas, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de pacientes, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

Prevalencia de la exposición. Un 37% de trabajadores/as de EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD está expuesto a la situación más desfavorable, un 43,5% a la intermedia y un 19,6% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias emocionales.

Tabla 34: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias



emocionales.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	26,1 [N=12]	34,8 [N=16]	39,1 [N=18]	[N=0]
¿en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	10,9 [N=5]	8,7 [N=4]	80,4 [N=37]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo te afecta emocionalmente?	13,0 [N=6]	23,9 [N=11]	63,0 [N=29]	[N=0]
¿tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	30,4 [N=14]	34,8 [N=16]	34,8 [N=16]	[N=0]

Gráfico 17. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

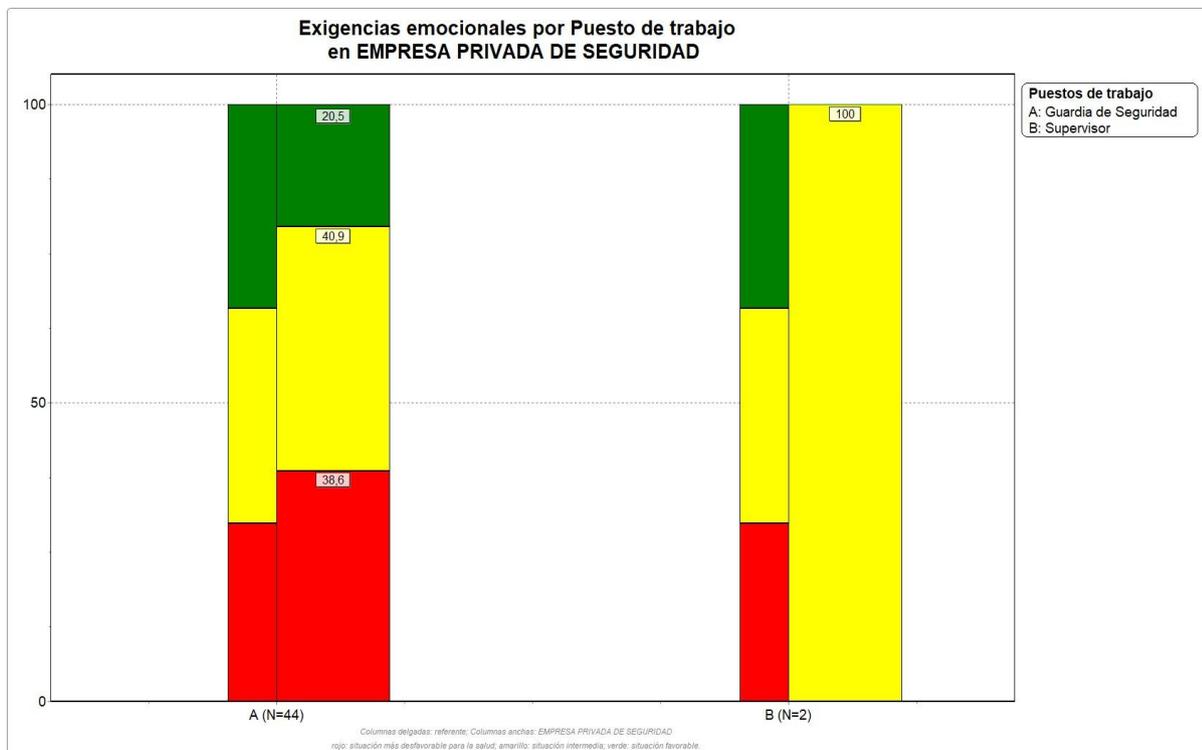
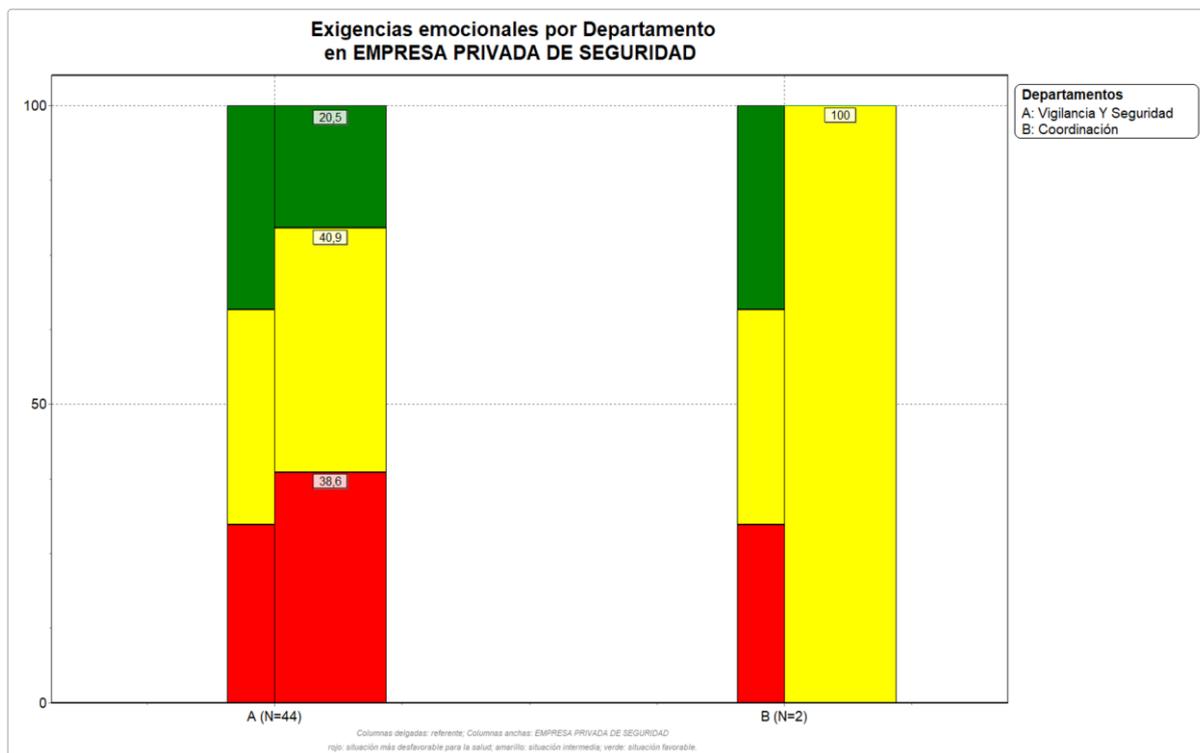




Gráfico 18. Prevalencia de exposición por sexo



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

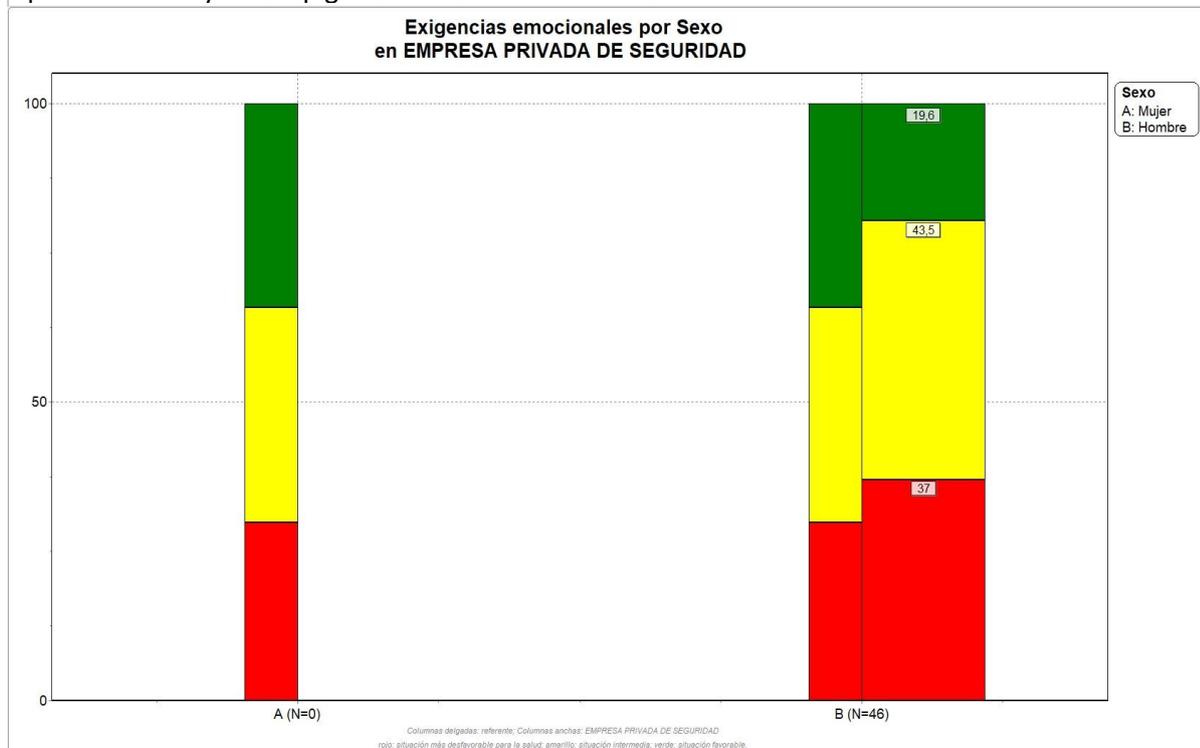


Gráfico 19. Prevalencia de exposición por departamento

4.4.8. Inseguridad sobre el empleo



Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.

Posible origen. Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia.

Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Prevalencia de la exposición. Un 37% de trabajadores/as de EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD está expuesto a la situación más desfavorable, un 23,9% a la intermedia y un 39,1% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo.

Tabla 35: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te despiden o no te renuevan el contrato?	37,0 [N=17]	15,2 [N=7]	47,8 [N=22]	[N=0]
¿lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	47,8 [N=22]	19,6 [N=9]	32,6 [N=15]	[N=0]

Gráfico 20. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

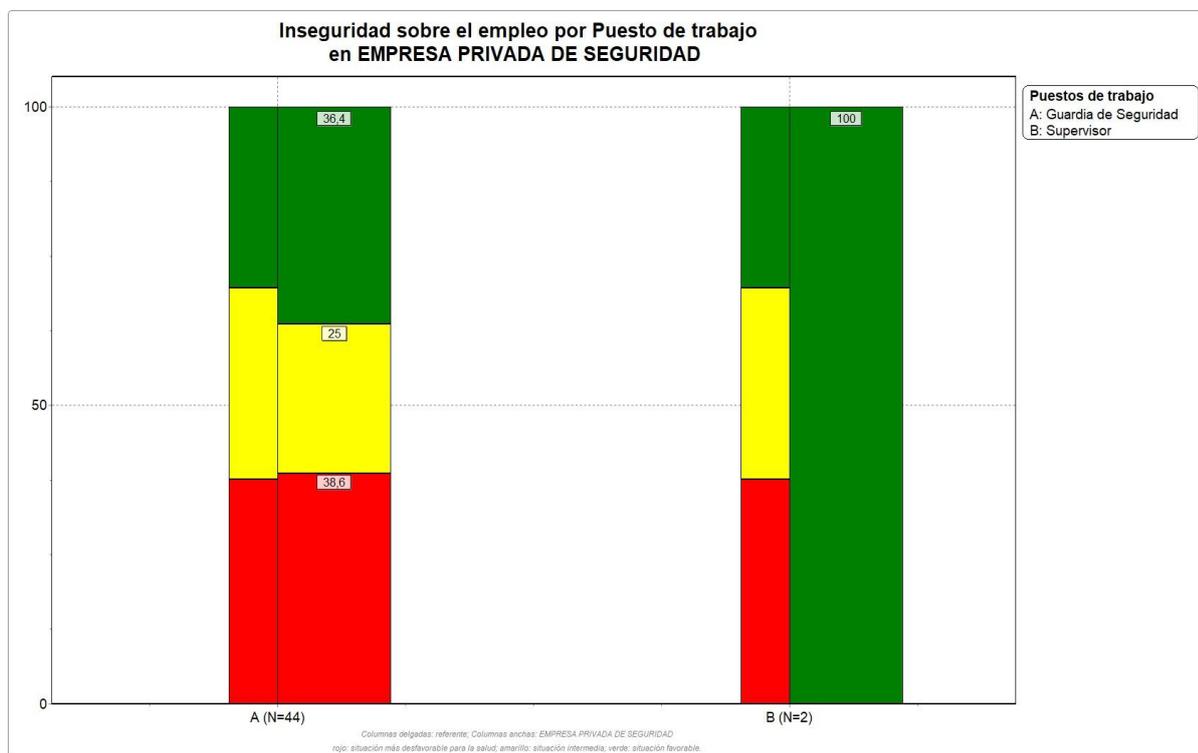
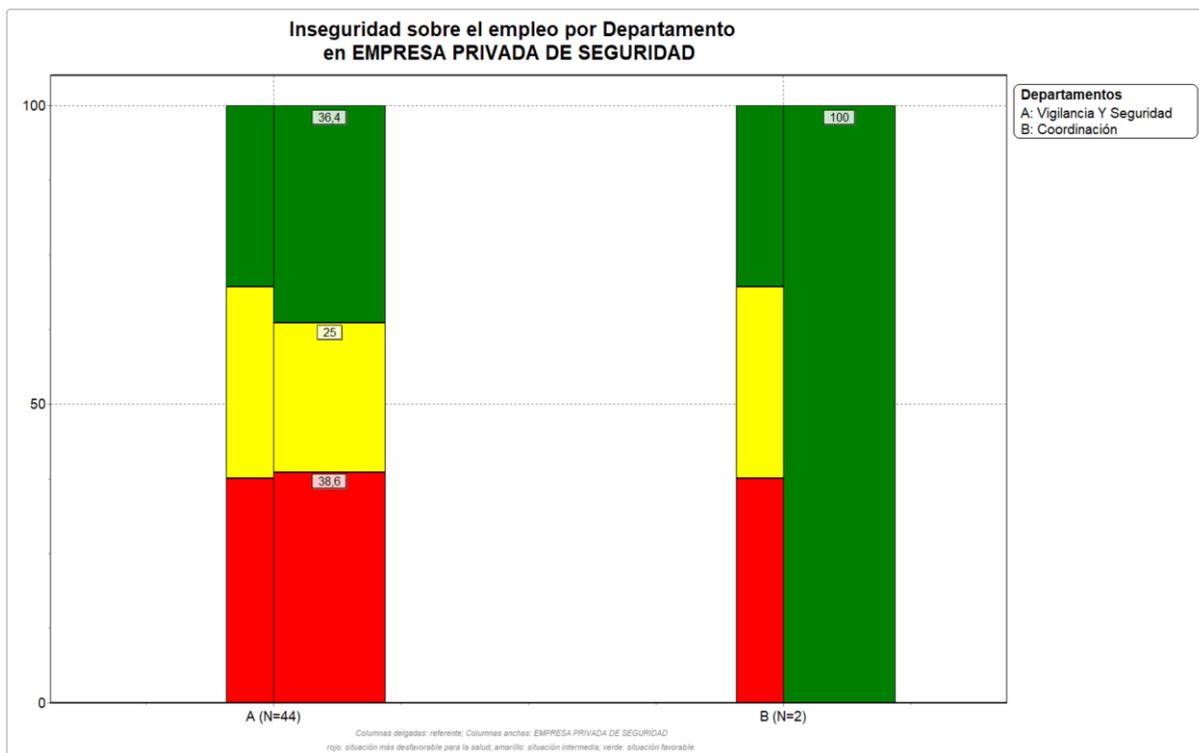


Gráfico 21. Prevalencia de exposición por sexo



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

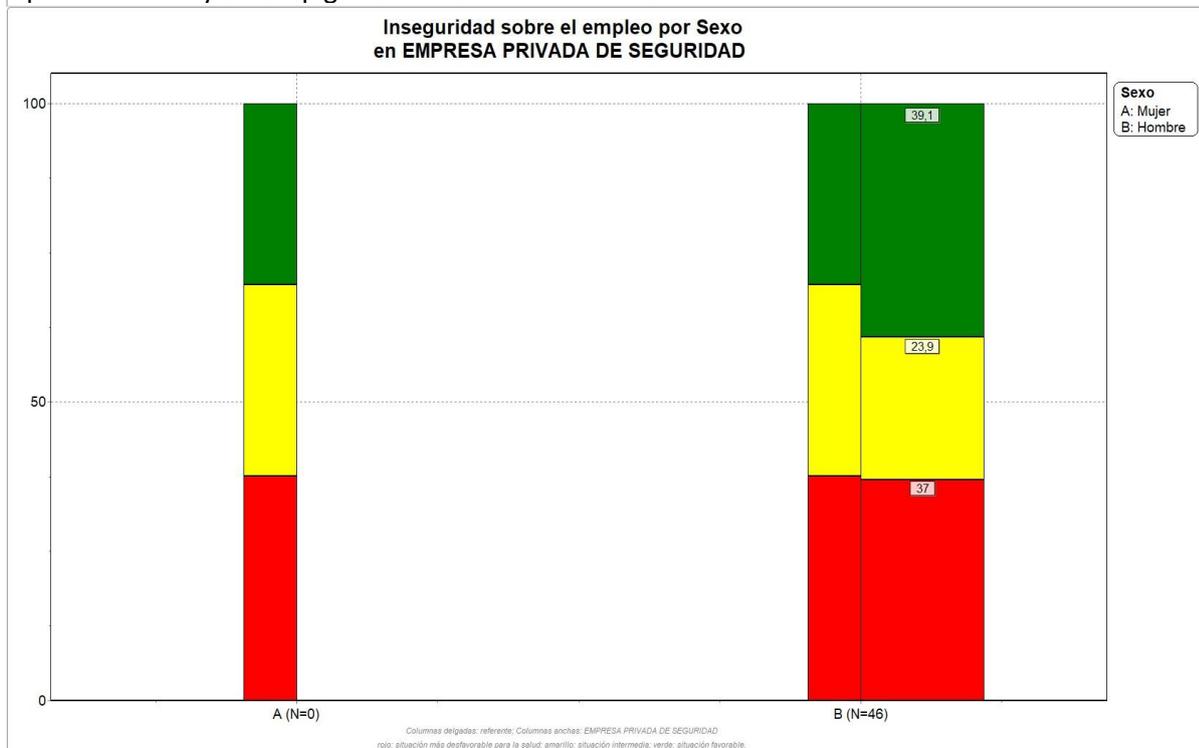


Gráfico 22. Prevalencia de exposición por departamento

4.4.9. Doble presencia



Definición. Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.

Posible origen. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre ésta; por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

Prevalencia de la exposición. Un 34,8% de trabajadores/as de EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD está expuesto a la situación más desfavorable, un 41,3% a la intermedia y un 23,9% a la más favorable para la salud respecto a la Doble presencia.

