

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ



Evaluación De Riesgos Y Estrés Laboral En Agentes De Seguridad De La Ciudad

De Manta 2024

AUTORA:

VERA GUEVARA SHIRLEY NAHOMY


FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y DE COMERCIO

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TUTOR:

ING. BAYAS ZAMBRANO CARMEN MARIETA

MANTA – MANABI – ECUADOR

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado el trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante VERA GUEVARA SHIRLEY NAHOMY, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2024-2025, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es “**Evaluación de riesgos y Estrés laboral en Agentes de Seguridad de la Ciudad de Manta 2024**”.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 06 de diciembre de 2024.

Lo certifico,



Ing. Carmen Marieta Bayas Zambrano
Docente Tutor(a)

TESIS TERMINADA

5%
Textos sospechosos



4% Similitudes
 < 1% similitudes entre comillas
 0% entre las fuentes mencionadas
 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS TERMINADA.docx
ID del documento: 37229c1547f16034a307eac1cb341bd2e65d09a5
Tamaño del documento original: 676,62 kB
Autores: []






Depositante: Carmen Bayas Zambrano
Fecha de depósito: 4/12/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 4/12/2024

Número de palabras: 13.241
Número de caracteres: 85.760

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 www.spentamexico.org http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)38-56.pdf	1%		🔗 Palabras idénticas: 1% (153 palabras)
2	 oaji.net https://oaji.net/articles/2021/9527-1640619756.pdf	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (76 palabras)
3	 www.aidep.org https://www.aidep.org/sites/default/files/2023-11/RIDEP70-Art10.pdf	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (47 palabras)
4	 safetyculture.com Evaluación de riesgos SafetyCulture https://safetyculture.com/es/temas/evaluacion-de-riesgos/	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (41 palabras)
5	 repository.unad.edu.co http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/38585/1/lemartinez0.pdf	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 repository.unad.edu.co Diseñar un programa de capacitación que permita evaluar... https://repository.unad.edu.co/handle/10596/38585	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
2	 www.scielo.org.pe Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de age... http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932022000200071	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)
3	 proyecto de investigacion final (tesis) Delgado Campuzano Angel pdf 01... #235e04 📌 El documento proviene de mi grupo	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (18 palabras)
4	 PROYECTO DE INVESTIGACION - LEYLA ZAVALA MOREIRA- 2023-2.docx P... #844bd1 📌 El documento proviene de mi grupo	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (15 palabras)
5	 Documento de otro usuario #b60d10 📌 El documento proviene de otro grupo	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)

DECLARACIÓN DE AUTORIA

Yo, **VERA GUEVARA SHIRLEY NAHOMY**, con cedula de identidad N° 1315559060, declaro que el presente trabajo de titulación "**EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ESTRÉS LABORAL EN AGENTES DE SEGURIDAD DE LA CIUDAD DE MANTA 2024**" cumple con los requerimientos que la Universidad Laica " Eloy Alfaro de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas , Contables y Comercio de la Carrera de Administración de Empresas sugieren , cumpliéndose cada una de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada . A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos.

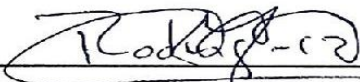


Shirley Nahomy Vera Guevara
CI. 1315559060

APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado de la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema : **“Evaluación de Riesgos y Estrés Laboral en Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta 2024 “** , elaborado por la egresada Vera Guevara Shirley Nahomy , el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad Ciencias Administrativas , Contables y de Comercio , de la carrera de Administración de Empresas .

Por constancia firman:



Presidente del tribunal
Rodríguez Duran Miguel Oswaldo



Miembro de tribunal
Ing. Alcívar Mero María Jessenia



Miembro de tribunal
Ing. Zambrano Vera María Fernanda

DEDICATORIA

Este trabajo de titulación está dedicado a mi hermosa Madre Eva Guevara y a mi Esposo Fernando López, cuyo amor incondicional han sido mi guía en este camino. Su fortaleza, sabiduría y paciencia han sido mi inspiración, ustedes que son mi familia que me han apoyado y creído en mí , incluso en los momentos más difíciles , cuando he querido tirar la toalla muchas veces , cuando en momentos de impulsos me estresaba con muchas responsabilidades encima , estudiando muchas cosas para poderme formar , cuando muchas veces tenía que levantarme muy temprano para salir de mi prácticas y correr a la Universidad han sido ese bastón , a mi abuelo que ahora se encuentra en cielo , y quien impulso a estudiar la carrera de Administración de Empresas , gracias a ustedes familia . Este logro es también suyo."

Shirley Nahomy Vera Guevara

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios por guiar mis pasos y encaminarme hacia el futuro, por ser mi fortaleza y mi consuelo en tiempos difíciles en los que me quería rendir.

A la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, por ser promotoras de conocimiento, enseñanza y unidad, a cada uno de los docentes y personal administrativo que desde nivelación que contribuyeron en conocimiento y en un impacto positivo de motivación hacia lo que quiero forjar en mi futuro.

Mención honorífica a mi Madre y Mi Esposo por creer en mí y brindarme todo lo necesario para desarrollarme profesionalmente y nunca soltar mi mano sin importar las veces que me cayera.

Así mismo, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi tutor, La Ing. Carmen Marieta Bayas Zambrano por su invaluable guía y orientación a lo largo de este proceso. Su conocimiento profundo y su paciencia infinita han sido fundamentales para el éxito de esta investigación. Sus consejos y críticas constructivas me han permitido crecer tanto a nivel académico como personal.

Shirley Nahomy Vera Guevara

ÍNDICE GENERAL

<i>EVALUACION DE RIESGOS Y ESTRÉS LABORAL EN AGENTES DE SEGURIDAD DE LA CIUDAD DE MANTA 2024</i>	1
<i>AUTORÍA</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<i>DEDICATORIA</i>	4
<i>ÍNDICE GENERAL</i>	8
<i>INDICE DE TABLAS</i>	10
<i>INDICE DE FIGURAS</i>	11
<i>RESUMEN EJECUTIVO</i>	12
<i>ABSTRACT</i>	13
<i>Work stress, risks, support, security agents, psychologist, benefits</i>	13
<i>CAPÍTULO I</i>	14
1. Introducción.....	14
1.1. Justificación.....	15
1.2. Perspectiva teórica	16
1.2.1 Planteamiento del problema	19
1.2.2. Bases teóricas	21
1.2.3. Los riesgos laborales y su escenario mundial	21
1.2.4. Evaluación de riesgos en las empresas u organizaciones	22
<i>CAPITULO II</i>	27
2. Metodología	27

2.1.	Diseño Teórico.....	27
2.1.1.	Definición de variables.....	27
2.1.2.	Matriz de Operalización de las Variables.....	28
2.1.3.	Formulación del problema.....	31
2.1.2.	Objetivo general.....	31
2.1.3.	Hipótesis general.....	32
2.1.4.	Hipótesis específicas.....	32
2.2.	Diseño metodológico.....	32
2.2.1.	Enfoque, alcance de la investigación.....	32
2.2.2.	Tipo de investigación.....	33
<i>CAPÍTULO III</i>		35
2.3.	DIAGNOSTICO.....	35
<i>CAPITULO IV</i>		57
2.4.	DISEÑO DE PROPUESTA.....	57
2.4.1.	Título.....	57
2.3.	Presupuesto.....	62
Conclusiones.....		63
Recomendaciones.....		64
<i>Anexos</i>		65
<i>Bibliografía</i>		71

INDICE DE TABLAS

TABLA 1: IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS.	25
TABLA 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	31
TABLA 3: ANÁLISIS DE FIABILIDAD ALFA DE CRONBACH	36
TABLA 4: EDAD	36
TABLA 5: GÉNERO.....	38
TABLA 6: AÑOS DE SERVICIO EN EL ÁREA DE SEGURIDAD	39
TABLA 7: HORAS DE JORNADA LABORAL	41
TABLA 8: AFECTAN LOS TURNOS ROTATIVOS EN VIDA PERSONAL	43
TABLA 9: CANTIDAD DE TAREAS REALIZADAS A DIARIO ES EXCESIVA.....	45
TABLA 10: RIESGOS FÍSICO EN SU TRABAJO.....	46
TABLA 11: SE SIENTE USTED VALORADO COMO AGENTE DE SEGURIDAD EN SU ORGANIZACIÓN	48
TABLA 12: CONSIDERA QUE SU TRABAJO IMPLICA RIESGO SIGNIFICATIVO PARA SU SEGURIDAD	50
TABLA 13: CUALES DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES LE GENEREN MÁS ESTRÉS EN SU TRABAJO	52
TABLA 14: CUENTA CON RECURSOS O ESTRATEGIAS PARA MANEJAR EL ESTRÉS LABORAL	54
TABLA 15: RECIBE APOYO PSICOLÓGICO O CAPACITACIÓN SOBRE EL MANEJO DE ESTRÉS EN SU TRABAJO	55
TABLA 16: PLAN DE ACCIÓN	59
TABLA 17: TABLA DE PRESUPUESTO	62

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: EDAD	37
FIGURA 2: GÉNERO.....	39
FIGURA 3: AÑOS DE SERVICIO EN EL ÁREA DE SEGURIDAD	40
FIGURA 4: HORAS DE JORNADA LABORAL.....	41
FIGURA 5: AFECTAN TURNOS ROTATIVOS EN VIDA PERSONAL.....	43
FIGURA 6: CANTIDAD DE TAREAS REALIZADAS A DIARIO ES EXCESIVA.....	45
FIGURA 7: RIESGO FÍSICO EN SU TRABAJO.....	47
FIGURA 8: SE SIENTE USTED VALORADO COMO AGENTE DE SEGURIDAD EN SU ORGANIZACIÓN:	48
FIGURA 9: CONSIDERA QUE SU TRABAJO IMPLICA RIESGO SIGNIFICATIVO PARA SU SEGURIDAD FÍSICA	50
FIGURA 10: CUALES DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES LE GENERAN MÁS ESTRÉS EN SU TRABAJO.....	52
FIGURA 11: CUENTA CON RECURSOS O ESTRATEGIAS PARA MANEJAR EL ESTRÉS LABORAL	54
FIGURA 12: RECIBE APOYO PSICOLÓGICO O CAPACITACIÓN SOBRE EL MANEJO DE ESTRÉS EN SU TRABAJO	56

RESUMEN EJECUTIVO

La evaluación de riesgos es un factor primordial para el desempeño laboral de los agentes de seguridad, una gran relevancia ya que influye en su entorno de trabajo. El objetivo de esta investigación, cuantitativa, era evaluar el estrés laboral en 286 agentes de seguridad de empresas públicas y privadas en Manta del año 2024. A través de una encuesta, se identificaron como principales factores estresores la carga de trabajo excesiva, la falta de reconocimiento, la inseguridad laboral y la exposición a situaciones de riesgo. Los resultados obtenidos brindan la información requerida y identificar los principales factores que contribuyen a estas condiciones adversas y evaluar su impacto en la salud física y mental de los agentes, así como en su desempeño laboral, estos resultados coinciden con investigaciones previas que han señalado la alta prevalencia de riesgos laborales y estrés en el sector de la seguridad. La exposición a situaciones de violencia, la incertidumbre laboral y las condiciones de trabajo precarias, que son factores que contribuyen significativamente al deterioro de la salud mental y física de los agentes de seguridad, por ello se presenta una propuesta como Programas de capacitación y apoyo a los Agentes de Seguridad de diferentes empresas tanto pública como privada para así beneficiarse a todos los actores involucrados: los agentes, las empresas de seguridad, la sociedad y, en particular, la ciudad de Manta. Al mejorar las condiciones laborales y fortalecer las habilidades de los agentes, se contribuye a crear un entorno más seguro y saludable para todos.

Palabras clave:

Estrés laboral, riesgos, apoyo, agentes de seguridad, psicólogo, beneficios.

ABSTRACT

Risk assessment is a Paramount factor for the job performance of security agents, holding great relevance as it influences their work environment. This quantitative research aimed to evaluate the levels of job stress and its determinants in a group of 286 security agents from public and private companies in the city of Manta in 2024. Through a survey, excessive workload, lack of recognition, job insecurity, and exposure to risk situations were identified as the main stressors. The results obtained provide the necessary information to identify the main factors contributing to these adverse conditions and evaluate their impact on the physical and mental health of the agents, as well as on their job performance. The results obtained coincide with previous research that has pointed out the high prevalence of occupational risks and stress in the security sector. Exposure to violent situations, job uncertainty, and precarious working conditions are factors that contribute significantly to the deterioration of the mental and physical health of security agents. Therefore, a proposal is presented as Training and Support Programs for Security Agents from different public and private companies to help all stakeholders involved: the agents, security companies, society, and particularly the city of Manta. By improving working conditions and strengthening the skills of agents, a safer and healthier environment is created for everyone.

keywords

Work stress, risks, support, security agents, psychologist, benefits.

CAPÍTULO I

1. Introducción

El mundo actual se caracteriza por un ritmo de vida acelerado y exigente, lo que genera un impacto significativo en la salud física y mental de las personas. El ámbito laboral no es ajeno a esta realidad, diversos sectores se ven expuestos a condiciones que pueden derivar el estrés laboral. Entre ellos, se encuentran los agentes de seguridad, quienes, por la naturaleza de su trabajo, enfrentan a diario situaciones de alto riesgo, presión constante y responsabilidades importantes. Los agentes de seguridad suelen tener una carga de trabajo elevada, con turnos largos, horarios rotativos y presión para cumplir con objetivos exigentes. Esto puede generar estrés, fatiga y dificultad para concentrarse, lo que aumenta el riesgo de accidentes y errores.

El interés por el estrés se ha generalizado mucho en la sociedad y hoy ha crecido significativamente y tiene las características que lo hacen tan posicionada como un problema de salud. Los expertos que estudian el estrés demuestran que en nuestro tiempo y época tienen un gran número de personas se encuentran bajo estrés, probablemente debido al impacto ha afectado el entorno en el que trabajamos y vivimos.

Esta investigación va enfocada al ámbito laboral base al estrés y la evaluación de riesgos de las 13 empresas registradas en el ministerio del interior de agentes de seguridad de la Ciudad de Manta en el año 2024, en cuestión de la investigación de campo ya que es un área la cual tiene un alto nivel de agentes estresados y así poder darles información de cómo combatirlo y poder lograr un mejor desempeño en su ámbito laboral

El trabajo de investigación se divide en cuatro capítulos. El capítulo 1 presenta antecedentes, situación problemática, objetivos hipotéticos, herramientas de diseño y medición de métodos. El capítulo 2 establece el marco teórico, incluye una base sólida del tema en estudio y algunos términos adicionales. En el Capítulo 3 se presenta el diagnostico, presentando los resultados de las técnicas de recolección de datos de la encuesta realizada según el tipo de la investigación y población estudiada, se realiza los gráficos y tabulación previo a comprobar la hipótesis. Finalmente, en el Capítulo 4 se realiza la propuesta de mejora que aborda la problemática detectada y se prone un plan de acción para su ejecución.

