



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

JORNADAS DE TRABAJO Y SU IMPACTO EN LA PERCEPCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO EN LOS TRABAJADORES DE VIGILANCIA PRIVADA Y SEGURIDAD FÍSICA EN LA EMPRESA VISE – ECUADOR CÍA. LTDA., EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2024.

**Profesor
Ketty Arianna Pinargote Cedeño**

**Autor (es)
Yember Andrés Rosado Cedeño**

2024

RESUMEN

Objetivo: Determinar el impacto de las jornadas laborales en la percepción de los factores psicosociales de riesgos en los colaboradores del área operativa en la empresa Vise – Ecuador Cia. Ltda., durante el primer semestre del año 2024.

Método: El presente estudio se rigió a un carácter descriptivo de corte transversal; la muestra fue escogida a través de la técnica de muestro aleatorio simple y estuvo conformada por un total de 248 colaboradores, quienes en su mayoría se identifican con el género masculino, encontrándose entre los 39 – 40 años, contando con un nivel de escolaridad secundaria y ocupando el cargo de guardia de seguridad. La recolección de información se ejecutó a través de dos instrumentos; FPSICO 4.0 con el objetivo de establecer la presencia de factores psicosociales de riesgo y Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica para conocer las condiciones de trabajo de los colaboradores.

Resultados: Se identificó a la variable "Participación & Supervisión" como el principal factor de riesgo psicosocial, afectando a un 89.51% de la muestra; seguido de las variables "Tiempo de trabajo" (65.32%), "Autonomía" (49.19%) y "Demandas psicológicas" (42.33%). Además, al realizar la comparación entre la variable "Jornada de trabajo" y los distintos factores psicosociales de riesgo por medio de la prueba CHI^2 , se observa que en todos los casos el valor p es mayor a 0.05; permitiendo determinar que no existe una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables.

ABSTRACT

Objective: To determine the impact of work schedules on the perception of psychosocial risk factors among operational workers at Vise - Ecuador Cia. Ltda., in the first half of 2024.

Methodology: This research was descriptive and cross-sectional in nature. The sample was selected using simple random sampling and consisted of a total of 248 employees, most of whom were male, between the ages of 39 and 40, with a secondary education level and working as security guards. Data collection was carried out using two instruments: FPSICO 4.0 to determine the presence of psychosocial risk factors and Working Conditions and Health in Latin America to learn about the working conditions of the employees.

Results: The variable "Participation & Supervision" was identified as the main psychosocial risk factor, affecting 89.51% of the sample; followed by the variables "Working Time" (65.32%), "Autonomy" (49.19%) and "Psychological Demands" (42.33%). In addition, when comparing the variable "Work Schedule" with the different psychosocial risk factors using the test, it was observed that in all cases the p-value is greater than 0.05; allowing us to determine that there is no significant association between the two variables.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CONTENTS

1.	RESUMEN.....	2
2.	ABSTRACT	3
3.	INTRODUCCIÓN.....	6
4.	OBJETIVOS	13
5.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	15
6.	RESULTADOS	19
7.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	22
8.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	25
9.	REFERENCIAS.....	28

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENTS

1.	Tabla 1. Características sociodemográficas, condiciones de trabajo y factores de riesgo	36
2.	Tabla 2. Prevalencia de factores psicosociales (Situación de riesgo) ...	38
3.	Tabla 3. Modelo de regresión logística	40

1. INTRODUCCIÓN

La población ecuatoriana ha sido testigo del incremento de la inseguridad nunca antes visto en su historia; la diversificación de delitos como el narcotráfico, la extorsión, el lavado de activos y el tráfico de armas; han ocasionado que nuestro país supere las 7000 muertes violentas durante el primer semestre del año 2023, alcanzando una tasa de homicidios mayores a 35 por cada 100.000 habitantes y posicionando al Ecuador a nivel de Latinoamérica y el mundo como uno de los países con mayor índice de violencia. (Observatorio ecuatoriano de crimen organizado, 2023)

Como respuesta a esta creciente ola de inseguridad, en el año 2023 se observó un incremento exponencial en la contratación de los servicios brindados por las empresas de seguridad física y vigilancia privada; incluso en sectores productivos en donde años atrás, se consideraba innecesario.

Esto ha escalado a tal punto que el SRI registró a 2.984 empresas en cuyo RUC corresponde a actividades de servicios de escolta de seguridad, transporte de valores, , seguridad física y protección a través de la vigilancia de las calles. (El universo, 2024)

Pese a que esto podría representar una gran oportunidad de negocio dentro del sector y el incremento de fuentes de empleo a nivel nacional; también ha generado la creación de empresas emergentes; que, con la finalidad de otorgar precios más competitivos ante el mercado, han decidido sacrificar las condiciones de trabajo ofertadas al personal.

Uribe, F. (2016) permite complementar esta idea argumentando que “las estrategias planteadas para incrementar la competitividad a menudo se reflejan en el deterioro de las condiciones de trabajo como salarios precarios, inseguridad en el empleo y distintas medidas para flexibilizar las disposiciones laborales”. (pág. 53).

Esto se ha convertido en una particularidad inherente de los puestos de seguridad física y vigilancia privada; ofertando condiciones de trabajo precarias o poco favorables; caracterizándose por jornadas extendidas, ausencia de beneficios sociales y salarios pocos competitivos con relación a otras profesiones.

Moreno, B. (2011) complementa esta idea al mencionar que diversos elementos del entorno laboral, como la *“falta de control sobre las tareas, ritmo de trabajo acelerado, horarios cambiantes e impredecibles, una mala comunicación en todos los niveles de la organización, ambigüedad o sobrecarga de roles, entre otros, pueden considerarse factores psicosociales de riesgo”*. (pág. 7).

Si bien este término años atrás resultaba desconocido, hoy en día a adquirido gran relevancia; de acuerdo con el INSHT (2024) la prevalencia de problemas de salud mental en la Unión Europea era preocupante incluso antes de la emergencia sanitaria producida por el COVID-19, con un estimado de 84 millones de personas afectadas; a esto se suma que la mitad de la población laboralmente activa de esta región han llegado a considerar al estrés como habitual en su lugar de trabajo, siendo el principal causante de la pérdida de las jornadas laborales. (pág. 2).

Asimismo, contamos con la otorgada emitida por la OMS, quienes manifiestan que *“a nivel mundial, se estima que cada año se pierden 12 000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, a un costo de US\$ 1 billón por año en pérdida de productividad”*. (OMS, 2022)

Esto ha generado interés en diversos autores como es el caso de Moreno, B. (2011) que define a los factores psicosociales de riesgo como toda condición organizacional desencadenante de tensión y estrés laboral con la capacidad para perturbar negativamente la salud emocional, cognitiva,

social y física de los colaboradores. (pág. 8)

Además, Polanco, A. & García. M. (2017) quienes mencionan que los factores psicosociales de riesgo se definen como condiciones o situaciones a las que se expone una persona en su ambiente laboral; condiciones que pueden perturbar negativamente su salud social, física y mental, considerando las diferencias individuales así como los diferentes aspectos de su entorno, incluyendo el ámbito familiar y social. (pág. 114).

Por su parte el NSHT (2024), permite identificar los efectos producidos sobre los trabajadores al encontrarse expuesto a factores psicosociales de riesgo; catalogándolos como:

- Nivel emocional: Agresividad, ansiedad, apatía, depresión, despersonalización, disminución de la autoestima, fobias, frustración, nerviosismo.
- Nivel cognitivo: Aumento de los tiempos de reacción, dificultad para la toma de decisiones, bloqueo mental, disminución de la concentración, fallos de memoria, etc.
- Nivel conductual: Alimentación desordenada, automedicación, conducta impulsiva, consumo de alcohol, excitabilidad, incumplimiento de los procedimientos, sedentarismo, tabaco, etc.

