



**FACULTAD DE
POSGRADOS**

**MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL**

**PREVALENCIA DE ESTRÉS ASOCIADO AL HORARIO LABORAL EN EL
PERSONAL OPERATIVO DE SEGURIDAD DE JORNADA DIURNA Y NOCTURNA
DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD “JARASEGURIDAD CIA LTDA.” EN EL
PERIODO JULIO - AGOSTO 2022.**

Profesor: ANGEL BAEZ

**Autor
(es)**

**DIEGO ISMAEL GUARCO
COLCHA**

**LUIS ENRIQUE DOMINGUEZ
GUEVARA**

**PREVALENCIA DE ESTRÉS ASOCIADO AL HORARIO LABORAL EN EL
PERSONAL OPERATIVO DE SEGURIDAD DE JORNADA DIURNA Y NOCTURNA
DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD “JARASEGURIDAD CIA LTDA.” EN EL
PERIODO JULIO - AGOSTO 2022.**

Resumen

El estrés laboral es una alteración consecuencia de varios procesos o sistemas laborales no planificados o diseñados inadecuadamente que resultan en fracasos, de similar manera se interpreta el estrés laboral como una sobrecarga peligrosa que surge de las capacidades, habilidades o fortalezas del trabajador cuando las mismas no se relacionan con las funciones del trabajo. Cada vez es más común ver el estrés en la vida moderna. Se calcula que aproximadamente un 50 a 70 % de las patologías en la actualidad se asocian con el estrés. En este estudio epidemiológico ocupacional descriptivo observacional de corte transversal, se puede observar en el cruce de las variables grupo de trabajo y niveles de estrés que se identificaron 8 colaboradores del grupo administrativo (7,02%), en donde se encuentra 1 caso de estrés leve (0,88%), en el grupo operativo se identifican 105 colaboradores (92%) en el cual existe un caso de estrés moderado (0,88%), se observa en el análisis estadístico un valor de chi cuadrado de 0.0012, estableciendo que si existe relación entre el grupo de trabajo y la aparición de niveles de estrés. En el cruce de las variables horario diurno nocturno/ niveles de estrés en el turno diurno se ha identificado 1 caso de estrés laboral leve (1%), en el turno nocturno se ha identificado 1 caso de estrés laboral moderado (0,88%). En el análisis estadístico podemos ver que el valor de chi cuadrado es de 0,3679, mismo que no es estadísticamente significativo, demostrando que no existe relación entre el nivel de estrés y el turno de trabajo. Podemos concluir que un lugar de trabajo en el cual se fomenta las buenas costumbres y relaciones interpersonales pueden ayudar a disminuir o erradicar los factores de riesgo para generar un estrés laboral.

Summary

Work stress is an alteration consequence of several unplanned or inadequately designed work processes or systems that result in failures, in a similar way work stress is interpreted as a dangerous overload that arises from the abilities, skills or strengths of the worker when they are not are related to job functions. It is becoming more and more common to see stress in modern life. It is estimated that approximately 50 to 70% of pathologies today are associated with stress. In this cross-sectional observational

descriptive occupational epidemiological study, it can be observed at the intersection of the work group variables and stress levels that 8 employees of the administrative group (7.02%) were identified, where 1 case of stress was found. mild (0.88%), in the operative group 105 collaborators (92%) are identified in which there is a case of moderate stress (0.88%), a chi square value of 0.0012 is observed in the statistical analysis, establishing that there is a relationship between the work group and the appearance of stress levels. In the crossing of the variables day-night hours / stress levels in the day shift, 1 case of mild work stress (1%) was identified; in the night shift, 1 case of moderate work stress (0.88%) was identified. In the statistical analysis we can see that the value of chi square is 0.3679, which is not statistically significant, showing that there is no relationship between the level of stress and the work shift. We can conclude that a workplace in which good habits and interpersonal relationships are encouraged can help reduce or eradicate the risk factors to generate work stress.

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
METODOLOGÍA	12
RESULTADOS.....	14
DISCUSIÓN.....	23
CONCLUSIONES.....	27
RECOMENDACIONES	27
Bibliografía.....	28

INTRODUCCIÓN

Identificación del objeto de estudio

La prevalencia de estrés asociado al horario laboral en el personal operativo de seguridad de jornada diurna y nocturna de la empresa de seguridad “JARASEGURIDAD CIA LTDA.” en el periodo julio - agosto 2022.

Planteamiento del problema

Relación entre estrés asociado al horario laboral en el personal operativo de seguridad de jornada diurna y nocturna de la empresa de seguridad “JARASEGURIDAD CIA LTDA.” en el periodo julio - agosto 2022.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la prevalencia de estrés asociado al horario laboral en el personal operativo de seguridad de jornada diurna y nocturna de la empresa de seguridad “JARASEGURIDAD CIA LTDA.” en el periodo julio - agosto 2022?

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el estrés asociado al horario laboral en el personal operativo de seguridad de jornada diurna y nocturna de la empresa de seguridad “JARASEGURIDAD CIA LTDA.” en el periodo julio - agosto 2022.

Objetivos específicos

1. Recopilar información con relación a la población definida.
2. Medir el nivel de estrés de la población mediante la implementación de cuestionarios validados.
3. Comparar los resultados obtenidos para poder implementar medidas de salud adecuadas.

MARCO TEORICO

En la actualidad los cambios mercantiles y sociales presentes, la falta de oportunidades laborales, así como el aumento de estos mismos para alcanzar las necesidades económicas necesarias para la subsistencia personal y social han continuado

ocasionando escenarios que suponen un riesgo para los trabajadores y que difícilmente podrán soportar la rapidez con la que se manejan estos cambios.

Estas variantes colocan a las personas en una presión continua en la búsqueda de respuestas y soluciones ante las demandas presentes, es importante recalcar que no siempre estas respuestas pueden darse de manera negativa ya que muchas veces son necesarias para mejorar la supervivencia y se podría decir que en un principio podrían aportar de manera positiva permitiéndonos enfrentar diferentes situaciones cotidianas.

¿Pero qué pasa cuando estas cargas y demandas ya no mantienen una respuesta positiva en mi entorno?

Es ahí cuando hablamos de estrés y de esta manera definimos al estrés como un fenómeno cada vez más habitual y conceptualizado en donde se pueden producir consecuencias importantes, debido a que puede mermar el bienestar tanto físico como psicológico y por consiguiente afectar a la estructura de las organizaciones, por lo cual se lo considera un factor de riesgo presente en la vida cotidiana que afecta en gran parte al sistema cardiovascular, por lo tanto y aunque el mecanismo fisiopatológico aún no se entiende por completo se sabe que las situaciones de estrés que duran mucho tiempo dan lugar a un funcionamiento excesivo por parte del sistema nervioso mismo que da lugar a un pico en la liberación de neuro-mediadores, esta liberación afecta a los sistemas del cuerpo y por ende a sus procesos metabólicos dando lugar a una respuesta inflamatoria continua lo que conlleva al padecimiento de enfermedades cardiovasculares y aterosclerosis vascular, las fuentes u orígenes del estrés pueden deberse a una infinidad de factores, ya que pueden ser resultado de conflictos familiares o exigencias laborales que sobrepasan la capacidad de cada persona para manejarlas de una manera adecuada (Magnavita et al., 2018).