1.1. Justificación

El presente estudio se centra en la identificación de la relación entre el estrés laboral y la evaluación de riesgos en guardias de seguridad que trabajan en horarios rotativos. Esta investigación se justifica por la creciente preocupación a nivel mundial por los efectos negativos del estrés laboral en la salud y el bienestar de los trabajadores, y en particular, por la alta incidencia de este problema en sectores con demandas laborales intensas y horarios irregulares, como el de la seguridad privada, en este caso de los guardias de seguridad que trabajan en horarios rotativos, lo que afecta a la calidad de vida por horarios irregulares, a la exigencia de la ocupación y a los altos niveles de estrés, además de las posibles afectaciones tanto en la salud física como mental. Uno de los trastornos que presentan más frecuencia el recurso humano en las organizaciones es el estrés y la ansiedad.

Desde una perspectiva teórica, este estudio se fundamenta en modelos de estrés laboral reconocidos, como el modelo de demanda-control-soporte, que explican cómo la combinación de altas demandas laborales, bajo control sobre el trabajo y escaso apoyo social puede generar estrés y afectar la salud mental y física de los trabajadores. Asimismo, se considerarán los principios de la psicología organizacional y la ergonomía para analizar cómo el diseño de los puestos de trabajo y las condiciones laborales influyen en la percepción de riesgo y el estrés.

Desde una perspectiva práctica, esta investigación busca contribuir a la mejora de las condiciones laborales de los guardias de seguridad, un sector que se caracteriza por altos niveles de estrés y una elevada rotación de personal. Al identificar los factores de riesgo psicosocial más relevantes y su relación con el estrés laboral, se podrán diseñar intervenciones más efectivas para prevenir y mitigar estos efectos negativos.

El sector de seguridad privada se enfrenta a desafíos particulares en términos de gestión del estrés laboral. Los guardias de seguridad suelen trabajar en entornos complejos y cambiantes, expuestos a situaciones de riesgo y con escaso control sobre su trabajo. Además, los horarios rotativos y la naturaleza de su labor pueden generar alteraciones en sus ritmos circadianos y afectar su salud física y mental. Por lo tanto, es fundamental comprender los factores que contribuyen al estrés en este sector y desarrollar estrategias específicas para abordarlos.

Existen numerosas investigaciones que han explorado la relación entre el estrés laboral y la salud de los trabajadores en diversos sectores, incluyendo el de la seguridad. Sin embargo, aún son

necesarias más investigaciones que se centren específicamente en los guardias de seguridad y que consideren los factores contextuales propios de este sector.

Las empresas de vigilancia y seguridad privada deben tener especial cuidado de este riesgo psicosocial, ya que las causas de este riesgo (estrés laboral) son a nivel interno y externo de la organización e impacta el bienestar del colaborador. El personal se encuentra vulnerable a los riesgos existentes en el ambiente laboral, donde no se aplican medidas para evitar la ocurrencia de estos. El estrés laboral es una herramienta de gestión importante en cualquier entorno laboral, ya que afecta directamente la salud y bienestar de los agentes de seguridad, su eficiencia y productividad. Aun así, hay muchos desafíos y riesgos para los agentes de seguridad de la Ciudad de Manta.

El proyecto pretende estudiar los factores que influyen entre la evaluación de riesgos y estrés labor, sus riesgos, causas y medidas preventivas. Por lo tanto, se pueden recomendar las estrategias necesarias para prevenir accidentes y daños. Al abordar esta problemática, se busca mejorar las condiciones laborales, accidentes laborales y promover una cultura de seguridad que proteja la integridad física y emocional de los agentes de seguridad.

1.2. Perspectiva teórica

1.2.1 Antecedentes

El trabajo de los guardias de seguridad es fundamental para proteger a personas, bienes e instalaciones, pero este trabajo también puede ser altamente demandante y estresante, lo que puede afectar negativamente la salud física y mental de los guardias. En este sentido, los guardias de seguridad de la Ciudad de Manta desempeñan un papel importante y fundamental en este proceso de investigación.

(Guarco, 2022) Indico en su tesis , como tema "Prevalencia de estrés asociado al horario laboral en el personal operativo de seguridad de jornada diurna y nocturna de la empresade seguridad "Jara seguridad Cía. Ltda." en el periodo julio - agosto 2022" ,realizada en la Universidad de las Américas, de la Ciudad de Quito , teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés asociados al horario laboral en el personal operativo de seguridad de jornada diurna y nocturno de la empresa de seguridad Los datos fueron recolectados del cuestionario DASS- 21 Depresión – Ansiedad -Estrés el cual consta de 21 preguntas, el cual es de dominio público y permite el estudio y análisisde información recolectada, dando como resultado la comparación de las diferentes variables evaluadas de encuestas previamente mencionada para poder evaluar las variables que podían llegar estadísticamente significativas y con un intervalo de confianza que nos permite elegir la hipótesis

adecuada con una población de 105 colaboradores, se observa en el análisis que estableciendo si existe relación entre el grupo de trabajo y la aparición de niveles de estrés, como conclusión el estudio analizó la relación entre el estrés laboral y el horario de trabajo en el personal operativo de seguridad., se utilizó un cuestionario público para recolectar datos y se observó que un ambiente laboral positivo puede ayudar a reducir el estrés. Por lo tanto, es importante fomentar buenas prácticas y relaciones interpersonales para prevenir el estrés laboral.

(Luceño Lourdes, 2023) Ellos en su proyecto de investigación como tema “Evaluación del Estrés Laboral en Guardias de Seguridad Mexicano “con el objetivo de que los agentes de seguridad privados en México están sintiendo la presión, sin embargo, existen pocos instrumentos adecuados para evaluar el estrés laboral. Las propiedades fueron analizadas psicométricas y niveles del para los agentes de seguridad mexicanos, se llevó a cabo un estudio transversal con muestreo no probabilístico por cuotas en el que participaron 933 trabajadores, 596 hombres (63.87%) y 337 mujeres (36.13%), con media de edad de 35 años Para comprobar la validez convergente del DECORE se aplicaron otros cuestionarios (ERIQ, MBI y GHQ) En resumen, los autores del estudio evaluaron el estrés laboral en guardias de seguridad privados en México y encontraron que estos trabajadores están sintiendo presión, con resultados que mostraron un ajuste adecuado en el modelo de 22 ítems.

(Zambrano, 2018) En su tesis “Evaluación de los riesgos psicosociales en agentes de seguridad privada de la ciudad de Guayaquil” tiene como objetivo analizar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los agentes de seguridad. La investigación se realizó mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de 300 agentes de seguridad privada, y los resultados se analizaron utilizando estadística descriptiva e inferencial. Los agentes de seguridad privada en Guayaquil enfrentan altos riesgos psicosociales que afectan su salud y desempeño laboral. Es vital que las empresas tomen medidas como capacitación en manejo del estrés, mejora de condiciones laborales y promoción de un ambiente de trabajo positivo.

(Vargas Flores, 2019) indago en la investigación de su tesis como tema “Los riesgos laborales y enfermedades profesionales que están expuestos los agentes de seguridad “ La investigación se realizó mediante un estudio descriptivo transversal en una muestra de 300 agentes de seguridad privada de la Ciudad de México, puede ser utilizada por las empresas de seguridad privada, los agentes de seguridad privada y las autoridades competentes para mejorar las condiciones de trabajo y proteger la salud de los agentes de seguridad privada.

(Suárez Duarte, 2020) Ellos nos dicen en su investigación como tema “Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo” en el Centro de Salud Adán Barillas Huete del municipio de Juigalpa del país de Nicaragua, departamento de Chontales, cuyo objetivo fue determinar el estrés laboral durante el año 2019 y su relación con las condiciones laborales de los socios comerciales. Los resultados mostraron que el 55 % experimenta estrés todo el tiempo y casi siempre, el 45 % algunas veces, y el 95 % son fisiológicamente, siendo los principales síntomas las migrañas y dolores de cabeza, las tareas del hogar y otras condiciones laborales, la iluminación y el ruido no son causas de estrés laboral.

(Blasco, 2022) El doctoral pretende analizar los aspectos más complejos de la seguridad y salud de los trabajadores puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal, en cuanto a la estrategia de investigación, es cuantitativa, ya que las conclusiones se basan en datos cuantificables (estadísticas oficiales, encuestas, cálculos matemáticos) como en relaciones e inferencias cualitativas. Se señala la importancia de mejorar la formación preventiva, la vigilancia de la salud y la coordinación de actividades. Se plantea la posibilidad de revisar las restricciones y exclusiones para las ETT, así como aprovechar las nuevas tecnologías para mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

(Morocho Cuichan, 2022) En su trabajo de investigación con el tema de “Sistematización de la experiencia de evaluación de riesgos psicosociales y propuesta de intervención en guardias de seguridad de la empresa “Seguridad e Investigación Privada Sandoval Cia.Ltda” en la ciudad de Quito, identificando a 25 empleados del área de seguridad como principales beneficiarios. Principalmente implementando estrategias preventivas que se centren en los riesgos psicosociales y el estrés laboral para minimizar riesgos altos y medios. Copsoq-istas21 es una herramienta de evaluación del origen y la prevención que puede utilizarse para evaluar los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral que afectan a los trabajadores en la conservación. Los hallazgos sugieren que se deben tomar medidas preventivas para asegurar los tamaños más vulnerables. Esta investigación sobre riesgos psicosociales y presión laboral entre el personal de seguridad tiene como objetivo coadyuvar en la implementación de medidas preventivas y aumentar la concientización sobre la importancia de evaluar y prevenir factores de riesgo que impactan a diferentes tipos de organismos.

Al analizar cada una de las diferentes investigaciones se pudo notar que la evaluación de riesgos tiene un impacto en diversas áreas de la organización, considerando como primordial la ejecución de las operaciones tanto internas como externas. En resumen, la evaluación de riesgos y el estrés laboral en agentes de seguridad comparten un objetivo común el proteger la salud y el

bienestar de los trabajadores ambos procesos se basan en un enfoque preventivo, la identificación de factores de riesgo, la evaluación de riesgos, la implementación de medidas de control y el monitoreo y seguimiento, la responsabilidad de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable recae en la empresa, los trabajadores y las autoridades competentes.

1.2.1 Planteamiento del problema

El creciente imperativo de la seguridad en un mundo cada vez más complejo ha catapultado a los agentes de seguridad a la primera línea de defensa de nuestras comunidades y empresas. Sin embargo, detrás de los uniformes y las medidas de protección, se esconde una realidad menos visible: el creciente desgaste físico y emocional al que se enfrentan estos profesionales. A pesar de su papel crucial, la salud mental y el bienestar de los agentes de seguridad han sido tradicionalmente subestimados y poco estudiados.

La creciente demanda de servicios de seguridad ha llevado a un aumento en el número de agentes de seguridad, quienes se encuentran expuestos a una variedad de riesgos laborales, como la violencia, el estrés, las jornadas laborales prolongadas y la falta de reconocimiento. A pesar de la importancia de este sector, existen pocas investigaciones que aborden de manera integral la evaluación de los riesgos psicosociales y el estrés laboral en estos trabajadores. Esta falta de conocimiento dificulta la implementación de medidas preventivas efectivas, lo que a su vez puede generar consecuencias negativas para la salud de los agentes, su desempeño laboral y la seguridad de las organizaciones.

Estudios recientes llevados a cabo por instituciones de renombre como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han evidenciado que los trabajadores de seguridad experimentan tasas significativamente más altas de burnout, ansiedad y depresión en comparación con otros grupos ocupacionales. Investigaciones específicas realizadas por el **(Aamodt, 2010)** en Estados Unidos y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) han identificado factores de riesgo psicosociales como la carga de trabajo excesiva, la violencia laboral y la falta de control sobre las tareas como principales detonantes de estrés.

Esta investigación se propone contribuir al conocimiento existente sobre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en los agentes de seguridad de la ciudad de Manta. A través de un diseño metodológico riguroso, se busca identificar los factores de riesgo específicos de este contexto, evaluar su impacto en la salud mental y el bienestar de los agentes, y proponer intervenciones basadas en la evidencia para mejorar sus condiciones laborales.

Los resultados de este estudio tendrán implicaciones importantes para la prevención de enfermedades laborales, la mejora de la calidad de vida de los agentes de seguridad y el desarrollo de políticas públicas más efectivas en el ámbito de la seguridad privada.

La seguridad privada es una industria que ha seguido funcionando desde el inicio de la pandemia, con agentes y guardias de seguridad vigilando y monitoreando las instalaciones para proteger la propiedad contra robos o vandalismo. Se cree que esto significa que el personal enfrentará nuevos requisitos, como el uso de máscaras y el distanciamiento social, además de hacer cumplir los protocolos de salud en las instalaciones de los clientes donde se brindan los servicios. La organización internacional de la salud, lo explica que la persona puede experimentar trabajar contra demandas y presiones que no lo hacen que adquiere de acuerdo con sus habilidades y ellos evalúan su capacidad para hacerlo. Aunque el estrés puede surgir en cualquier situación, la variedad de puestos de trabajo suele ser tan grande que resulta más problemático cuando los trabajadores piensan que no son competentes.

La evaluación del estrés y los riesgos en el lugar de trabajo están relacionados con el contenido del trabajo y personas conectadas con los aspectos organizativos sociales y laborales del trabajo. Ellos quienes trabajan muchas horas, compromisos laborales, gestión del tiempo y tareas difíciles o complejas, sueño inadecuado, diversidad limitada y condiciones físicas deficientes, este trabajo implica distancia, temperatura e iluminación.

El sector de la seguridad privada en Ecuador enfrenta desafíos importantes relacionados con el estrés y los riesgos laborales, estos factores pueden afectar negativamente el bienestar de los empleados, la productividad y la reputación de las empresas, lo que significa que actualmente las empresas deben enfrentarse a nuevos desafíos, aprender a identificar los factores directos de la evaluación de riesgos que puedan estar asociados directamente al estrés laboral.

1.2.2. Bases teóricas

La evaluación de riesgos es un proceso sistemático que implica la identificación, análisis y control de peligros y riesgos en el lugar de trabajo para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Lo realiza una persona competente para determinar qué medidas se han tomado o deberían tomarse para prevenir o controlar el riesgo de cualquier situación potencial en el lugar de trabajo.