Asimismo, resulta importante el reconocer que estas circunstancias pueden llegar a desencadenar fenómenos como el estrés, la fatiga, trastornos del sueño, entre otras; como lo menciona Uribe, J. (2020) al enfatizar que “el trabajo precario expone al trabajador a condiciones especiales de riesgo” (pág. 3)

Si bien esto nos permite generar una idea sobre las consecuencias que

estos factores de riesgo podrían ocasionar; surge la inquietud sobre ¿En qué medida podrían llegar a afectar a los trabajadores del ámbito de la vigilancia física y seguridad privada?

Autores como Camacho, L., Espinoza, J. & Buri, R. (2023) establecen que si bien este es uno de los sectores menos estudiados; el personal de seguridad de manera constante debe mostrarse neutral y esconder sus emociones, incluso al verse sometidos a elementos como ataques físicos, agresiones verbales, sobreesfuerzos, entre otros; lo que podría llegar a ocasionar consecuencias a corto o largo plazo como el estrés. (págs. 57 - 74)

Otros autores como Salamanca, M., & Porras, N. (2023) han mostrado su interés en esta temática, a través de su estudio sobre “Percepción de riesgos extralaborales en operarios de seguridad”; por medio de la aplicación del instrumento de factores de riesgo psicosociales extralaborales publicado por el Ministerio de Protección Social de Colombia, mismo que fue realizado en Bogotá y contando con la colaboración de 541 participantes; en donde se logró identificar que de los 21 puestos de trabajo que formaron parte del estudio, 15 perciben un grado de riesgo alto referente a las dimensiones “Tiempo fuera del trabajo”, “Situación económica del grupo familiar” y “Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda”. (págs. 57 - 74)

Asimismo, se cuenta con la investigación realizada por Luceño, L., Díaz, M., Talavera, B., & Martín, J. (2023) sobre “Evaluación del Estrés Laboral en Guardias de Seguridad Mexicanos “; a través de la aplicación del cuestionario DECORE 22, mismo que contó con la participación de 933 colaboradores, en donde el 77.70% mantenían un horario de trabajo conformado por jornadas rotativas; el mismo que permitió determinar que el nivel de estrés percibido por los participantes corresponde a un nivel medio – alto, identificando como principales riesgos psicosociales las insuficientes recompensas recibidas y el escaso control sobre el trabajo a pesar de las

extensas jornadas de trabajo. (págs. 127 - 135)

Posada, J., Muñoz, D. & Severiche, C. (2023) contribuyen al estudio del presente tema a través de la investigación realizada sobre "*Percepción de la calidad de vida en el trabajo por guardias de seguridad privada en el periodo de pandemia covid-19*"; a través de la aplicación del instrumento CVT – GOHISALO, mismo que contó con la participación de 60 colaboradores en la ciudad de Barranquilla y que permitió determinar que la dimensión con una mayor probabilidad de riesgo corresponde a "Administración del tiempo libre" en donde el 36% de los colaboradores se categorizaron entre las categorías "totalmente insatisfecho" y "algo satisfecho"; concluyendo que elementos como la calidad y duración del descanso y el tiempo dedicado a sus familias se han visto afectados debido a las extensas jornadas de trabajo. (págs. 71 - 94)

Cabe recalcar que a nivel de nuestro país también contamos con aportaciones relevantes en el estudio de esta temática; tal es el caso de la investigación realizada por Rodríguez, L., Pico, Y., Espinel, S., & Vélez, E. (2023) sobre "*Prevalencia del síndrome de Burnout en personal de empresa pesquera del Ecuador*"; a través de la aplicación del Test de Maslach Burnout Inventory, contando con la colaboración de 60 personas en la ciudad de Manta, permitiendo identificar como principal factor de riesgo las "jornadas extendidas de trabajo" al determinar que del total de la población el 100% de los participantes que laboran más de 40 horas a la semana han sido diagnosticados con síndrome de Burn Out. (págs. 6 - 10)

Autores como Lara, A., Lara, N., Velastegui, R., & Pullas, P. (2020) contribuyen al entendimiento de esta temática, a través de su investigación titulada como "*Organización y gestión en la prevención de riesgos psicosociales laborales en el transporte público urbano*", a través de la aplicación del cuestionario FPSICO 4.0, contando con la participación de 341 conductores en la ciudad de Ambato. El mismo permitió identificar como

factores psicosociales con mayor prevalencia de riesgo las variables “*Participación / Supervisión*”, donde el 66.90% de los participantes fueron descritos en una situación desfavorable, seguidos por las variables “*Tiempo de trabajo*” con un 47.20% y “*Relaciones y apoyo social*” con un 41.10%. De manera adicional, el estudio en cuestión permitió determinar que de los colaboradores que participaron en el estudio el 1.80% presentan sintomatología ansiosa – depresiva.

Además, contamos con el estudio realizado por Archundia, J. (2021) mismo que fue titulado como “Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas”, por medio de la aplicación del instrumento para la medición de Riesgos Psicosociales emitido por el Ministerio del Trabajo del Ecuador, contando con la participación de 118 colaboradores; permitiendo identificar que únicamente el 3% de la población que forma parte del personal docente han sido catalogados dentro de la categoría “Riesgo Alto” con relación a las variables “Acoso”, “Condiciones de trabajo” y “Salud auto percibida”. (págs. 300 - 310)

Propiamente en el ámbito de la vigilancia física y seguridad privada contamos con estudios como el realizado por Camacho, L., Espinoza, J. & Buri, R. (2023) sobre “Engagement laboral y factores de riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada”; por medio de la aplicación del cuestionario FPSICO 4.0, mismo que fue realizado en Portoviejo y contó con la colaboración de 164 participantes con una antigüedad predominante desde 6 meses hasta 2 años; permitiendo reconocer como factores psicosociales de riesgo predominantes a las variables “apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo”, donde el 79.30% de los colaboradores fueron encasillados en un nivel alto de riesgo; así como el 57.56% de los participantes que fueron clasificados en el mismo grado de riesgo referente al factor “trabajo activo y posibilidades de desarrollo”. Además, se observó que el 53.86% de los colaboradores se

catalogaron en un alto nivel de riesgo con relación a la dimensión “compensaciones” y un 49.39% clasificados en un nivel de riesgo medio referente a la dimensión “doble presencia”. (págs. 32 - 45)

Asimismo, contamos con el estudio realizado por Estrella, S., Rodríguez, A., Suasnavas, P., & Vilaret, A. (2023) sobre “Factores de riesgo psicosocial y Síndrome de Burnout en los Agentes de Seguridad Penitenciaria en el CPL Mujeres Quito”; a través de la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory, contando con una participación de 20 colaboradores; mismo que permitió identificar que el 10% del personal sufren de Síndrome de Burn Out y un 35% restante presentan probabilidad de padecerlo, demostrando una mayor prevalencia en el personal de sexo femenino. (págs. 17 - 30)

Estas investigaciones nos permiten determinar que los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral no es exclusiva de las empresas de vigilancia física y seguridad privada en Ecuador, sino que constituye una problemática a nivel mundial; como lo establecen Hernández, T., & Carrión, M. (2021) al mencionar que “los problemas de salud ocupacional y las enfermedades, lesiones y riesgos relacionados con el trabajo son cada vez más visibles y, en consecuencia, también se están convirtiendo en temas de debates sociales, económicos y políticos en los países en desarrollo” (pág. 633)

No obstante, en nuestro país esta temática adquiere especial relevancia con la publicación del acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 (2017); mismo que establece que “en todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral” (pág. 18)

En este contexto Vise - Ecuador Cia. Ltda. ha surgido como una compañía referente en el ámbito de la vigilancia privada y seguridad física, ofreciendo

servicios complementarios en todas las provincias de nuestro país. Hoy en día, la organización cuenta con una nómina de aproximadamente 1200 trabajadores y prestando sus servicios a más de 60 clientes.