Desde un punto de vista enfocado en el tema de investigación se puede definir al estrés laboral como una alteración consecuencia de varios procesos o sistemas laborales no planificados o diseñados inadecuadamente que resultan en fracasos, de similar manera se interpreta el estrés laboral como una sobrecarga peligrosa que surge de las capacidades, habilidades o fortalezas del trabajador cuando las mismas no se relacionan con las funciones del trabajo (Saleem et al., 2017).

Otro tipo de enfoque sería nombrar al estrés como un proceso biosocial, donde los diferentes estímulos ambientales provocan una tensión inadecuada en el organismo (Violanti et al., 2017).

Se conoce que, en promedio en la región europea, la prevalencia de la violencia física (en un lapso de 12 meses) se aproxima al 1,9 %, las amenazas de violencia física en 5,0 %, la intimidación y el acoso en 4,1 % y el acoso sexual en 2 %. (Herrmann et al., 2022).

Las obligaciones y demandas del lugar de trabajo ejercen actúan como estresantes sobre los trabajadores y, a medida que transcurre el tiempo, la tensión puede llegar a desgastar al trabajador, lo que da lugar a resultados negativos sobre el mismo (Frank et al., 2017).

Cada vez es más común ver el estrés en la vida moderna. Se calcula que aproximadamente un 50 a 70 % de las patologías en la actualidad se asocian con el estrés. Además, algunos estudios han encontrado que entre el 50 y 60 % del tiempo de trabajo perdido tiene como principal responsable al estrés laboral. El estrés tiene una gran influencia sobre la relación entre los trabajadores y su organización laboral (Kim & Cho, 2020).

En el ámbito de la seguridad privada, la principal característica es la sociabilización frecuente, que a menudo incluye la demostración de autoridad y la tarea de control y prohibición de ciertos actos. En un estudio finlandés enfocado en guardias de seguridad se encontró una prevalencia mensual de 39 % para agresiones verbales, un 19 % para amenazas de agresión y un 15 % para agresiones físicos. De igual manera, los guardias de seguridad franceses informaron una exposición del 40 % a la violencia física y verbal en los últimos 12 meses (Herrmann et al., 2022).

Según datos del Instituto Mexicano del Seguro Social, el 75 % de la población trabajadora sufre de fatiga por estrés, superando a China y Estados Unidos. Con respecto a la prevalencia en América Latina encontramos que:

- En Argentina, aproximadamente el 26.7 % de la población trabajadora notificaron que padecían de carga mental, dando testimonio de un excesivo trabajo.
- En Brasil, 14 % de las enfermedades relacionadas al trabajo están relacionadas con patologías mentales.

- En Chile, el 27.9 % de la población trabajadora notificó niveles de estrés.
- En Colombia, 24.7 % de hombres y 28.45 % de mujeres de la población trabajadora reportaron estrés (Martínez, 2018).

En un estudio realizado a nivel de 6 países en América Latina se encontró que el país con mayor grado de estrés fue Venezuela con un valor de 63 %, seguido de Ecuador con el 54 % y Panamá con el 49 %, mientras otros países con porcentajes menores en su nivel de estrés fueron Perú con 29 % y Colombia con 26 %. La mediana de edad en el estudio fue de 32 años para personas que padecían estrés mientras que en personas que no lo padecían fue de 31 años, con una significancia estadística ($p=0,009$) (Mejía et al., 2019).

Los eventos estresantes en diferentes aspectos de la vida normal imponen una alta carga psicológica, que puede afectar negativamente el desempeño de las personas en el trabajo. Actualmente, muchas personas que experimentan estrés diario se resignan a soportar la violencia en el lugar de trabajo. Las interacciones entre los empleados en los lugares donde realizan sus actividades laborales pueden tener dimensiones positivas o negativas. Generalmente este tipo de interacciones entre las personas conducen a resultados diferentes. A veces conducen a un ambiente de trabajo productivo, pero en algunos casos causan toxicidad y malestar entre los trabajadores (Rasool et al., 2020).

El estrés laboral muchas veces se asocia con problemas de salud e incapacidad laboral tanto temporal como permanente, y en profesiones como la de guardias de seguridad, conllevan una mayor carga de estrés que otras. Los servicios de seguridad implican estrés físico y emocional debido a la exposición a agresiones tanto físicas como verbales, siempre existiendo la posibilidad del uso de la fuerza física como parte de su trabajo. Se espera que los guardias de seguridad se comporten de manera ética y responsable debido a que portar o usar armas de fuego da lugar a un aumento significativo de los niveles de estrés (Jovanović et al., 2020).

El efecto que puede causar el estrés en el lugar de trabajo sobre el estado de salud físico/mental y la incapacidad temporal y permanente sobre los trabajadores ha sido un tema de investigación, ya que es de gran importancia no solo para un individuo y para su organización, sino también para su entorno social. Los diferentes tipos de trabajos incluyen diferentes conjuntos de factores estresantes ocupacionales y algunas

profesiones como esta se caracterizan por altos niveles de estrés (Jovanović et al., 2021).

Los factores de riesgo relacionados con el trabajo, incluidas las altas demandas laborales, el bajo nivel de control del trabajo, el rol de un trabajador dentro de una organización y las relaciones con sus compañeros de trabajo y supervisores, deben ser tomadas en cuenta para mejorar la evaluación del estrés relacionado con el trabajo (Cannizzaro et al., 2020).

En un estudio realizado en Turquía se establece que de 106 guardias de seguridad de la provincia de Kocaeli alrededor del 30 % no se siente seguro y el 28 % no siente seguridad con respecto a los peligros que podrían encontrar en el lugar de trabajo. De igual manera el 64% ha manifestado no estar de acuerdo con el salario percibido, el 31% ha manifestado su descontento por la ausencia de posibilidades de ascenso y el 40% ha manifestado su descontento de no contar con el equipo necesario para realizar sus actividades laborales (Nalla et al., 2017).

Hay estudios donde se han evaluado los niveles de estresores ocupacionales en los lugares de trabajo y se encontraron asociaciones positivas significativas entre el nivel total de estrés ocupacional [medido por el cuestionario del Índice de Estrés Ocupacional (OSI)] y la prevalencia de hiperglucemia en ayunas, dislipidemia, hipertensión, síndrome metabólico, diabetes, cardiopatía coronaria, lesiones cerebrovasculares, cambios degenerativos del fondo de ojo e incapacidad laboral temporal y permanente. Al mismo tiempo, las asociaciones de estrés ocupacional con problemas de salud e incapacidad laboral fueron independientes de la edad, el IMC y el tabaquismo de los guardias de seguridad (Jovanović et al., 2020).