Tabla 36: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	15,2 [N=7]	26,1 [N=12]	58,7 [N=27]	[N=0]
¿hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	10,9 [N=5]	26,1 [N=12]	63,0 [N=29]	[N=0]
¿sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	17,4 [N=8]	34,8 [N=16]	47,8 [N=22]	[N=0]
¿sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	26,1 [N=12]	23,9 [N=11]	50,0 [N=23]	[N=0]

Gráfico 23. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

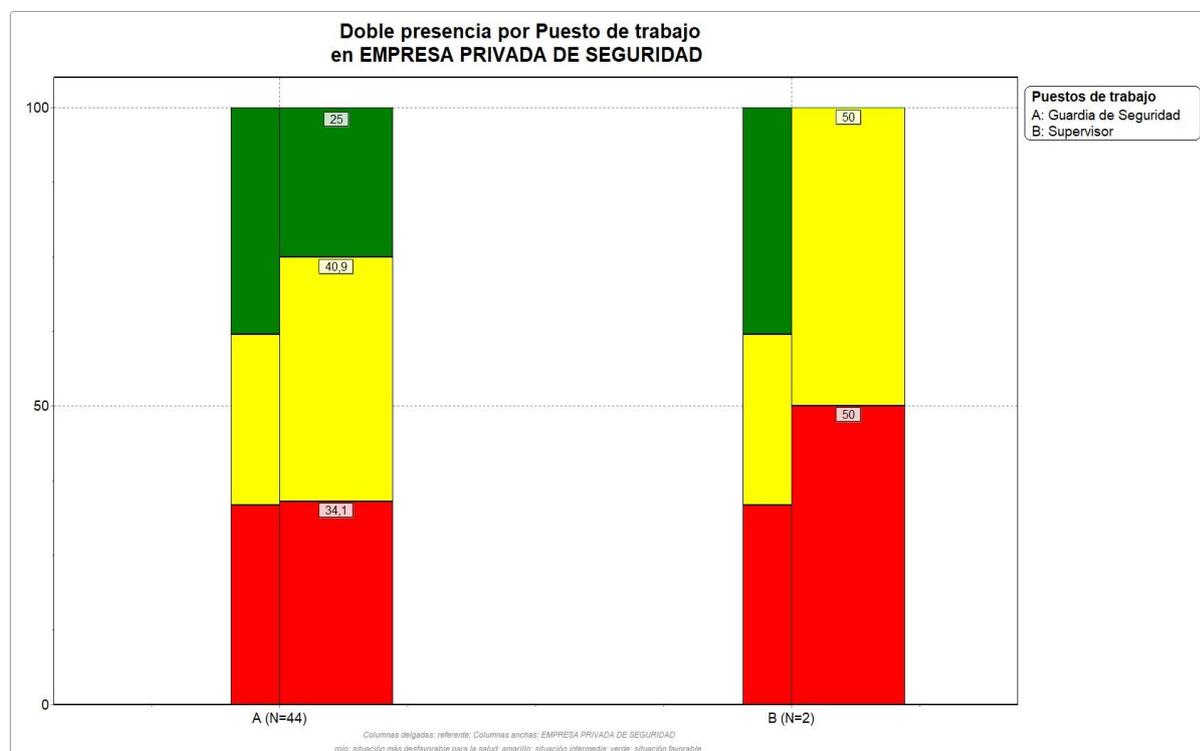
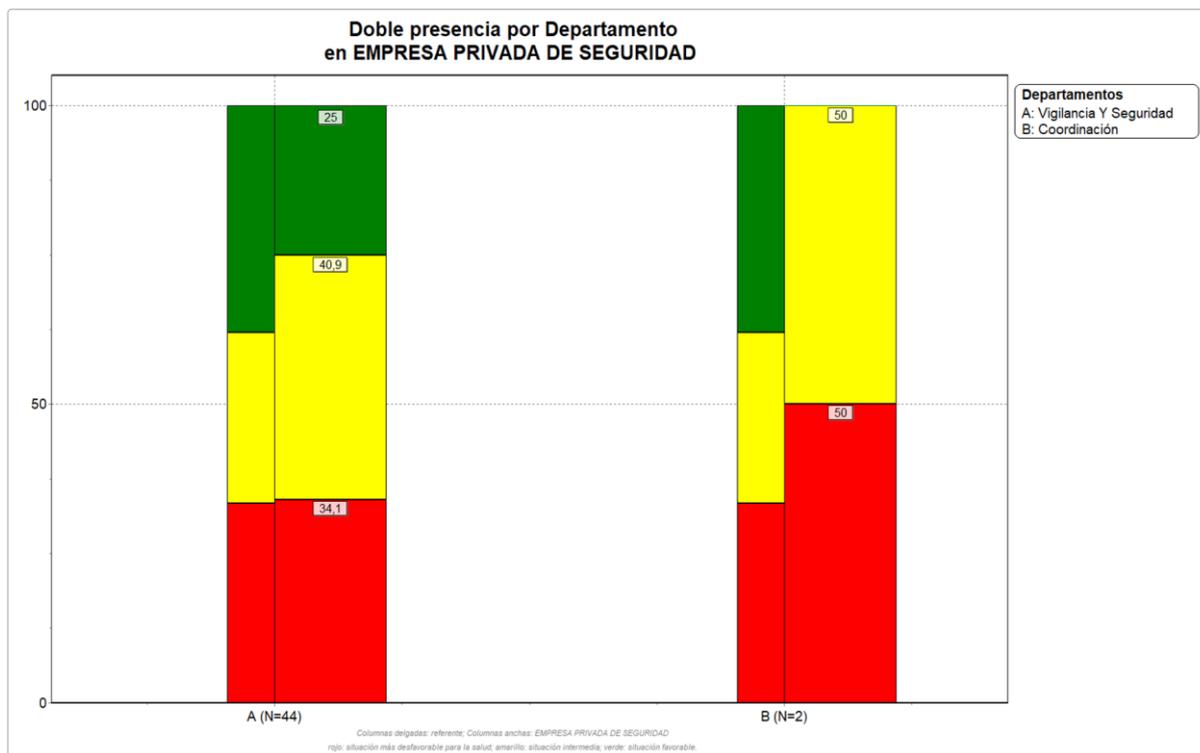




Gráfico 24. Prevalencia de exposición por sexo



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

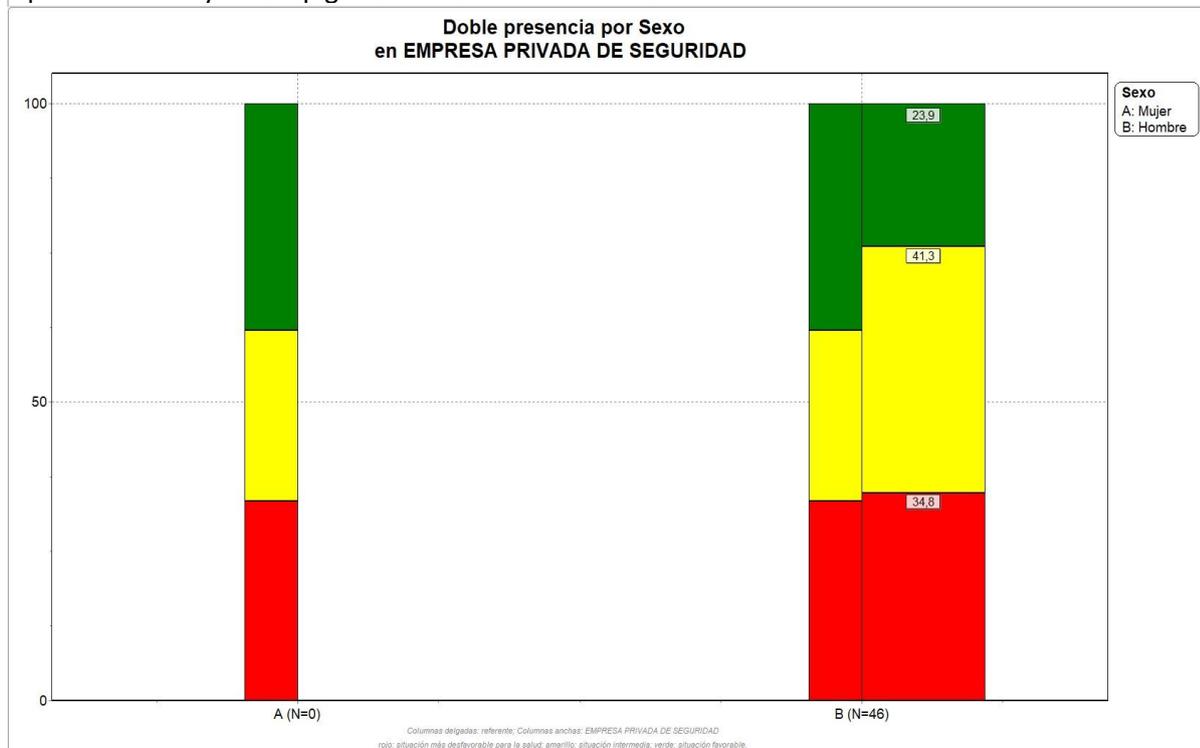


Gráfico 25. Prevalencia de exposición por departamento

4.4.10. Influencia



Definición. Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, en concreto, en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas.

Posible origen. Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

Prevalencia de la exposición. Un 34,8% de trabajadores/as de EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD está expuesto a la situación más desfavorable, un 26,1% a la intermedia y un 39,1% a la más favorable para la salud respecto a la Influencia.

Tabla 37: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	45,7 [N=21]	21,7 [N=10]	32,6 [N=15]	[N=0]
¿tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	32,6 [N=15]	21,7 [N=10]	45,7 [N=21]	[N=0]
¿tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	45,7 [N=21]	32,6 [N=15]	21,7 [N=10]	[N=0]
¿tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	37,0 [N=17]	34,8 [N=16]	28,3 [N=13]	[N=0]

Gráfico 26. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

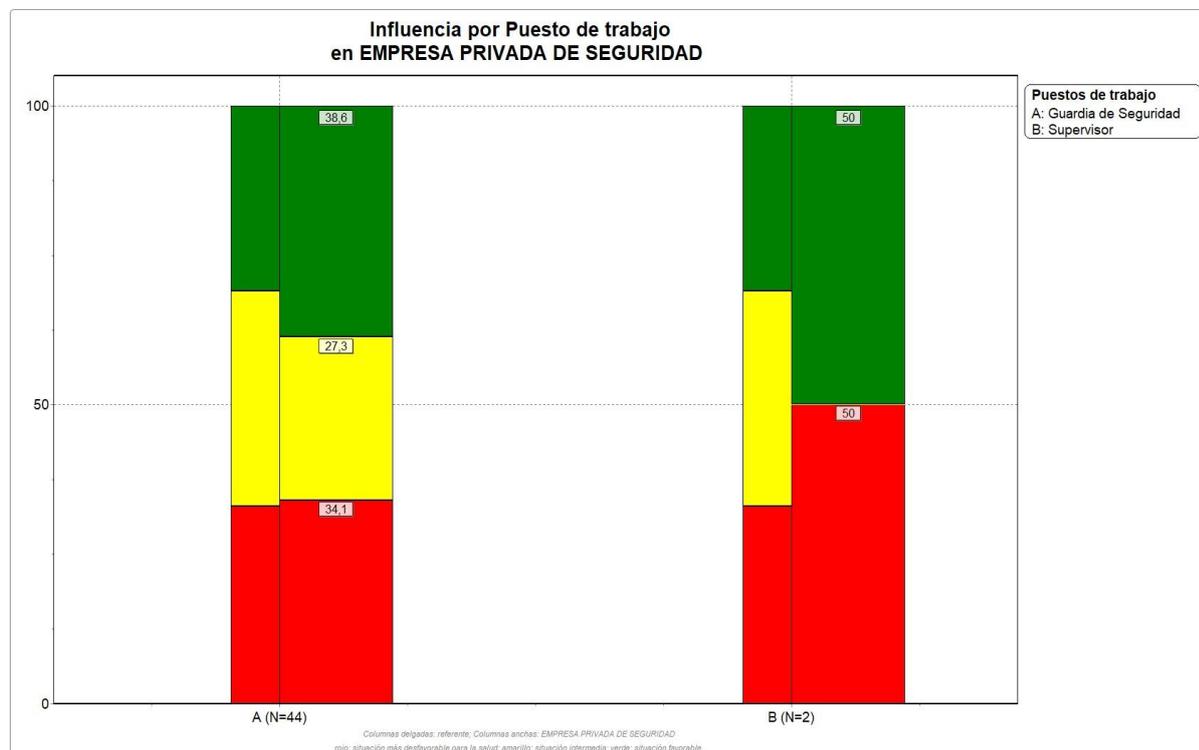
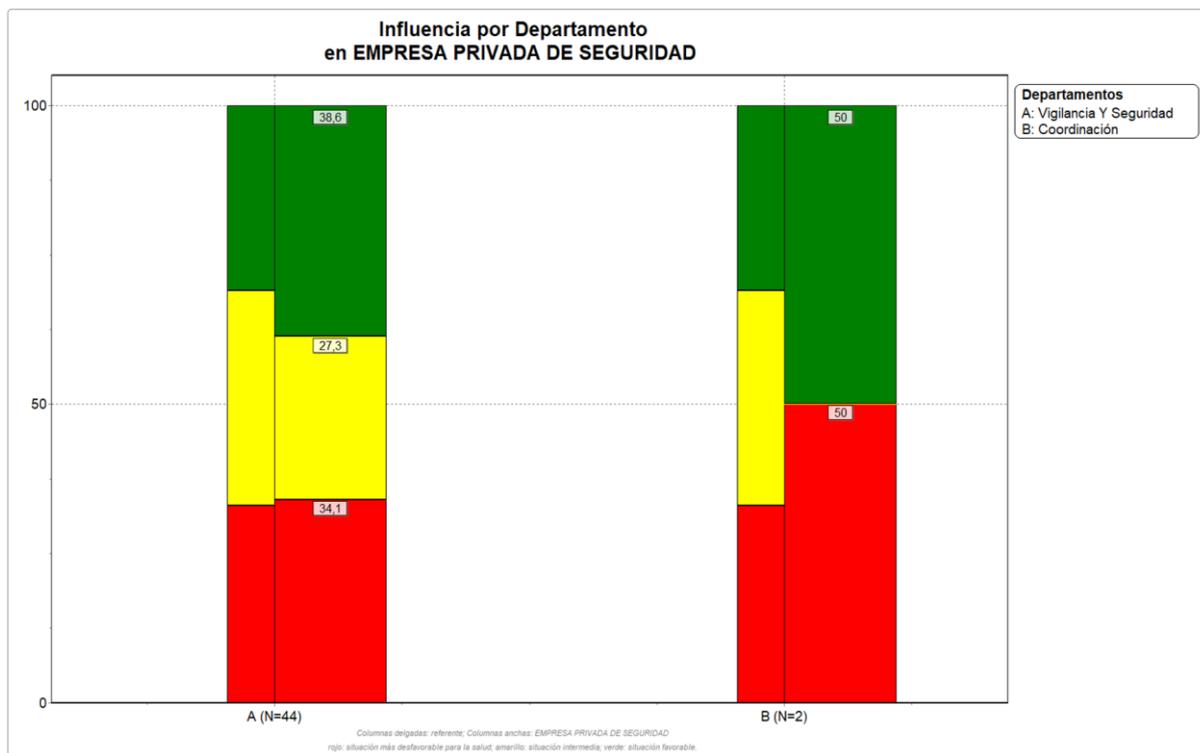




Gráfico 27. Prevalencia de exposición por sexo



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

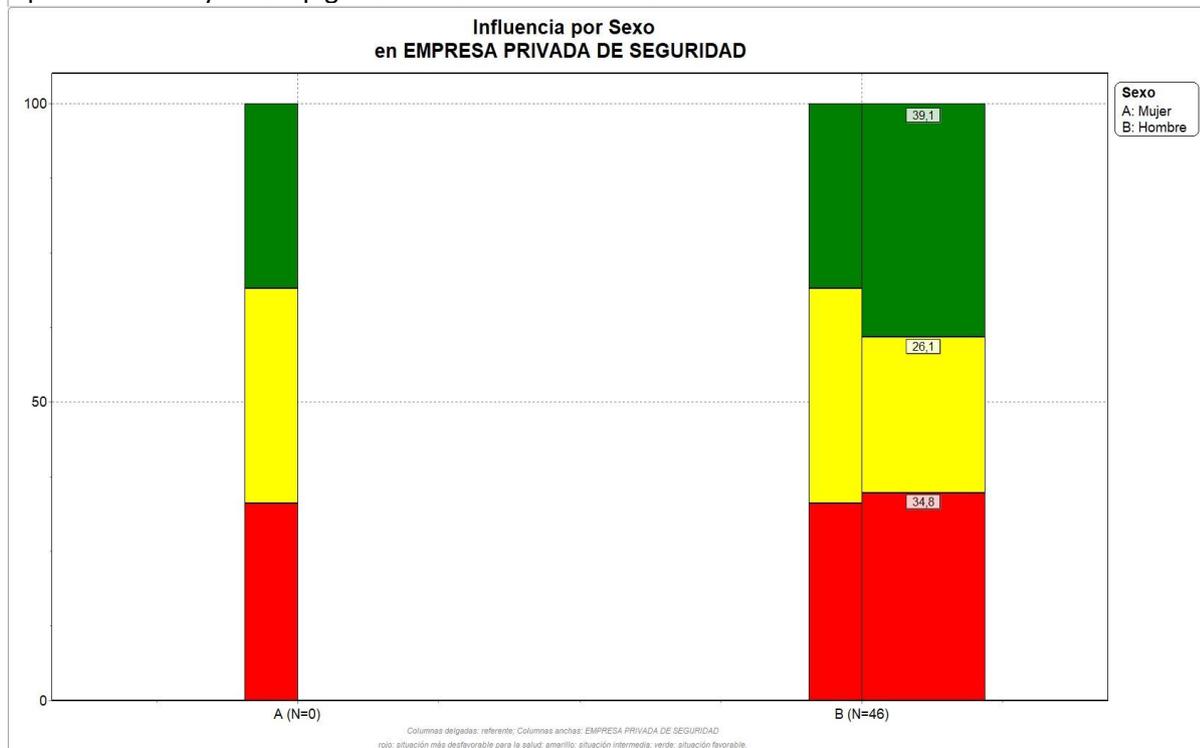


Gráfico 28. Prevalencia de exposición por departamento

4.4.11. Apoyo social de compañeros



Definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

Posible origen. La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipo 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.