Esto ha ocasionado que la empresa enfrente una situación particular al realizar el control y gestión de las condiciones laborales ofertadas a sus trabajadores; ya que estas serán determinadas en gran medida por el ente que requiere el servicio; incluyendo horarios, jornadas de trabajo y remuneración a percibir.

Considerando estos antecedentes se propone la ejecución del presente estudio; mismo que se ejecutó durante el primer semestre del año 2024 en las oficinas de la empresa, con el objetivo de abordar las interrogantes que se detallan a continuación:

1.1. Pregunta de investigación

¿En qué medida las jornadas de trabajo influyen en la percepción de los factores psicosociales de riesgo en el personal operativo de Vise - Ecuador Cia Ltda.?

¿Cuáles son los principales factores psicosociales de riesgo a los que se encuentra expuesto el personal operativo de Vise - Ecuador Cia.. Ltda.?

¿Existe una diferencia significativa en la percepción de los factores psicosociales de riesgo entre el personal operativo que mantiene horarios fijos y aquellos que trabajan en jornadas rotativas?

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Establecer el impacto de las jornadas de trabajo en la percepción de los factores psicosociales de riesgos en los colaboradores del área operativa en la empresa Vise – Ecuador Cia. Ltda., en el primer semestre del año 2024.

2.2. Objetivos específicos

Identificar los factores psicosociales de riesgo a los que se encuentran expuestos el personal operativo a través de la aplicación del cuestionario FPISO 4.0.

Determinar la presencia de una diferencia significativa en la percepción de los factores psicosociales de riesgo entre el personal operativo que labora en horarios fijos y aquellos que laboran en jornadas rotativas.

3. JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

La presente investigación de carácter descriptiva de corte transversal tuvo como objetivo el “Determinar el impacto de las jornadas de trabajo en la percepción de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores del área operativa en la empresa Vise – Ecuador Cia. Ltda., en el primer semestre del año 2024”

3.1. Población del estudio

Vise – Ecuador Cia. Ltda., presta sus servicios complementarios de vigilancia física y seguridad privada desde el 2002 a más de 60 clientes, contando con una nómina aproximada de 1200 trabajadores distribuidos a nivel nacional.

La población de estudio corresponde a los colaboradores que prestan sus servicios en el área operativa de la organización, cuyos horarios, correspondan a jornadas rotativas de trabajo. Como grupo de comparación se considerará al personal cuyos horarios, correspondan a jornadas fijas.

Además, como criterios de inclusión; se considera a todo trabajador sea hombre o mujer con una edad superior a 18 años y que haya prestado sus servicios de manera continua para Vise Ecuador Cía. Ltda., por un tiempo superior a 12 meses.

Los participantes fueron escogidos a través de la técnica de muestro aleatorio simple; obteniendo un total de 411 encuestas aplicadas; de las cuales y posterior a la validación de los criterios de inclusión se consideró una muestra de 248 colaboradores.

3.2. Instrumentos de recolección de datos y cuestionarios

Con la finalidad de determinar la prevalencia de factores psicosociales de riesgo en los participantes; se empleó el cuestionario F – PISO. Factores psicosociales, método de evaluación, en su versión 4.0 (2018).

De manera adicional, para conocer las condiciones de trabajo de los colaboradores; se empleó las secciones “su empleo” y “su trabajo” del módulo principal del cuestionario “Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica”.

Previo a la socialización de los instrumentos, se realizó una prueba piloto, con la finalidad de realizar la validación de la herramienta y detectar posibles errores. La misma contó con la participación de 15 colaboradores que prestan sus servicios en las oficinas principales de la organización.

Los cuestionarios fueron aplicados de manera telemática a través de Microsoft Forms; el link de acceso y la guía de aplicación fueron remitidos a los supervisores zonales y coordinadores de proyecto de manera que la información pudiese ser compartida con el personal a su cargo.

Asimismo, la información fue remitida a los correos personales de los colaboradores; en donde se detalló que la participación en el estudio sería de carácter anónima y que las respuestas obtenidas serían empleadas únicamente con fines académicos.

3.3. Definición de las variables

La aplicación del cuestionario “Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica”; permitió obtener información relevante sobre diversas variables; entre las cuales podemos mencionar el género con el cual se identifica el colaborador, presentando como opciones hombre o mujer; edad, categorizándolo en rangos entre “Menos de 20 años”, “30 a 39 años” hasta “50 años o más”.

Además, se consideró la variable educación, que hace referencia al nivel de escolaridad alcanzado por el colaborador; y la variable ocupación, presentando opciones como “Guardia de seguridad” y “Supervisor de seguridad”.

Asimismo, se consideraron variables propias de la ejecución de su trabajo, como la antigüedad; que hace referencia al número de años durante los cuales el colaborador ha brindado sus servicios dentro de la empresa; relación contractual presentando alternativas de respuesta como “Asalariado fijo”, “asalariado con contrato temporal por obra o servicio”, “Asalariado con contrato temporal con duración definida”; y por último el tipo de jornada de trabajo considerando opciones de respuesta como “Jornada fija (solo diurna / solo nocturna)” y “En turnos (rotativos día-noche)”.

Por su parte de acuerdo con el INSHT (2022) la aplicación del cuestionario F – PSICO 4.0, nos permitió obtener información sobre las siguientes variables:

- Tiempo de trabajo: Distribución y organización temporal de las actividades asignadas dentro de la jornada.
- Autonomía: Capacidad individual para gestionar y decidir sobre el horario, la forma de organizar y la ejecución de las tareas asignadas.
- Carga de trabajo: Grado de exigencia laboral a la que el colaborador se enfrenta durante la jornada.
- Demandas psicológicas: Exigencias de carácter cognitivo y emocional a las que el colaborador se enfrenta en su puesto de trabajo.

- Variedad / contenido del trabajo: Percepción sobre el significado y utilidad que adquiere la labor realizada; siendo apreciada, reconocida y ofreciendo al colaborador prestaciones más allá de las económicas.
- Participación / supervisión: Control que puede ejercer el colaborador desde su participación y el control que es ejercido sobre él por parte de la empresa.
- Compensación / Interés por el trabajador: Preocupación por parte de la organización en el ámbito personal; a corto y largo plazo por el colaborador.
- Desempeño de rol: Problemas que pueden llegar a presentarse al colaborador al momento de ejecutar sus actividades dentro del puesto de trabajo.
- Relaciones y apoyo social: Condiciones que surgen a partir de las relaciones interpersonales entre el colaborador, sus compañeros y el entorno. (Págs.2 - 26)

Esto realizado por medio de la aplicación de preguntas de escala Likert, que otorgan opciones de respuesta como “Siempre o casi siempre”, “A menudo”, “A veces”, “Nunca o casi nunca” o “No tengo, no trato”.

3.4. Análisis estadístico

Se empleó el software Epi Info versión 7.2.4.0 con el objetivo de realizar el análisis los datos; a través del cual se realizó un análisis descriptivo, calculando frecuencias absolutas y relativas.

Además, se compararon los datos sociodemográficos, las condiciones de trabajo y los factores psicosociales de riesgo del grupo de estudio. Se utilizó

la prueba chi cuadrado para identificar diferencias significativas entre los grupos. Por último, se aplicaron modelos de regresión logística cruda y ajustada para evaluar la asociación entre las variables.