En un estudio se encontró que las variables dentro del ámbito laboral como son el conflicto familia-trabajo entre los cuales tenemos faltar al trabajo debido a asuntos familiares, trabajo para la familia como puede ser faltar a importantes compromisos familiares debido al trabajo, estresores organizacionales como las tareas administrativas exhaustivas y estresores operacionales como el trabajo por turnos están significativamente vinculadas y se confirmó el estrés laboral del agente de policía (Li et al., 2019).

Hasta el momento el término “trabajo por turnos” no cuenta con una definición clara, se ha definido que el trabajo por turnos se da cuando al menos una parte de este ocurre

entre las 19:00 horas y las 06:00 horas. En Estados Unidos, los horarios laborales de aproximadamente el 20 % de los trabajadores entran en esta definición, y del 18 al 26 % de los trabajadores comienzan su turno entre las 14:00 horas y las 06:30 horas. El trabajo por turnos es de igual manera común en diferentes naciones, entre los cuales tenemos Reino Unido con 22 %, Grecia y Finlandia con 25 %, República Checa con 24 %, Chile con 15 %, China con 17,5 % y Senegal con 20% (Wickwire et al., 2017).

Aunque se desconoce la verdadera prevalencia de trastornos del trabajo por turnos (SWD), la evidencia sugiere que aproximadamente uno de cada cinco trabajadores por turnos sufre de SWD. En una muestra de trabajadores de turnos diurnos, turnos nocturnos y turnos rotativos, elegida aleatoriamente se encontró que entre el 14,1 % y el 32 % de los trabajadores nocturnos (n=174) y entre el 8,1 % y el 26 % de los trabajadores en turnos rotativos (n=360) cumplían con los criterios diagnósticos del trastorno mencionado (Wickwire et al., 2017).

La afectación psicosocial de las jornadas por turnos, las noches de trabajo y los horarios extendidos son bien conocidos. El horario nocturno y los horarios extendidos se relacionan con la interrupción y el conflicto entre el trabajo y el círculo familiar basados en el tiempo disponible, especialmente entre las mujeres. Con respecto a la oscilación del tiempo de trabajo, la atención se ha enfocado en la transmisión de actividades del trabajo al círculo familiar o las experiencias de vida (Scholarios et al., 2017).

Aunque se ha intentado normalizar el concepto de sociedad 24/7, se debe tomar en cuenta que las horas del día y de fin de semana todavía se consideran momentos valiosos para las interacciones sociales y familiares. De esta forma el trabajo por turnos invade el "tiempo normal para dormir", el trabajo por turnos, el trabajo nocturno y los fines de semana pueden llegar a invadir el valioso 'tiempo social y familiar' y dar lugar a una 'desincronización social' al reducir el tiempo dedicado a la interacción social, actividades de ocio y la familia. Esta desincronización puede aumentar ciertas deficiencias afectando a la vida social, lo que ha sido establecido en la literatura sobre el trabajo nocturno y por turnos. De esta manera se entiende que el trabajo por turnos, el trabajo nocturno y los fines de semana, afectan de manera directa el equilibrio entre la esfera laboral y no laboral en conjunto con la participación social (Arlinghaus et al., 2019).

El horario de trabajo por turnos es algo común en la actualidad, se ha mantenido desde la época romana. En los países desarrollados, en respuesta a la rápida industrialización

de las últimas décadas, ha habido un aumento significativo en la población de trabajadores por turnos, los países subdesarrollados también se enfrentan a la misma situación. Los trabajadores por turnos incluyen profesionales de la salud, sobre todo los involucrados en atención dentro del área de emergencia, personal policial, pilotos y miembros de la tripulación y guardias de seguridad (Hussain & Tyagi, 2019).

La psicología y la psicofisiología del trabajo por turnos está en estrecha relación con el sistema circadiano, el cual abarca un período de tiempo de 24 horas. Tiene su base neural en el hipotálamo frontal inferior, situado por encima del quiasma óptico. Estos núcleos supraquiasmáticos producen una oscilación cíclica con un período de 24 horas. Aunque el ritmo es bastante estable, puede ser modificado por temporizadores ambientales como luz, sueño y comida. El trabajo por turnos da como resultado la interrupción del ritmo circadiano que conduce no solo a trastornos del sueño y agotamiento, sino también a muchos otros problemas domésticos, sociales y de salud, como cefalea, cardiopatía isquémica, quejas generalizadas de fatiga, estrés y disminución del rendimiento sexual. De igual manera aumentan los accidentes por el trabajo (Hussain & Tyagi, 2019).

Una revisión en la cual estuvieron más de 600000 participantes de Europa, Estados Unidos y Japón indican que los factores que pueden generar estrés como la carga laboral y las jornadas de trabajo tienen una asociación con un riesgo moderadamente elevado de enfermedades cardiovasculares como son accidente cerebrovascular y enfermedad coronaria, de igual manera dos revisiones sistemáticas que relacionan el estrés y el nivel de estrés laboral encontraron evidencia moderada ((1,32, IC del 95 % 1,09–1,59) y (1,45, IC del 95 % 1,15–1,84)) de asociación entre el estrés psicosocial en el lugar de trabajo y los desenlaces de enfermedades cardiovasculares (Magnavita et al., 2018).

En un estudio donde se incluyó una población de 336 policías y diferentes características como las características demográficas, laborales, estilo de vida y estrategias de afrontamiento. La edad en promedio de los participantes fue 33,8 años, mientras que el promedio de años de experiencia fue de 12,7 años. La mayoría de los participantes eran de hombres (76,2 por ciento), no poseían descendencia (73,5 por ciento), convivían con otras personas (64,9 por ciento), estudios secundarios finalizados (81 por ciento) y policías (81,2 por ciento). La estrategia de afrontamiento más utilizada

fue la estrategia centrada en el problema, seguida de la estrategia centrada en la emoción y por último la estrategia centrada en la evitación (Galanis et al., 2019).

En un estudio realizado en un grupo de policías pudieron observar que el nivel de estrés se veía influenciado por el tipo de tarea o actividad que realizaban, se vio que los oficiales de policía asignados a tareas administrativas podían estar sometidos a altos niveles de estrés crónico debido a los procedimientos burocráticos del puesto de trabajo, las quejas en su mayor parte eran debidas a exceso de trabajo, escasas oportunidades de ser promovidos en el trabajo, falta de recursos, ingresos económicos bajos, imposibilidad de comunicación con rangos superiores y la sensación de falta de apoyo por parte de compañeros del trabajo. Sumado a todo esto el tipo de horario que se debía cubrir alteraba el ritmo circadiano y reducía la cantidad y calidad del sueño del personal dando lugar de esta manera a un factor de estrés crónico que impedía la recuperación adecuada del personal de policía (Magnavita et al., 2018).