Prevalencia de la exposición. Un 30,4% de trabajadores/as de EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD está expuesto a la situación más desfavorable, un 28,3% a la intermedia y un 41,3% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

Tabla 38: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	67,4 [N=31]	17,4 [N=8]	15,2 [N=7]	[N=0]
¿tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	56,5 [N=26]	17,4 [N=8]	26,1 [N=12]	[N=0]
¿tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	50,0 [N=23]	26,1 [N=12]	23,9 [N=11]	[N=0]

Gráfico 29. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

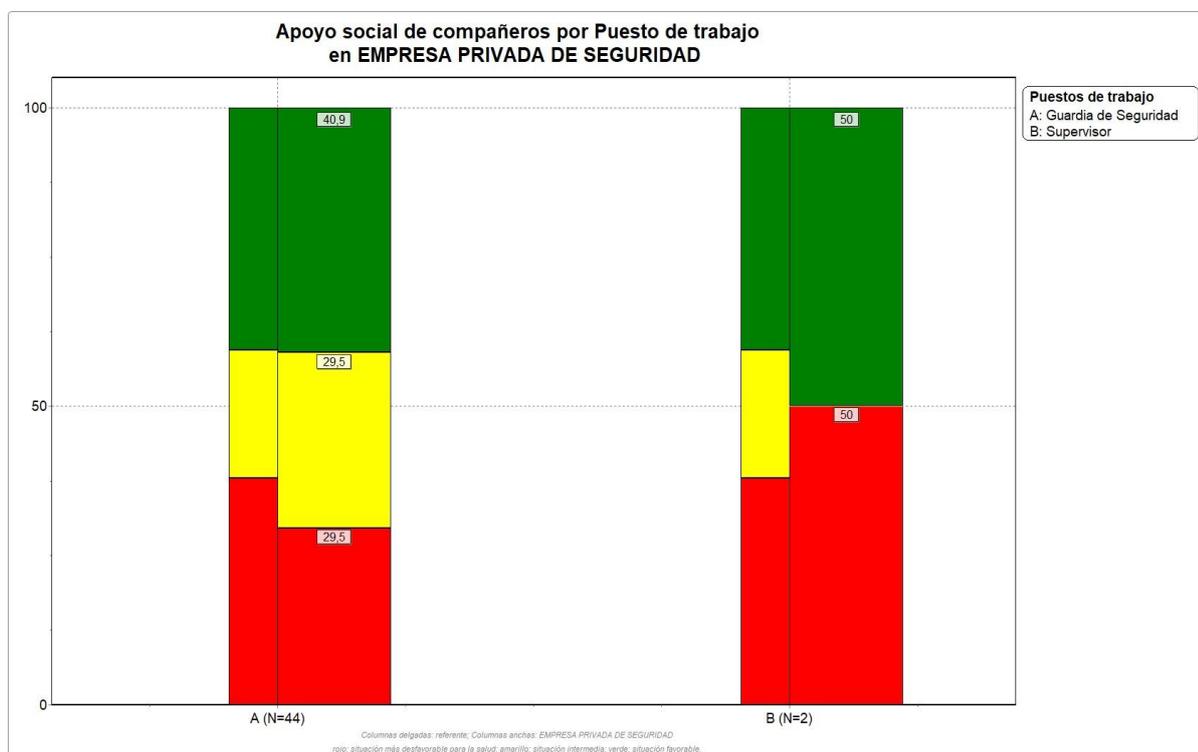
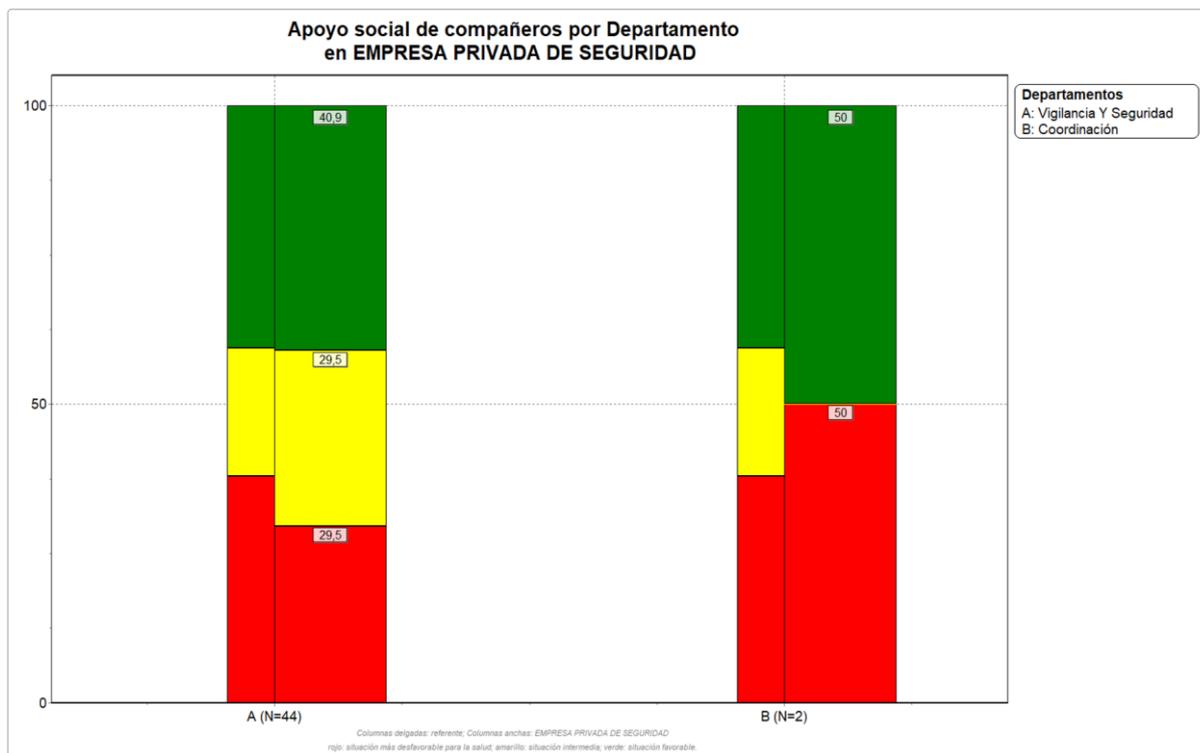




Gráfico 30. Prevalencia de exposición por sexo



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

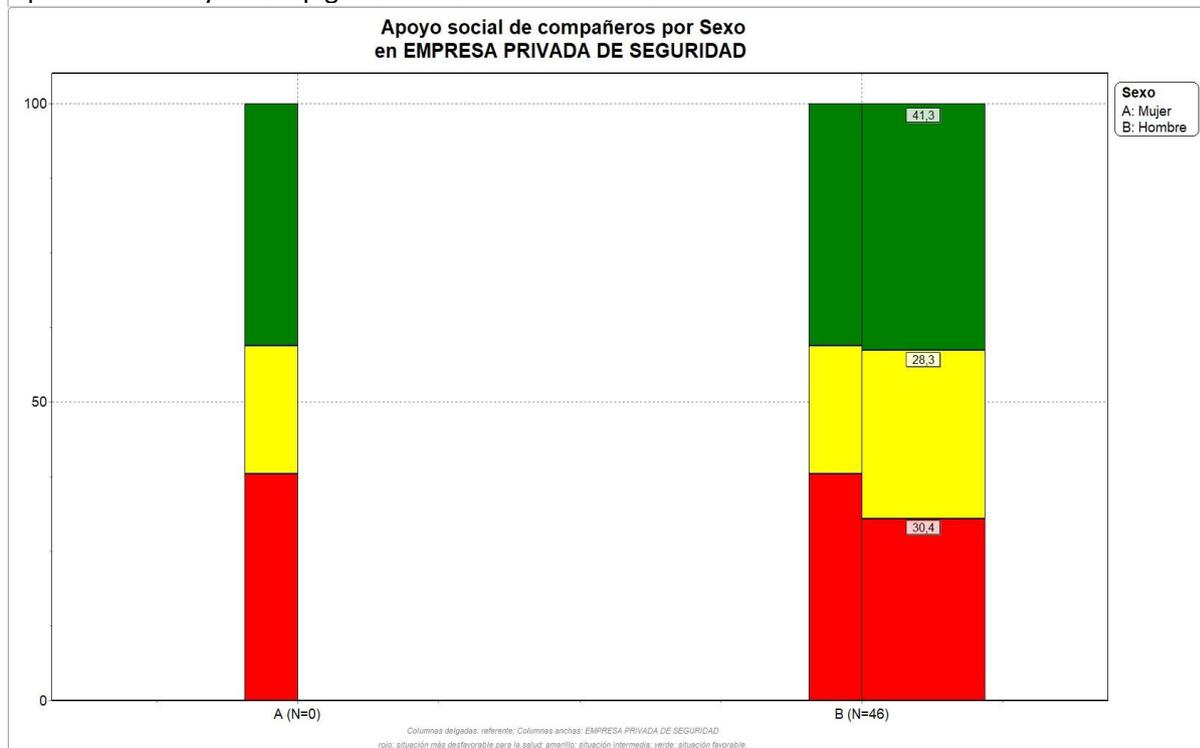


Gráfico 31. Prevalencia de exposición por departamento

4.4.12. Claridad de rol



Definición. Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

Prevalencia de la exposición. Un 26,1% de trabajadores/as de EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD está expuesto a la situación más desfavorable, un 37% a la intermedia y un 37% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

Tabla 39: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad de rol.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo tiene objetivos claros?	73,9 [N=34]	19,6 [N=9]	6,5 [N=3]	[N=0]
¿sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	91,3 [N=42]	8,7 [N=4]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	69,6 [N=32]	10,9 [N=5]	19,6 [N=9]	[N=0]
¿sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	69,6 [N=32]	15,2 [N=7]	15,2 [N=7]	[N=0]

Gráfico 32. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

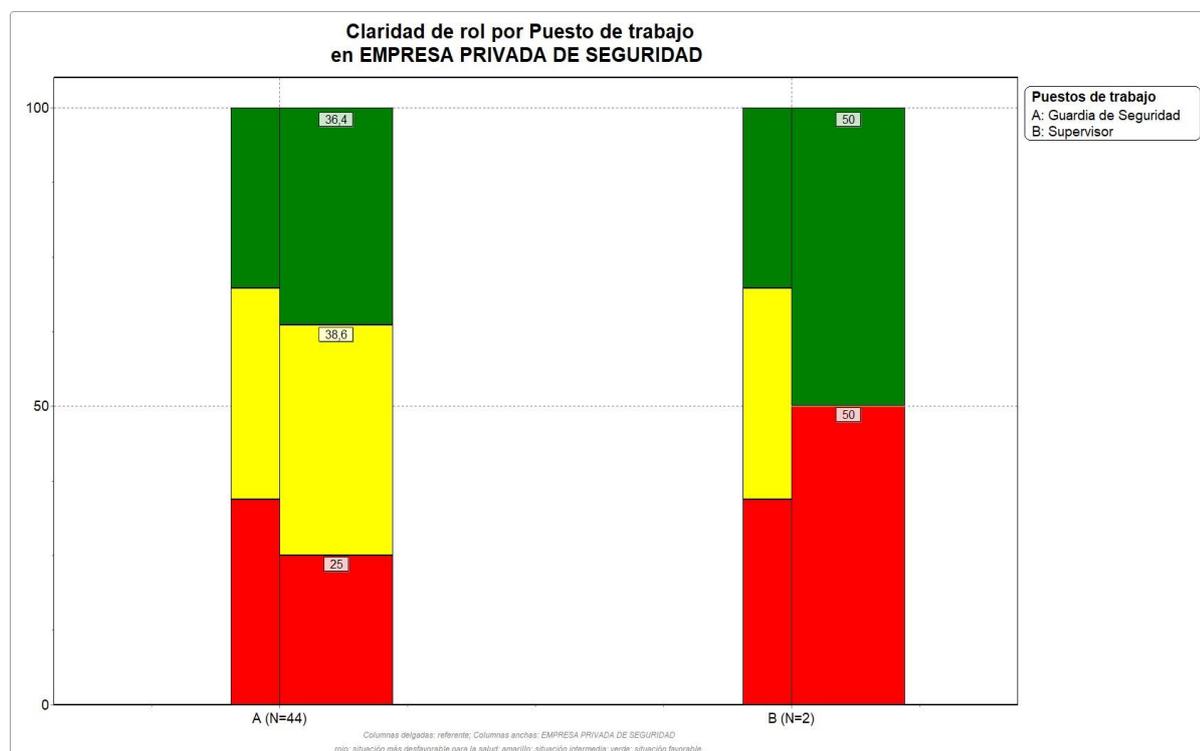
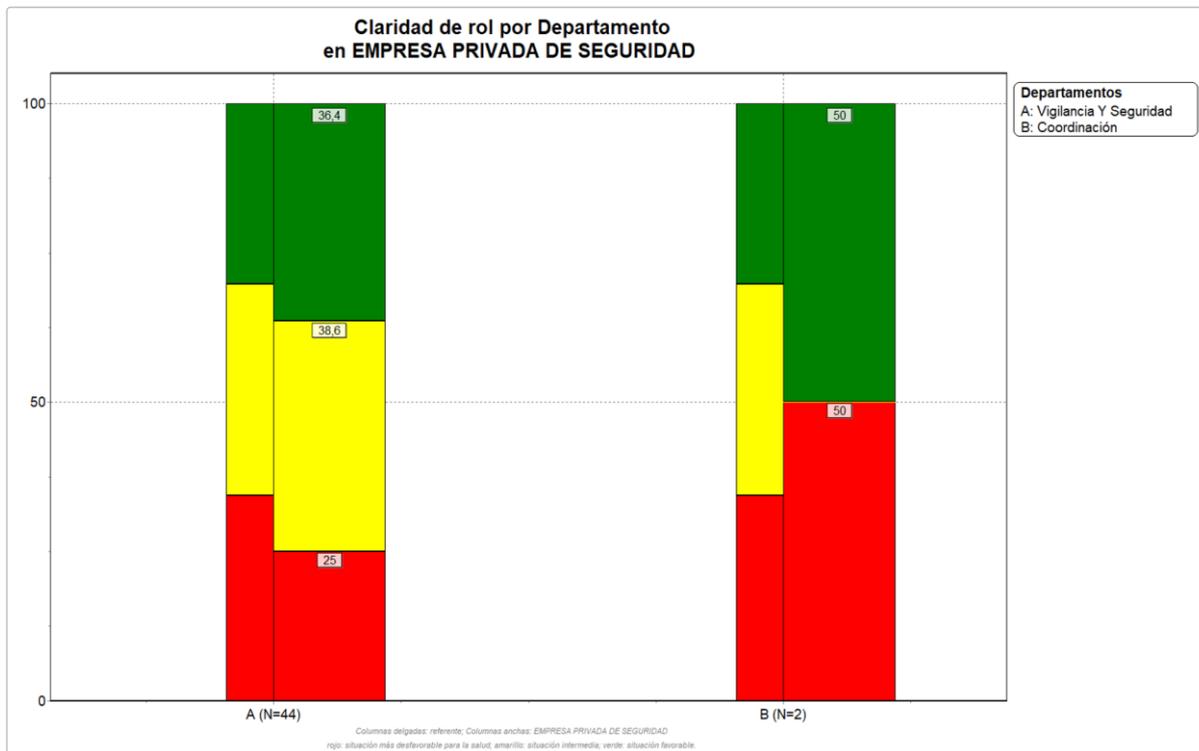




Gráfico 33. Prevalencia de exposición por sexo



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

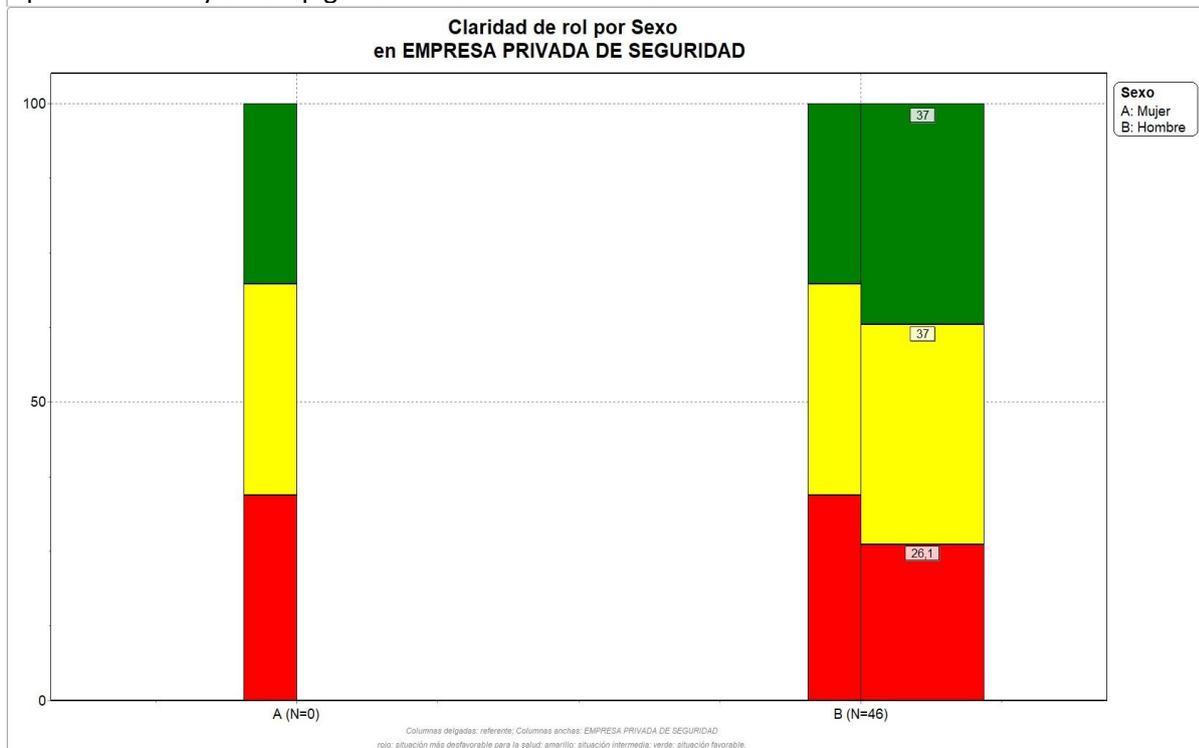


Gráfico 34. Prevalencia de exposición por departamento

4.4.13. Apoyo social de superiores



Definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

Posible origen. La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y de 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 relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

Prevalencia de la exposición. Un 23,9% de trabajadores/as de EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD está expuesto a la situación más desfavorable, un 23,9% a la intermedia y un 52,2% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de superiores.