4. RESULTADOS

Características sociodemográficas y condiciones de trabajo

El presente estudio contó con la participación de 248 colaboradores; en donde se pudo observar la prevalencia del género masculino, representando el 98.79% de la muestra; de manera adicional se enfatiza que en su mayoría pertenecen al grupo etario comprendido entre los 30 a 49 años (68.55%), además de haber alcanzado un nivel de educación secundaria (81.45%). (Tabla 1)

Referente al ámbito laboral, se puede estimar que la mayor parte de la muestra mantiene el cargo de guardia de seguridad (85.48%), contado con un contrato indefinido (73.79%) y prestando sus servicios a la empresa Vise – Ecuador Cia. Ltda., por un tiempo estimado de 3 años o más (57.25%). (Tabla 1)

Por último, se destaca una distribución similar en función de la jornada de trabajo, en donde el 56.45% de la muestra presta sus servicios en una jornada fija de trabajo frente al 43.55% restante quienes laboran en una jornada rotativa. (Tabla 1)

Factores psicosociales de riesgo

Se identificó a la variable "*Participación & Supervisión*" como el principal factor de riesgo psicosocial, afectando a un 89.51% de la muestra; seguido de las variables "*Tiempo de trabajo*" (65.32%), "*Autonomía*" (49.19%) y "*Demandas psicológicas*" (42.33%). (Tabla 2)

En contraposición, se observa que en su mayoría, los participantes que formaron parte del estudio se identificaron en una situación adecuada con relación a los factores psicosociales de riesgo “*Relaciones y apoyo social*” (79.83%), “*Carga de trabajo*” (82.25%), “*Desempeño de rol*” (85.88%), “*Interés por el trabajador / Compensación*” (87.90%) y “*Variedad & contenido*” (88.30%) (Tabla 2.1)

En nuestro modelo de regresión logística ajustada encontramos que con relación a la variable “*Participación & Supervisión*”, el trabajar en jornadas rotativas genera un 1.67 veces (IC 95% 0.68 - 4.09) mayor probabilidad de presentar una situación de riesgo; al igual que haber alcanzado un nivel de educación secundaria que incrementa la probabilidad un 1.50 veces (IC 95% 0.30 - 7.47). (Tabla 3)

Con relación a la variable “*Tiempo de trabajo*”, se observan resultados similares; el trabajar en jornadas rotativas incrementa la probabilidad de presentar una situación de riesgo en un 1.39 veces (IC 95% 0.81 - 2.41), al igual que tener 50 años o más que lo incrementa un 1.49 veces (IC 95% 0.53 - 4.19) y prestar sus servicios como supervisor de seguridad que genera una probabilidad mayor de 1.80 veces (IC 95% 0.79 - 4.12). (Tabla 3)

Referente a la variable “*Autonomía*” se observa que el trabajar en jornadas rotativas incrementa la probabilidad de presentar una situación de riesgo en un 1.28 veces (IC 95% 0.76 - 2.16), al igual que pertenecer al género femenino que lo incremente 3 veces (IC 95% 0.24 - 37.62), tener una edad de 50 años o más lo incrementa un 1.99 veces (IC 95% 0.76 - 4.31); con relación a los trabajadores que han prestado sus servicios por un tiempo de 2 a 3 años se incrementa la probabilidad un 1.09 veces (IC 95% 0.46 - 2.56), situación que se asimila a los trabajadores cuya antigüedad corresponde a 3 años o más en donde la probabilidad se incrementa un 1.07 veces (IC 95% 0.59 - 1.95).

Como dato más relevante con relación a esta variable, se determina que el tener una edad entre 30 – 49 años representa un factor de riesgo (OR 2.09 IC 95% 1.02 - 4.31), en comparación con tener una edad de 29 años o menos. (Tabla 3)

Por último, concerniente a la variable “*Demandas psicológicas*”, se determina que el trabajar en jornadas rotativas genera un 1.28 veces (IC 95% 0.76 - 2.16) mayor probabilidad de presentar una situación de riesgo, al igual que encontrarse entre los 30 – 49 años que lo incrementa un 1.47 veces (IC 95% 0.70 - 3.06); referente a la formación se observa que el contar con un grado de educación secundaria representa un aumento en la probabilidad de sufrir una situación de riesgo un 1.25 veces (IC 95% 0.43 - 3.65), en contraposición al contar con un grado de educación universitario que incrementa la probabilidad un 2.46 veces (IC 95% 0.68 – 8.84). Asimismo, se observa que el prestar los servicios como supervisor de seguridad aumenta la probabilidad un 1.43 veces (IC 95% 0.68 - 3.02). (Tabla 3)

Además, en esta variable se identifica como factor de riesgo el haber prestado sus servicios para la empresa por un tiempo de 3 años o más (OR 2.29 IC 95% 1.22 - 4.31), con relación a los trabajadores cuya antigüedad corresponde a dos años o menos. (Tabla 3)

Si bien estos datos en primera instancia podrían resultar relevantes, la aplicación del modelo de regresión logística cruda y ajustada nos permite comprender que las variables de estudio no resultaron ser estadísticamente significativas.

5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

El presente estudio desarrollado entre los meses de mayo y junio del 2024, tuvo como objetivo el determinar el impacto de las jornadas de trabajo en la percepción de los factores psicosociales de riesgos en los trabajadores del área operativa en la empresa Vise – Ecuador Cia. Ltda.; para lo cual se contó con la participación de 248 colaboradores distribuidos a nivel nacional, a través de la aplicación del instrumento FPSICO 4.0.

Los valores obtenidos permitieron observar que si bien en todos los factores psicosociales se identificaron situaciones de riesgo, se estable que la variable “*Participación y supervisión*” resulta la más representativa, en donde 222 colaboradores referente al 89.51% de la muestra se catalogaron en una situación de riesgo. (Tabla 2)

Esto coincide con lo mencionado por Salvador, J (2018) quien realizó el estudio de factores psicosociales de riesgo en el personal perteneciente al sector aeroportuario de manta, en donde se detecto que los niveles de riesgo más elevados corresponden a la variable “*Participación y supervisión*”, en donde el 70.00% de los colaboradores encuestados fueron encasillados en una situación de riesgo; identificando como principales causas la nula participación en la toma de decisiones relacionadas con cambios de equipos y materiales; así como en los cambios en la organización de las áreas de trabajo (Pág. 34)

Cabe recalcar que en el caso del personal que presta sus servicios para Vise – Ecuador Cia. Ltda., al tratarse de una empresa de servicios complementarios, las condiciones y características del puesto de trabajo son establecidas en su totalidad por la empresa contratante; esto implica que el colaborador tiene una nula participación sobre la manera de ejecutar su trabajo y las condiciones que engloban al mismo; además, la supervisión se ejerce de manera constante con la finalidad de cumplir con los procedimientos

de seguridad determinados.

Asimismo, la presente investigación nos permitió identificar como otros de los factores psicosociales más representativos el "*Tiempo de trabajo*", en donde el 67.50% (162 personas) se catalogaron en una situación de riesgo, seguidos por la variable "*Autonomía*", en donde el 49.19% (122 personas) se clasificaron bajo la misma condición y por último la variable "*Demandas psicológicas*", en donde el 42.33% (105 personas) presentaron una situación de riesgo, reflejando una mayor prevalencia en aquellos trabajadores que pertenecen a un grupo etario ubicado entre los 30 – 49 años, poseen un nivel de educación secundaria y han prestado sus servicios a la empresa por un tiempo igual o superior a 3 años. (Tabla 2)

Autores como Lara, A., Lara, N., Velastegui, R., & Pullas, P. (2020) nos permiten reforzar esta idea, a través de su investigación realizada en la ciudad de Ambato, la misma que contó con la colaboración de 341 conductores; y la aplicación del instrumento FPSICO.