(Haugen, 2020) Para él, la evaluación de riesgos es una teoría que proporciona las herramientas matemáticas para cuantificar la probabilidad de ocurrencia de un evento adverso y su impacto. Los métodos de evaluación de riesgos se usan desde hace décadas, tanto por la obligación legislativa como por motivos técnicos para ayudar a los profesionales de la seguridad en las tomas de decisiones. El papel del guardia de seguridad es importante para la protección de la propiedad privada y personas que viven o trabajan en las instalaciones que protegen, sin embargo, hay diversos riesgos que a menudo enfrenta el personal de seguridad.

(Reason, 2020) y (Skogstad, 2023) han destacado el papel fundamental de los trabajadores en la identificación y gestión de riesgos y su participación de los trabajadores en los procesos de evaluación de riesgos es clave para construir culturas de seguridad sólidas y fomentar un compromiso genuino con la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

En definitiva, la evaluación de riesgos es importante para identificar y controlar los peligros en el trabajo para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Es fundamental para una gestión eficaz de la seguridad laboral, tanto si se realiza internamente en la empresa como si se recibe del servicio de prevención ajeno. Es importante considerar los riesgos psicosociales y la participación de los trabajadores en los procesos de evaluación para promover una cultura de seguridad sólida y prevenir accidentes y enfermedades laborales.

1.2.3. Los riesgos laborales y su escenario mundial

Las organizaciones han evolucionado a nivel mundial en la historia, por cambios en su entorno desde finales del siglo pasado y los once años del siglo XXI, obligando a la gerencia a adoptar nuevos roles y desafíos para hacerlas más eficientes, competitivas y productivas. La gerencia en el presente siglo debe centrar su atención en lo que suceda dentro y fuera de la organización, para competir en entornos cada vez más cambiantes y mejorar las condiciones laborales y de seguridad de su talento humano.

El año 2022, marcado por la actual pandemia de Covid-19 y la adaptación a nuevas formas de trabajo, ha visto la evolución de los riesgos laborales. Aunque aún existen riesgos tradicionales, como accidentes laborales y enfermedades profesionales, han surgido desafíos relacionados con el trabajo remoto, la sobrecarga laboral y la salud mental de los empleados.

Según la Agencia (Europea, 2011) destaca en la Unión Europea cada año mueren 5.580 personas como consecuencia de accidentes laborales y por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que 159.500 trabajadores fallecen cada año a causa de enfermedades profesionales, tomando ambas cifras en consideración, se estima que aproximadamente cada tres minutos y medio muere una persona en la UE por causas relacionadas con el trabajo.

Ella en su revista (Mercedes, 2023) nos dice que para identificar los factores de riesgo y evaluar los riesgos laborales de los empleados se ha aplicado el método simple de evaluación de riesgos laborales propuesto por el INSHT español utilizando los criterios de experiencia y ámbito profesional. Por otro lado, (Palacio, 2020) define los riesgos es la posibilidad de que ocurra una determinada situación que afecte la "misión, visión, estrategia y objetivos" de la organización.

Como conclusión se determina que las organizaciones han evolucionado con el tiempo para adaptarse a los cambios en su entorno, lo que ha llevado a la gerencia a enfrentar nuevos desafíos para mejorar su eficiencia y competitividad. Ahora, la gerencia debe prestar atención tanto a lo interno como a lo externo de la organización para competir en ambientes cambiantes y mejorar las condiciones laborales de sus empleados. Sin embargo, la pandemia de Covid-19 ha traído consigo nuevos desafíos en materia de riesgos laborales, que van desde el trabajo remoto hasta la salud mental de los trabajadores. Es importante abordar estos riesgos para garantizar la seguridad y bienestar de los empleados.

1.2.4. Evaluación de riesgos en las empresas u organizaciones

La evaluación de riesgos en las empresas u organizaciones se refiere a un aspecto fundamental en la gestión empresarial actual, ya que permite a las organizaciones identificar, analizar y mitigar potenciales amenazas que podrían afectar sus operaciones, reputación y resultados financieros.

En algunas empresas se ha cuestionado la importancia de la evaluación de riesgos laborales. No debemos perder de vista su importancia, ya que es la base para tomar decisiones en relación con la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Esta evaluación permite a los responsables de seguridad y salud en el trabajo identificar riesgos y desarrollar planes de acción para controlarlos. Todo esto es útil en relación con los riesgos ocultos y potenciales en el entorno laboral a establecer prioridades y protocolos diarios.

Este experto en gestión de riesgos empresariales enfatiza la importancia de integrar la evaluación de riesgos en la cultura organizacional, destacando la necesidad de un enfoque proactivo y continuo. (Miklovic, 2020) Por otro lado, de acuerdo con la gestión de riesgos empresariales ERM es un proceso estructurado, consistente y continuo implementado en toda la organización para identificar, evaluar, medir e informar sobre amenazas y oportunidades que afectan la capacidad de lograr sus objetivos.

(Hernández, 2020) realizado. Realizado. Realizado. El riesgo laboral es el riesgo de una profesión y tarea concreta, en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o siniestros que puedan provocar daños físicos y psicológicos, toda posibilidad de que un trabajador sufra un daño a su salud, como consecuencia del trabajo realizado.

Esto determina que en Latinoamérica ha experimentado un notable avance en los últimos años, impulsada por diversos factores tanto de empresas como de trabajadores sobre la importancia de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Las empresas latinoamericanas necesitan cumplir con las normas internacionales de salud y seguridad, por lo que han desarrollado sistemas de gestión de riesgos más sólidos.

En conclusión, la evaluación de riesgos laborales en Latinoamérica está en constante evolución. Si bien se han logrado avances significativos, aún queda mucho por hacer para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores.

**Importancia de la
Evaluación de
Riesgos**

Beneficios

Prevencción de accidentes y enfermedades laborales	Reduce la probabilidad de ocurrencia de incidentes, protegiendo la salud y la integridad física de los trabajadores.
Cumplimiento legal	Garantiza el cumplimiento de la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, evitando sanciones y multas.
Mejora de la imagen corporativa	Demuestra el compromiso de la empresa con la seguridad y el bienestar de sus empleados y fortalece su reputación.
Reducción de costos	Evita gastos asociados a accidentes, como indemnizaciones, seguros, bajas laborales y reparaciones, generando un ahorro económico a largo plazo.
Aumento de la productividad	Un entorno de trabajo seguro y saludable ayuda a mejorar la moral de los empleados, reducir el ausentismo y aumentar la productividad. Permite detectar áreas de mejora en los procesos y sistemas de trabajo, optimizando la gestión de la seguridad y salud

Identificación de
oportunidades de mejora

Toma de decisiones informada	Proporciona una base sólida para las decisiones de inversión en salud y seguridad, la asignación de recursos y la priorización de actividades.
Fomento de una cultura de prevención	Contribuye a crear una cultura de prevención en la empresa, donde todos los trabajadores se involucran en la identificación y gestión de los riesgos

Tabla 1: Importancia de la evaluación de los riesgos.

Nota: La tabla especifica la relevancia de la importancia de la evaluación de riesgos

Realizada por: Shirley Nahomy Vera Guevara

Estos datos demuestran la importancia de la evaluación de riesgos y resaltan la necesidad de que las organizaciones se enfoquen en fomentar un ambiente laboral motivador y satisfactorio para sus colaboradores.

En resumen, la evaluación de riesgos es una herramienta esencial para cualquier empresa que quiera garantizar la seguridad y el bienestar de sus empleados, cumplir con las leyes aplicables, reducir costos y mejorar el desempeño general. Cualquier empresa debería tener esto en cuenta, ya que brinda una imagen clara de los posibles riesgos y amenazas que podrían afectar su negocio. Esta evaluación le ayudará a reconocer y priorizar riesgos potenciales, diseñar medidas para mitigarlos y prepararse para eventos adversos.

1.2.5. Síntoma de deficiencia de estrés laboral como liderazgo en las empresas

El estrés laboral es una respuesta física, emocional y mental negativa que ocurre cuando las demandas laborales exceden la capacidad de una persona para afrontarlo o controlarlo, es un tipo específico de estrés relacionado con el ambiente laboral que afecta la salud, el bienestar y el desempeño de los empleados. Dando como resultado de un liderazgo ineficaz es una variable que

trasciende en la salud física y mental del capital humano, un factor diferenciador en las empresas y un elemento concluyente del éxito organizacional

El en su investigación nos dice que según la Asociación Americana de Psicología (APA), hay 3 tipos diferentes de estrés: estrés agudo, estrés agudo episódico y estrés crónico. Los 3 tipos de estrés tienen sus propias características, síntomas, duración y enfoques de tratamiento.

Los líderes han estado presentes en toda actividad humana desde la aparición del hombre en la tierra, así como en el desarrollo de cada pueblo, ciudad o país. Estas figuras han estado presentes en toda actividad humana porque son esenciales para fomentar el cambio y el progreso, este término "liderazgo" generalmente se refiere a una posición en una organización, como líder o líder de un grupo, y a una acción individual cuyas consecuencias afectan todo un sistema social, creando conexiones ,

El estrés relacionado con el trabajo puede afectar negativo al bienestar físico y psicológico de los individuos y eficacia de las organizaciones, por lo que se reconoce mundialmente como un gran desafío para la salud de los trabajadores. Han explorado los mecanismos psicológicos que subyacen al estrés laboral, como la evaluación cognitiva y las emociones negativas, y cómo estos mecanismos pueden afectar el bienestar y el desempeño. Las personas que experimentan con frecuencia estrés agudo, o cuyas vidas se presentan con frecuentes desencadenantes de estrés, tienen estrés agudo episódico. Ma allá el estrés crónico es el tipo de estrés más dañino. Si el estrés crónico no se trata durante un largo período de tiempo, puede dañar su salud física de manera significativa ya menudo irreversible y deteriorar su salud mental.

1.2.6. Deficiencia que existe en el estrés laboral en las empresas

El estrés laboral es un fenómeno, cada vez más común, que está en aumento en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los tipos de trabajo han ido modificando en las últimas décadas. Se vincula al bienestar, tanto en su parte física como psicológica, del trabajador, pero puede degenerar el clima de trabajo. Si la información incide mucho en la producción, esfuerzo mental requieren tareas físicas antes. Además, el ritmo ha ido aumentando, puesto que con menos personas disponibles se deben conseguir mejores resultados.

El estrés, que muchos consideran el enemigo silencioso, es una de las relaciones dinámicas varía según la persona y su estrés o enfoque, pueden ser diferentes, libres de una gran carga de trabajo, por los despidos, incluso se ampliaron los horarios de trabajo sin dosis o plazos establecidos para evitar la exposición a largo plazo a tales riesgos.

El estrés es un estado dinámico en el que un individuo percibe oportunidad o restricción o demanda para la cual espera o desea, pero para cuyo resultado espera que sea incierto 'pero contiene algún grado de importancia.

CAPITULO II

2. Metodología

Se utilizará una metodología cuantitativa, para recopilación datos en un momento específico la relación que tiene la evaluación de riesgos y el estrés laboral que tienen los agentes de seguridad de la Ciudad de Manta durante el año 2024. La metodología cuantitativa se centra en la recolección y análisis de datos numéricos para estudiar fenómenos y probar hipótesis. Algunas características clave de este enfoque son recopilar datos que pueden cuantificarse y expresarse numéricamente, como encuestas, experimentos o registros estadísticos, y analizar estos datos utilizados.

2.1. Diseño Teórico

El diseño teórico permite a los investigadores crear un método sistemático para recopilar y analizar datos. Este marco no solo ayuda a definir el problema de investigación, sino que también ayuda a identificar variables y formular hipótesis.

2.1.1. Definición de variables

Variable independiente: Evaluación de riesgos

Variable dependiente: Estrés Laboral

2.1.1. Objeto y campo de acción

Objeto: Ciudad Manta, provincia de Manabí, Ecuador

Campo de acción: Evaluación de riesgos y el Estrés laboral en agentes de seguridad en la Ciudad de Manta del año 2024

- Variedad de tareas.

- Oportunidades de interacción social.

- Nivel de autonomía en la toma de decisiones.

- Percepción de apoyo social por parte de compañeros, supervisores o la organización.

- Frecuencia de conflictos interpersonales.

- Percepción de reconocimiento del trabajo por parte de la organización.

- Nivel de seguridad laboral.

Variable dependiente

Y:

Karasek y Johnson

ESTRÉS LABORAL

(1986)

- Carga de trabajo
- 1. Demanda psicológica

- 2. Control

- 3. Apoyo social

- Presión temporal

- Complejidad del trabajo

- Control sobre el trabajo

- Relaciones interpersonales

- Autonomía

- Habilidad de decisión

- Apoyo en el trabajo

- Apoyo social del trabajo

<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo social del supervisor • Apoyo social de la organización
--

Tabla 2: Operacionalización de variables

2.1.3. Formulación del problema

2.1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación que tiene la evaluación de riesgos y estrés laboral en los Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta 2024?

2.1.1.1. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la demanda de trabajo entre la evaluación de riesgos y estrés laboral en Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta 2024?

¿Cuál es la relación entre la dimensión del control del trabajo entre la evaluación de riesgos y estrés laboral en Agentes de Seguridad de la Ciudad de Manta 2024?

¿Cuál es la relación entre la demanda, control y apoyo social entre la evaluación de riesgos y el estrés laboral en Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta 2024?

2.1.2. Objetivo general

Estudiar la relación entre la evaluación de riesgos y el estrés laboral en Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta 2024

2.1.2.1. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la dimensión del control del trabajo entre la evaluación de riesgos y estrés laboral en Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta 2024
- Evaluar la relación entre la dimensión del control del trabajo entre la evaluación de riesgos y estrés laboral en Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta 2024

- Analizar la relación entre la demanda, control y apoyo social entre la evaluación de riesgos y estrés laboral en Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta 2024

2.1.3. Hipótesis general

Existe relación entre la evaluación de riesgos y estrés laboral en Agentes de Seguridad de la Ciudad de Manta 2024

2.1.4. Hipótesis específicas

H.I: Existe relación entre la demanda de trabajo, la evaluación de riesgos y estrés laboral en Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta 2024.

H.O: No existe relación entre la demanda de trabajo, la evaluación de riesgos y estrés laboral en Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta 2024

H.I: Existe relación entre la dimensión del control del trabajo, la evaluación de riesgos y estrés laboral en Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta 2024.

H.O: No existe relación entre la dimensión del control del trabajo, la evaluación de riesgos y estrés laboral en Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta 2024.

H.I.: Existe relación entre la dimensión del control del trabajo, la evaluación de riesgos y estrés laboral en Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta 2024.

H.O: No existe relación entre la dimensión del control del trabajo, la evaluación de riesgos y estrés laboral en Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta 2024.