Tabla 40: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	76,1 [N=35]	10,9 [N=5]	13,0 [N=6]	[N=0]
¿recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	67,4 [N=31]	15,2 [N=7]	17,4 [N=8]	[N=0]
¿tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	60,9 [N=28]	19,6 [N=9]	19,6 [N=9]	[N=0]

Gráfico 35. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

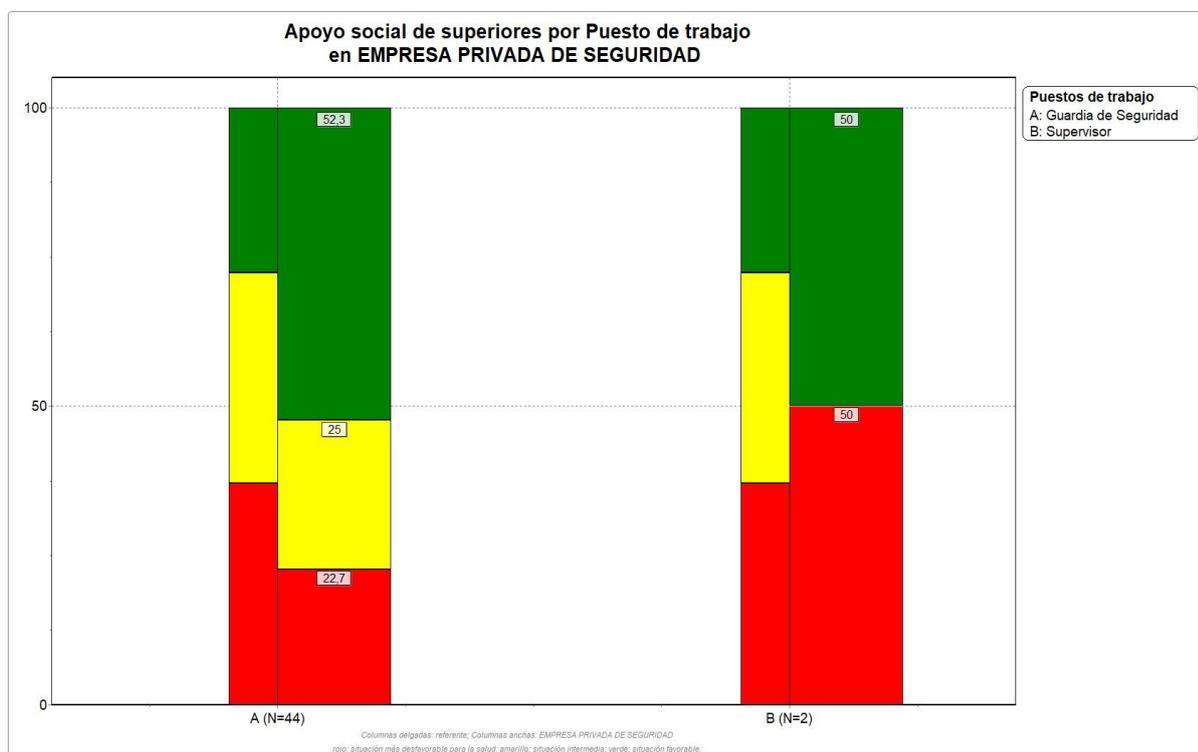
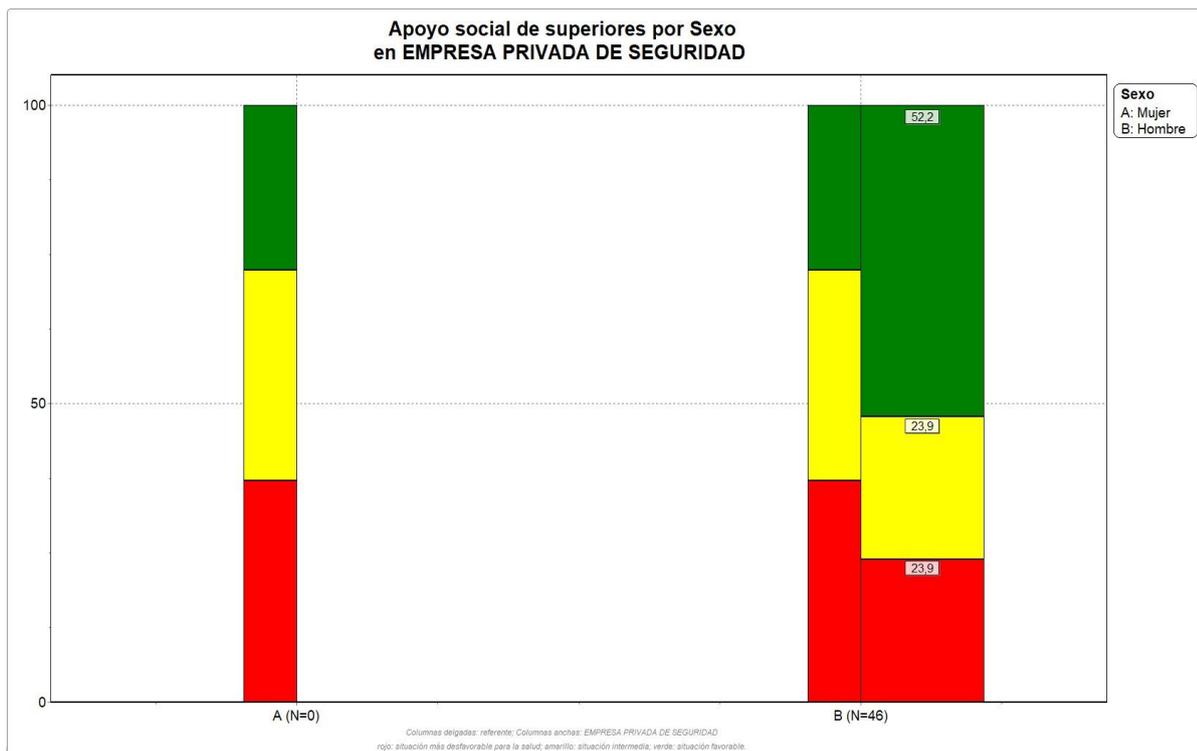


Gráfico 36. Prevalencia de exposición por sexo



Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento.



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.



4.4.14. Calidad de liderazgo

Definición. Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

Posible origen. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

Prevalencia de la exposición. Un 21,7% de trabajadores/as de EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD está expuesto a la situación más desfavorable, un 32,6% a la intermedia y un 45,7% a la más favorable para la salud respecto a la Calidad de liderazgo.

Tabla 41: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	67,4 [N=31]	15,2 [N=7]	17,4 [N=8]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	67,4 [N=31]	17,4 [N=8]	15,2 [N=7]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	67,4 [N=31]	23,9 [N=11]	8,7 [N=4]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	71,7 [N=33]	19,6 [N=9]	8,7 [N=4]	[N=0]

Gráfico 37. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

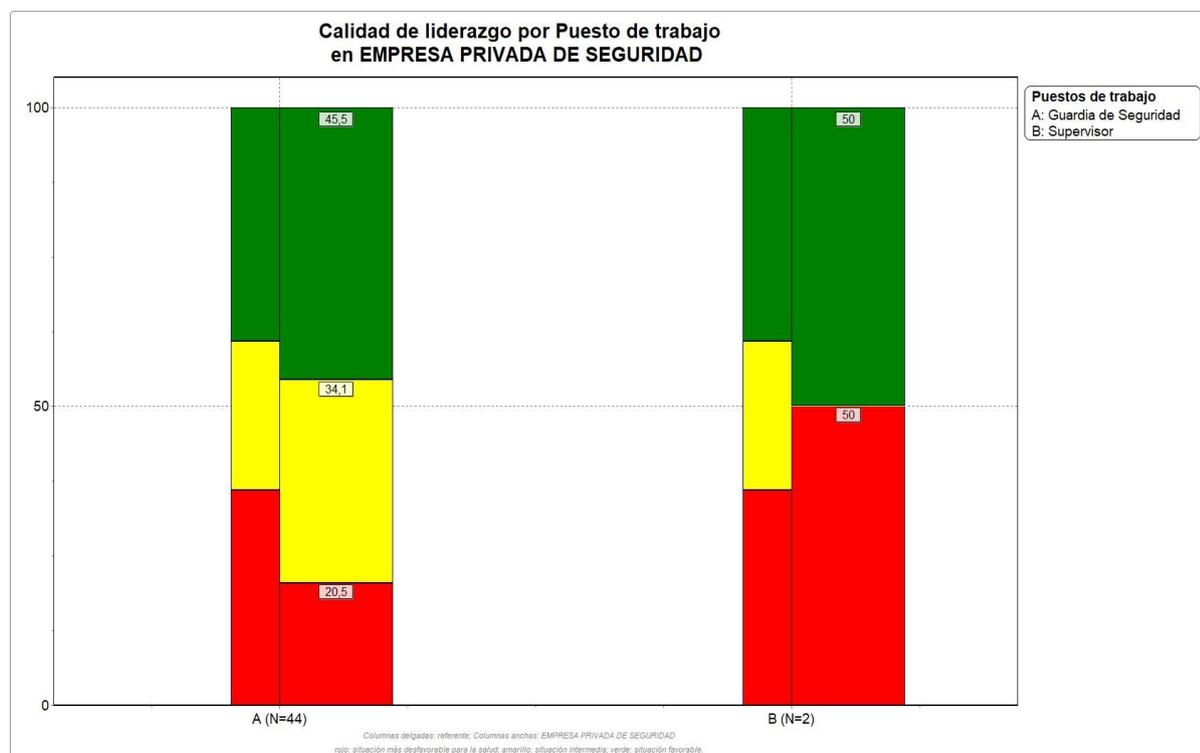
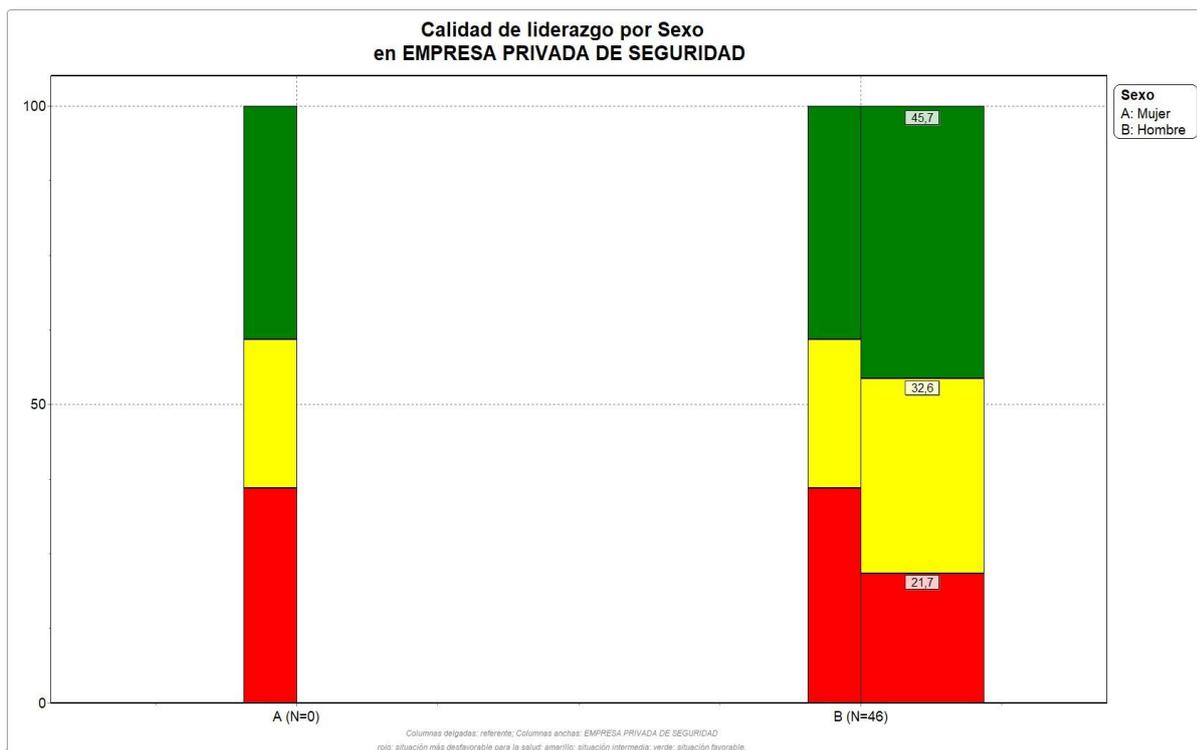




Gráfico 38. Prevalencia de exposición por sexo



Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento.



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.



4.4.15. Justicia

Definición. Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con la toma de decisiones, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas.

Se relaciona con la existencia de procedimientos que puedan impedir la arbitrariedad de las decisiones.

Prevalencia de la exposición. Un 21,7% de trabajadores/as de EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD está expuesto a la situación más desfavorable, un 4,3% a la intermedia y un 73,9% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia.

Tabla 42: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿se solucionan los conflictos de una manera justa?	63,0 [N=29]	10,9 [N=5]	26,1 [N=12]	[N=0]
¿se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	47,8 [N=22]	21,7 [N=10]	30,4 [N=14]	[N=0]
¿la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	47,8 [N=22]	30,4 [N=14]	21,7 [N=10]	[N=0]
¿se distribuyen las tareas de una forma justa?	50,0 [N=23]	30,4 [N=14]	19,6 [N=9]	[N=0]

Gráfico 39. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

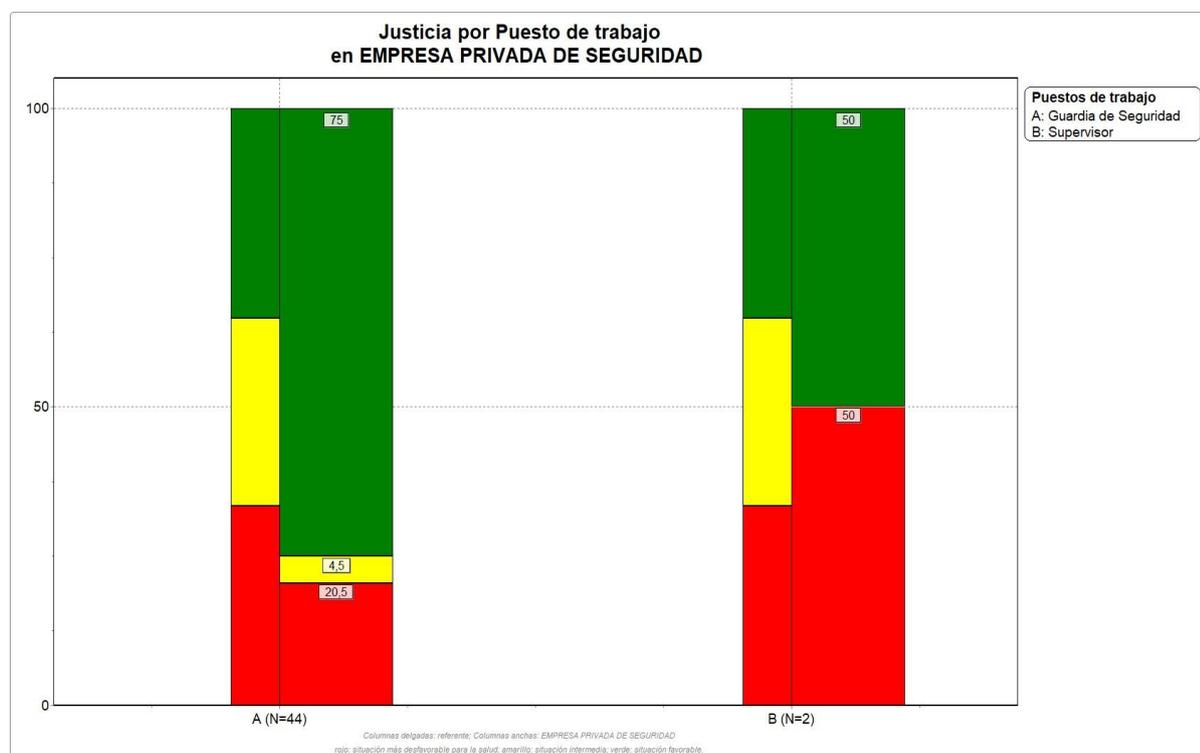
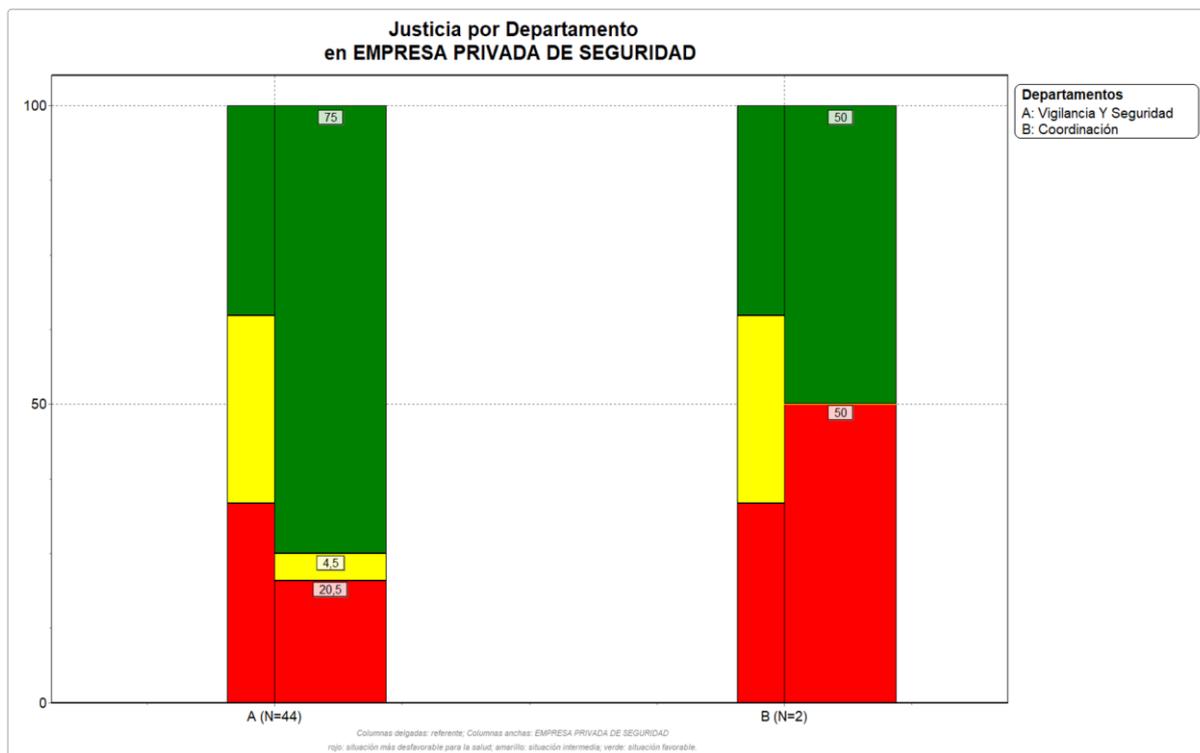




Gráfico 40. Prevalencia de exposición por sexo



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.