La misma resulta relevante al manejar criterios de inclusión similares a los establecidos para la presente investigación; considerando en su mayoría a personas comprendidas entre los 31 – 50 años (65.69%), identificados con el género masculino y que hayan prestado sus servicios por un tiempo igual o superior a 12 meses. (Lara, A., Lara, N., Velastegui, R., & Pullas, P. 2020)

Los resultados obtenidos permiten identificar como principales factores psicosociales de riesgo las variables "*Participación y supervisión*" en donde el 66.90% de los participantes fueron catalogados en una situación de riesgo, seguidos por las variables "*Tiempo de trabajo*" con un 47.20% de la muestra catalogados bajo la misma condición y "*Demandas psicológicas*" catalogando a un 56.90% de los participantes en una situación de riesgo. (Pág. 359)

No obstante, en contraposición a los resultados observados en la presente investigación; se observa que los autores identifican como un factor de riesgo

psicosocial relevante a la variable "*Relaciones y apoyo social*" identificando que el 52.80% de los participantes han sido catalogados en situación de riesgo y además, identifican que el 59.50% de los colaboradores se encasillan en una situación adecuada referente a la variable "*Autonomía*". (Pág. 359)

VARIABLES COMO EL "*Tiempo de trabajo*" Y "*Autonomía*", PODRÍAN LLEGAR A CONSIDERARSE COMO FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO PROPIOS DEL SECTOR DE LA VIGILANCIA FÍSICA Y SEGURIDAD PRIVADA; UN SECTOR DIFERENCIADO POR LA EJECUCIÓN DE JORNADAS EXTENDIDAS QUE EN GRAN MEDIDA INCLUYEN FINES DE SEMANA Y DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS; DE MANERA ADICIONAL POR LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES PROPIAS DEL PUESTO, RESULTA IMPOSIBLE QUE EL COLABORADOR PUEDA LLEGAR A TOMAR DECISIONES SOBRE EL CÓMO ORGANIZAR Y GESTIONAR SUS TAREAS.

SITUACIÓN QUE CONCUERDA CON LO MENCIONADO POR POSADA, J., MUÑOZ, D. & SEVERICHE, C. (2023) QUIENES REALIZARON SU ESTUDIO SOBRE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO, EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA Y QUE CONTÓ CON LA PARTICIPACIÓN DE 60 GUARDIAS DE SEGURIDAD; CONCLUYENDO QUE LA DIMENSIÓN CON UNA MAYOR PROBABILIDAD DE RIESGO CORRESPONDE A "ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE" EN DONDE EL 36% DE LOS COLABORADORES SE CATEGORIZARON ENTRE LAS CATEGORÍAS "TOTALMENTE INSATISFECHO" Y "ALGO SATISFECHO"; CONCLUYENDO QUE ELEMENTOS COMO LA CALIDAD Y DURACIÓN DEL DESCANSO Y EL TIEMPO DEDICADO A SUS FAMILIAS SE HAN VISTO AFECTADOS DEBIDO A LAS EXTENSAS JORNADAS DE TRABAJO. (págs. 71 - 94)

CON RELACIÓN A LA VARIABLE "*Demandas psicológicas*" AUTORES COMO CAMACHO, L., ESPINOZA, J. & BURI, R. (2023) NOS PERMITEN COMPRENDER EL PORQUE LLEGA A REPRESENTAR UNA SITUACIÓN DE RIESGO AL MANIFESTAR QUE DE MANERA CONTANTE EL PERSONAL DE SEGURIDAD DEBE MOSTRARSE NEUTRAL Y ESCONDER SUS EMOCIONES, INCLUSO AL VERSE SOMETIDOS A ELEMENTOS COMO ATAQUES FÍSICOS, AGRESIONES VERBALES, ENTRE OTROS. (págs. 57 - 74)

SI BIEN ESTOS RESULTADOS NOS PERMITEN COMPRENDER CUALES SON LOS

principales factores psicosociales de riesgo presentes en los puestos de trabajo del personal operativo de Vise - Ecuador Cia. Ltda.; la presente investigación surge con la finalidad de conocer en qué medida las jornadas de trabajo influyen en la percepción de los factores de riesgo psicosocial.

En la presente investigación se observa que al realizar la comparación entre la variable “Jornada de trabajo” y los distintos factores psicosociales de riesgo por medio de la prueba CHI^2 , se observa que en todos los casos el valor p es mayor a 0.05 (Tabla 2, 2.1); permitiendo determinar que no existe una asociación significativa entre ambas variables, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Si bien el estudio de los factores de riesgo psicosociales ha adquirido gran relevancia en los últimos años; una de las principales limitaciones que se encontró al realizar el presente artículo, corresponde a la ausencia de investigaciones previas de carácter nacional o internacional que hayan aplicado el instrumento FPSICO 4.0 en empresas de seguridad física y vigilancia privada.

Esto llegó a dificultar la comparación de los resultados obtenidos con otros estudios, además de limitar la posibilidad de validar los hallazgos identificados en un contexto más amplio.

No obstante, los resultados obtenidos proporcionan información de interés sobre las condiciones de trabajo en este sector y podrían ser utilizados como base para la ejecución de investigaciones futuras.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente estudio nos permitió concluir que las variables "*Jornada de trabajo*" y los "*Factores de riesgo psicosocial*", carecen de una asociación estadísticamente significativa; por lo que son catalogadas como variables independientes.

No obstante, esto no descarta la presencia de factores psicosociales de riesgo en el personal operativo de la empresa Vise – Ecuador Cia. Ltda.; de hecho, a través de la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 se llegó a identificar a trabajadores en "situación de riesgo" en cada uno de los 9 factores psicosociales evaluados.

De manera adicional, se observa mayor prevalencia en las variables "*Participación & Supervisión*" (89.51%), "*Tiempo de trabajo*" (65.32%), "*Autonomía*" (49.19%) y "*Demandas psicológicas*" (42.33%).

Asimismo, al aplicar el modelo de regresión logística se identifica que con relación al factor psicosocial de riesgo "*Autonomía*" el tener una edad entre 30 – 49 años representa un factor de riesgo en comparación con tener una edad de 29 años o menos.

Referente al factor psicosocial de riesgo "*Demandas psicológicas*" el haber prestado sus servicios para la empresa por un tiempo de 3 años o más representa un factor de riesgo, con relación a los trabajadores cuya antigüedad corresponde a dos años o menos.

En función de esto se recomienda que la empresa pueda establecer un programa de prevención de riesgos psicosociales; priorizando aquellos factores que presentaron una mayor prevalencia a través del estableciendo estrategias, entre las que se podrían considerar:

- Fomentar la participación de los empleados, a través de la selección de un representante que forme parte del comité paritario.
- Establecer medios de comunicación formales, como el correo electrónico, carteleras o grupos de difusión.
- Receptar recomendaciones generadas por los empleados a través de la creación de un buzón de sugerencias.
- Brindar capacitaciones sobre factores psicosociales de riesgo, sus causas y estrategias para prevenirlos.
- Rotación de puestos de trabajo de manera programada; con el objetivo de garantizar la variedad en el contenido del trabajo.

De manera adicional el plan deberá contar con objetivos establecidos y fechas de cumplimiento; por último se deberá promover la evaluación de factores de riesgos psicosociales de manera recurrente, con la finalidad de poder evaluar la eficacia de las medidas adoptadas.