La flexibilidad en el horario de trabajo permite a los trabajadores autonomía para decidir sobre los mismos para que puedan ser compatibles con sus responsabilidades y actividades fuera del lugar de trabajo, misma que se puede tornar sustancialmente beneficiosa en la prevención de patologías asociadas. De esta manera para los trabajadores que se desempeñan en turnos, puede permitir oportunidades para reducir el trabajo vespertino, durante el fin de semana o trabajo nocturno si se vuelve dañino para su salud o círculo social (Fischer et al., 2019).

Por lo tanto, la empresa depende netamente del nivel de estrés que maneja su personal, y es que cuando hablamos de los altos índices de productividad e imaginación o por el contrario con un escaso mando laboral estamos llevando al personal a un alto grado de motivación igual a estrés positivo o un bajo grado de motivación igual a estrés negativo respectivamente.

Si las condiciones laborales actúan negativamente elevarán los niveles de estrés dando lugar a errores en los procesos del trabajo, bajo índice de productividad, ausencia de comunicación, falta de trabajo en equipo, relación interpersonal conflictiva, baja permanencia en el puesto laboral y ausentismo, lo que provocara gastos en la empresa representados en problemas como podrían ser en la planificación como en la logística del lugar de trabajo.

Es abundante la evidencia en la que se observa el gran gasto humano y económico que se genera debido al estrés dentro del ámbito laboral. Aproximadamente entre el 5 y 10 % de los trabajadores sufren de patologías graves resultado de los factores estresantes del lugar de trabajo. En Estados Unidos los gastos debido a estrés rondan los 200000 millones de dólares, en Reino Unido se calculan en el 3.5 % del Producto Interior Bruto (PIB) y los valores de Europa se parecen a los de Reino Unido.

Los gastos que sufren las empresas pueden ser debido a enfermedades, ausentismo laboral, accidentes laborales o de otra índole, suicidios y muertes representa gran parte de sus costes a nivel general, sin tomar en cuenta la afectación que sufre el trabajador en el ámbito personal, provocando de esta manera disminución de la productividad, bajo rendimiento, comportamiento hostil en el lugar de trabajo y disminución en su calidad de vida.

Los valores que supone los gastos de las empresas en gran parte se ven relacionadas con el estrés laboral y sus consecuencias, esto se puede ver reflejado en trabajadores que solicitan rotaciones de puesto de trabajo continuas, ya que probablemente estén indicando un alto grado de presión y estrés laboral (C.N.N.T, 2018).

Es así como podemos concluir que el manejo multidisciplinario de estos cuadros de estrés laboral es esencial para evitar complicaciones dentro del ámbito físico y psicológico del personal de trabajo, llevando así a ser fundamental utilizar un personal calificado que logre una conexión dinámica y adecuada en el camino de la prevención del desarrollo de la patología.

El mantener ambientes laborales idóneos, el hablar de las patologías concomitantes y el aportar a nuestros trabajadores la seguridad de manejar situaciones de presión es hondamente necesario, el hablar de estrés es un tema extenso de abarcar sin embargo el conocimiento de los riesgos que se pueden presentar es un aporte primordial a la hora de iniciar un empleo, el conocer antecedentes personales y familiares de nuestros trabajadores nos llevará a tomar de manera importante sus necesidades básicas logrando un manejo y diagnóstico adecuado.

METODOLOGÍA

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

La siguiente investigación es un estudio epidemiológico ocupacional descriptivo observacional de corte transversal y tiene como meta estudiar el nivel de estrés en una población de trabajadores en la rama de la seguridad privada, la misma que cuenta con dos grupos, guardias de seguridad con jornada diurna y guardias de seguridad con jornada nocturna, en este estudio se toma en cuenta el personal administrativo que cuenta con un horario diurno, nocturno y labores dentro del campamento de seguridad.

Para la investigación se tomó como muestra a un grupo específico de trabajadores de la empresa de seguridad privada, mismos que se encuentran en la región oriente del país, en la provincia de Orellana y Sucumbíos, mismos que mantienen una jornada continua de 20 días en campamento y 10 días libres o de 14 días en campamento y 14 días libres, sus turnos son de 12 horas diarias con turnos rotativos distribuidos en 10 turnos nocturnos – 10 turnos diurnos o 7 turnos nocturnos – 7 turnos diurnos. Durante los días de jornada los trabajadores permanecen en el campamento de seguridad, donde tienen derecho a tres comidas por día, servicio de lavandería, aseo de habitaciones diario y áreas recreativas las cuales constan de un área de gimnasio y una cancha de vóley.

Los datos fueron recolectados mediante encuestas dirigidos a los trabajadores que se encontraban en sus respectivas jornadas, estas encuestas fueron creadas en un formato digital mediante la plataforma Office Forms, fue distribuida mediante el enlace y la red social WhatsApp y llenada digitalmente para poder crear una base de datos, se realizó la encuesta "Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica" segunda versión y para el módulo de aspectos psicosociales se usó el cuestionario "DASS-21 DEPRESIÓN/ ANSIEDAD/ ESTRÉS" el cual consta de 21 preguntas, las cuales fueron creadas con la finalidad de evaluar la presencia de características negativas de depresión y ansiedad y lograr una clasificación entre las mismas.

Se uso un análisis descriptivo, para el análisis de información se usó una base de datos con 114 encuestas recolectadas, junto a esta base de datos se utilizó el software Epi Info el cual es de dominio público y permite el estudio y análisis de la información recolectada, dando como resultado la comparación de las diferentes variables evaluadas en la encuesta previamente mencionada. Usamos como variable principal de exposición al horario laboral el cual contaba con las categorías diurno y nocturno y como variable principal de efecto al estrés el cual contaba como categorías a no estrés, estrés leve, estrés moderado, estrés severo y estrés extremadamente severo. Para poder

evaluar de una mejor manera los datos se recodificaron y se recategorizaron las variables de la base de datos. Se uso regresión logística para poder evaluar las variables que podían llegar a ser estadísticamente significativas y con un intervalo de confianza que nos permite elegir la hipótesis adecuada para poder realizar una interpretación correcta de los resultados encontrados en el estudio. Así gracias al mencionado software pudimos obtener el intervalo de confianza, chi cuadrado y usar la regresión logística con las variables más relevantes para obtener los resultados a interpretar.