Gráfico 41. Prevalencia de exposición por departamento

4.4.16. Exigencias cuantitativas



Definición. Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Posible origen. 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.

Prevalencia de la exposición. Un 15,2% de trabajadores/as de EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD está expuesto a la situación más desfavorable, un 32,6% a la intermedia y un 52,2% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias cuantitativas.

Tabla 43: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	13,0 [N=6]	26,1 [N=12]	60,9 [N=28]	[N=0]
¿te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	8,7 [N=4]	8,7 [N=4]	82,6 [N=38]	[N=0]
¿te retrasas en la entrega de tu trabajo?	4,3 [N=2]	10,9 [N=5]	84,8 [N=39]	[N=0]
¿tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	78,3 [N=36]	19,6 [N=9]	2,2 [N=1]	[N=0]

Gráfico 42. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

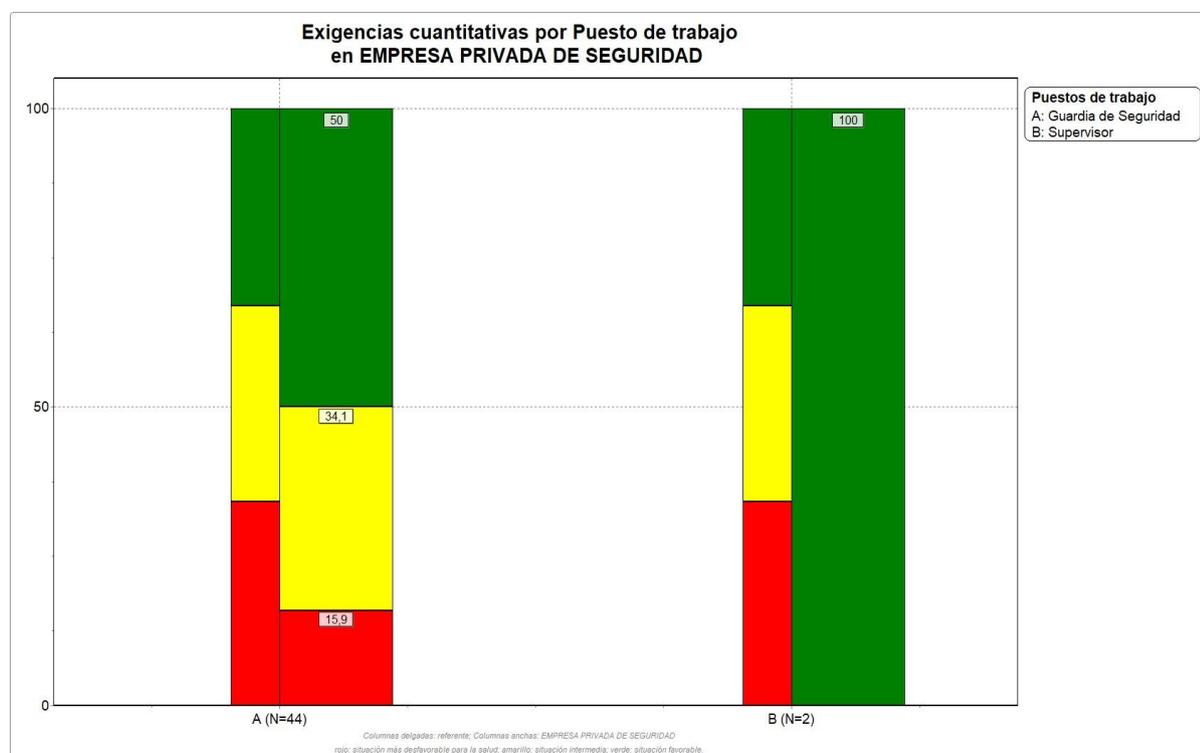
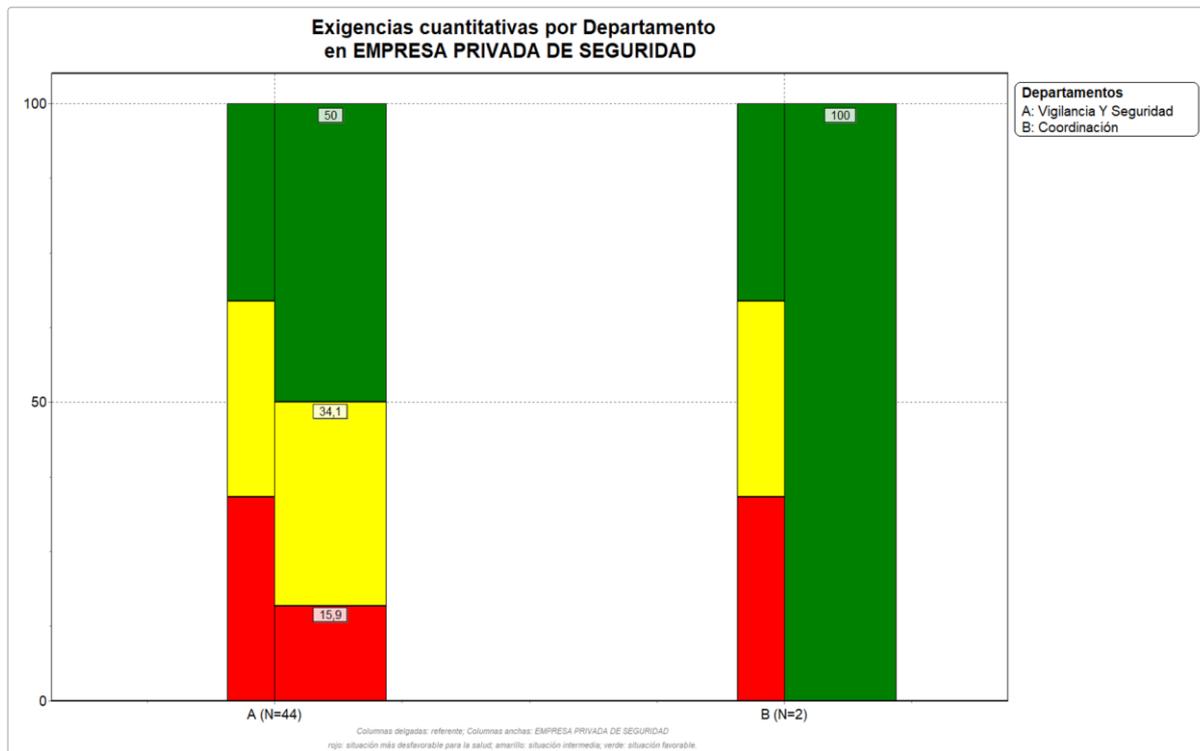




Gráfico 43. Prevalencia de exposición por sexo



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

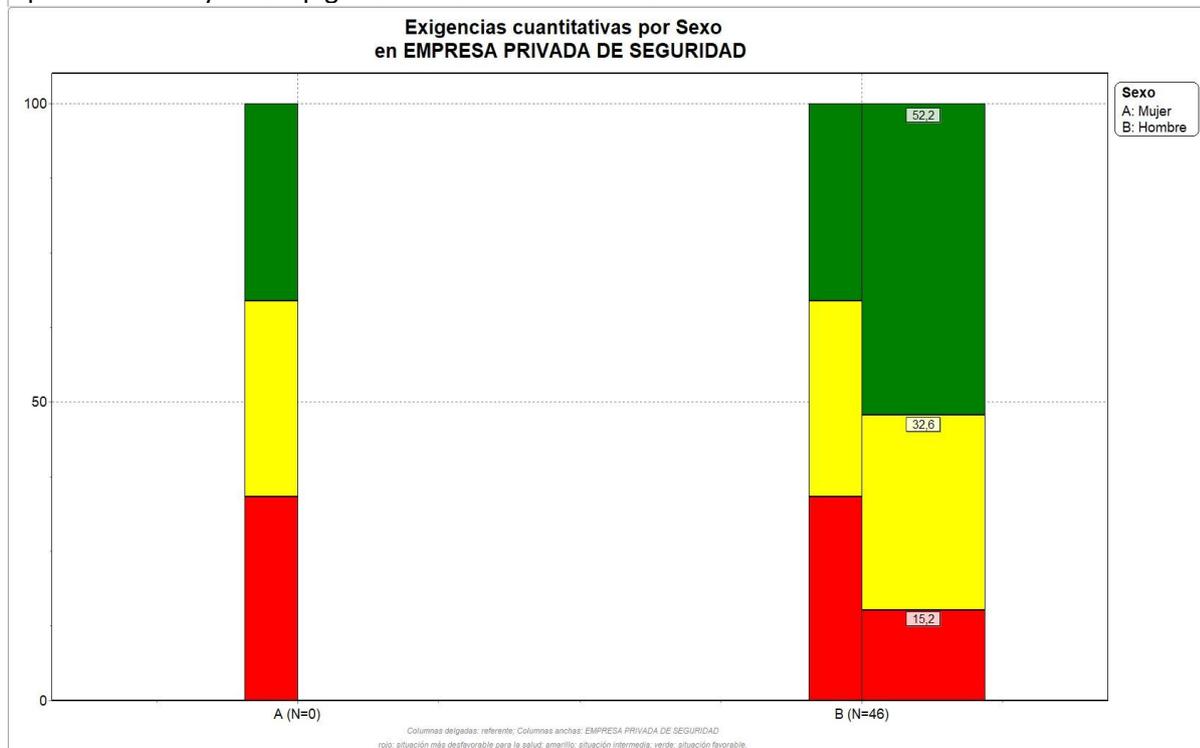


Gráfico 44. Prevalencia de exposición por departamento

4.4.17. Sentimiento de grupo



Definición. Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.

Posible origen. Puede verse como el componente emocional del apoyo social y como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo. Se deteriora cuando el trabajo promueve el aislamiento y la competitividad interpersonal en lugar del trabajo en equipo y la cooperación.

Prevalencia de la exposición. Un 13% de trabajadores/as de EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD está expuesto a la situación más desfavorable, un 19,6% a la intermedia y un 67,4% a la más favorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo.

Tabla 44: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de grupo.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	84,8 [N=39]	10,9 [N=5]	4,3 [N=2]	[N=0]
¿sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	80,4 [N=37]	8,7 [N=4]	10,9 [N=5]	[N=0]
¿os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	89,1 [N=41]	6,5 [N=3]	4,3 [N=2]	[N=0]



Gráfico 45. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

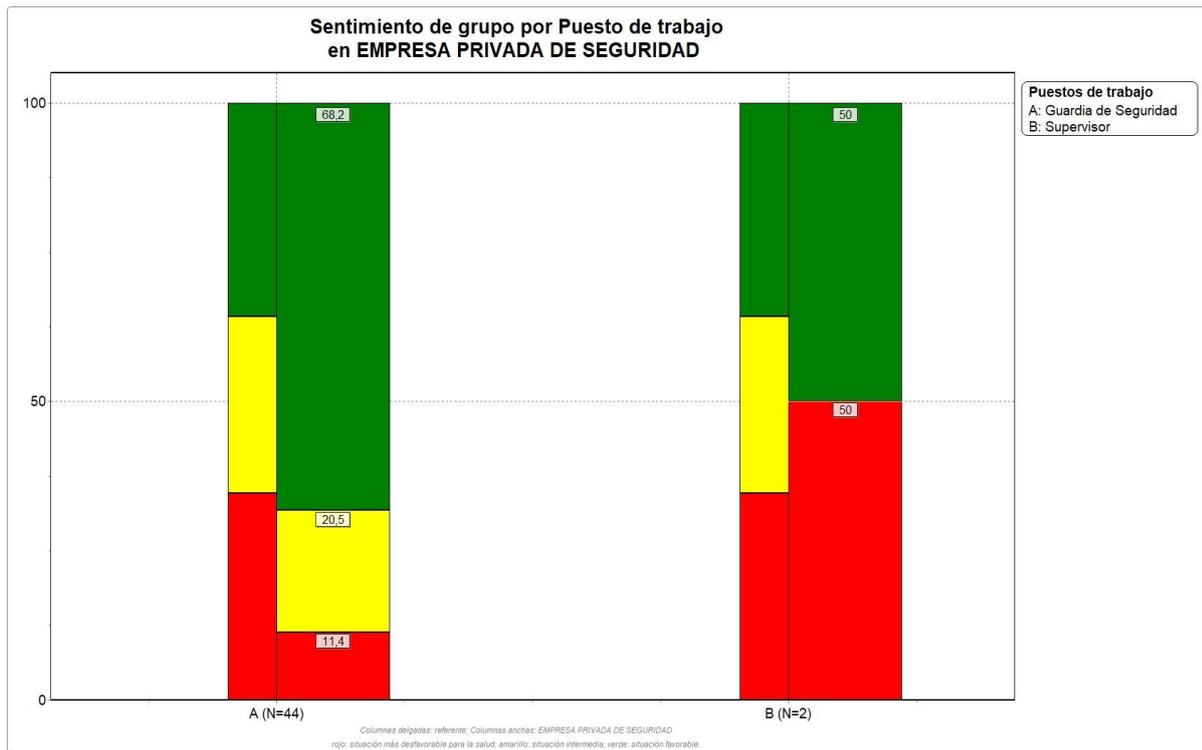


Gráfico 46. Prevalencia de exposición por sexo

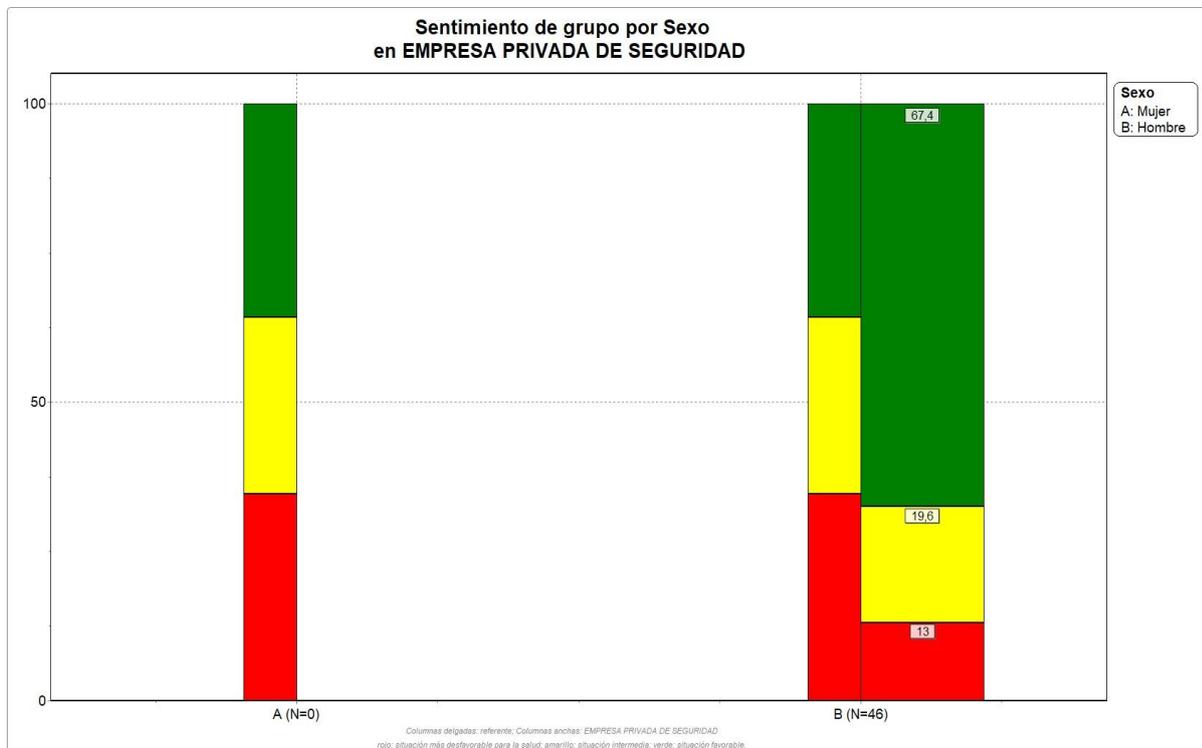
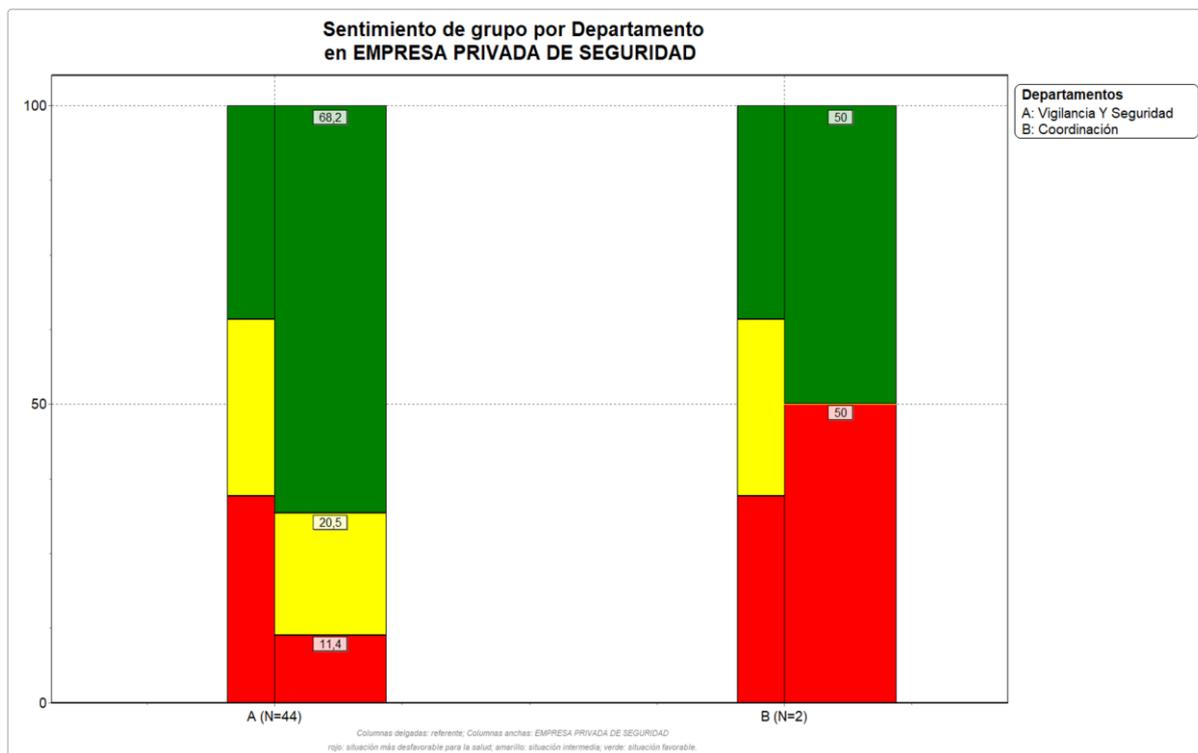




Gráfico 47. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.18. Posibilidades de desarrollo

Definición. Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Posible origen. Tiene mucho que ver con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia.