7. REFERENCIAS

Álvarez, M., Álvarez, A., Carrión, L., Villa, A., Arriciaga, A., Porres, K., Aguilar, M. & Perez, A. (2020) Prevalencia de hipertensión arterial y correlación con los factores de riesgo psicosociales en el personal administrativo de una institución de Machala - Ecuador. (Vol. 15, Número 2). Revista Latinoamericana de Hipertensión. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/1702/170265474007/170265474007.pdf>

Anchundia, J. (2021). *Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas* (Vol. 6, Número 3). Revista Científica Hallazgos 21. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8276656>

Camacho, L., Espinoza, J., & Buri, R. (2023). *Engagement laboral y factores de riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada* (Vol. 1, Número 55). Revista San Gregorio. Recuperado de: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n55/2528-7907-rsan-1-55-00031.pdf>

Córdova, C., Chávez, J., Villacres, M., Rodríguez, C. & Barrera, J. (2021) Factores de riesgo psicosocial y fatiga en trabajadores de una empresa farmacéutica ecuatoriana durante el año 2021. (Vol. 24, Número 1). Revista cubana de salud y trabajo. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rcst/v24n1/1991-9395-rcst-24-01-e345.pdf>

Cotonieto, E. (2021) Identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial según la NOM-035-STPS-2018 en una universidad mexicana. (Vol. 6, Número 3). Journal of negative & no positive results. Recuperado de: <https://scielo.isciii.es/pdf/jonnpr/v6n3/2529-850X-jonnpr-6-03-499.pdf>

El Universo. (2024). *Servicios de seguridad privada experimentan nuevo repunte de demanda en urbanizaciones y en otros negocios que antes no contrataban.* Recuperado de: <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/servicios-de-seguridad-privada-experimentan-nuevo-repunte-de-demanda-en-urbanizaciones-y-en-otros-negocios-que-antes-no-contrataban-nota/>

Espino, C., Luna, M., Flores, L., Ramírez, E., Brito, M. & Gómez, L. (2020) Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. (Vol. 17, Número 3). *Enfermería Universitaria*. Recuperado de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v17n3/2395-8421-eu-17-03-317.pdf>

Estrella, S., Rodríguez, A., Suasnavas, P., & Vilaret, A. (2023). *Síndrome de Burnout en los Agentes de Seguridad Penitenciaria en el CPL Mujeres Quito* (Vol. 1, Número 20). *Investigatio*. Recuperado de: <https://n9.cl/6zg7j>

Hernández, T., & Carrión, M. (2021). *Riesgos laborales de tipo psicosocial y desgaste psíquico en trabajadores de una administración pública mexicana* (Vol. 37, Número 3). *Salud Uninorte*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v37n3/2011-7531-sun-37-03-628.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2018) AIP.29.1.18 - F-PSICO. Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.0. - Año 2018. Recuperado de: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/aip.29.1.18-f-psico.-factores-psicosociales.-metodo-de-evaluacion.-version-4.0.-ano-2018>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2024) Efectos de la exposición a factores de riesgo psicosocial. efectos sobre las personas: las consecuencias psíquicas, fisiológicas y sociales. Evidencias científicas de daños en la salud. investigación de los daños a la salud de origen psicosocial. efectos sobre las organizaciones. indicadores: absentismo, siniestralidad y pérdida de competitividad. impacto en el absentismo y la siniestralidad laboral. otras consecuencias: motivación, satisfacción laboral y engagement. Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2011.%20Efectos%20de%20la%20exposici%C3%B3n%20a%20factores%20de%20Riesgo%20psicosocial.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2012) Factores psicosociales: metodología de evaluación. Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/326775/926w.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022) Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales FPSICO. Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FPSICO+4.1+Propiedades+psicom%C3%A9tricas+de+FPSICO.pdf/73c1c9b2-b76a-4f82-5c52-42c1eab84de8?t=1660118527121>

Lara, A., Lara, N., Velastegui, R., & Pullas, P. (2020). Organización y gestión en la prevención de riesgos psicosociales laborales en el transporte público urbano. *Revista Universidad y Sociedad*, (Vol. 12, Número 4). Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-355.pdf>

Lima, M. (2021) Análisis de factores de riesgos psicosociales a través del ISTAS 21 en una industria farmacéutica. (Vol. 11, Número 1).

Horizontes de Enfermería.

Recuperado de: <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/enfermeria/article/view/1080>

Luceño, L., Díaz, M., Talavera, B., & Martín, J. (2023). *Evaluación del Estrés Laboral en Guardias de Seguridad Mexicanos: Cuestionario DECORE-22* (Vol. 4, Número 70). Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación. Recuperado de: <https://www.aidep.org/sites/default/files/2023-11/RIDEP70-Art10.pdf>

Ministerio del trabajo. (2017). *Registro Oficial N° 16*. Recuperado de: <https://procuraduria.utpl.edu.ec/NormativaExterna/Acuerdo%20Ministerial%20Nro.%20MDT-2017-0082.pdf>

Moreno, B. (2011) Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y seguridad del trabajo. (Vol. 57, Número 1) Recuperado de: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Montalvo, E., Guerrero, E., Rodríguez, M., Agudo, J., Moreno, J. & Paredes, D. (2019) Prevalencia y niveles de exposición a factores y riesgos psicosociales a través del ISTAS-21. (Vol. 51, Número 1). Ediciones Universidad de Salamanca. Recuperado de: https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/143630/Prevalencia_y_niveles_de_exposicion_a_fa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Naranjo, M., Álvarez, M. (2023) Análisis del síndrome de burnout para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores del área de la salud en el hospital básico Miguel León Bermeo de Chunchi. (Vol. 9, Número 4). Dom. Cien. Recuperado de: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3579/78>

Observatorio ecuatoriano de crimen organizado. (2023). Boletín semestral de homicidios intencionales en Ecuador. Análisis de la variación en el primer semestre de 2023. Recuperado de: <https://oeco.padf.org/boletin-homicidios-intencionales-ecuador/>

Organización mundial de la salud (2022) La salud mental en el trabajo. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Palma, A., Ansoleaga, E. (2020) Asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad. (Vol. 3, Número 23). Saúde Pública. Recuperado de: <https://www.scielosp.org/article/csp/2020.v36n3/e00084219/>

Polanco, A. & García, M. (2017) Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. Libre empresa. Recuperado de: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/812>

Posada, J., Muñoz, D., & Severiche, C. (2023). *Percepción de la calidad de vida en el trabajo por guardias de seguridad privada en el periodo de pandemia covid-19* (Vol. 2, Número 1). Revista Tajamar. Recuperado de: <https://litoral.edu.co/portal/wp-content/uploads/2024/04/9-PERCEPCION-DE-LA-CALIDAD-DE-VIDA-EN-EL-TRABAJO-POR-GUARDIAS-DE-SEGURIDAD-PRIVADA-EN-EL-PERODO-DE-PANDEMIA-COVID-19.pdf>

Quiñones, D., López, K., & Matabanchoy, S. (2022) Factores de riesgo

psicosocial en trabajadores de una empresa del sector eléctrico en el pacífico colombiano. (Vol. 12, Número 1). Revista Colombiana de Salud Ocupacional. Recuperado de:

https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/7898/7867

Rivera, F., Ceballos, P. & González, Y. (2021) Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores de oncología. (Vol. 21, Número 1). Revista Chía. Recuperado de: <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/14141/6265>

Rodríguez, L., Pico, Y., Espinel, S., & Vélez, E. (2021). *Prevalencia del síndrome de Burnout en personal de empresa pesquera del Ecuador* (Vol. 4, Número 1). Higié de la salud. Recuperado de : <https://www.itsup.edu.ec/myjournal/index.php/Higia/article/view/497/905>

Salamanca, M., & Porras, N. (2023). *Percepción de Riesgos extralaborales en operarios de seguridad* (Vol. 5, Número 8). Revista cubana de Psicología. Recuperado de: <https://revistas.uh.cu/psicocuba/article/view/8282/7068>

Salvador, J (2018) Riesgos psicosociales del aeropuerto de Manta. Revista San Gregorio. (Vol, 22) Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6591253>

Soliz, R. (2022) El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. (Vol. 7, Número 20). Trascender, Contabilidad y gestión. Recuperado de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n20/2448-6388-tcg-7-20-71.pdf>

Uribe, F. (2016). *Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. El manual moderno.