RESULTADOS

ANALISIS ESTADISTICO DE LAS VARIABLE Y DATOS OBTENIDOS

SEXO:

H0: La presencia de estrés en guardias de seguridad en los turnos diurnos y nocturnos no está relacionada con el sexo de los colaboradores

H1: La presencia de estrés en guardias de seguridad en los turnos diurnos y nocturnos está relacionada con el sexo de los colaboradores

Tabla 1. Tabla de contingencia sexo / nivel de estrés

		NO ESTRÉS	ESTRÉS LEVE	ESTRÉS MODERADO	ESTRÉS SEVERO	ESTRÉS EXTREMADAMENTE SEVERO	TOTAL CASOS CON ESTRÉS	TOTAL
Mujer	RECuento	5	0	0	0	0	0	5
	% SEXO	4,39%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%	4,39%
	% NIVELES DE ESTRÉS	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0
Hombre	RECuento	107	1	1	0	0	2	109
	%SEXO	93,86%	0,88%	0,88%	0,00%	0,00%	1,75%	95,61%
	% NIVELES DE ESTRÉS	0,00	50%	50%	0,00	0,00	100,00%	100%
TOTAL	RECuento	112	1	1	0	0	2	114
	%SEXO	98,25%	0,88%	0,88%	0,00%	0,00%	1,75%	100%
	% NIVELES DE ESTRÉS	0%	50%	50%	0%	0%	100%	100%

En la Tabla 1, se puede observar el cruce de las variables cualitativas sexo y nivel de estrés con sus respectivas frecuencias y porcentajes. Teniendo como resultado que, de 114 observaciones que representan el 100%, 5 individuos pertenecen al sexo femenino que corresponden al 4,39% no presentaron ningún nivel de estrés. Por otro lado, para el sexo masculino, del total de 109 hombres estudiados que representan el 95,61%, existieron 2 casos de estrés leve y moderado que representan el 1,75% del total de casos estudiados, los dos casos de estrés corresponden al 1,84% del total de población masculina.

Tabla 2. Análisis estadístico de la tabla de contingencia: sexo / presencia de niveles de estrés

VARIABLE	CATEGORIA	SIN ESTRES	ESTRÉS LEVE	ESTRÉS MODERADO	ESTRÉS SEVERO	ESTRÉS EXTREMADAMENTE SEVERO	ORC (IC 95%)	ORA (IC 95%)	CHI-CUADRADO
		N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)			
SEXO	MUJER	5 (100,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	1	1	0,9544
	HOMBRE	107 (98,17)	1 (0,92)	1 (0,92)	0 (0,00)	0 (0,00)	6384,6309 (0,00 - >1.0E12)	N/A	0,9544

En la Tabla 2. se observa el análisis estadístico realizado a partir de los datos obtenidos donde se puede observar que el valor del chi cuadrado es 0,9544, mismo que no es estadísticamente significativo por lo que se acepta la hipótesis nula estableciendo que no existe relación entre el sexo y la aparición de estrés en guardias de seguridad en los turnos diurnos y nocturnos.

Edad de los colaboradores

H0: La presencia de estrés guardias de seguridad no está relacionada con la edad de los colaboradores

H1: La presencia de estrés guardias de seguridad está relacionada con la edad de los colaboradores

EDAD	18 A 25 AÑOS	32 (96,97)	0 (0,00)	1 (3,03)	0 (0,00)	0 (0,00)	1	1	0,5424
	26 A 50 AÑOS	69 (98,57)	1 (1,43)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0,4638 (0,0281 - 7,6519)	N/A	0,5424
	50 A 64 AÑOS	11 (100,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0 - >1.0E1 2)	N/A	0,5424

En la Tabla 4. se observa el análisis estadístico realizado a partir de los datos obtenidos donde se puede observar que el valor del chi cuadrado es 0,5424, mismo que no es estadísticamente significativo, por lo que se acepta la hipótesis nula estableciendo que no existe relación entre el sexo y la aparición de estrés en guardias de seguridad en los turnos diurnos y nocturnos.

NIVEL DE ESTUDIOS:

H0: La presencia de niveles de estrés en guardias de seguridad no está relacionada con el nivel de estudios.

H1: La presencia de niveles de estrés en guardias de seguridad está relacionada con el nivel de estudios.

Tabla 5. Tabla de contingencia nivel de educación/ niveles de estrés

		NO ESTRÉS	ESTRÉS LEVE	ESTRÉS MODERADO	ESTRÉS SEVERO	ESTRÉS EXTREMADAMENTE SEVERO	TOTAL CASOS CON ESTRÉS	TOTAL
EDUCACION INICIAL	RECuento	3	0	0	0	0	0	3
	% NIVEL	2,63%	0,0%	0,00%	0,0%	0,0%	0%	2,63%
	% NIVELES DE ESTRÉS	0%	0%	0,00%	0%	0%	0%	0,00%
EDUCACION SECUNDARIA	RECuento	96	0	1	0	0	1	97
	% NIVEL	84,21%	0,00%	0,88%	0,00%	0,00%	0,88%	85,09%

	% NIVELES DE ESTRÉS	11,00	0%	50%	0,00	0,00	50%	50%
EDUCACION SUPERIOR	RECuento	13	1	0	0	0	1	14
	% NIVEL	11,40%	0,88%	0,00%	0,00%	0,00%	0,88%	12,28%
	% NIVELES DE ESTRÉS	0%	50%	0%	0,00	0,00	50 %	50 %
TOTAL	RECuento	112	1	1	0	0	2	114
	% NIVEL	98,25%	0,88%	0,88%	0,00%	0,00%	1,75%	100%
	% NIVELES DE ESTRÉS	0%	50%	50%	0%	0%	100%	100%

En la Tabla 5, se puede observar el cruce de las variables nivel de educación y nivel de estrés con sus respectivas frecuencias y porcentajes. De un total de 114 observaciones que corresponden al 100%, se identifican 3 colaboradores con un nivel inicial de educación que representan el 2,63%, no se identifica colaboradores con niveles de estrés en esta variable, en el grupo de educación secundaria se observa un total de 97 colaboradores que corresponde al 85,09%, en el cual se identifica un caso de estrés moderado que corresponde al 0,88% del total de casos. En el grupo que alcanza el nivel superior se observa un total de 14 colaboradores que corresponde al 12,28%, de los cuales 1 colaborador presenta estrés leve mismo que corresponde al 0,88%.

Tabla 6. Análisis estadístico de la tabla de contingencia: nivel de educación/ nivel de estrés

VARIABLE	CATEGORIA	SIN ESTRES	ESTRÉS LEVE	ESTRÉS MODERADO	ESTRÉS SEVERO	ESTRÉS EXTREMADAMENTE SEVERO	ORC (IC 95%)	ORA (IC 95%)	CHI-CUADRADO
		N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)			
EDUCACION	EDUCACIÓN INICIAL	3 (100,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	1	1	0,1178
	EDUCACIÓN SECUNDARIA	96 (98,97)	0 (0,00)	1 (1,03)	0 (0,00)	0 (0,00)	2723,538 (0 - >1.0E12)	N/A	0,1178
	EDUCACIÓN SUPERIOR	13 (92,86)	1 (7,14)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	20112,2803 (0 - >1.0E12)	N/A	0,1178

En la Tabla 6. se observa el análisis estadístico realizado a partir de los datos obtenidos en la Tabla 5, donde se puede observar que el valor de chi cuadrado es de 0.1178, mismo que no es estadísticamente significativo, por lo cual se acepta la hipótesis nula estableciendo que no existe relación entre el nivel de estrés y nivel de instrucción educativa.

GRUPO LABORAL:

H0: La presencia de niveles de estrés en guardias de seguridad no está relacionada con el grupo laboral.