Prevalencia de la exposición. Un 10,9% de trabajadores/as de EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD está expuesto a la situación más desfavorable, un 21,7% a la intermedia y un 67,4% a la más favorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.



Tabla 45: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	73,9 [N=34]	19,6 [N=9]	6,5 [N=3]	[N=0]
¿tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	69,6 [N=32]	4,3 [N=2]	26,1 [N=12]	[N=0]
¿tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	65,2 [N=30]	17,4 [N=8]	17,4 [N=8]	[N=0]
¿tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	84,8 [N=39]	8,7 [N=4]	6,5 [N=3]	[N=0]

Gráfico 48. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

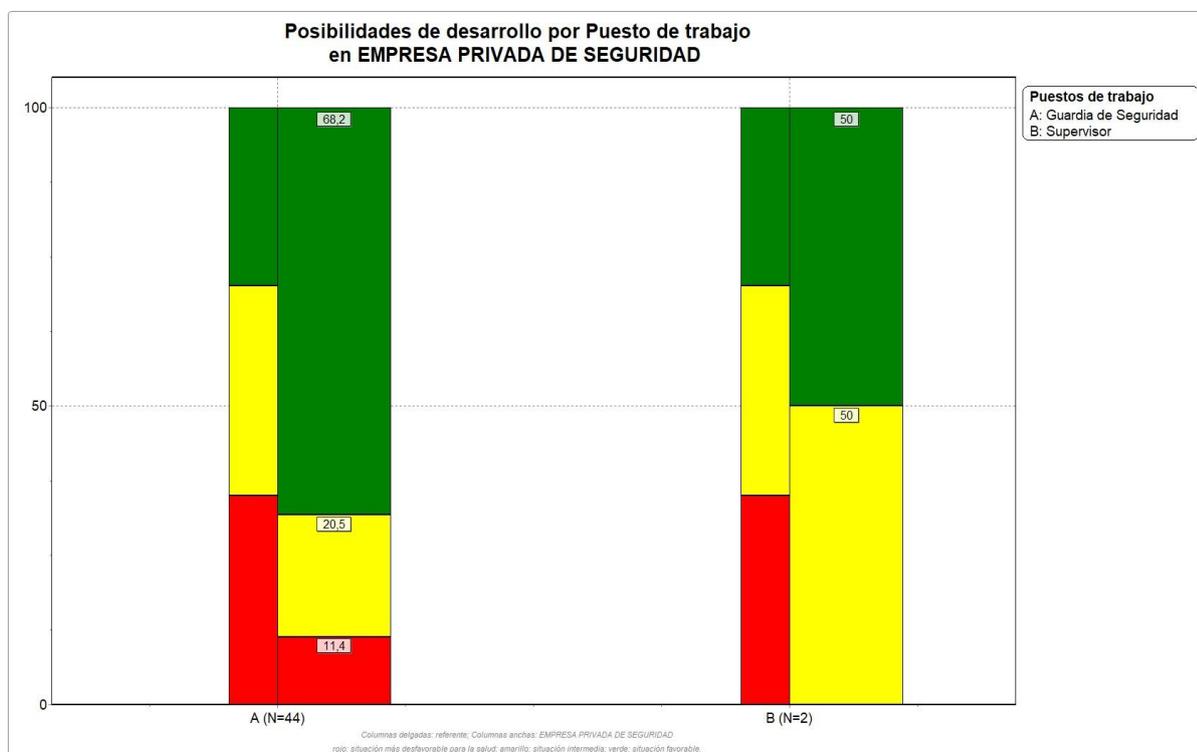
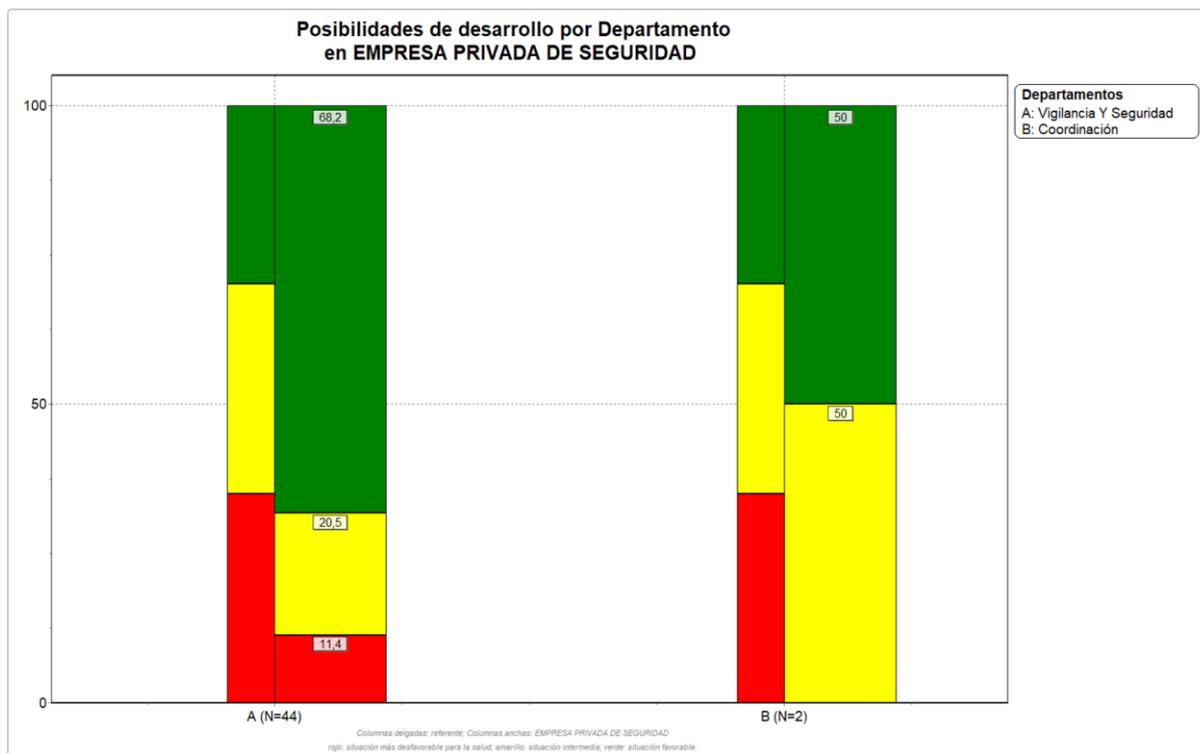




Gráfico 49. Prevalencia de exposición por sexo



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

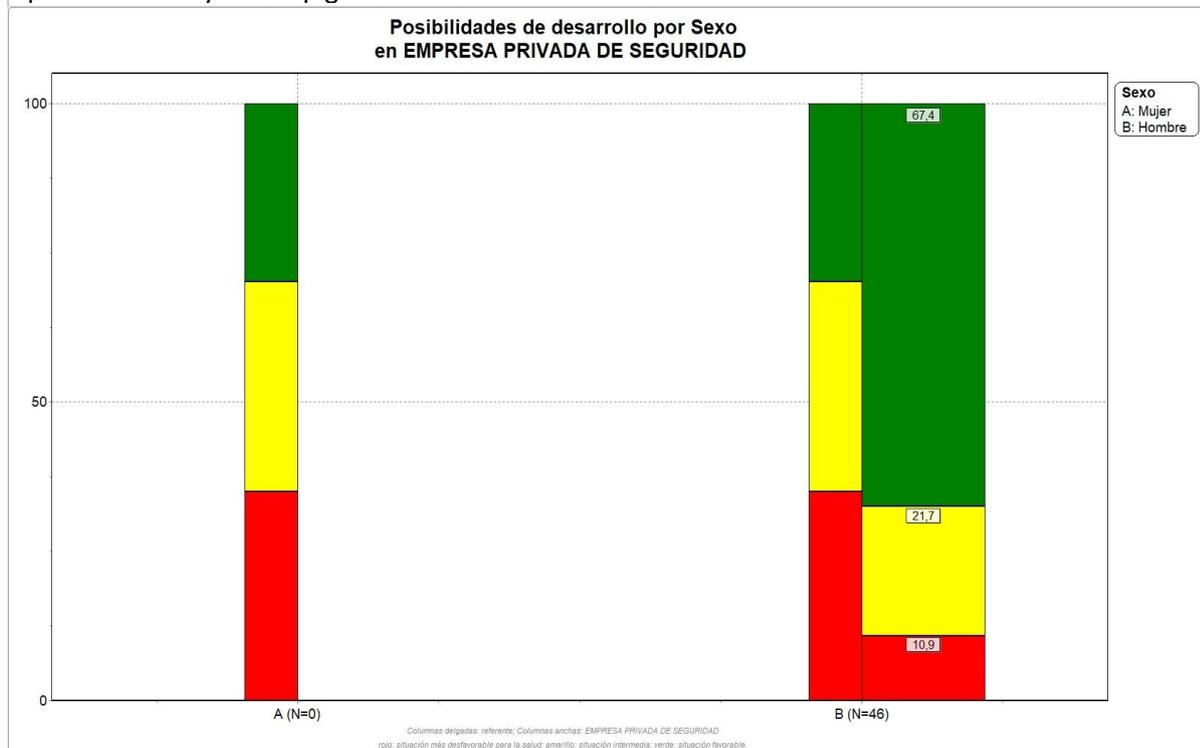


Gráfico 50. Prevalencia de exposición por departamento

4.4.19. Sentido del trabajo



Definición. Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica.

Posible origen. Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final.

El sentido facilita afrontar las exigencias.

Prevalencia de la exposición. Un 10,9% de trabajadores/as de EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD está expuesto a la situación más desfavorable, un 10,9% a la intermedia y un 78,3% a la más favorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

Tabla 46: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tus tareas tienen sentido?	80,4 [N=37]	13,0 [N=6]	6,5 [N=3]	[N=0]
¿las tareas que haces te parecen importantes?	93,5 [N=43]	6,5 [N=3]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿te sientes comprometido con tu profesión?	89,1 [N=41]	4,3 [N=2]	6,5 [N=3]	[N=0]

Gráfico 51. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

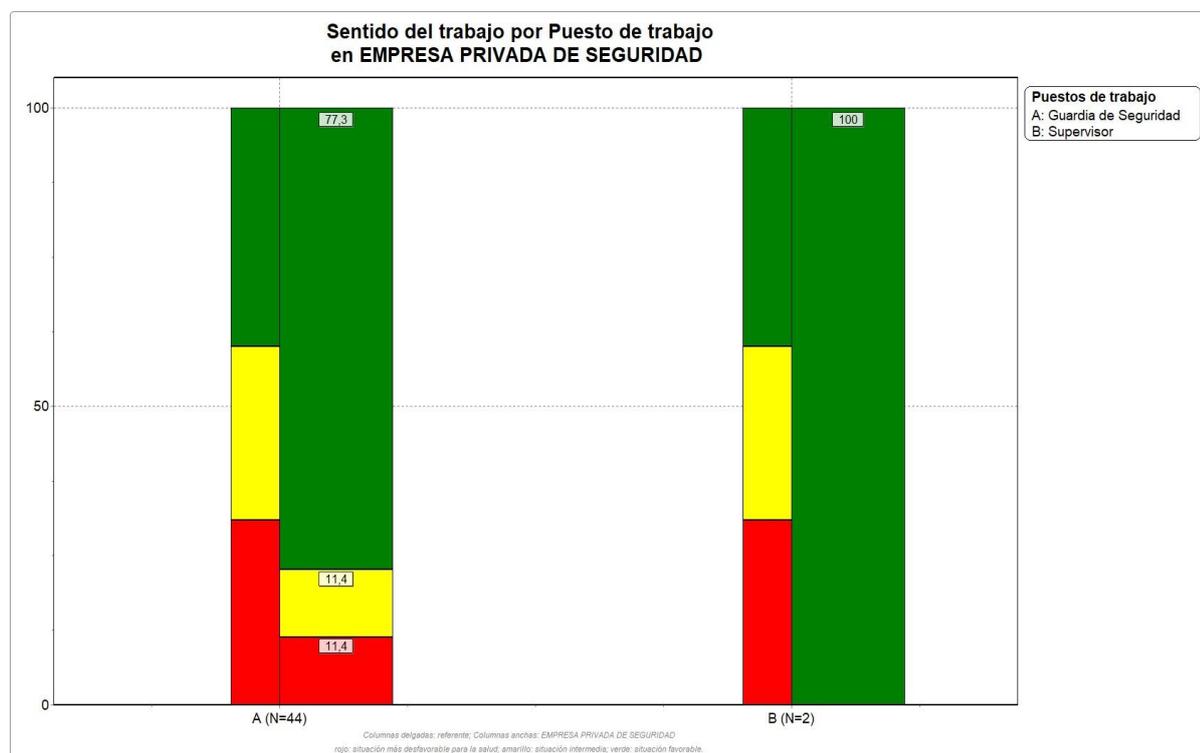
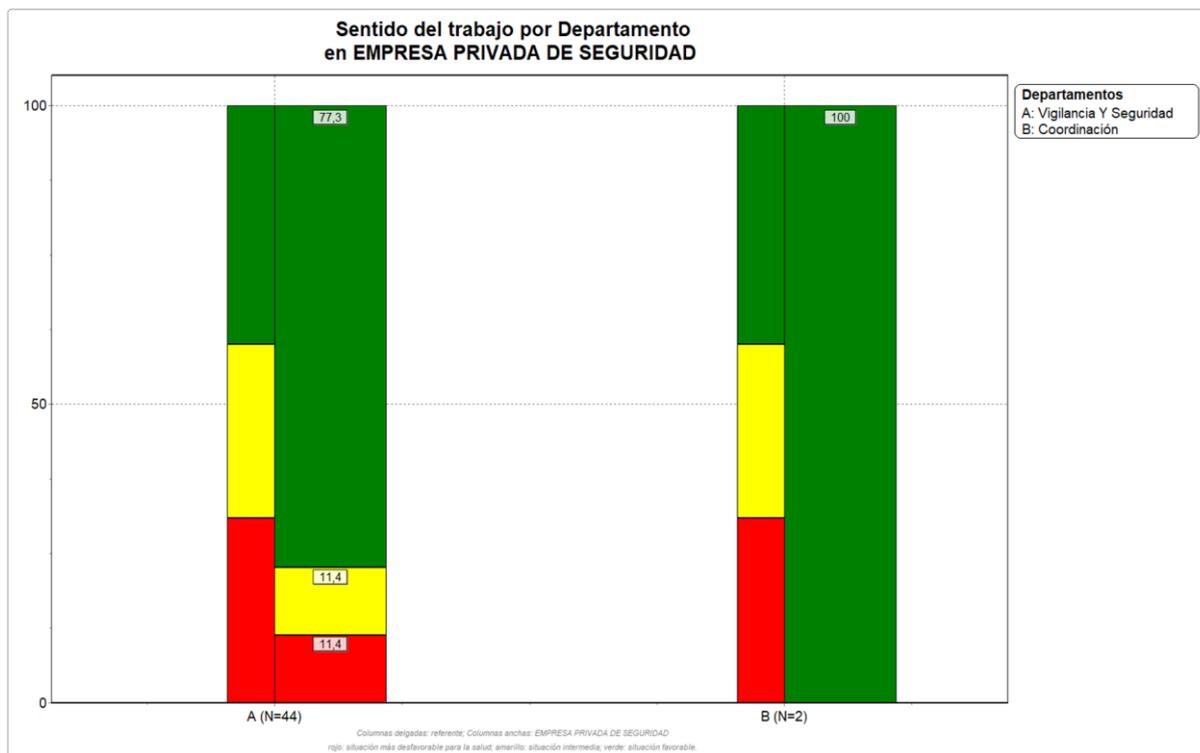




Gráfico 52. Prevalencia de exposición por sexo



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

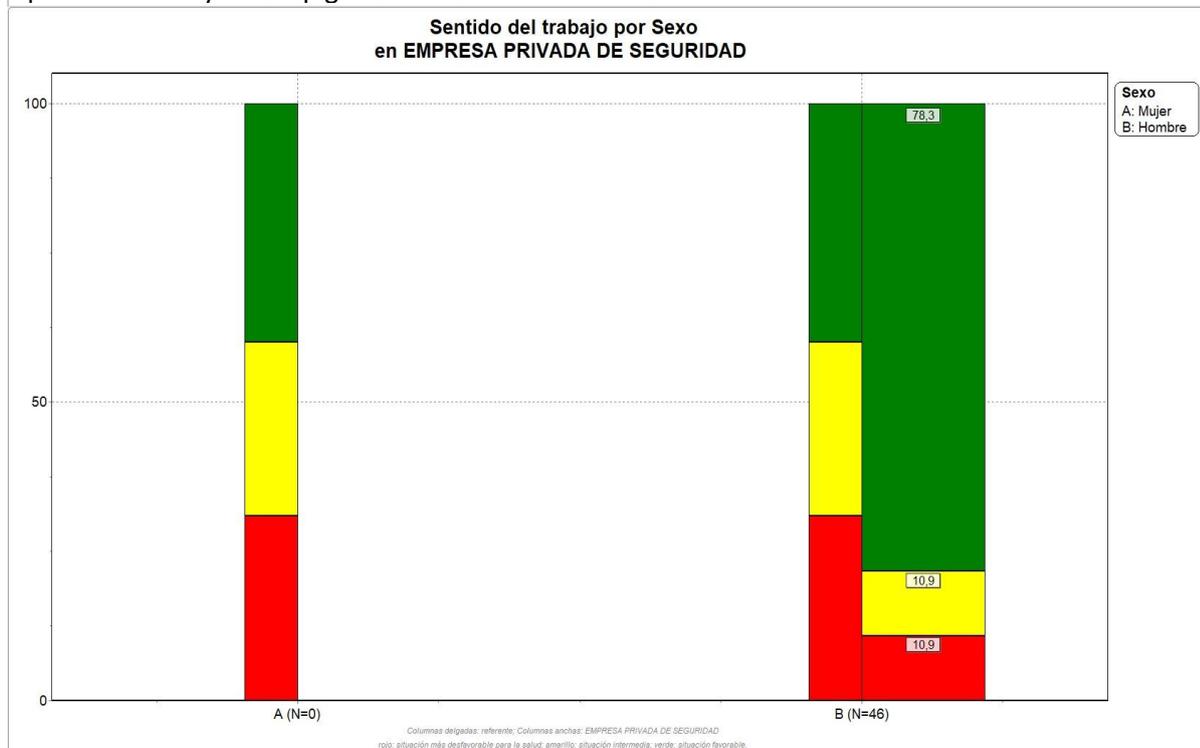


Gráfico 53. Prevalencia de exposición por departamento

4.4.20. Confianza vertical



Definición. Es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas.