2.2. Diseño metodológico

El diseño es no experimental porque no implica la manipulación de las variables; en cambio, los acontecimientos se analizarán bajo una perspectiva real y en un tiempo determinado para luego analizarlos, cabe recalcar que es con un tipo de correlación descriptivo, ya que se correlacionarán dos variables para obtener respuestas y determinar el impacto de estas en el contexto de la investigación, para cumplir con los objetos trazados.

2.2.1. Enfoque, alcance de la investigación

El estudio es un estudio cuantitativo, que implica la recopilación de datos numéricos para su interpretación por parte de las personas involucradas en el problema. La propuesta se correlaciona con una guía de intervención que ayude a mitigar los efectos de la evaluación de riesgos y estrés

laboral en los agentes de seguridad de la ciudad de manta en 2024, comprometidos diariamente con la empresa y los usuarios, son el motor de los cambios.

Además, se utilizó un enfoque correlacional para analizar la relación entre la evaluación de riesgos y el estrés laboral en agentes de seguridad. Esto implicó la recopilación de datos sobre ambas variables y el análisis de la correlación entre ellas. El objetivo era determinar si existía una relación significativa entre la evaluación de riesgos y el estrés laboral y en qué medida se influenciaban mutuamente. Este enfoque permitió identificar patrones y tendencias en los datos recopilados y establecer conclusiones sobre la relación entre las variables estudiadas.

En resumen, el enfoque cuantitativo fue adecuado para investigar la relación entre la evaluación de riesgos y el estrés laboral, ya que permite una medición precisa, análisis estadístico riguroso, generalización de resultados y objetividad en la investigación

2.2.2. Tipo de investigación

En primer lugar, se utilizó un enfoque descriptivo para comprender y describir la relación entre la evaluación de riesgos y el estrés laboral de los colaboradores de los Agentes de Seguridad. Este enfoque permitió recopilar información detallada sobre las habilidades emocionales, físicas y los riesgos de los colaboradores y su impacto en su rendimiento en el trabajo. Recolectando datos y describiendo variables relevantes, se obtuvo una imagen clara y precisa de la situación actual en cuanto a evaluación de riesgos y agentes de seguridad.

En resumen, la elección de un enfoque descriptivo y correlacional en esta investigación fue apropiada debido a la necesidad de comprender y describir la relación entre la evaluación de riesgos y el estrés laboral de los colaboradores que son los Agentes de Seguridad de la Ciudad de Manta en el año 2024. Estos enfoques permitieron obtener información detallada y establecer conclusiones basadas en datos empíricos, lo que contribuyó a una comprensión más completa de la evaluación de riesgos en el estrés laboral en este contexto específico.

2.2.2.1. Población y muestra del estudio

Según (Tamayo, 2018) La encuesta es una técnica para recopilar información mediante la formulación de preguntas sistemáticas a los sujetos de estudio. La encuesta se utilizó para recopilar

datos sobre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los empleados. Presencialmente, teléfono, correo electrónico, web, según los requisitos y características de la investigación.

Lista de empresas de la Ciudad de Manta

Agentes de seguridad

- Cajamarca
- Seminter
- Ultimate
- Grunceg
- Confaseg
- Sevil
- Prohagma
- Guespro
- Cuport
- Maxi Security
- Scanner
- Moss security
- Controlrisk

De la siguiente lista de empresas de Seguridad de la Ciudad de Manta del año 2024, se realizó un muestreo de población dada que es 1.133.

Muestra

Para obtener el tamaño de la muestra, se va a aplicar la fórmula matemática del muestreo para la población de los Agentes de Seguridad de la Ciudad de Manta, la que detalla a continuación.

Es fundamental para garantizar la validez y la confiabilidad de los resultados de una investigación. En el caso de los agentes de seguridad de Manta, la utilización de una fórmula de muestreo finita es la opción más adecuada debido a las características de la población.

$$= \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(1,133)}{(1,133)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = 286$$

2.2.2.1.1. Instrumento de medición y recolección de datos

Se recogerá información mediante una encuesta estructurada, se realizará por medio de Google Forms, que consistirá en la preparación anticipada de un guion con preguntas cerradas que permita indagar los aspectos relevantes de las variables en estudio y responder al objetivo de la investigación.

De esta manera desde un enfoque cuantitativo se aplicará los indicadores y dimensiones de estrés laboral derivado del modelo por Karasek y Jhonson (1986) , este cuestionario de demanda-control-apoyo social (JCQ) mide tres dimensiones del trabajo que pueden afectar el estrés laboral como la demanda psicológica , la cantidad de exigencias psicológicas del trabajo, como la carga de trabajo, la presión de tiempo y las interrupciones , control el grado que tiene el trabajador sobre su trabajo, como la autonomía para tomar decisiones, la variedad de tareas y la posibilidad de usar sus habilidades y el apoyo social del trabajador recibe de sus compañeros, supervisores y la organización en general.

Mientras que por parte de la variable de la evaluación de riesgos se realizara las preguntas derivadas al instrumento ISTAS -21 instrumento de evaluación de riesgos psicosociales ampliamente utilizado a nivel internacional. Su principal objetivo es identificar y medir las condiciones de trabajo que pueden afectar negativamente la salud mental de los trabajadores.

CAPÍTULO III

2.3. DIAGNOSTICO

3.1 Resultado de la encuesta

Se presentan los resultados de la encuesta anexo 2 realizada a los 287 guardias de seguridad; por medio de gráficos y tablas procesados de la herramienta estadística SPSS.

En la tabes representa el análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach

Tabla 3: *Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,715	10

Nota: Tabla realizada en el programa estadístico SPSS

Análisis

Una Alfa de Cronbach de 0,715 indica que hay una buena consistencia interna entre los 10 ítems que conforman la encuesta. Esto significa que las preguntas están relacionadas entre sí y están midiendo un mismo constructo, en este caso, los riesgos laborales y el estrés de los agentes de seguridad. Aunque no es un valor extremadamente alto, es suficiente para indicar cierto grado de confianza.

La consistencia interna es fundamental, ya que asegura que las diferentes facetas del estrés y los riesgos laborales, que son conceptos complejos, se midan de forma coherente.

En la tabla 4 se responden datos generales de Edad.

Tabla 4: *Edad*

1. Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18-25	93	32	32	32
	26-35	127	44	44	77
	36-45	49	17	17	94

46-55	18	6	6	100
Total	287	100	100	

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

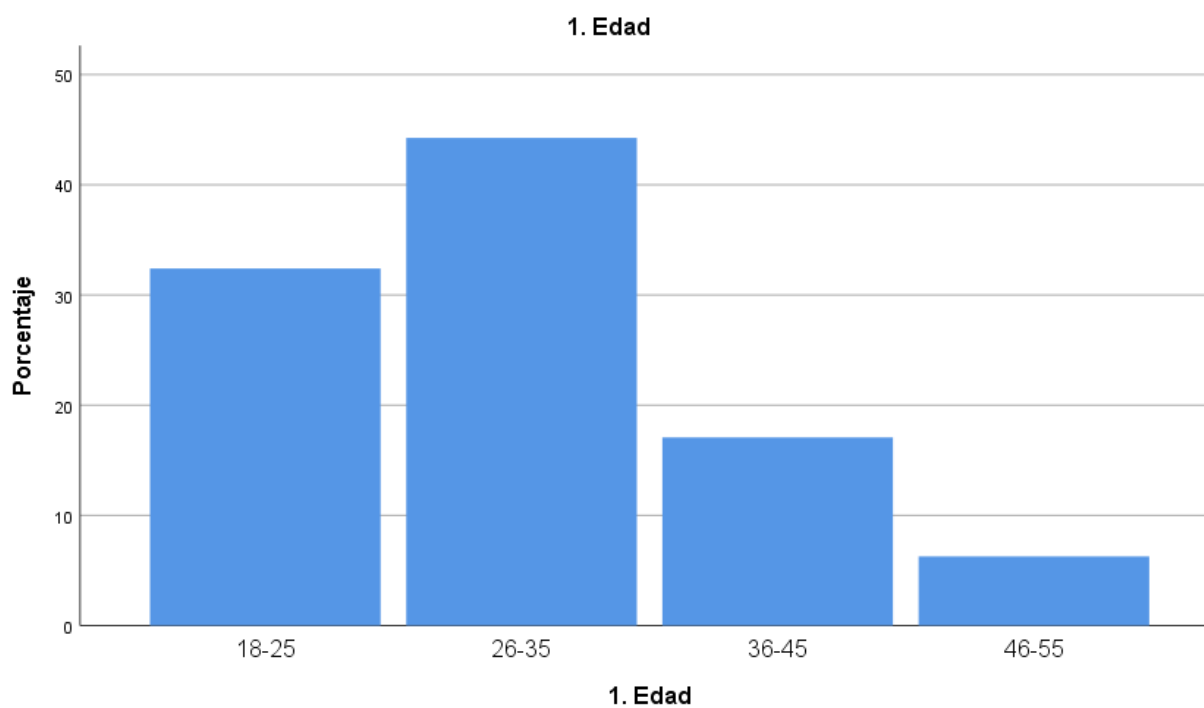


Figura 1: Edad

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Análisis

De los 287 agentes de seguridad encuestados, la mayoría tienen entre 26 y 35 años, con 127 respuestas, el 44 % de la muestra. Este grupo se encuentra en una etapa de consolidación personal, podría manifestar una energía y una disposición para enfrentar los retos del día a día.

En segundo lugar, los jóvenes entre 18 a 25 años constituyen el 32% de la muestra con 93 participantes. Este segmento, aunque numeroso, puede presentar una menor experiencia en el campo lo que podría influir su vulnerabilidad al estrés, también impactar sobre su capacidad de toma de decisiones y presión.

El grupo de edad de 36 a 45 años, que agrupa a 49 agentes y representa en 17 % de la población encuestada, podría presentar una mayor perspectiva de conocer y desempeñar las estrategias de mitigación del estrés.

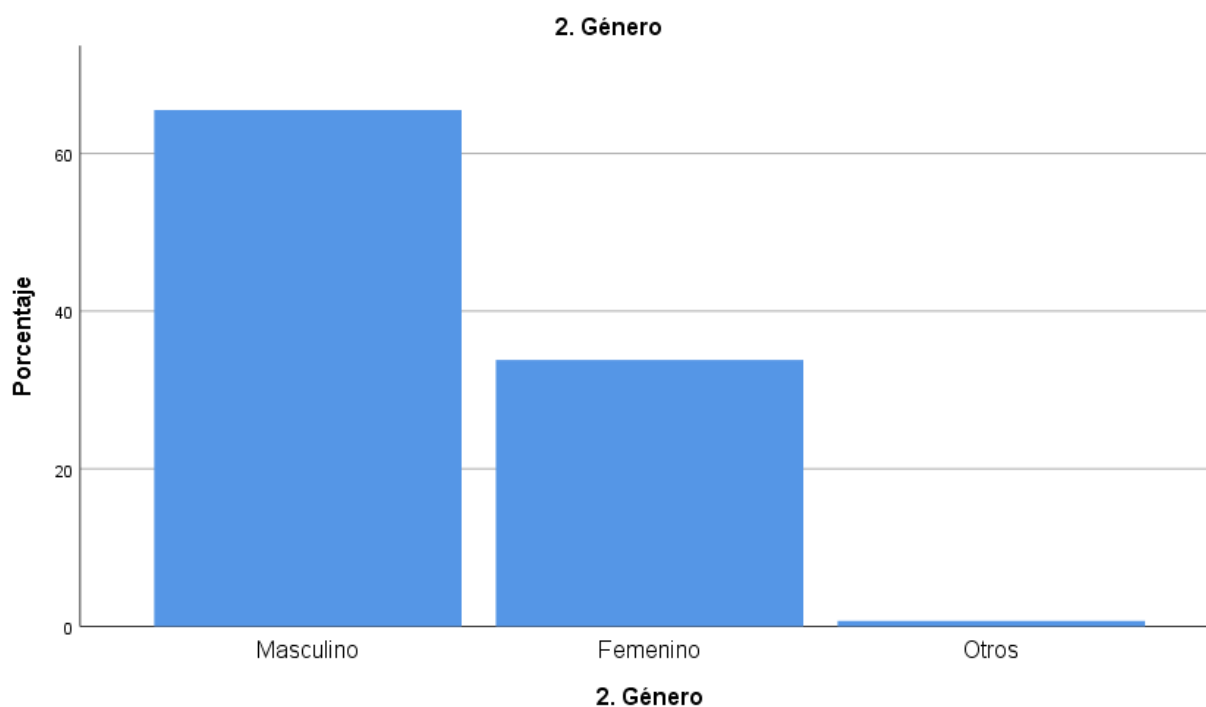
Finalmente, el grupo de 46 a 55 años, aunque es el menor representado con 18 participantes (6%) esta área es baja debido a las condiciones físicas y motoras que se necesitan para ocupar dicho puesto.

En la tabla 5 se representan los datos de Género

Tabla 5: Género

2. Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0Válido	Masculino	188	66	66	66
	Femenino	97	33	33	99
	Otros	2	1	1	100,0
	Total	287	100	100	

Figura 2: Género

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Análisis

Con respecto a la pregunta sobre el género, de un total de 287 encuestados, la mayoría se identificó como hombres, con 188 respuestas que equivalen al 66% de la muestra. Este dato muestra la participación mayoritaria del género masculino en la población en estudio, lo que refleja la composición demográfica de los agentes de seguridad de la ciudad de Manta.

Por otro lado, un 33% de participantes, equivale a 97 personas, se identificaron como mujeres. Esta representación, aunque significativa, revela una disparidad notable en comparación al género masculino. La escasa participación femenina podría ser indicativa de los desafíos y barreras que enfrentan las mujeres en roles de seguridad.

Finalmente, un 1% equivalente a 2 individuos se identificaron con un género diferente a las categorías tradicionales.

La tabla 6 responde a la pregunta “¿Cuántos años de servicio ha pasado en el área de la seguridad?”