H1: La presencia de niveles de estrés en guardias de seguridad está relacionada con el grupo laboral.

Tabla 7. Tabla de contingencia GRUPO LABORAL / niveles de estrés

		NO ESTRÉS	ESTRÉS LEVE	ESTRÉS MODERADO	ESTRÉS SEVERO	ESTRÉS EXTREMADAMENTE SEVERO	TOTAL CASOS CON ESTRÉS	TOTAL
ADMINISTRATIVO	RECuento	7	1	0	0	0	1	8
	% GRUPO	6,14%	0,88%	0,0%	0,0%	0,0%	0,88%	7,02%
	% NIVELES DE ESTRÉS	0%	50,00%	0%	0%	0%	50%	50%
OPERATIVO	RECuento	105	0	1	0	0	1	106
	% GRUPO	92,11%	0,00%	0,88%	0,00%	0,00%	0,88%	92,98%
	% NIVELES DE ESTRÉS	0,00	0%	50%	0,00	0,00	50,00%	50%
TOTAL	RECuento	112	1	1	0	0	2	114
	% GRUPO	98,25%	0,88%	0,88%	0,00%	0,00%	1,75%	100%
	% NIVELES DE ESTRÉS	0%	50%	50%	0%	0%	100%	100%

En la Tabla 7, se puede observar el cruce de las variables grupo de trabajo y niveles de estrés, De un total de 114 observaciones que corresponden al 100%, se identifican 8 colaboradores del grupo administrativo que corresponden al 7,02%, en donde se identifica 1 caso de estrés leve que corresponde al 0,88% de los casos observados y al 50 % del total de casos de nivel de estrés, en el grupo operativo se identifican 105

colaboradores que corresponde al 92% en el cual existe un caso de estrés moderado que corresponde al 0,88% del total de colaboradores y al 50 % del total de casos de niveles de estrés.

Tabla 8. Análisis estadístico de la tabla de contingencia: grupo de trabajo /niveles de estrés

VARIABLE	CATEGORIA	SIN ESTRÉS	ESTRÉS LEVE	ESTRÉS MODERADO	ESTRÉS SEVERO	ESTRÉS EXTREMADAMENTE SEVERO	ORC (IC 95%)	ORA (IC 95%)	CHI-CUADRADO
		N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)			
GRUPO LABORAL	ADMINISTRATIVO	7 (87,50)	1 (12,50)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	1	1	0,0012
	OPERATIVO (VIGILANTE)	105 (99,06)	0 (0,00)	1 (0,94)	0 (0,00)	0 (0,00)	0,0667 (0,0038 - 1,1821)	0,0409 (0,0013 - 1,2408)	0,0012

En la Tabla 8. se observa el análisis estadístico realizado a partir de los datos obtenidos en la Tabla 7, donde se puede observar que el valor de chi cuadrado es 0.0012, por lo cual se rechaza la hipótesis nula estableciendo que si existe relación entre el grupo de trabajo y la aparición de niveles de estrés.

HORARIO:

H0: La presencia de niveles de estrés no está relacionada con el horario del trabajador.

H1: La presencia de niveles de estrés está relacionada con el horario del trabajador.

Tabla 9. Tabla de contingencia horario laboral/niveles de estrés.

		NO ESTRÉS	ESTRÉS LEVE	ESTRÉS MODERADO	ESTRÉS SEVERO	ESTRÉS EXTREMADAMENTE SEVERO	TOTAL, CASOS CON ESTRÉS	TOTAL
14 DÍAS LABORALES - 7 DÍAS DE	RECUENTO	5	0	1	0	0	1	6
	% HORARIO	4,39%	0,0%	0,88%	0,0%	0,0%	0,88%	5,26%

DESCANSO	% NIVELES DE ESTRÉS	0%	0%	50%	0%	0%	50%	50%
20 DÍAS LABORALES - 10 DÍAS DE DESCANSO	RECUENTO	102	1	0	0	0	1	103
	% HORARIO	89,47%	0,88%	0,00%	0,00%	0,00%	0,88%	90,35%
	% NIVELES DE ESTRÉS	11,00	50%	0%	0,00	0,00	50%	50%
20 DÍAS LABORALES - 20 DÍAS DE DESCANSO	RECUENTO	5	0	0	0	0	0	5
	% HORARIO	4,39%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,39%
	% NIVELES DE ESTRÉS	0%	0%	0%	0,00	0,00	0,00%	0%
TOTAL	RECUENTO	112	1	1	0	0	2	114
	% HORARIO	98,25%	0,88%	0,88%	0,00%	0,00%	1,75%	100%
	% NIVELES DE ESTRÉS	0%	50%	50%	0%	0%	100%	100%

En la Tabla 9, se puede observar el cruce de las variables horario / niveles de estrés en el horario 1 se encuentra un total de 6 colaboradores que representan el 5, 26 % del total, dentro del cual se ha identificado 1 caso de estrés laboral que corresponde al 0,88%, en el horario 2 se encuentran un total de 102 colaboradores que corresponde al 89,4%, no se identifican casos de estrés, en el horario numero 3 existen 5 colaboradores que corresponden al 4,39% en cual se identifica un caso de estrés moderado.

Tabla 10. Análisis estadístico de la tabla de contingencia: horario de trabajo/ niveles de estres)

VARIABLE	CATEGORIA	SIN ESTRES	ESTRÉS LEVE	ESTRÉS MODERADO	ESTRÉS SEVERO	ESTRÉS EXTREMADAMENTE SEVERO	ORC (IC 95%)	ORA (IC 95%)	CHI-CUADRADO
		N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)			
HORARIO	14 DÍAS LABORALES - 7 DÍAS DE DESCANSO	5 (100,00)	0 (0,00)	5 (100,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	1	1	0,9955
	20 DÍAS LABORALES - 10 DÍAS DE DESCANSO	102 (98,08)	1 (0,96)	104 (100,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	6384,6309 (0 - >1.0E12)	0,8301 (0,0533 - 12,9368)	0,9955

20 DÍAS LABORALES - 20 DÍAS DE DESCANSO	5 (100,00)	0 (0,00)	5 (100,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0,8301 (0,0533 - 12,9368)	0,9955
---	---------------	-------------	------------	----------	----------	------------------------------	--------

En la Tabla 10. se observa el análisis estadístico realizado a partir de los datos obtenidos en la Tabla 9, donde se puede observar que el valor de chi cuadrado es de 0.9955, mismo que no es estadísticamente significativo, por lo cual se acepta la hipótesis nula estableciendo que no existe relación entre el nivel de estrés y el horario laboral

HORARIO:

H0: La presencia de niveles de estrés no está relacionada con el horario diurno o nocturno del trabajador.

H1: La presencia de niveles de estrés está relacionada con el horario diurno y nocturno del trabajador.

Tabla 11. Tabla de contingencia horario diurno, nocturno/niveles de estrés.