Uribe, J. (2020). *Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público* (Vol. 49, Número 125). Instituto Politécnico Nacional. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/4560/456061607013/456061607013.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 1. Características sociodemográficas, condiciones de trabajo y factores de riesgo de 248 trabajadores de la empresa Vise - Ecuador Cia. Ltda., en el primer semestre del año 2024

VARIABLE	CATEGORIA	MISSING	JORNADA FIJA	JORNADA ROTATIVA	VALOR P
SEXO	HOMBRE	0	138 (98.57%)	107 (99.07%)	0.99*
	MUJER		2 (1.43%)	1 (0.93%)	
EDAD	29 AÑOS O MENOS	0	24 (17.14%)	21 (19.44%)	0.43
	30 - 49 AÑOS		94 (67.14%)	76 (70.37%)	
	50 AÑOS O MÁS		22 (15.71%)	11 (10.19%)	
FORMACIÓN	EDUCACIÓN BÁSICA	0	10 (7.14%)	7 (6.48%)	0.55
	EDUCACIÓN SECUNDARIA		111 (79.29%)	91 (84.26%)	
	EDUCACIÓN SUPERIOR		19 (13.57%)	10 (9.26%)	
ANTIGÜEDAD	2 AÑOS O MENOS	0	39 (27.86%)	33 (30.56%)	0.76
	DE 2 A 3 AÑOS		21 (15%)	13 (12.04%)	
	3 AÑOS O MÁS		80 (57.14%)	62 (57.41%)	
OCUPACIÓN	GUARDIA DE SEGURIDAD	0	115 (82.14%)	97 (89.81%)	0.08
	SUPERVISOR DE SEGURIDAD		25 (17.86%)	11 (10.19%)	
RELACIÓN CONTRACTUAL	CONTRATO TEMPORAL	0	24 (17.14%)	17 (15.74%)	0.53
	CONTRATO POR OBRA		11 (7.86%)	13 (12.04%)	
	CONTRATO INDEFINIDO		105 (75%)	78 (72.22%)	
TIEMPO DE TRABAJO	SITUACIÓN ADECUADA	0	52 (37.14%)	34 (31.48%)	0.35
	SITUACIÓN DE RIESGO		88 (62.86%)	74 (68.52%)	
AUTONOMÍA	SITUACIÓN ADECUADA	0	75 (53.57%)	51 (47.22%)	0.32
	SITUACIÓN DE RIESGO		65 (46.43%)	57 (52.78%)	
CARGA DE TRABAJO	SITUACIÓN ADECUADA	0	119 (85%)	85 (78.7%)	0.19

	SITUACIÓN DE RIESGO		21 (15%)	23 (21.3%)	
DEMANDAS PSICOLÓGICAS	SITUACIÓN ADECUADA	0	81 (57.86%)	62 (57.41%)	0.94
	SITUACIÓN DE RIESGO		59 (42.14%)	46 (42.59%)	
VARIEDAD / CONTENIDO	SITUACIÓN ADECUADA	0	122 (87.14%)	97 (89.81%)	0.51
	SITUACIÓN DE RIESGO		18 (12.86%)	11 (10.19%)	
PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN	SITUACIÓN ADECUADA	0	18 (12.86%)	8 (7.41%)	0.16
	SITUACIÓN DE RIESGO		122 (87.14%)	100 (92.59%)	
INTERÉS POR EL TRABAJADOR / COMPENSACIÓN	SITUACIÓN ADECUADA	0	123 (87.86%)	95 (87.96%)	0.97
	SITUACIÓN DE RIESGO		17 (12.14%)	13 (12.04%)	
DESEMPEÑO DE ROL	SITUACIÓN ADECUADA	0	122 (87.14%)	91 (84.26%)	0.51
	SITUACIÓN DE RIESGO		18 (12.86%)	17 (15.74%)	
RELACIONES Y APOYO SOCIAL	SITUACIÓN ADECUADA	0	113 (80.71%)	85 (78.7%)	0.69
	SITUACIÓN DE RIESGO		27 (19.29%)	23 (21.3%)	

* Prueba exacta de Fisher

Elaborado por: Rosado Cedeño Yember Andrés

Fecha de corte: 2024

Tabla 2. Prevalencia de factores psicosociales (Situación de riesgo) de 248 trabajadores de la empresa Vise - Ecuador Cia. Ltda., en el primer semestre del periodo 2024

VARIABLE	CATEGORIA	MISSING	PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN	VALOR P	TIEMPO DE TRABAJO	VALOR P	AUTONOMÍA	VALOR P	DEMANDAS PSICOLÓGICAS	VALOR P
JORNADA DE TRABAJO	JORNADA FIJA	0	122 (87.14%)	0.16	88 (62.86%)	0.35	65 (46.43%)	0.32	59 (42.14%)	0.94
	JORNADA ROTATIVA		100 (92.59%)		74 (68.52%)		57 (52.78%)		46 (42.59%)	
SEXO	HOMBRE	0	220 (89.8%)	0.28*	161 (65.71%)	0.27*	120 (48.98%)	0.61*	105 (42.86%)	0.26*
	MUJER		2 (66.67%)		1 (33.33%)		2 (66.67%)		-	
EDAD	29 AÑOS O MENOS	0	41 (91.11%)	0.89	29 (64.44%)	0.63	16 (35.56%)	0.12	15 (33.33%)	0.24
	30 - 49 AÑOS		152 (89.41%)		109 (64.12%)		89 (52.35%)		78 (45.88%)	
	50 AÑOS O MÁS		29 (87.88%)		24 (72.73%)		17 (51.52%)		12 (36.36%)	
FORMACIÓN	EDUCACIÓN BÁSICA	0	15 (88.24%)	0.42	13 (76.47%)	0.38	9 (52.94%)	0.11	6 (35.29%)	0.15
	EDUCACIÓN SECUNDARIA		183 (90.59%)		128 (63.37%)		104 (51.49%)		82 (40.59%)	
	EDUCACIÓN SUPERIOR		24 (82.76%)		21 (72.41%)		9 (31.03%)		17 (58.62%)	
ANTIGÜEDAD	2 AÑOS O MENOS	0	66 (91.67%)	0.60	47 (65.28%)	0.99	34 (47.22%)	0.85	21 (29.17%)	0.02
	DE 2 A 3 AÑOS		29 (85.29%)		22 (64.71%)		16 (47.06%)		15 (44.12%)	
	3 AÑOS O MÁS		127 (89.44%)		93 (65.49%)		72 (50.70%)		69 (48.59%)	
OCUPACIÓN	GUARDIA DE SEGURIDAD	0	192 (90.57%)	0.23*	135 (63.68%)	0.18	106 (50.00%)	0.53	87 (41.04%)	0.31
	SUPERVISOR DE SEGURIDAD		30 (83.33%)		27 (75.00%)		16 (44.44%)		18 (50.00%)	