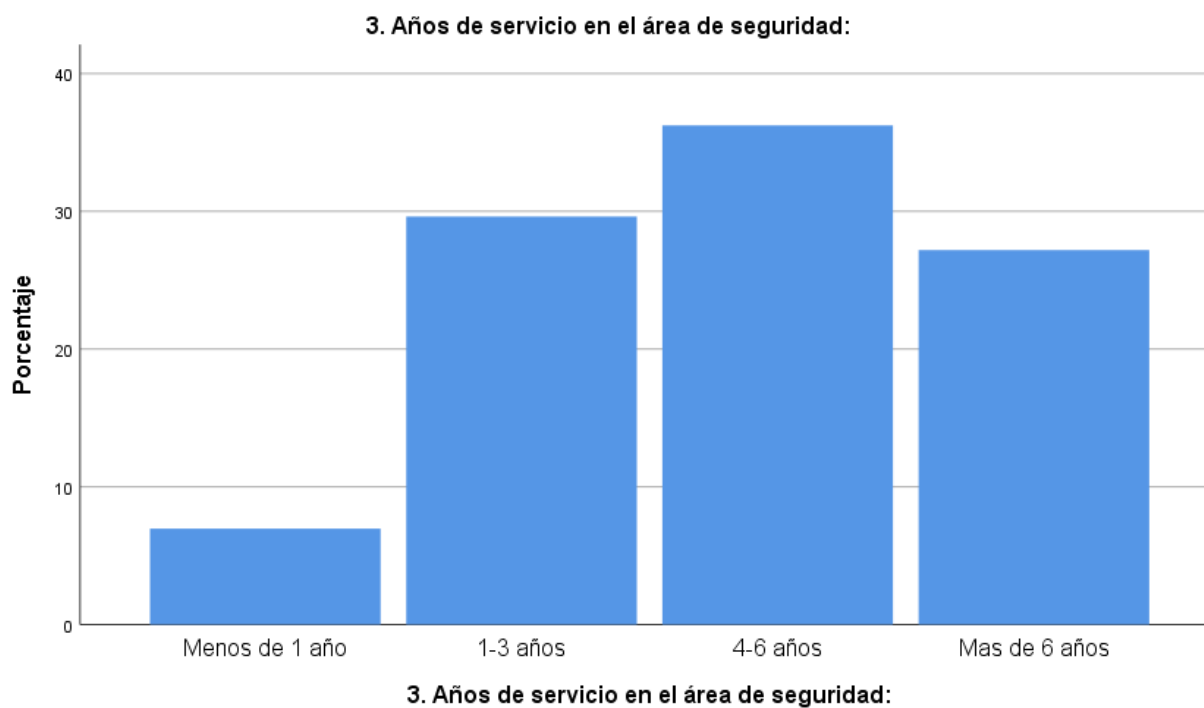
Tabla 6: Años de servicio en el área de seguridad

3. Años de servicio en el área de seguridad:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 1 año	20	7	7	7
	1-3 años	85	30	30	37
	4-6 años	104	36	36	73
	Mas de 6 años	78	27	27	100,0
	Total	287	100	100	

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Figura 3: Años de servicio en el área de seguridad



Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Análisis

En los resultados sobre los años de servicio en el área de seguridad los agentes encuestados revelan un panorama diverso. De los 2587 agentes, un 7% tienen menos de un año de experiencia, probablemente estén atravesando un periodo de prueba del entorno laboral.

El grupo de 1 a 3 años de servicio se representa con un 30% de los encuestados, por lo que indicaría que están empezando a asentarse en sus roles y estén con mejores herramientas y un panorama más amplio de herramientas eficaces para manejar el estrés, pues son el nexo entre novatos y los expertos.

El grupo más numeroso de 36% con entre 4 y 6 años de servicio muestra una tendencia de estabilidad laboral, también es un periodo crítico, donde el estrés puede acumularse si no se gestiona adecuadamente los recursos y la carga emocional.

Finalmente, el 27% de los agentes tiene más de 6 años de experiencia, este grupo es el más susceptible a los efectos del desgaste emocional y al estrés laboral acumulado, especialmente en un campo que exige tanta resiliencia y fortaleza emocional.

La tabla 7 la pregunta número 4: “¿Cuántas horas duras su jornada laboral?”.

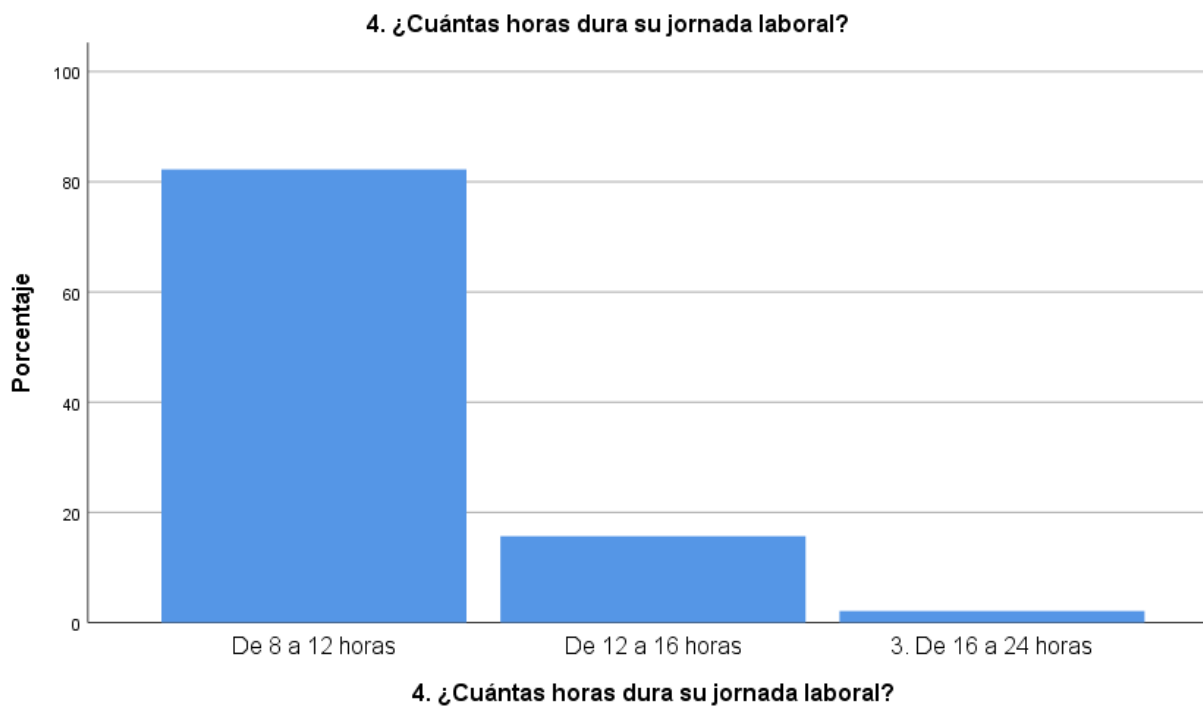
Tabla 7: Horas de jornada laboral

4. ¿Cuántas horas duras su jornada laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 8 a 12 horas	236	82	82	82
	De 12 a 16 horas	45	16	16	98
	De 16 a 24 horas	6	2	2	100
	Total	287	100	100	

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Figura 4: Horas de jornada laboral



Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Análisis

La pregunta número 4 nos brinda un panorama fundamental sobre la carga horaria que enfrenta este grupo de trabajadores. Los resultados revelan que la gran mayoría, un 82% de los encuestados, realiza una jornada laboral que oscila entre 8 y 12 horas diarias. Esta cifra sugiere que la mayoría de ellos agentes de seguridad se desempeñan en un horario relativamente estándar, aunque todavía extenso, lo que puede generar un impacto significativo en su bienestar físico y emocional.

Si embargo, es inquietante observar que un 16

5 de los encuestados reporta trabajar entre 12 y 16 horas, esta proporción, aunque menor, indica que existe un número considerable de agentes que pueden generar estrés y otro problema de salud, adicional puede bajar el rendimiento, se sugiere rotación de personal.

Aunque es pequeño el 2% de los encuestados se enfrenta a guardias de 16 a 24 horas esto se debe a su lugar de trabajo lo requiere por ser de atención 24 horas como lo son las casas de salud, se recomienda revisar que tengan periodos de descanso adecuados.

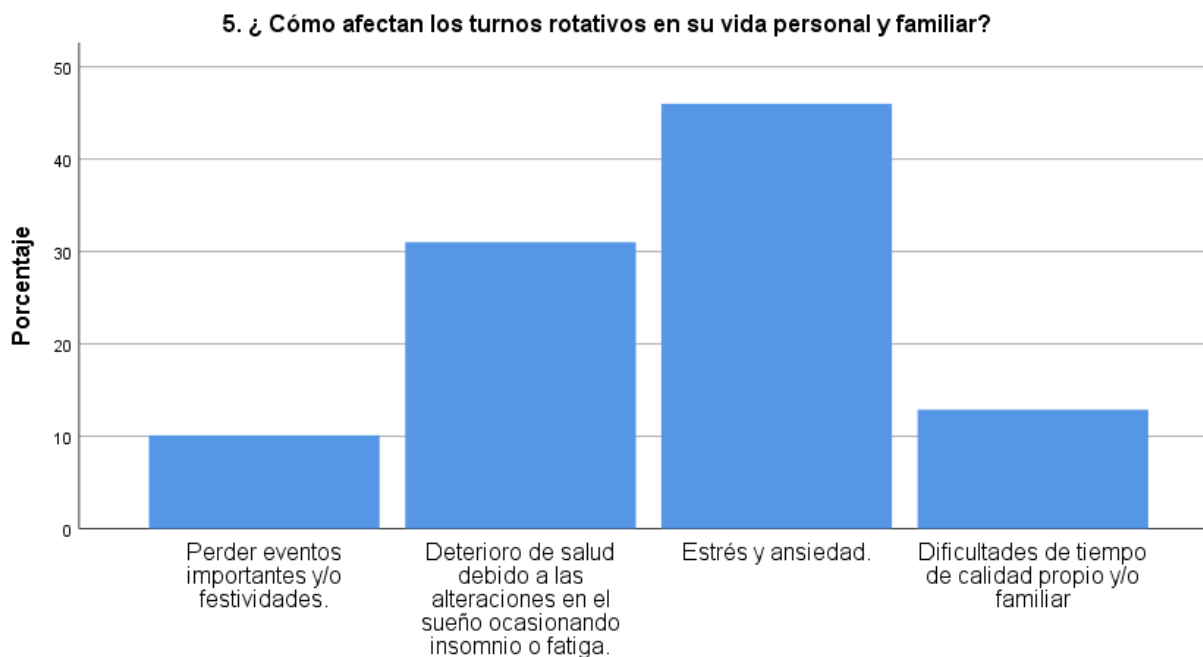
La tabla 8 responde a la pregunta #5: ¿Cómo afectan los turnos rotativos en su vida personal y familiar?

Tabla 8: *Afectan los turnos rotativos en vida personal***5. ¿Cómo afectan los turnos rotativos en su vida personal y familiar?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Perder eventos importantes y/o festividades.	29	10	10	10
	Deterioro de salud debido a las alteraciones en el sueño ocasionando insomnio o fatiga.	89	31	31	41
	Estrés y ansiedad.	132	46	46	87
	Dificultades de tiempo de calidad propio y/o familiar	37	13	13	100
	Total	287	100	100	

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Figura 5: *Afectan turnos rotativos en vida personal*



5. ¿ Cómo afectan los turnos rotativos en su vida personal y familiar?

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Análisis

En el análisis de la pregunta 5, centrada en cómo los turnos rotativos afectan la vida personal y familiar de los agentes de seguridad, revela un panorama complejo. 287 participantes, con 46 % de los encuestados, señalan el estrés y ansiedad como las principales consecuencias de los turnos rotativos. Esta alta prevalencia sugiere que, para muchos de ellos, el desajuste en los horarios laborales no solo afecta su trabajo, sino que también se filtran en su vida personal.

En segundo plano, un 31% de los participantes mencionó el deterioro de su salud, manifestado a través de problemas de sueño como el insomnio y la fatiga y como efecto domino el desgaste físico.

Un 13% de los encuestados expresó su preocupación por la falta de tiempo de calidad, tanto para ellos mismos como para sus familias. La vida personal se ve comprometida y las dificultades para crear recuerdos significativos durante eventos importantes y festividades se reflejan en el 10% de las respuestas esto podría traducirse a una sensación de aislamiento o pérdida de conexión con sus familias.

La Tabla 9 representa la pregunta 6: “¿Considera que la cantidad de tareas que debe realizar a diario es excesiva?”

Tabla 9: Cantidad de tareas realizadas a diario es excesiva**6. ¿Considera que la cantidad de tareas que debe realizar a diario es excesiva?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si, deberían distribuir mejor las tareas	270	94	94	94
	No, son las adecuadas al puesto de trabajo.	17	6	6	100
	Total	287	100	100	

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Figura 6: Cantidad de tareas realizadas a diario es excesiva

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Análisis

Los resultados de la pregunta 6 revela una clara percepción entre los encuestados respecto a la carga de trabajo diaria. De 287 participantes, un abrumador 94 % indico considera excesiva la cantidad de tareas que deben realizar a diario y sugiere que deberían distribuirse mejor. Solo un escaso 6% se siente conforme, argumentando que las responsabilidades asignadas son adecuadas para su puesto de trabajo. este alto porcentaje de respuestas que aboga por una mejor distribución de las tareas es un indicador significativo de una posible sobrecarga laboral, lo que podría contribuir al estrés y al malestar emocional en el ambito laboral. Los agentes de seguridad, quienes desempeñan un papel importante en la protección y el bienestar de la comunidad, se ven afectados no solo en la cantidad de tareas sino en la presión que esta impone.

La expone los resultados de la pregunta 7: "Identifica algún riesgo físico en su trabajo?"