Posible origen. Tiene que ver con la fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores, y con el nivel en que éstos puedan expresar su opinión. No puede haber confianza sobre la base de un trato injusto.

Prevalencia de la exposición. Un 6,5% de trabajadores/as de EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD está expuesto a la situación más desfavorable, un 4,3% a la intermedia y un 89,1% a la más favorable para la salud respecto a la Confianza vertical.

Tabla 47: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza vertical.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	69,6 [N=32]	15,2 [N=7]	15,2 [N=7]	[N=0]
¿te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	56,5 [N=26]	26,1 [N=12]	17,4 [N=8]	[N=0]
¿los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	56,5 [N=26]	28,3 [N=13]	15,2 [N=7]	[N=0]

Gráfico 54. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

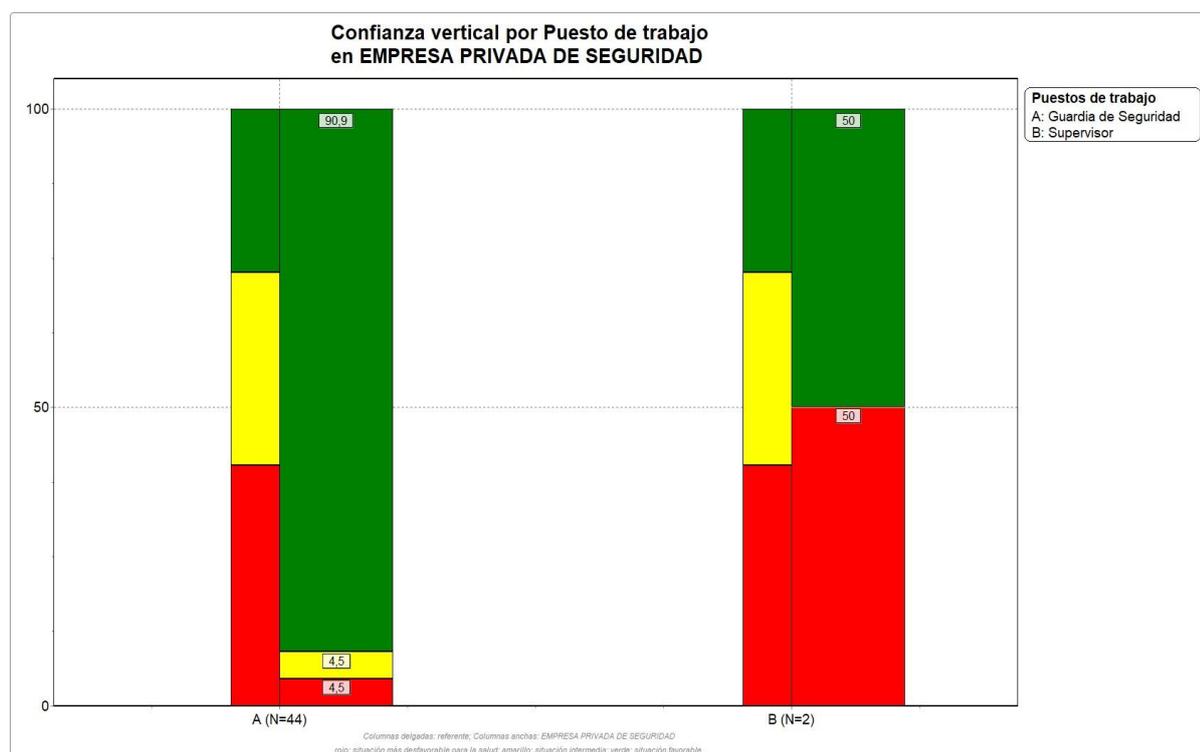
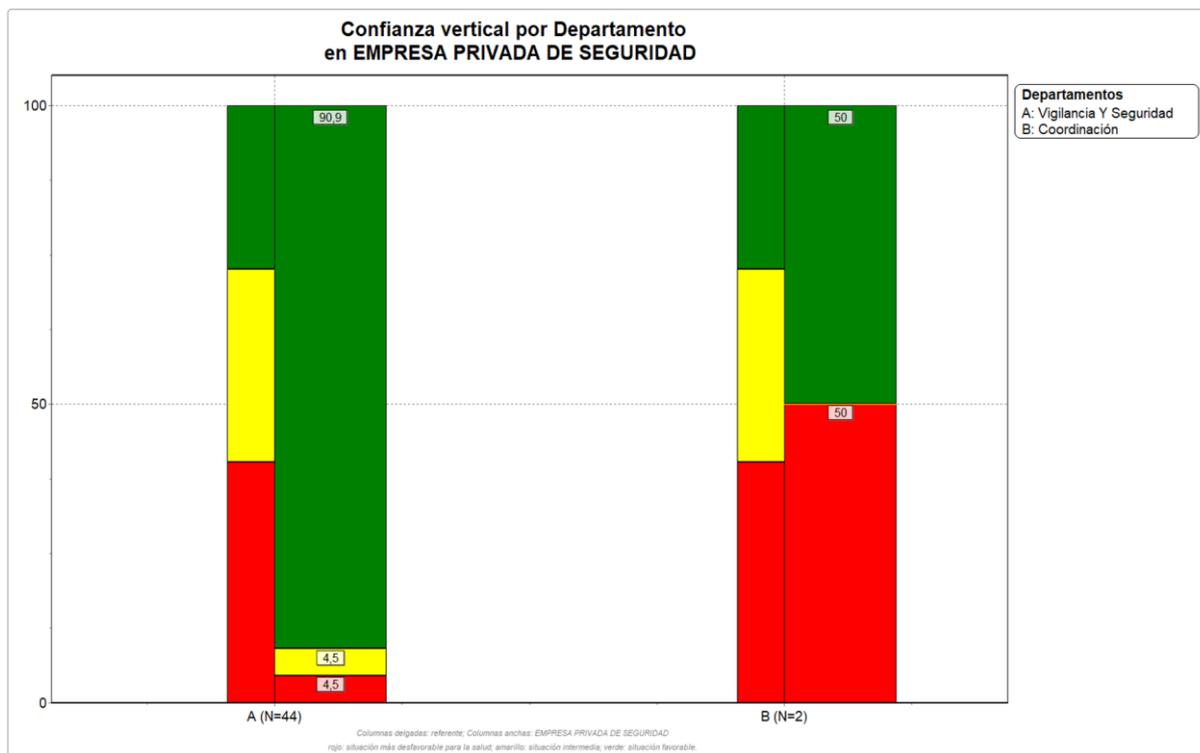




Gráfico 55. Prevalencia de exposición por sexo



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

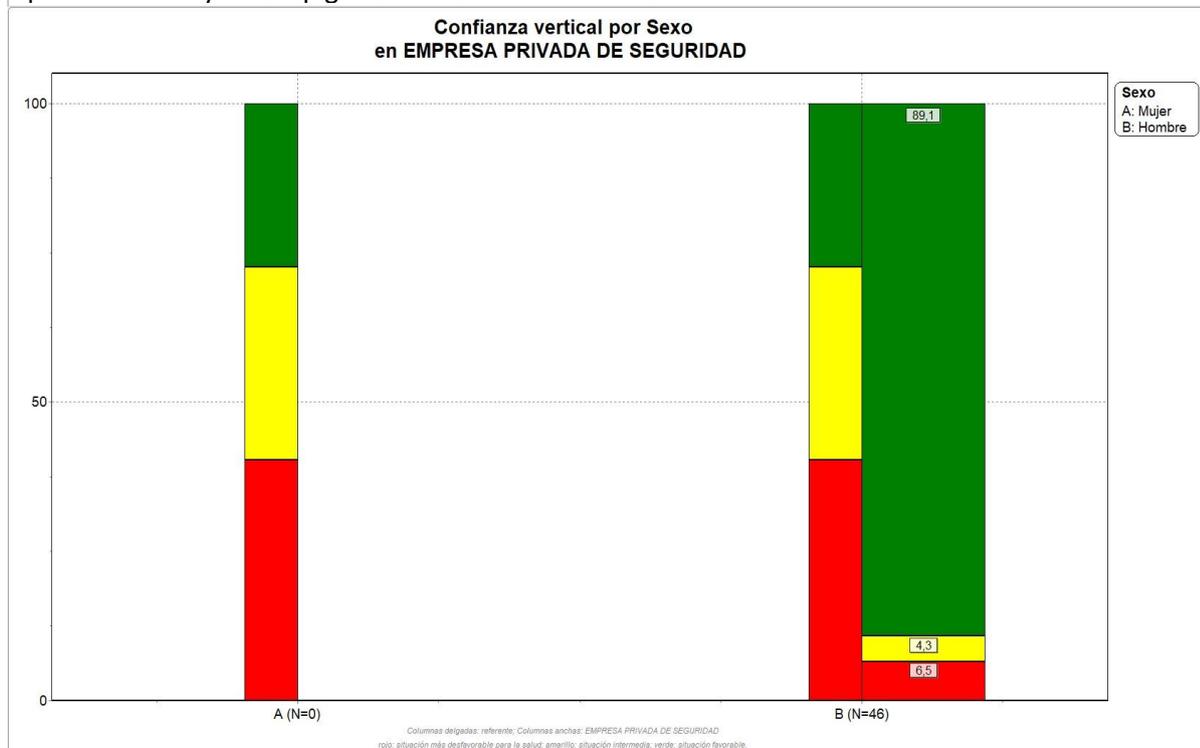


Gráfico 56. Prevalencia de exposición por departamento

4.4.21. Reconocimiento



Definición. Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin “voz” no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, ..., con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.

Prevalencia de la exposición. Un 2,2% de trabajadores/as de EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD está expuesto a la situación más desfavorable, un 8,7% a la intermedia y un 89,1% a la más favorable para la salud respecto al Reconocimiento.

Tabla 48: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Reconocimiento.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo es valorado por la dirección?	65,2 [N=30]	19,6 [N=9]	15,2 [N=7]	[N=0]
¿la dirección te respeta en tu trabajo?	76,1 [N=35]	15,2 [N=7]	8,7 [N=4]	[N=0]
¿recibes un trato justo en tu trabajo?	76,1 [N=35]	15,2 [N=7]	8,7 [N=4]	[N=0]



Gráfico 57. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

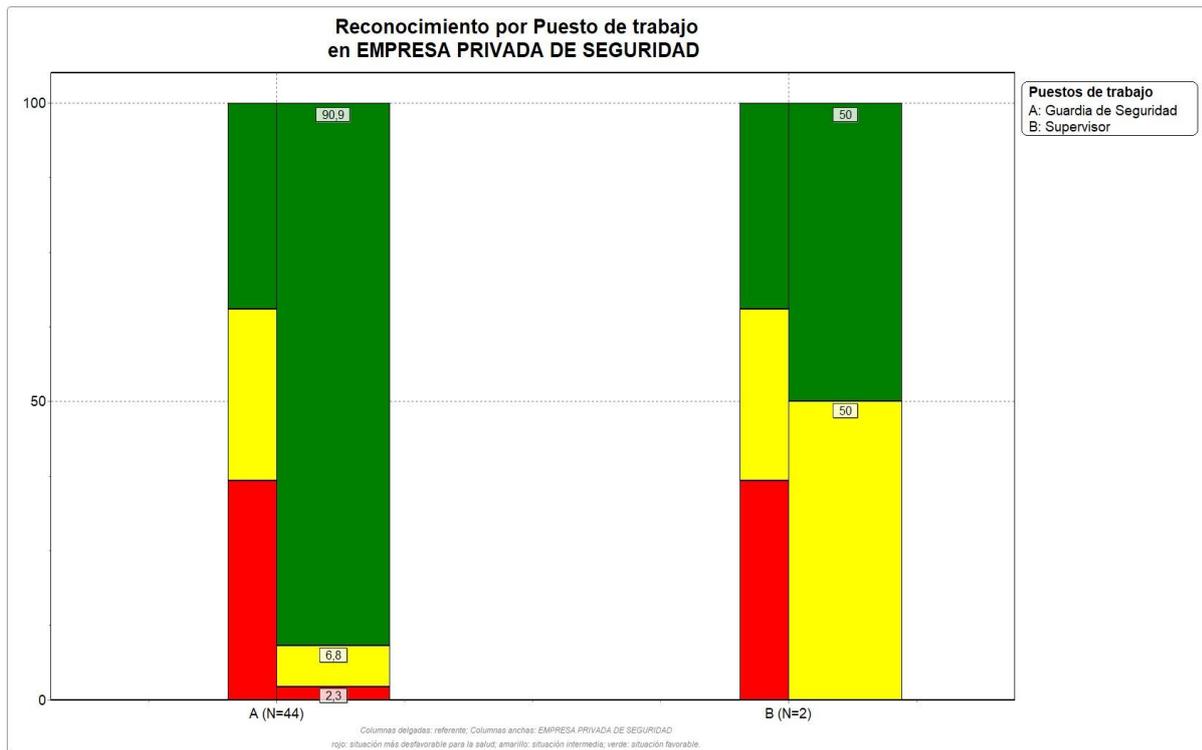


Gráfico 58. Prevalencia de exposición por sexo

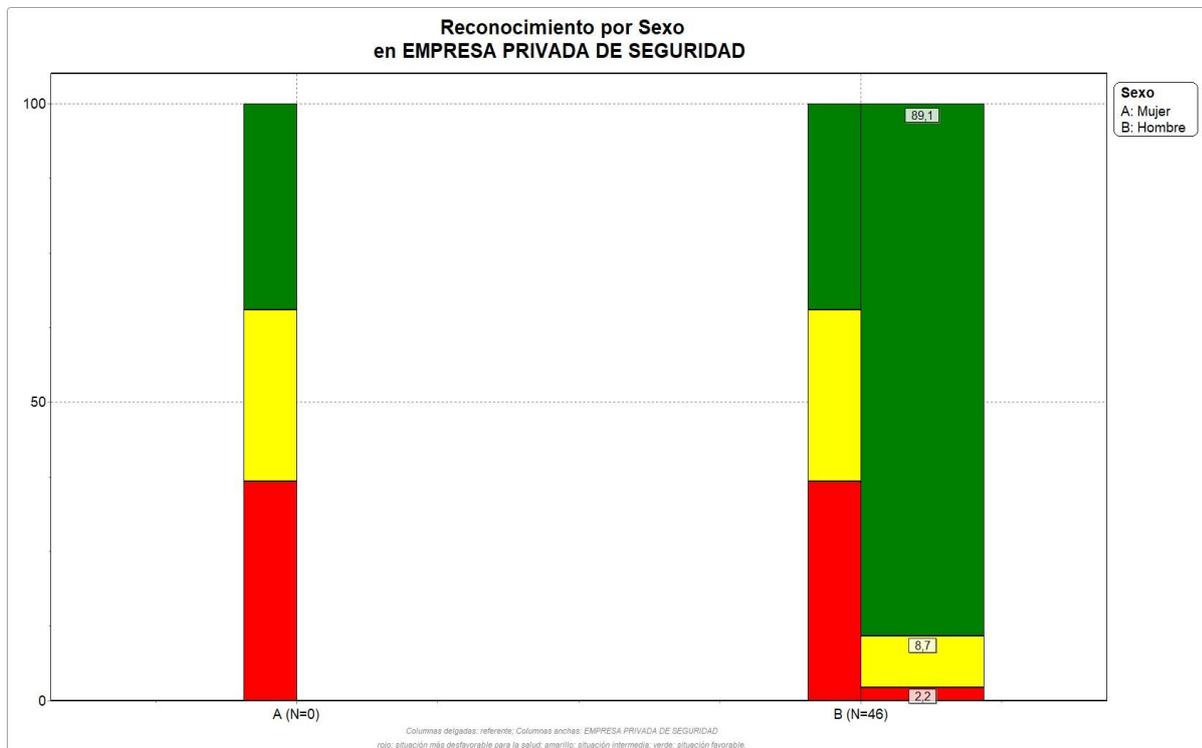
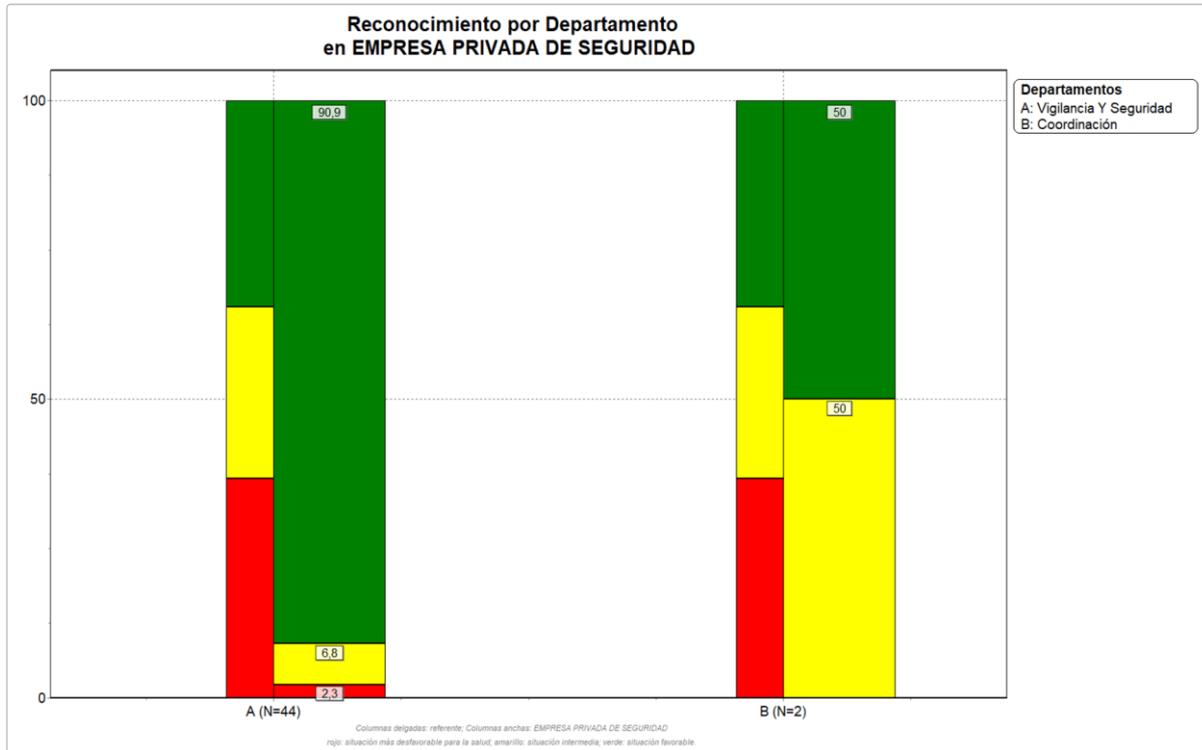




Gráfico 59. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.