		NO ESTRÉS	ESTRÉS LEVE	ESTRÉS MODERADO	ESTRÉS SEVERO	ESTRÉS EXTREMADAMENTE SEVERO	TOTAL, CASOS CON ESTRÉS	TOTAL
TURNO DIURNO	RECUENTO	56	1	0	0	0	1	57
	% TURNO	49,12%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	1%	50,00%
	% NIVELES DE ESTRÉS	0%	50%	0%	0%	0%	50%	50%
TURNO NOCTURNO	RECUENTO	56	0	1	0	0	1	57
	% TURNO	49,12%	0,00%	0,88%	0,00%	0,00%	0,88%	50,00%
	% NIVELES DE ESTRÉS	0,00	0%	50%	0,00	0,00	50%	50%
TOTAL	RECUENTO	112	1	1	0	0	2	114
	%SEXO	98,25%	0,88%	0,88%	0,00%	0,00%	1,75%	100%
	% NIVELES DE ESTRÉS	0%	50%	50%	0%	0%	100%	100%

En la Tabla 11, se puede observar el cruce de las variables horario diurno nocturno/ niveles de estrés en el turno 1 se encuentra un total de 57 colaboradores que representan el 50, 00 % del total, dentro del cual se ha identificado 1 caso de estrés

laboral leve que corresponde al 1%, en el turno 2 se encuentran un total de 57 colaboradores que corresponde al 50.00 % del total, dentro del cual se ha identificado 1 caso de estrés laboral moderado que corresponde al 0,88 %

Tabla 12. Análisis estadístico de la tabla de contingencia: turno de trabajo/ niveles de estres)

VARIABLE	CATEGORIA	SIN ESTRES	ESTRÉS LEVE	ESTRÉS MODERADO	ESTRÉS SEVERO	ESTRÉS EXTREMADAMENTE SEVERO	ORC (IC 95%)	ORA (IC 95%)	CHI-CUADRADO
		N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)			
TURNO	DIURNO	56 (98,25)	1 (1,75)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	1	1	0,3679
	NOCTURNO	56 (98,25)	0 (0,00)	1 (1,75)	0 (0,00)	0 (0,00)	1 (0,061 1 - 16,368 7)	2,7105 (0,090 2 - 81,481 5)	0,3679

En la Tabla 12. se observa el análisis estadístico realizado a partir de los datos obtenidos en la Tabla 11, donde se puede observar que el valor de chi cuadrado es de 0,3679, mismo que no es estadísticamente significativo, por lo cual se acepta la hipótesis nula estableciendo que no existe relación entre el nivel de estrés y el turno de trabajo.

DISCUSIÓN

Discusión del informe de investigación

En un estudio realizado en 6 países de América Latina (Mejia et al., 2019) se encontró que Ecuador se encontraba en segundo lugar con un porcentaje de 54 % en nivel de estrés laboral. La mediana de edad en el estudio fue de 32 años para personas que padecían estrés mientras que en personas que no lo padecían fue de 31 años, con una significancia estadística ($p=0,009$). En nuestro estudio se observó que de un total de 114 observaciones que corresponden al 100%, se identifican 33 colaboradores en edades entre los 18 a 25 años que corresponden al 28,95% , de los cuales se presentó 1 caso de estrés moderado que corresponde al 0,88% de la población observada, en el grupo de edades comprendidas entre los 26 a 50 años no se identificaron colaboradores con niveles de estrés, en el grupo de edades de 50 a 64 años se identificó 1 caso de estrés leve que corresponde al 0,88% de la población observada.

La prevalencia de estrés asociado al horario laboral en el personal operativo de seguridad de jornada diurna y nocturna puede verse afectada por diversos factores inherentes al cargo y lugar de trabajo, en base al estudio realizado en Turquía (Nalla et al., 2017) se establece que de 106 guardias de seguridad de la provincia de Kocaeli alrededor del 30 % no se siente seguro y el 28 % no siente seguridad con respecto a los peligros que podrían encontrar en el lugar de trabajo. De igual manera el 64 % ha manifestado no estar de acuerdo con el salario percibido, el 31 % ha manifestado su descontento por la ausencia de posibilidades de ascenso y el 40 % ha manifestado su descontento de no contar con el equipo necesario para realizar sus actividades laborales. De igual manera en los estudios enfocados en los trabajos por turnos encontramos que el término trabajo por turnos no cuenta con una definición clara, en un estudio (Wickwire et al., 2017) se ha definido que el trabajo por turnos se da cuando al menos una parte de este ocurre entre las 19:00 horas y las 06:00 horas. En Estados Unidos, los horarios laborales de aproximadamente el 20 % de los trabajadores entran en esta definición, y del 18 al 26 % de los trabajadores comienzan su turno entre las 14:00 horas y las 06:30 horas. El trabajo por turnos es de igual manera común en diferentes naciones, entre los cuales tenemos Reino Unido con 22 %, Grecia y Finlandia con 25 %, República Checa con 24 %, Chile con 15 %, China con 17,5 % y Senegal con 20%. Aunque se desconoce la verdadera prevalencia de trastornos del trabajo por turnos (SWD), aproximadamente uno de cada cinco trabajadores por turnos sufre de SWD. En una muestra de trabajadores de turnos diurnos, turnos nocturnos y turnos rotativos, elegida aleatoriamente se encontró que entre el 14,1 % y el 32 % de los trabajadores nocturnos (n=174) y entre el 8,1 % y el 26 % de los trabajadores en turnos rotativos (n=360) cumplían con los criterios diagnósticos del trastorno mencionado. En nuestro estudio la población se encontraba en un trabajo definido por un turno diario de 12 horas continuas especificado en un horario de 6 de la mañana a 6 de la tarde si se encontraba en el turno diurno y 6 de la tarde a 6 de la mañana si se encontraba en el turno nocturno, se pudo observar el cruce de las variables horario diurno nocturno/ niveles de estrés en el turno diurno se encuentra un total de 57 colaboradores que representan el 50,00 % del total, dentro del cual se ha identificado 1 caso de estrés laboral leve que corresponde al 1%, en el turno nocturno se encuentran un total de 57 colaboradores que corresponde al 50,00 % del total, dentro del cual se ha identificado 1 caso de estrés laboral moderado que corresponde al 0,88 %.

En un estudio en el cual se obtuvo cifras del país de Colombia (Martínez, 2018) Colombia indica que un 24.7 % de hombres y 28.45 % de mujeres de la población

trabajadora reportaron estrés, de igual manera un estudio sobre los turnos de trabajo y el sexo (Scholarios et al., 2017) indica que la afectación psicosocial de las jornadas, las noches de trabajo y los horarios extendidos son bien conocidos. El horario nocturno y los horarios extendidos se relacionan con la interrupción y el conflicto entre el trabajo y la familia basados en el tiempo disponible, especialmente entre las mujeres. Con respecto a la oscilación del tiempo de trabajo, la atención se ha enfocado en la transmisión de actividades del trabajo al círculo familiar o las experiencias de vida. En nuestro estudio teniendo como resultado que, de 114 observaciones que representan el 100%, 5 individuos pertenecen al sexo femenino que corresponden al 4,39% no presentaron ningún nivel de estrés y por otro lado, para el sexo masculino, del total de 109 hombres estudiados que representan el 95,61%, existieron 2 casos de estrés leve y moderado que representan el 1,75% del total de casos estudiados, los dos casos de estrés corresponden al 1,84% del total de población masculina, se pudo observar que el valor del chi cuadrado es 0,9544.