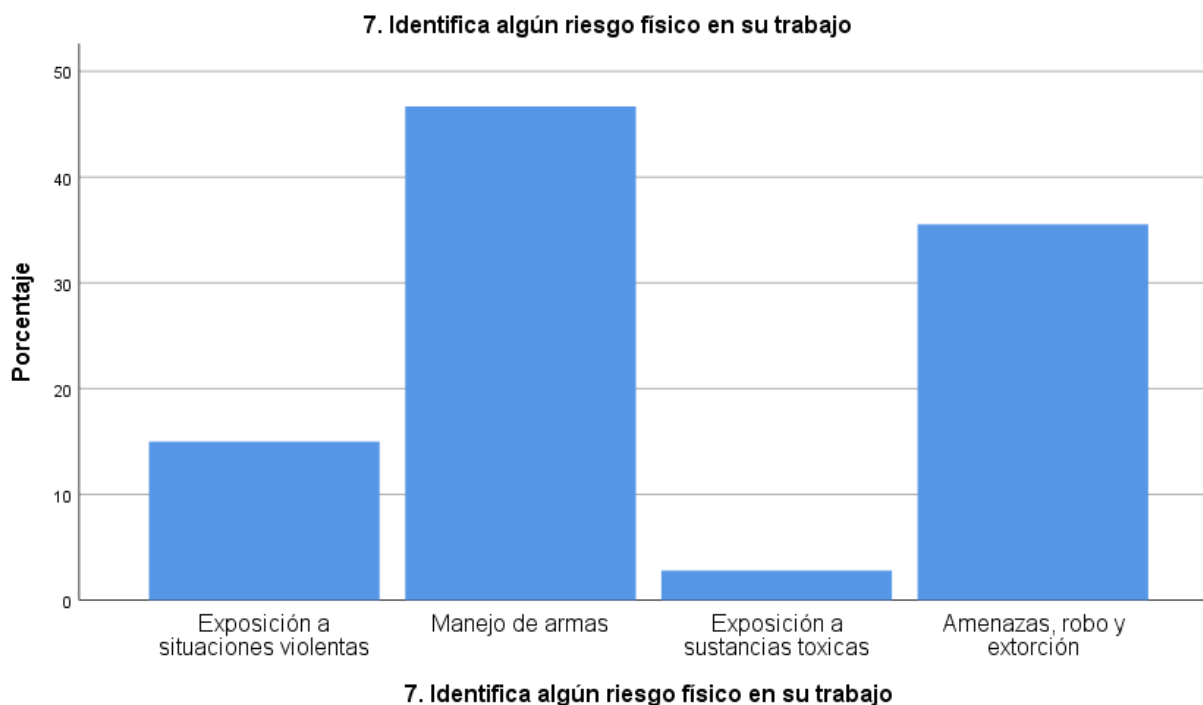
Tabla 10: Riesgos físico en su trabajo

7. Identifica algún riesgo físico en su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Exposición a situaciones violentas	43	15	15	15
	Manejo de armas	134	47	47	62
	Exposición a sustancias toxicas	8	3	3	64
	Amenazas, robo y extorción	102	36	36	100
	Total	287	100	100	

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Figura 7: Riesgo físico en su trabajo



Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Análisis

El análisis de la pregunta 7, refleja tensiones inherentes a su labor; un 47% identificó el “manejo de armas” como un riesgo físico clave en su trabajo. La cifra destaca el trabajo de los agentes de seguridad, donde la competencia en el manejo responsable de armamento se vuelve una habilidad necesaria y una fuente de riesgo. El manejo de armas no es solo una práctica, sino un recordatorio diario de las posibles situaciones extremas de los guardias.

En segundo lugar, se encuentran las “amenazas, robo y extorsión”, con un 36%. Esta estadística no solo indica la percepción de riesgo físico, sino también refleja un entorno laboral lleno de incertidumbre y peligro. La posibilidad de enfrentar situaciones donde la integridad física puede estar en riesgo genera un entorno de estrés constante.

La “exposición a situaciones violentas” representa un 15% y por último la “exposición a sustancias tóxicas” con un 3% de encuestados; la exposición a sustancias tóxicas puede ser insidiosa, con efectos a largo plazo en la salud.

La Tabla 11 representa la pregunta 8: “¿Se siente usted valorado como agente de seguridad en su organización?”

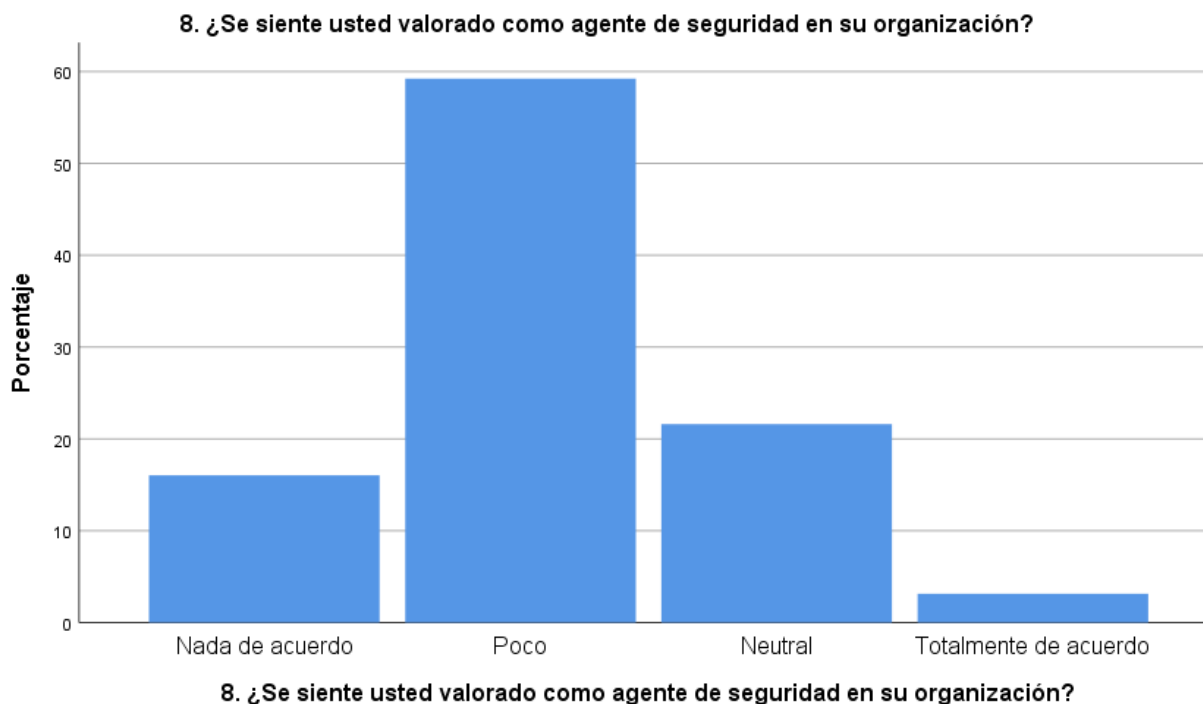
Tabla 11: *Se siente usted valorado como agente de seguridad en su organización*

8. ¿Se siente usted valorado como agente de seguridad en su organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada de acuerdo	46	16	16	16
	Poco	170	59	59	75
	Neutral	62	22	22	97
	Totalmente de acuerdo	9	3	3	100
	Total	287	100	100	

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Figura 8: *Se siente usted valorado como agente de seguridad en su organización:*



Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Análisis

La pregunta 8 se erige como un punto focal en la comprensión de como estos profesionales perciben su valor dentro de la organización. La pregunta, que indaga sobre si los agentes de seguridad se sienten valorados en sus funciones. Los datos muestran una clara tendencia entre los encuestados: un 59% de los agentes de seguridad manifestó “poco” acuerdo respecto a sentirse valorado en su rol. Este porcentaje se traduce en 170 de los 287 encuestados, sugiere una percepción predominante de falta de aprecio y reconocimiento; este sentimiento puede llevar a la falta de disminución en la motivación e incrementar el estrés.

El 16% de los encuestados aclaró un “nada de acuerdo” con sentirse valorados; por otro lado, el 22% de los participantes adoptó una postura “neutral”, lo que podría reflejar una falta de claridad en reconocimiento debido a la cultura organizacional.

Por último, solo un 3% se sintió “totalmente de acuerdo” con la afirmación de ser valorados. Este escaso porcentaje resalta un punto crítico.

La Tabla 12 representa la pregunta 9: “¿Considera que su trabajo implica un riesgo significativo para su seguridad física?”

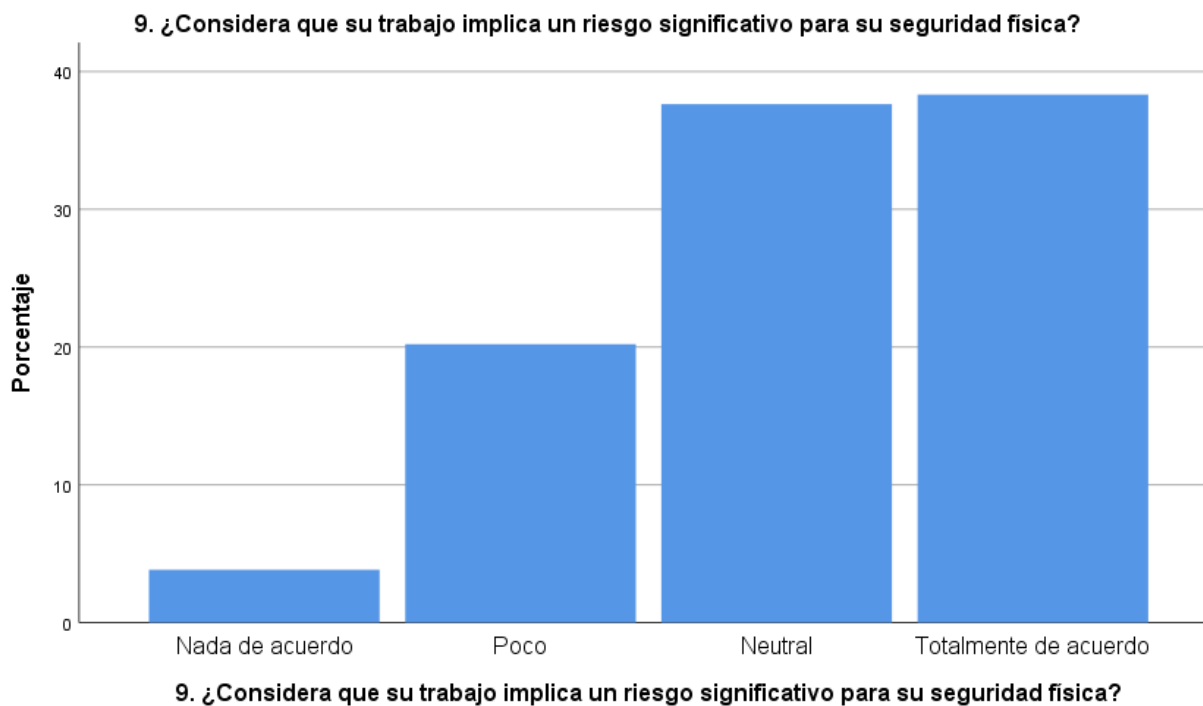
Tabla 12: *Considera que su trabajo implica riesgo significativo para su seguridad*

9. ¿Considera que su trabajo implica un riesgo significativo para su seguridad física?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada de acuerdo	11	4	4	4
	Poco	58	20	20	24
	Neutral	108	38	38	62
	Totalmente de acuerdo	110	38	38	100
	Total	287	100	100	

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Figura 9: *Considera que su trabajo implica riesgo significativo para su seguridad física*



Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Análisis

La pregunta 9 ha proporcionado que, de un total de 287 de encuestados, solo 11 agentes, representa el 4% de la muestra, sostiene que no está de acuerdo en que su trabajo conlleva riesgos significativos. Este grupo parece tener una percepción optimista de su entorno laboral, quizás basándose en experiencias personales positivas.

Por otro lado, un 20% de los encuestados manifiestan “poco de acuerdo” este grupo parece tener una percepción matizada; aunque reconocen ciertos riesgos inminentes lo consideran en el marco razonable.

Un 38% considera la categoría “neutral” y refleja la incertidumbre y el peligro de manera más evidente; finalmente un 38% de los encuestados manifiestan un “totalmente de acuerdo” este grupo es considerablemente grande, podría estar señalando que enfrentan un riesgo real.

La Tabla 13 representa la pregunta 10: “¿Cuáles de las siguientes situaciones le generan más estrés en su trabajo?”

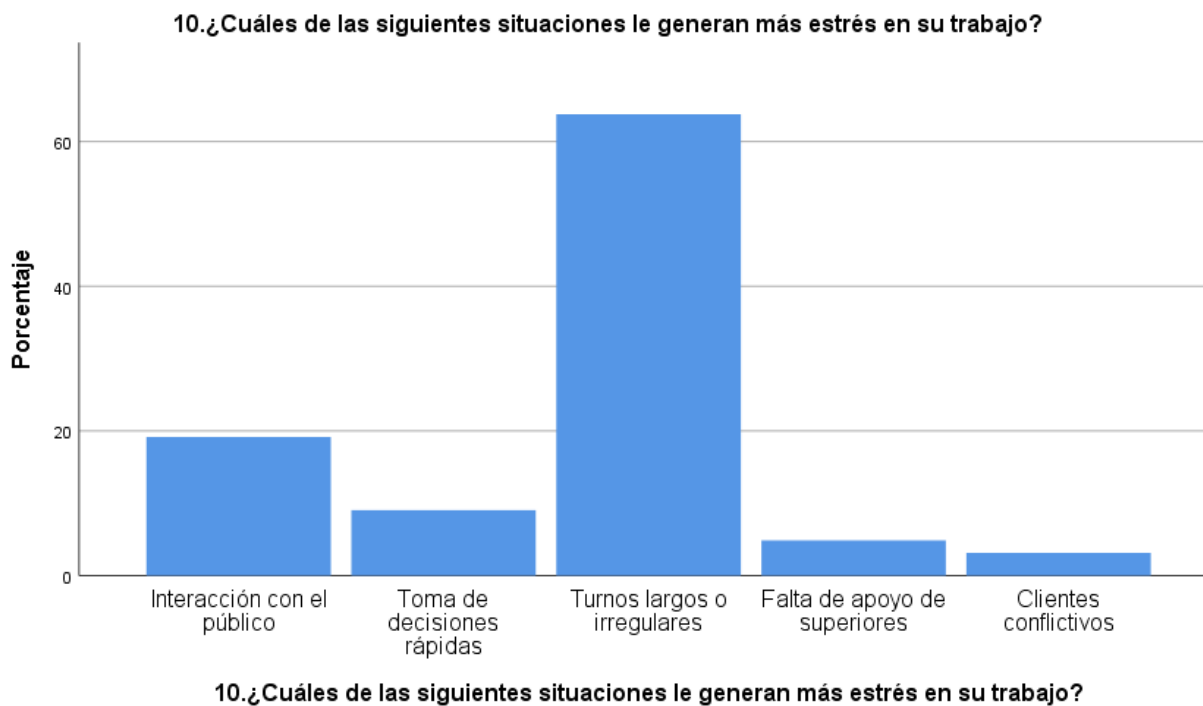
Tabla 13: Cuales de las siguientes situaciones le generen más estrés en su trabajo

10. ¿Cuáles de las siguientes situaciones le generan más estrés en su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Interacción con el público	55	19	19	19
	Toma de decisiones rápidas	26	9	9	28
	Turnos largos o irregulares	183	64	64	92
	Falta de apoyo de superiores	14	5	5	95
	Clientes conflictivos	9	3	3	100
	Total	287	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Figura 10: Cuales de las siguientes situaciones le generan más estrés en su trabajo



Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Análisis

con un total de 287 respuestas validas, la opción que destaca con mayor contundencia es la de los “turnos largos o irregulares”, la cual ha sido identificada por un 64% de los encuestados como la principal fuente de estrés. Este hallazgo resalta una de las realidades más complejas del trabajo en el amito de la seguridad: la carga física y mental que implican horarios que no se ajustan a un ciclo regular. La constante alteración de su ritmo biológico puede llevar a un agotamiento extremo.