ANEXO I. CUESTIONARIO



CoPsoQ **istas21**

versión 2

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as
Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial de
Copenhagen, CoPsoQ (Versión 2, 2014)

Empresa: EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD	Fecha de respuesta: noviembre 2018
--	---

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS
ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO
COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.





INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar **la evaluación de riesgos psicosociales**. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL** y **ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen **varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "*siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca*". Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en **EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD**.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

Forma de recogida del cuestionario: **El día de recogida será el viernes, 30 de noviembre de 2018.**

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa, Mayor S.P José Castro G. Representante Legal , representantes de los trabajadores/as, y personal técnico del Servicio de Prevención, Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN



I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

1) Eres:

- Mujer
- Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

- Menos de 31 años
- Entre 31 y 45 años
- Más de 45 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD y tus condiciones de trabajo.

3) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- Vigilancia Y Seguridad
- Coordinación

4) Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- Guardia de Seguridad
- Supervisor

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- Generalmente no
- Sí, generalmente de nivel superior
- Sí, generalmente de nivel inferior
- Sí, generalmente del mismo nivel

Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel No lo sé





6) En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

Siempre

- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

7) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- Sí
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)

No lo sé

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD ?

Menos de 30 días

- Entre 1 mes y hasta 6 meses
- Más de 6 meses y hasta 2 años
- Más de 2 años y hasta 5 años
- Más de 5 años y hasta 10 años
- Más de 10 años

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD ?

Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)

Soy fijo discontinuo

Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)

Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)

Soy funcionario





- Soy interino
- Soy un/a tarde (aun siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)
- Soy becario/a
- Trabajo sin contrato
-
-
-

4

10) Desde que entraste en EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- No
- Sí, una vez
- Sí, dos veces
- Sí, tres o más veces

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un sábado al mes
- Dos sábados

Tres o más sábados al mes

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un domingo al mes
- Dos domingos

Tres ó más domingos al mes





13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- Jornada partida (mañana y tarde)
- Turno fijo de mañana
- Turno fijo de tarde
- Turno fijo de noche
- Turnos rotatorios excepto el de noche

Turnos rotatorios con el de noche

14) ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- Tengo hasta 30 minutos de margen
- Tengo más de media hora y hasta una hora de margen

Tengo más de una hora de margen

5

15) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

Siempre

- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

16) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas

- Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- Sólo hago tareas muy puntuales
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas





17) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD?

- 30 horas o menos
- De 31 a 35 horas
- De 36 a 40 horas
- De 41 a 45 horas
- Más de 45 horas

19) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- Ninguno
- Algún día excepcionalmente
- De 1 a 5 días al mes
- De 6 a 10 días al mes
- 11 o más días al mes





20) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/>				
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/>				
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/>				

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 300 euros o menos
- Entre 301 y 450 euros
- Entre 451 y 600 euros
- Entre 601 y 750 euros
- Entre 751 y 900 euros
- Entre 901 y 1.200 euros
- Entre 1.201 y 1.500 euros
- Entre 1.501 y 1.800 euros
- Entre 1.801 y 2.100 euros
- Entre 2.101 y 2.400 euros
- Entre 2.401 y 2.700 euros
- Entre 2.701 y 3.000 euros
- Más de 3.000 euros

23) Tu salario es:

- Fijo
- Una parte fija y otra variable
- Todo variable (a destajo, a comisión)



24) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/>				
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/>				
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/>				
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/>				
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/>				
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/>				
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/>				
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/>				
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/>				
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/>				
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/>				
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/>				
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/>				

25) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/>				
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/>				
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/>				
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/>				
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/>				
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/>				
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/>				
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/>				
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/>				
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/>				
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te tratan?	<input type="checkbox"/>				
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/>				
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/>				







26) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/>				
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/>				
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/>				
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/>				
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/>				
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/>				
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/>				
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/>				

27) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>				
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/>				
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/>				
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/>				
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>				
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				





28) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Estás preocupado/a por ...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>				
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>				
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>				
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/>				
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	<input type="checkbox"/>				
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/>				

29) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/>				
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/>				
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/>				
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/>				
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/>				
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/>				
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/>				
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/>				
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/>				
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="checkbox"/>				
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	<input type="checkbox"/>				
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	<input type="checkbox"/>				

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

30) En general ¿dirías que tu salud es?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala





31) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/>				
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/>				
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/>				
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/>				
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/>				
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/>				
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/>				
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/>				

32) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/>					
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/>					
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/>					
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/>					
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/>					





33) ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

- Muy satisfecho/a
- Satisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!





ANEXO II. MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS

La matriz es una herramienta que orienta al GT en el proceso de cómo definir las medidas preventivas. Por un lado ordena la información que se encuentra en este informe relacionada con la exposición que se está trabajando, y por otro, permite recoger las conclusiones a las que llega el GT en cuanto al origen de las exposiciones y las medidas preventivas.

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS ¹			
DIMENSIÓN			
RESULTADOS DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
...

Esta matriz se debe rellenar para cada una de las exposiciones que identifica y valora este informe. En el apartado 4.4.1 del IP y en el epígrafe 5.2. del manual del método se explica detalladamente su contenido y proceso. En el anexo XI del manual se encuentran ejemplos.

A continuación se resume la información que se debe incluir en cada una de las columnas:

- **Dimensión.** Se identifica la dimensión que se está trabajando. Es conveniente leer su definición.
- **Resultados de la exposición y su localización.** Se plasma el porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo) de la empresa. Y también, atendiendo a la información que aparece en los gráficos, se recogen los puestos de trabajo, sexo y departamentos/secciones que presenten un porcentaje de trabajadores en rojo mayor a la población de referencia (escribir el porcentaje de exposición).
- **Resultados que orientan sobre el origen de la exposición.** Se recogen 1) las preguntas asociadas a la exposición que concentran un mayor porcentaje de plantilla en las respuestas negativas, es decir, en las que contribuyen a unas peores condiciones de trabajo; 2) las condiciones de trabajo (apartado 4.2. del informe) relacionadas con esos aspectos problemáticos; 3) los resultados de otras exposiciones relacionadas. Es conveniente leer “posible origen”.
- **Origen.** Se recoge el acuerdo del GT sobre qué aspectos de la organización del trabajo están en el origen de lo expuesto en las columnas anteriores. Responde a la pregunta del porqué.
- **Medidas preventivas.** Se recogen las actuaciones acordadas en el GT para cambiar los aspectos de la organización del trabajo que están en el origen de la exposición a fin de eliminarla o reducirla. Responde a la pregunta qué hacer.



Informe preliminar istas21

(1). La matriz se puede descargar en formato word desde la aplicación informática del método, así como desde la web www.copsoq.istas21.net (apartado recursos/interpretar los resultados y acordar medidas preventivas)

ANEXO III: MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.



Con la información contenida en el informe preliminar y en las matrices de exposición, orígenes y medidas preventivas (documento final de la evaluación de riesgos) el grupo de trabajo dispone de información suficiente para establecer la planificación preventiva.

La planificación de la actividad preventiva tiene como objetivos concretar y priorizar las medidas preventivas incorporando la información relacionada con su ejecución (fechas, responsables, medios humanos y materiales y presupuesto).

En la priorización de las medidas preventivas debe tenerse en cuenta el art. 15.c. de la LPRL, que determina que las medidas preventivas deben combatir los riesgos en origen.

A completar por el grupo de trabajo.

OBJETIVO(S):				
AMBITO DE APLICACIÓN: <input type="checkbox"/> Empresa <input type="checkbox"/> Población diana. Señalar cuál (es):				
Medidas preventivas	Fecha inicio	Persona(s) ó unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones
SEGUIMIENTO:				

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD PREVENTIVA PLURIANUAL		
Mes/Año	Ámbito de aplicación	Medidas preventivas

En el capítulo 6 del manual del método se explica detalladamente el contenido y proceso de estas matrices. En el anexo XV se encuentra un ejemplo.



ANEXO IV: INFORMACIÓN ADICIONAL PARA LOS PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD

El Comité de Seguridad y Salud acordó que aquellas preguntas del cuestionario de riesgos psicosociales contempladas en el apartado “condiciones de trabajo” se presentarían también según sexo en este anexo, con el objetivo de aportar datos al proceso de diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Así mismo, los datos de exposición contenidos en los apartados anteriores de este informe se muestran para mujeres y hombres por separado, lo que también puede ser una información útil para este mismo objetivo.



Los datos que aquí se presentan serán válidos si las tasas de respuesta son iguales o superiores al 60% en la categoría hombre y mujer.

Tabla 49: Tasa de respuesta

Unidad de análisis	Tasa de respuesta mujeres	Tasa de respuesta hombres
Guardia de Seguridad	0,0% [0] (*)	0,0% [44] (*)

(*) = "La tasa de respuesta no es suficiente para garantizar la validez de la información, que podría ser poco representativa para esta categoría de análisis"

En las tablas 50 y 51 se muestran algunas **CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS**.

Tabla 50: Sexo

Eres:	N	%
Mujer	0	0,0%
Hombre	46	100,0 %
No contesta	0	
Total	46	

Tabla 51: Edad

¿Qué edad tienes?	N	% Mujeres	% Hombres
Menos de 31 años	22	0,0% [N=0]	47,8% [N=22]
Entre 31 y 45 años	19	0,0% [N=0]	41,3% [N=19]
Más de 45 años	5	0,0% [N=0]	10,9% [N=5]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]

En las tablas 52 y 53 se muestra la distribución de la plantilla por sexo y **UNIDAD DE GESTIÓN** y **PUESTO DE TRABAJO**.



Tabla 52: Puesto de trabajo

Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.			
Guardia de Seguridad	44	0,0% [N=0]	95,7% [N=44]
Supervisor	2	0,0% [N=0]	4,3% [N=2]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]

Tabla 53: Departamento/Sección

Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	% Mujeres	% Hombres
Vigilancia Y Seguridad	44	0,0% [N=0]	95,7% [N=44]
Coordinación	2	0,0% [N=0]	4,3% [N=2]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]

Características relativas al **DISEÑO DE LA TAREA.**

Tabla 54: Movilidad funcional

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	% Mujeres	% Hombres
Generalmente no	31	0,0% [N=0]	67,4% [N=31]
Sí, generalmente de nivel superior	2	0,0% [N=0]	4,3% [N=2]
Sí, generalmente de nivel inferior	1	0,0% [N=0]	2,2% [N=1]
Sí, generalmente del mismo nivel	6	0,0% [N=0]	13,0% [N=6]
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	6	0,0% [N=0]	13,0% [N=6]
No lo sé	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]

Tabla 55: Participación directa consultiva

¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	11	0,0% [N=0]	23,9% [N=11]
Muchas veces	5	0,0% [N=0]	10,9% [N=5]
Algunas veces	16	0,0% [N=0]	34,8% [N=16]
Sólo alguna vez	6	0,0% [N=0]	13,0% [N=6]
Nunca	8	0,0% [N=0]	17,4% [N=8]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]

Características relativas a la **CONTRATACIÓN.**



Tabla 56: Relación laboral

¿Qué tipo de relación laboral tienes con EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD ?			
Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)	44	0,0% [N=0]	95,7% [N=44]
Soy fijo discontinuo	1	0,0% [N=0]	2,2% [N=1]
Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	1	0,0% [N=0]	2,2% [N=1]
Soy funcionario	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Soy interino	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Soy un/a trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Soy becario/a	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Trabajo sin contrato	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]

Tabla 57: Antigüedad

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD ?	N	% Mujeres	% Hombres
Menos de 30 días	2	0,0% [N=0]	4,3% [N=2]
Entre 1 mes y hasta 6 meses	11	0,0% [N=0]	23,9% [N=11]
Más de 6 meses y hasta 2 años	15	0,0% [N=0]	32,6% [N=15]
Más de 2 años y hasta 5 años	8	0,0% [N=0]	17,4% [N=8]
Más de 5 años y hasta 10 años	9	0,0% [N=0]	19,6% [N=9]
Más de 10 años	1	0,0% [N=0]	2,2% [N=1]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]

Características relativas a la **JORNADA**.

Tabla 58: Horas semanales

¿Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD ?	N	% Mujeres	% Hombres
30 horas o menos	5	0,0% [N=0]	10,9% [N=5]
De 31 a 35 horas	3	0,0% [N=0]	6,5% [N=3]
De 36 a 40 horas	1	0,0% [N=0]	2,2% [N=1]
De 41 a 45 horas	1	0,0% [N=0]	2,2% [N=1]
Más de 45 horas	36	0,0% [N=0]	78,3% [N=36]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]



Tabla 59: Horario

¿Cuál es tu horario de trabajo?			
Jornada partida (mañana y tarde)	11	0,0% [N=0]	23,9% [N=11]
Turno fijo de mañana	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Turno fijo de tarde	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Turno fijo de noche	5	0,0% [N=0]	10,9% [N=5]
Turnos rotatorios excepto el de noche	5	0,0% [N=0]	10,9% [N=5]
Turnos rotatorios con el de noche	25	0,0% [N=0]	54,3% [N=25]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]

Tablas 60, 61 y 62. Adaptabilidad del tiempo de trabajo

Tabla 60:

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	N	% Mujeres	% Hombres
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	29	0,0% [N=0]	63,0% [N=29]
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	5	0,0% [N=0]	10,9% [N=5]
Tengo hasta 30 minutos de margen	10	0,0% [N=0]	21,7% [N=10]
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	2	0,0% [N=0]	4,3% [N=2]
Tengo más de una hora de margen	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]

Tabla 61:

¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	5	0,0% [N=0]	10,9% [N=5]
Muchas veces	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Algunas veces	5	0,0% [N=0]	10,9% [N=5]
Sólo alguna vez	8	0,0% [N=0]	17,4% [N=8]
Nunca	28	0,0% [N=0]	60,9% [N=28]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]

Tabla 62:

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?			
Siempre	4	0,0% [N=0]	8,7% [N=4]
Muchas veces	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Algunas veces	8	0,0% [N=0]	17,4% [N=8]
Sólo alguna vez	14	0,0% [N=0]	30,4% [N=14]
Nunca	20	0,0% [N=0]	43,5% [N=20]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]



Tablas 63 y 64. Días laborables

Tabla 63:

¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	% Mujeres	% Hombres
Ninguno	2	0,0% [N=0]	4,3% [N=2]
Alguno excepcionalmente	1	0,0% [N=0]	2,2% [N=1]
Un sábado al mes	2	0,0% [N=0]	4,3% [N=2]
Dos sábados	9	0,0% [N=0]	19,6% [N=9]
Tres ó más sábados al mes	32	0,0% [N=0]	69,6% [N=32]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]

Tabla 64:

¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	N	% Mujeres	% Hombres
Ninguno	5	0,0% [N=0]	10,9% [N=5]
Alguno excepcionalmente	4	0,0% [N=0]	8,7% [N=4]
Un domingo al mes	1	0,0% [N=0]	2,2% [N=1]
Dos domingos	12	0,0% [N=0]	26,1% [N=12]
Tres ó más domingos al mes	24	0,0% [N=0]	52,2% [N=24]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]

Tablas 65 y 66. Exigencias de disponibilidad

Tabla 65:

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Muchas veces	1	0,0% [N=0]	2,2% [N=1]
Algunas veces	9	0,0% [N=0]	19,6% [N=9]
Sólo alguna vez	7	0,0% [N=0]	15,2% [N=7]
Nunca	29	0,0% [N=0]	63,0% [N=29]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]



Tabla 66:

¿Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	% Mujeres	% Hombres
Ninguno	24	0,0% [N=0]	52,2% [N=24]
Algún día excepcionalmente	16	0,0% [N=0]	34,8% [N=16]
De 1 a 5 días al mes	4	0,0% [N=0]	8,7% [N=4]
De 6 a 10 días al mes	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
11 o más días al mes	2	0,0% [N=0]	4,3% [N=2]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]

Tabla 67: Trabajo doméstico-familiar

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	N	% Mujeres	% Hombres
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	13	0,0% [N=0]	28,3% [N=13]
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	8	0,0% [N=0]	17,4% [N=8]
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	16	0,0% [N=0]	34,8% [N=16]
Sólo hago tareas muy puntuales	8	0,0% [N=0]	17,4% [N=8]
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	1	0,0% [N=0]	2,2% [N=1]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]

Las tablas siguientes muestran las características de algunos **RECURSOS**

Tabla 68:

En tu departamento o sección falta personal	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	7	0,0% [N=0]	15,2% [N=7]
Muchas veces	3	0,0% [N=0]	6,5% [N=3]
Algunas veces	2	0,0% [N=0]	4,3% [N=2]
Sólo alguna vez	10	0,0% [N=0]	21,7% [N=10]
Nunca	24	0,0% [N=0]	52,2% [N=24]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]

Tabla 69:

La planificación es realista	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	24	0,0% [N=0]	52,2% [N=24]
Muchas veces	7	0,0% [N=0]	15,2% [N=7]
Algunas veces	11	0,0% [N=0]	23,9% [N=11]
Sólo alguna vez	3	0,0% [N=0]	6,5% [N=3]
Nunca	1	0,0% [N=0]	2,2% [N=1]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]



Tabla 70:

La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	31	0,0% [N=0]	67,4% [N=31]
Muchas veces	5	0,0% [N=0]	10,9% [N=5]
Algunas veces	7	0,0% [N=0]	15,2% [N=7]
Sólo alguna vez	1	0,0% [N=0]	2,2% [N=1]
Nunca	2	0,0% [N=0]	4,3% [N=2]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]

Características relativas al **SALARIO**.

Tabla 71: Salario

¿Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?	N	% Mujeres	% Hombres
300 euros o menos	1	0,0% [N=0]	2,2% [N=1]
Entre 301 y 450 euros	14	0,0% [N=0]	30,4% [N=14]
Entre 451 y 600 euros	31	0,0% [N=0]	67,4% [N=31]
Entre 601 y 750 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 751 y 900 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 901 y 1.200 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 1.201 y 1.500 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 1.501 y 1.800 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 1.801 y 2.100 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 2.101 y 2.400 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 2.401 y 2.700 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 2.701 y 3.000 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Más de 3.000 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]

Tabla 72: Composición del salario

Tu salario es:	N	% Mujeres	% Hombres
Fijo	35	0,0% [N=0]	76,1% [N=35]
Una parte fija y otra variable	9	0,0% [N=0]	19,6% [N=9]
Todo variable (a destajo, a comisión)	2	0,0% [N=0]	4,3% [N=2]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]



Tabla 73: Correspondencia trabajo-salario

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	N	% Mujeres	% Hombres
Sí	29	0,0% [N=0]	63,0% [N=29]
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)	1	0,0% [N=0]	2,2% [N=1]
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)	1	0,0% [N=0]	2,2% [N=1]
No lo sé	15	0,0% [N=0]	32,6% [N=15]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	46	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=46]

La tabla siguiente muestra la **PROMOCIÓN**.