* Prueba exacta de Fisher

Elaborado por: Rosado Cedeño Yember Andrés

Fecha de corte: 2024

Tabla 2. Prevalencia de factores psicosociales (Situación de riesgo) de 248 trabajadores de la empresa Vise - Ecuador Cia. Ltda., en el primer semestre del periodo 2024

VARIABLE	CATEGORIA	MISSING	VARIEDAD / CONTENIDO	VALOR P	CARGA DE TRABAJO	VALOR P	INT. POR EL TRABAJADOR / COMPENSACIÓN	VALOR P	DESEMPEÑO DE ROL	VALOR P	RELACIONES Y APOYO SOCIAL	VALOR P
JORNADA DE TRABAJO	JORNADA FIJA	0	18 (12.86%)	0.51	21 (15.00%)	0.19	17 (12.14%)	0.97	18 (12.86%)	0.51	27 (19.29%)	0.69
	JORNADA ROTATIVA		11 (10.19%)		23 (21.30%)		13 (12.04%)		17 (15.74%)		23 (21.30%)	
SEXO	HOMBRE	0	28 (11.43%)	0.31*	44 (17.96%)	0.99*	30 (12.24%)	0.99*	33 (13.47%)	0.05*	49 (20.00%)	0.49*
	MUJER		1 (33.33%)		- -		- -		2 (66.67%)		1 (3.33%)	
EDAD	29 AÑOS O MENOS	0	9 (20.00%)	0.14	12 (26.67%)	0.06	5 (11.11%)	0.06	6 (13.33%)	0.63	9 (20.00%)	0.73
	30 - 49 AÑOS		16 (9.41%)		30 (17.65%)		17 (10.00%)		26 (15.29%)		36 (21.18%)	
	50 AÑOS O MÁS		4 (12.12%)		2 (6.06%)		8 (24.24%)		3 (9.09%)		5 (15.15%)	
FORMACIÓN	EDUCACIÓN BÁSICA	0	2 (11.76%)	0.27	1 (5.88%)	0.29	- -	0.00	2 (11.76%)	0.95	7 (41.18%)	0.07
	EDUCACIÓN SECUNDARIA		21 (10.40%)		36 (17.82%)		19 (9.41%)		29 (14.36%)		37 (18.32%)	
	EDUCACIÓN SUPERIOR		6 (20.69%)		7 (24.14%)		11 (37.93%)		4 (13.79%)		6 (20.69%)	
ANTIGÜEDAD	2 AÑOS O MENOS	0	6 (8.33%)	0.54	12 (16.67%)	0.35	6 (8.33%)	0.15	7 (9.72%)	0.33	13 (18.06%)	0.28
	DE 2 A 3 AÑOS		5 (14.71%)		9 (26.47%)		2 (2.00%)		4 (11.76%)		4 (11.76%)	
	3 AÑOS O MÁS		18 (12.68%)		23 (16.20%)		22 (22.00%)		24 (16.9%)		33 (23.24%)	
OCUPACIÓN	GUARDIA DE SEGURIDAD	0	25 (11.79%)	0.99*	32 (15.09%)	0.008	27 (12.74%)	0.58*	24 (11.32%)	0.00	42 (19.81%)	0.73
	SUPERVISOR DE SEGURIDAD		4 (11.11%)		12 (33.33%)		3 (8.33%)		11 (30.56%)		8 (22.22%)	

* Prueba exacta de Fisher

Elaborado por: Rosado Cedeño Yember Andrés

Fecha de corte: 2024

Tabla 3. Modelo de regresión logística

VARIABLE	CATEGORIA	Participación / Supervisión		Tiempo de trabajo		Autonomía		Demandas psicológicas	
		ORC IC 95%	ORA IC 95%	ORC IC 95%	ORA IC 95%	ORC IC 95%	ORA IC 95%	ORC IC 95%	ORA IC 95%
JORNADA DE TRABAJO	JORNADA FIJA	1	1	1	1	1	1	1	1
	JORNADA ROTATIVA	1.84 (0.76 - 4.41)	1.67 (0.68 - 4.09)	1.28 (0.75 - 2.18)	1.39 (0.81 - 2.41)	1.28 (0.77 - 2.13)	1.28 (0.76 - 2.16)	1.01 (0.61 - 1.69)	1.28 (0.76 - 2.16)
SEXO	HOMBRE	1	1	1	1	1	1	1	1
	MUJER	0.22 (0.01 - 2.59)	0.12 (0.00 - 1.65)	0.26 (0.02 - 2.92)	0.32 (0.02 - 3.73)	2.08 (0.18 - 23.73)	3.00 (0.24 - 37.62)	-	-
EDAD	29 AÑOS O MENOS	1	1	1	1	1	1	1	1
	30 - 49 AÑOS	0.82 (0.26 - 2.56)	0.65 (0.18 - 2.27)	0.98 (0.49 - 1.95)	1.00 (0.48 - 2.07)	1.99 (1.00 - 3.93)	2.09 (1.02 - 4.31)	1.69 (0.85 - 3.37)	1.47 (0.70 - 3.06)
	50 AÑOS O MÁS	0.70 (0.16 - 3.06)	0.64 (0.13 - 3.12)	1.47 (0.55 - 3.91)	1.49 (0.53 - 4.19)	1.92 (0.77 - 4.81)	1.99 (0.76 - 4.31)	1.14 (0.44 - 2.93)	0.88 (0.32 - 2.36)
FORMACIÓN	EDUCACIÓN BÁSICA	1	1	1	1	1	1	1	1
	EDUCACIÓN SECUNDARIA	1.28 (0.27 - 6.04)	1.50 (0.30 - 7.47)	0.53 (0.16 - 1.69)	0.53 (0.16 - 1.75)	0.94 (0.35 - 2.54)	0.88 (0.31 - 2.46)	1.25 (0.44 - 3.52)	1.25 (0.43 - 3.65)
	EDUCACIÓN SUPERIOR	0.64 (0.10 - 3.72)	0.75 (0.12 - 4.67)	0.80 (0.20 - 3.22)	0.82 (0.20 - 3.35)	0.40 (0.11 - 1.37)	0.39 (0.10 - 1.38)	2.59 (0.75 - 8.96)	2.46 (0.68 - 8.84)
ANTIGÜEDAD	2 AÑOS O MENOS	1	1	1	1	1	1	1	1
	DE 2 A 3 AÑOS	0.52 (0.14 - 1.86)	0.80 (0.28 - 2.31)	0.97 (0.41 - 2.29)	0.91 (0.48 - 1.70)	0.99 (0.43 - 2.24)	1.09 (0.46 - 2.56)	1.91 (0.82 - 4.46)	1.92 (0.80 - 4.60)
	3 AÑOS O MÁS	0.76 (0.28 - 2.07)	0.54 (0.14 - 2.04)	1.00 (0.55 - 1.83)	0.85 (0.35 - 2.05)	1.14 (0.65 - 2.02)	1.07 (0.59 - 1.95)	2.29 (1.25 - 4.20)	2.29 (1.22 - 4.31)
OCUPACIÓN	GUARDIA DE SEGURIDAD	1	1	1	1	1	1	1	1
	SUPERVISOR DE SEGURIDAD	0.52 (0.19 - 1.40)	0.56 (0.20 - 1.57)	1.71 (0.76 - 3.82)	1.80 (0.79 - 4.12)	0.80 (0.39 - 1.62)	0.91 (0.43 - 1.90)	1.43 (0.70 - 2.91)	1.43 (0.68 - 3.02)

Elaborado por: Rosado Cedeño Yember Andrés

Fecha de corte: 2024