A continuación, el siguiente nivel de estrés proviene de la “interacción con el público”, opción mencionada por un 19% de los participantes. Este aspecto es significativo en la seguridad, donde los agentes solo se enfrentan a situaciones amenazantes, y deben gestionar expectativas y emociones de la ciudadanía.

En menor medida con 9% la “toma de decisiones rápidas”, este resultado pone de manifiesto la presión que enfrentan los agentes de seguridad al tener que actuar con inmediatez y sin una guía clara en circunstancias críticas, lo que puede intensificar el nivel de ansiedad en su rol. A su vez la “falta de apoyo de superiores” se menciona con un 5%, evidenciando una posible mejora dentro de la estructura organizativa, donde el respaldo y liderazgo son fundamentales para mitigar el estrés laboral.

Por último, aunque con un porcentaje bajo, los “clientes conflictivos” fueron identificados por un 3% de los participantes. Este factor puede correlacionarse con las emociones tensionarte durante las interacciones, añadiendo así un peso adicional a las funciones del trabajo de seguridad.

La Tabla 14 & responden a la pregunta 11: 11. ¿Cuenta con recursos o estrategias para manejar el estrés laboral?

Tabla 14: Cuenta con recursos o estrategias para manejar el estrés laboral

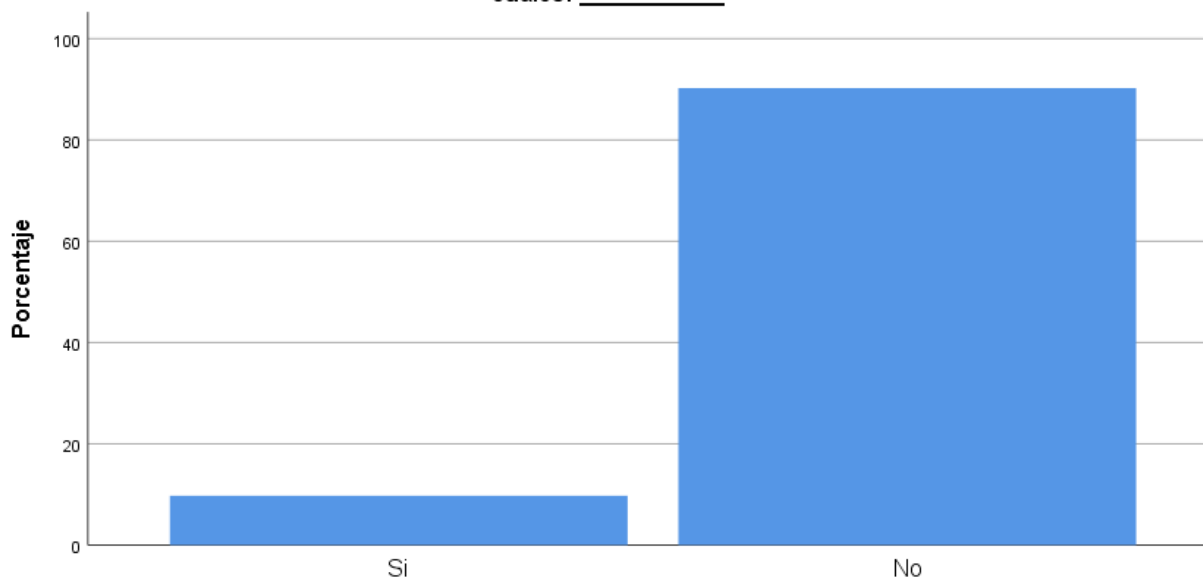
11. ¿Cuenta con recursos o estrategias para manejar el estrés laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	28	10	10	10
	No	259	90	90	100,0
	Total	287	100	100	

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Figura 11: Cuenta con recursos o estrategias para manejar el estrés laboral

11. ¿Cuenta con recursos o estrategias para manejar el estrés laboral? Si respondió "Sí", por favor indique cuáles: _____



11. ¿Cuenta con recursos o estrategias para manejar el estrés laboral? Si respondió "Sí", por favor indique cuáles: _____

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Análisis

La pregunta 11 refleja en sus cifras que un 10% de los encuestados indicó que, si cuentan con recursos o estrategias para manejar el estrés laboral, y un 90% afirmó no disponer de tales mecanismos.

Este contraste es significativo y revela una preocupación latente en la salud mental y emocional de los agentes de seguridad. Para aquellos que dijeron tener recursos, es posible que se trate de prácticas como la meditación, el ejercicio físico o el apoyo social.

Por otro lado, el 90% que revela no contar con recursos o estrategias para afrontar el estrés laboral es un aspecto alarmante. Esta cifra sugiere una carencia de programas de capacitación y apoyo por parte de las instituciones, lo que puede conducir al aumento de los niveles de burnout, ansiedad y otros problemas de salud mental.

La Tabla 15 representa los resultados de la pregunta 12: "¿Recibe apoyo psicológico o capacitación sobre manejo de estrés en su trabajo?"

Tabla 15: Recibe apoyo psicológico o capacitación sobre el manejo de estrés en su trabajo

12. ¿Recibe apoyo psicológico o capacitación sobre manejo de estrés en su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	15	5	5	5
	No	272	95	95	100,0
	Total	287	100	100	

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Figura 12: Recibe apoyo psicológico o capacitación sobre el manejo de estrés en su trabajo



Nota: Resultados obtenidos de la encuesta a los guardias de seguridad de Manta 2024.

Análisis

Solo 15 agentes de seguridad, un 5% de los encuestados, afirmaron que reciben apoyo psicológico o capacitación relacionada con el estrés en su trabajo. Este escaso porcentaje sugiere

que la mayoría de los agentes, representados por una brumador 95%, no cuenta con recursos necesarios para hacer frente a los altos niveles de tensión y estrés que conlleva su labor diaria.

Los agentes de seguridad juegan un papel crucial en la protección y bienestar de la comunidad, enfrentando situaciones de riesgo y estrés constante. Que solo una pequeña fracción reciba apoyo psicológico pone de relieve una falta significativa de políticas de bienestar laboral en este ámbito. La falta de recursos para manejar el estrés puede afectar a la salud mental de los agentes, a su desempeño laboral, a su capacidad de tomar decisiones en situaciones críticas y, en última instancia, a la seguridad de la comunidad a la que sirven.

Este escenario invita a integrar programas de apoyo psicológico y capacitación en manejo del estrés como una inversión fundamental en la eficiencia y eficacia de los servicios que brindan. A medida que la ciudad de Manta sigue desarrollándose y enfrentando nuevos desafíos, es necesario que se tomen medidas proactivas para garantizar que quienes están en primera línea de defensa tengan las herramientas necesarias para cuidar su salud mental y realizar su trabajo de la mejor manera posible. Satisfacer estas necesidades es un deber institucional y una responsabilidad social para quienes protegen y sirven a la comunidad.

CAPITULO IV

2.4. DISEÑO DE PROPUESTA

2.4.1. Título

Programas de capacitación y apoyos para los Agentes de Seguridad de la Ciudad de Manta en el año 2024

2.4.2. Datos

- **Instituciones ejecutoras:** Las empresas de Seguridad o Monitoreo
- **Beneficiarios:** Los Agentes de Seguridad
- **Ubicación:** Ciudadela Universitaria. Calle 12, Vía San Mateo. Manta, Manabí, Ecuador
- **Tiempo estimado:** 10 meses
- **Equipo técnico:** Recursos Humanos, jefe de Operación y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

2.2. Jjustificación

La seguridad se puede decir que es fundamental para el bienestar y desarrollo de cualquier comunidad. Los agentes de seguridad, como primera línea de respuesta, desempeñan un papel

crucial en la protección de los ciudadanos y sus bienes. Sin embargo, esta labor se encuentra asociada a altos niveles de estrés y exposición a riesgos.

En contexto donde la seguridad es una preocupación primordial, la profesionalización de los agentes de seguridad se convierte en una necesidad imperante. Los agentes de la Ciudad de Manta son clave en la prevención del delito, la resolución de conflictos y la protección de la comunidad. Sin embargo, para garantizar un servicio de calidad y eficiente, es esencial que estos profesionales estén equipados con las herramientas y conocimientos necesarios para enfrentar los desafíos actuales.

Hoy, los agentes de seguridad de Manta enfrentan desafíos significativos relacionados con la creciente criminalidad, la presión social y la demanda de una respuesta rápida y efectiva ante incidentes. Estas condiciones pueden generar un desgaste físico y emocional considerable, afectando su desempeño, salud mental y calidad de vida.

Por lo tanto, se hace necesaria la implementación de programas de capacitación y apoyo específicos para los agentes de seguridad de Manta. Estos programas deben estar diseñados para fortalecer sus habilidades, conocimientos y herramientas para enfrentar las situaciones de riesgo de manera más segura y eficiente, al tiempo que promueven su bienestar integral.

Sus beneficios

A través de técnicas de manejo del estrés, mindfulness y apoyo psicológico, se busca fortalecer la resiliencia de los agentes y prevenir el desarrollo de trastornos relacionados con el estrés, el incremento de técnicas personales de defensa y prevenir el desarrollo de trastornos relacionados con el estrés, se puede decir que en resumen, la implementación de programas de capacitación y apoyo para los agentes de seguridad de Manta es una inversión estratégica que permitirá no solo mejorar la seguridad ciudadana, sino también garantizar el bienestar y la profesionalización de los agentes, contribuyendo así a una comunidad más segura y pacífica.

2.2.1.1. Objetivos

2.2.1.2. Objetivo General

Brindar capacitaciones teóricas y prácticas a los Agentes de Seguridad para mejorar las condiciones laborales, calidad de vida, satisfacción laboral, rotación de personal y optimización del servicio de seguridad.

2.1.1.1.1. Objetivo Específicos

- Fortalecer las habilidades técnicas, comunicativas y de resolución de conflictos de los agentes.
- Promover la salud física y mental de los agentes, así como mejorar sus condiciones laborales.
- Mejorar la eficiencia y eficacia del servicio de seguridad, reduciendo los riesgos y aumentando la satisfacción ciudadana.

Diseño de la propuesta

Tabla 16: Plan de acción

Estrategia	Acciones específicas	Recursos necesarios	Metas
Capacitaciones	Talleres especializados, (Técnicas y Blandas) simulaciones	Expertos en defensa, primeros auxilios y uso de equipos tácticos, y materiales didácticos	Mejorar habilidades técnicas y blandas.
Bienestar	Programas de salud, psicológico, físico y de apoyo.	Psicólogo, nutricionista, materiales didácticos	Reducir estrés, aumentar satisfacción laboral
Evaluación y optimización	Revisión de horarios, sistemas de rotación	Realizar encuestas Uso de Software o Excel.	Mejorar calidad de vida, reducir horas extras

Evaluación y seguimiento de los resultados	Indicadores de desempeño, encuestas	Herramientas de evaluación (encuestas)	Medir impacto, realizar ajustes
--	-------------------------------------	--	---------------------------------

Elaborado por: Shirley Nahomy Vera Guevara

2.2.2. Estrategia: Capacitaciones

2.2.2.1. Justificación

La estrategia de “Capacitaciones” permite que los agentes de seguridad actualicen técnicas y herramientas para el desempeño de sus funciones y al ofrecer talleres especializados, se busca mejorar sus habilidades en áreas como defensa personal, primeros auxilios, uso de equipos tácticos y manejo de situaciones de crisis. Además, las capacitaciones en temas como derechos humanos y fortalecen los valores éticos y legales que deben guiar su actuar.

La estrategia de capacitaciones es una inversión a largo plazo que beneficia tanto a los agentes de seguridad como a la empresa. Al ofrecer una formación integral y actualizada, se contribuye a mejorar la calidad del servicio, la seguridad de las personas y las instalaciones, y la reputación de la organización.

2.2.2.2. ¿Como implementar esta estrategia?

- Primero realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación, diseñar un plan detallado.
- Seleccionar a instructores calificados y experimentados y utilizar diversas metodologías de enseñanza, como clases teóricas, prácticas y simulaciones. Es importante evaluar el aprendizaje de los agentes para identificar áreas de mejora y ajustar las capacitaciones futuras.

2.2.3. Estrategia: Bienestar

2.2.3.1. Justificación

La estrategia se basa en el bienestar de los agentes de seguridad para garantizar su desempeño óptimo. Al ofrecer los programas de salud mental, nutrición y actividad física, se busca reducir el estrés, mejorar la calidad de vida y aumentar la satisfacción laboral.

2.2.3.2. ¿Como implementar esta estrategia?

- Ofrecer acceso a servicios de psicología, organizar actividades físicas y promover hábitos alimenticios saludables.
- Fomentar la creación de una cultura organizacional que valore el bienestar de los empleados. Es importante involucrar a los agentes en el diseño y la ejecución de estos programas para garantizar su éxito.

2.2.4. Estrategia: Evaluación y Optimización

2.2.4.1. Justificación

Es esencial para mejorar la calidad de vida de los agentes y garantizar una distribución equitativa de las cargas de su trabajo. Al realizar encuestas de satisfacción y analizar los datos obtenidos, se pueden identificar áreas de mejora y realizar ajustes en los horarios.

2.2.4.1.1. ¿Como implementar esta estrategia?

- Diseñar sistemas de rotación de turnos flexibles y equitativos.
- Realizar encuestas periódicas a los agentes para conocer su opinión sobre los horarios y utilizar herramientas que para facilitar la gestión de la programación.

2.2.5. Estrategia: Evaluación y Seguimiento de los Resultados

2.2.5.1. Justificación

La evaluación permitirá conocer el verdadero impacto del programa de de capacitación y apoyos para los Agentes de Seguridad de la Ciudad de Manta, a través de encuestas y registros, se puede evaluar la efectividad de las capacitaciones, los programas de bienestar. Esto es importante para demostrar la efectividad del programa ante posibles empresas interesadas.

2.2.5.1.1. ¿Como implementar esta estrategia?

Definir los indicadores claves de desempeño, como la reducción de incidentes, el aumento de la satisfacción laboral y la disminución de estrés y riesgos. Además, se establece mecanismos para recopilar y analizar los datos de manera periódica y elaborar informes que permitan comunicar los resultados a las partes interesadas.

Al implementar esta estrategia, se busca mejorar la preparación, el bienestar y la satisfacción laboral de los agentes de seguridad, a lo que a su vez contribuirá a mejorar la seguridad y la imagen institucional.

2.3. Presupuesto

El presupuesto contiene estimaciones de los costos de implementación del plan de medidas encaminadas a mejorar las condiciones laborales y reducir el estrés de los guardias de seguridad en Manta. Los valores mostrados son aproximados y pueden variar dependiendo de factores como número de agentes, ubicación geográfica y proveedores seleccionados.

Tabla 17: Tabla de presupuesto

Categoría	Datos	Cantidad	Costo Unitario (USD)	Costo Total (USD)	Observaciones
Capacitaciones	Honorarios de instructores (20 horas totales)		80 USD/hora	1,600 USD	Capacitaciones básicas en seguridad y primeros auxilios
	Alquiler de espacios (20 horas totales)		20 USD/hora	400 USD	Buscar espacios comunitarios o aulas disponibles en instituciones locales
Bienestar	Taller de manejo del estrés (1 sesión)			Incluido en honorarios de instructores	
Actividades Físicas	Utensilios básicos (pelotas, conos, cuerdas)	1 juego por cada 10 agentes	20 USD/juego	200 USD	
Total, estimado				2,200 USD	

Conclusiones

En base a la investigación realizada, se puede concluir que existen diversos factores que influyen en el estrés y los riesgos que padecen los Agentes de Seguridad en su vida laboral y personal enfrentan niveles significativos de estrés laboral , generando principalmente por factores como la sobre carga de trabajo la falta de reconocimiento , la inseguridad laboral y la exposición a situaciones de riesgos , estos factores tienen un impacto directo en la salud física y mental de los agentes, afectando su bienestar general y, por ende, su desempeño laboral.

En este contexto los resultados obtenidos resaltan la necesidad urgente de implementar programas de capacitación y apoyo psicológico para los agentes de seguridad, con el fin de mejorar sus condiciones laborales y fortalecer sus habilidades para enfrentar las demandas de su trabajo. Estas intervenciones no solo beneficiarán a los agentes, sino también a las empresas de seguridad y a la sociedad en general, al contribuir a un entorno laboral más saludable y seguro

Recomendaciones

Se ha encontrado que en el entorno de seguridad se juega un papel importante en los riesgos y el constante estrés q padecen los Agentes de seguridad, por ello se recomienda la creación de programas de capacitación y apoyo tanto fisio como mental.

Se recomienda a las Instituciones de seguridad o empresas de seguridad, tomen en cuenta estos hallazgos para diseñar estrategias y políticas en las empresas u organizaciones, que pueda expandirse a otras áreas de conocimiento.

Al implementar estas recomendaciones, se puede mejorar significativamente la calidad de vida de los agentes de seguridad, reducir el estrés laboral y, en consecuencia, aumentar su productividad y compromiso con la organización.

Anexos

Cuadro 2 Matriz de consistencia

VARIABLE	DIMENSIONES	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS
X EVALUACIÓN DE RIESGOS	X1: Demanda de trabajo	X1-Y: ¿Cuál es la relación entre la demanda de trabajo entre la evaluación de riesgos y estrés laboral en Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta 2024?	X1-Y- Determinar la relación entre la dimensión del control del trabajo entre la evaluación de riesgos y estrés laboral en Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta 2024	H.I: Existe relación entre la demanda de trabajo entre la evaluación de riesgos y estrés laboral en Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta 2024. H.O: No existe relación entre la demanda de trabajo entre la evaluación de riesgos y estrés laboral en

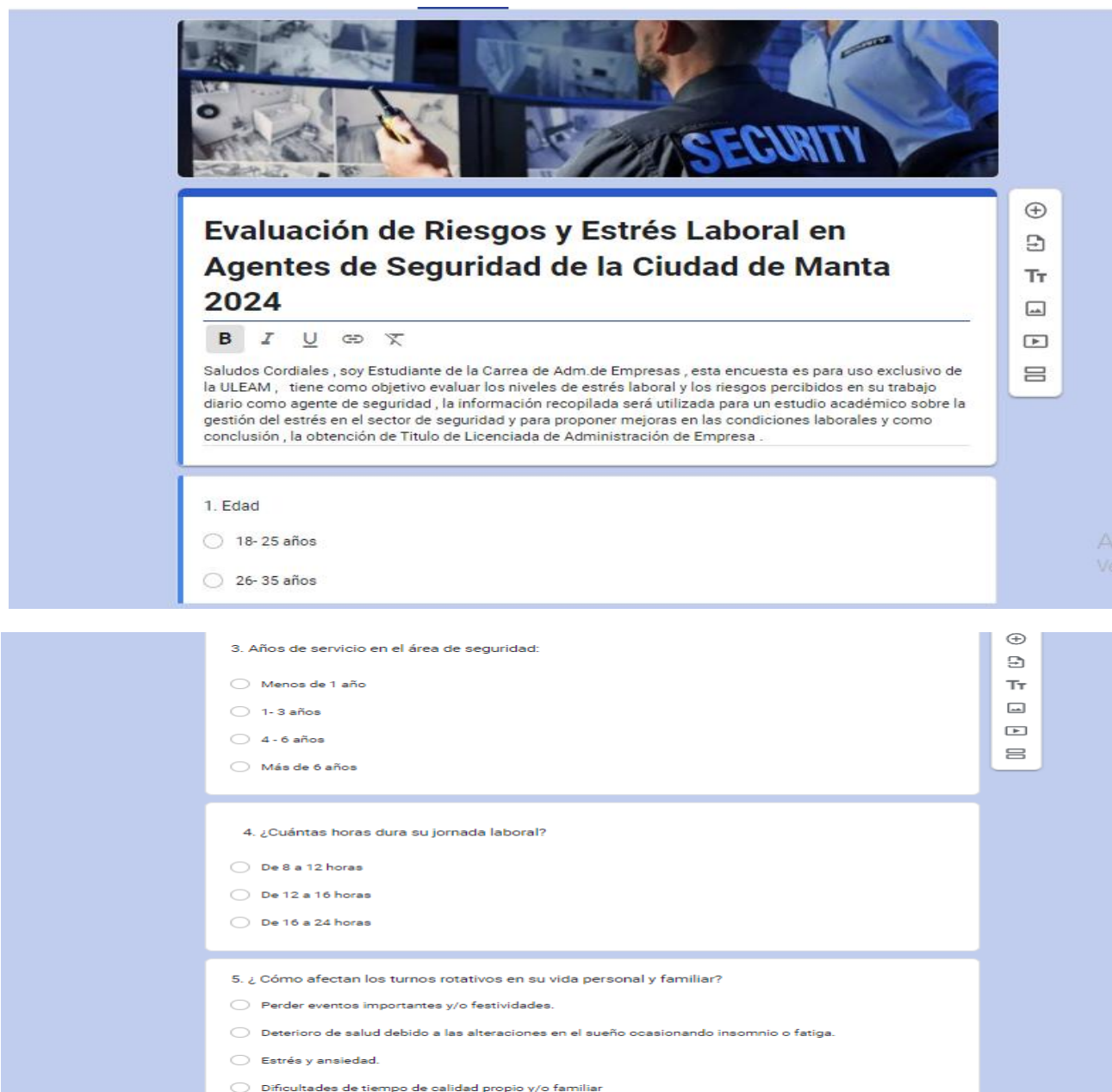
Agentes de
Seguridad en la
Ciudad de Manta
2024

X2: Dimensión de control del trabajo	X2-Y: ¿Cuál es la relación entre la dimensión del control del trabajo entre la evaluación de riesgos y estrés laboral en Agentes de Seguridad de la Ciudad de Manta 2024?	X2-Y -Evaluar la relación entre la dimensión del control del trabajo entre la evaluación de riesgos y estrés laboral en Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta 2024	H.I: Existe relación entre la dimensión del control del trabajo entre la evaluación de riesgos y estrés laboral en Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta 2024. H.O: No existe relación entre la dimensión del control del trabajo entre la evaluación de riesgos y estrés laboral en Agentes de
---	---	--	--

Seguridad en la
Ciudad de Manta
2024.

Y ESTRÉS LABORAL	Y1:	Y1- ¿Cuál es la	Analizar la relación	H.I.: Existe
	1.Demanda psicológica	relación entre la demanda, control y apoyo social entre la evaluación de riesgos	entre la demanda, control y apoyo social entre la evaluación de riesgos y estrés	relación entre la dimensión del control del trabajo entre la
	2.Control	y el estrés laboral en Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta	laboral en Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta	evaluación de riesgos y estrés laboral en
	3.Apoyo social	Ciudad de Manta 2024?	2024	Agentes de Seguridad en la Ciudad de Manta 2024.
				H.O: No existe relación entre la dimensión del control del trabajo entre la evaluación de riesgos y estrés laboral en Agentes de Seguridad en la

Anexos de la encuesta



Evaluación de Riesgos y Estrés Laboral en Agentes de Seguridad de la Ciudad de Manta 2024

Saludos Cordiales , soy Estudiante de la Carrea de Adm.de Empresas , esta encuesta es para uso exclusivo de la ULEAM , tiene como objetivo evaluar los niveles de estrés laboral y los riesgos percibidos en su trabajo diario como agente de seguridad , la información recopilada será utilizada para un estudio académico sobre la gestión del estrés en el sector de seguridad y para proponer mejoras en las condiciones laborales y como conclusión , la obtención de Título de Licenciada de Administración de Empresa ...

1. Edad

18- 25 años

26- 35 años

3. Años de servicio en el área de seguridad:

Menos de 1 año

1- 3 años

4 - 6 años

Más de 6 años

4. ¿Cuántas horas dura su jornada laboral?

De 8 a 12 horas

De 12 a 16 horas

De 16 a 24 horas

5. ¿ Cómo afectan los turnos rotativos en su vida personal y familiar?

Perder eventos importantes y/o festividades.

Deterioro de salud debido a las alteraciones en el sueño ocasionando insomnio o fatiga.

Estrés y ansiedad.

Dificultades de tiempo de calidad propio y/o familiar

2. Género

- Masculino
- Femenino
- Otro

3. Años de servicio en el área de seguridad:

- Menos de 1 año
- 1-3 años

9. ¿Considera que su trabajo implica un riesgo significativo para su seguridad física?

- Nada de acuerdo
- Poco
- Neutral
- Totalmente de acuerdo

10. ¿Cuáles de las siguientes situaciones le generan más estrés en su trabajo?

- Interacción con el público
- Toma de decisiones rápidas
- Turnos largos o irregulares
- Falta de apoyo de superiores
- Clientes conflictivos

11. ¿Cuenta con recursos o estrategias para manejar el estrés laboral? Si respondió "Sí", por favor indique cuáles: _____

- () Sí

11. ¿Cuenta con recursos o estrategias para manejar el estrés laboral? Si respondió "Sí", por favor indique cuáles: _____

- () Sí
- () No
- Otra...

12. ¿Recibe apoyo psicológico o capacitación sobre manejo de estrés en su trabajo?

- () Sí
- () No

6. ¿Considera que la cantidad de tareas que debe realizar a diario es excesiva?

- Sí, deberían distribuir mejor las tareas
- No, son las adecuadas al puesto de trabajo.

7. Identifica algún riesgo físico en su trabajo

- Exposición a situaciones violentas
- Manejo de armas
- Exposición a sustancias tóxicas
- Amenazas, robo y extorción

8. ¿Se siente usted valorado como agente de seguridad en su organización?

- Nada de acuerdo
- Poco
- Neutral
- Totalmente de acuerdo

Bibliografía

- Aamodt, M. (2010). Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado. Obtenido de.
- Becerra, R. E. (2022). "Estrés laboral asociado a las condiciones de trabajo en los guardias de seguridad de la empresa Omnisepryel-Onminitron de la ciudad de Cuenca, durante el periodo de octubre.
- Carlos Ruiz, J. D. (2022). Evaluación de riesgos laborales.
- Colcha, I. D. (2022). tesis "Prevalencia de estrés asociado al horario laboral en el personal operativo de seguridad de jornada diurna y nocturna de la empresa de seguridad "Jara seguridad Cia Ltda." en el periodo julio - agosto 2022".
- Cuichan Morocho, K. N. (2022). *Sistematización de la experiencia de evaluación de riesgos psicosociales y propuesta de intervención en guardias de seguridad de la empresa "Seguridad e Investigación Privada Sandovalin Cia.Ltda" en la ciudad de Quito, en el periodo mayo a julio 2022.* Ecuador ,Quito.
- Diana Alvarado, L. M. (2020). *Diseñar un programa de capacitación que permita evaluar las capacidades y habilidades de.* Bogota - Colombia .
- Estupiñan. (2006). *Riesgo empresarial (ERM).*
- Europea, L. A. (2011).
- Fransoo, J. (2003).
- Haugen, R. y. (2020). *"Evaluación de riesgos: Teoría, métodos y aplicaciones".*
- Hernández, K. E. (2020). FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS ORGANIZACIONES.
- Lourdes Luceño, M. D. (2023). *Evaluación del Estrés Laboral en Guardias de Seguridad Mexicanos:.* Mexico.
- Luna, F. J. (2022). *Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal.* España.
- Martinez, S. A. (2020). " Diseñar un programa de capacitación que permita evaluar las capacidades y habilidades de los trabajadores pertenecientes a la empresa vigilancia y seguridad Esplendor en la ciudad de Bogotá" .
- Mercedes Guadalupe, S. O. (2023). Gestión de riesgos laborales a través de estándares de prevención. *Revista InveCom.*
- Meza, R. (2016). Manual de Seguridad. Conociendo la seguridad. Obtenido de.
- Miklovic, T. (2020). Gestión de riesgos empresariales.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y.
- Otero, B. Y. (2022). tema "Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad " privada".
- Palacio, A. y. (2020). Administración del riesgo estratégico en algunas grandes empresas privadas de Colombia. AD-ministro,.
- Patricia Vargas-Flores, e. a. (2019). *"Factores de riesgo laboral y enfermedades profesionales en agentes de seguridad privada en México".* Mexico .
- Peiro, J. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Obtenido de.
- Reason, J. (2020). *Models and management.* Cambridge University Press.
- Schuler. (1980). *citado por Robbins Organizacional behavior and human performance. .*
- Skogstad, A. (2023). Safety culture: Creating an organization with an unwavering commitment to safety. CRC Press.

- Suárez-Duarte, R. J.-S.-C. (2020). *Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo*. Nicaragua , Guigualpas.
- Tamayo, A. (2018). *El proceso de la investigación científica*. Clea edu.
<https://doi.org/https://clea.edu.mx/biblioteca/Tamayo%20Mario%20-%20El%20Proceso%20De%20La%20Investigacion%20Cientifica.pdf>.
- Vinicio, I. .. (2023). "Competencias técnico profesionales del guardia de seguridad privada en apoyo a la seguridad ciudadana " .
- Zambrano, D. E. (2018). "Evaluación de los riesgos psicosociales en agentes de seguridad privada de la ciudad de Guayaquil". Guayaquil.
- Zarco, V. y. (1998). *El estrés laboral. Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*.