Fenómenos encontrados

En un estudio realizado en oficiales de policía (Li et al., 2019) se encontró que las variables dentro del ámbito laboral como son el conflicto familia-trabajo entre los cuales tenemos faltar al trabajo debido a asuntos familiares, trabajo para la familia como puede ser faltar a importantes compromisos familiares debido al trabajo, estresores organizacionales como las tareas administrativas exhaustivas y estresores operacionales como el trabajo por turnos están significativamente vinculadas y se confirmó el estrés laboral de los oficiales de policía. Un fenómeno que pudimos observar fue la relación del grupo laboral y el nivel de estrés, en donde se pudo observar de un total de 114 observaciones que corresponden al 100%, se identifican 8 colaboradores del grupo administrativo que corresponden al 7,02%, en donde se identifica 1 caso de estrés leve que corresponde al 0,88% de los casos observados y al 50 % del total de casos de nivel de estrés, en el grupo operativo se identifican 105 colaboradores que corresponde al 92% en el cual existe un caso de estrés moderado que corresponde al 0,88% del total de colaboradores y al 50 % del total de casos de niveles de estrés, donde se puede observar que el valor de chi cuadrado es 0.0012.

Limitaciones

Una de las principales limitaciones fue el conflicto de intereses generados por los trabajadores al realizar las encuestas previamente mencionadas, aunque se les explico

que los cuestionarios no influirían en su actividad laboral es posible que al sentirse presionados hayan menospreciado su nivel de estrés al momento de realizar el cuestionario.

Otra limitante sería que, al tratarse de una población en su mayor parte de zonas rurales, no disponían del conocimiento adecuado para llevar a cabo de la mejor manera el manejo de las encuestas virtuales.

La limitante con respecto a la variable sexo fue la gran diferencia entre el número de trabajadores del sexo masculino y el escaso número de trabajadores de sexo femenino que de cierta manera pudo dar resultados sesgados en el estudio y análisis de datos.

Intervención propuesta

Una de las mejores medidas de intervención es la prevención, como se ha mencionado el estrés laboral surge del desbalance de las exigencias del puesto de trabajo y la percepción de incapacidad para hacerles frente por parte del trabajador, una de las principales intervenciones se enfocaría en corregir la percepción por parte del trabajador, ya que muchas veces esta suele ser errónea y subjetiva. La principal intervención se puede llevar a cabo mediante la prevención primaria, dentro de la cual una de las medidas que se puede usar es identificar de manera correcta cuáles son los factores que afectan en mayor parte a los trabajadores, aumentando su nivel de estrés y tratar de eliminarlos o reducirlos, dando mayor énfasis a los grupos de riesgo. Se pueden dar ciertas recomendaciones para mejorar el problema planteado como son:

Mejora del lugar de trabajo, equipando al lugar de trabajo de condiciones acústicas, iluminación y temperatura confortables, de igual manera el diseño del lugar de trabajo debe poseer equipos ergonómicos que permitan la adaptación a las características de cada persona.

Mejora del contenido de trabajo, permitiendo la rotación y enriquecimiento de tareas evitando de esta manera que el trabajo se vuelva monótono, fomentación del trabajo en equipo, dotar de autonomía a los trabajadores permitiendo flexibilidad en las actividades dentro de la jornada.

Establecer programas de formación y desarrollo que permitan que el trabajador pueda capacitarse y sentirse apoyado en su progreso por parte de la compañía.

Mejorar las comunicaciones, esto puede darse gracias a reuniones de trabajo efectivas, reuniones de seguimiento individuales y fortalecer el trabajo colaborativo en equipo.

CONCLUSIONES

Tomando en consideración nuestros resultados podemos concluir que A pesar de que no encontramos relación entre nuestras variables. El estrés laboral es un factor de riesgo muy importante en el desarrollo, manejo y funcionalidad del personal de Seguridad. Es importante mencionar que la estabilidad tanto física como psicológica del personal dependerá siempre del ambiente laboral que la empresa le ofrezca para cumplir con sus actividades.

Por lo tanto su conocimiento puede implicar cambios primordiales a la hora de iniciar un nuevo empleo.

En conclusión, el presente estudio realizado se pudo observar la prevalencia de estrés en el personal perteneciente al área Administrativa por encima del personal de vigilantes de seguridad perteneciente al grupo operativo, el tener altos niveles de responsabilidad a fin de lograr un destacado desempeño laboral dentro de la empresa ha desencadenado este resultado.

Se pudo identificar al personal de sexo femenino como no influye en el riesgo de padecer estrés, de igual manera que a mayor nivel de educación, el personal se desempeña en cargos de mayor complejidad y esto genera una igual probabilidad de padecer estrés.

RECOMENDACIONES.

Con este estudio se espera observar de manera general de como se ve afectado en su estado psicológico, a fin de implementar planes de mejora en el menor tiempo posible y de esta manera mejorar no solo la salud de los trabajadores,

Se deberá trabajar en mejoras del ambiente laboral, pausas activas, respeto de los horarios de descanso, redistribución de cargas laborales o tareas, de esta manera se logrará un efectivo control del estrés en los trabajadores.

Mejoras de infraestructura del área laboral, destacando las condiciones acústicas, iluminación y temperatura confortables.

Bibliografía

- Arlinghaus, A., Bohle, P., Iskra-Golec, I., Jansen, N., Jay, S., & Rotenberg, L. (2019). Working time society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community. *Industrial Health*, 57(2), 184–200. <https://doi.org/10.2486/indhealth.SW-4>
- Cannizzaro, E., Cirrincione, L., Mazzucco, W., Scorciapino, A., Catalano, C., Ramaci, T., Ledda, C., & Plescia, F. (2020). Night-Time Shift Work and Related Stress Responses: A Study on Security Guards. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph17020562>
- Fischer, F. M., Silva-Costa, A., Griep, R. H., Smolensky, M. H., Bohle, P., & Rotenberg, L. (2019). Working time society consensus statements: Psychosocial stressors relevant to the health and wellbeing of night and shift workers. *Industrial Health*, 57(2), 175–183. <https://doi.org/10.2486/indhealth.SW-3>
- Frank, J., Lambert, E. G., & Qureshi, H. (2017). Examining Police Officer Work Stress Using the Job Demands–Resources Model. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 33(4), 348–367. <https://doi.org/10.1177/1043986217724248>
- Galanis, P., Fragkou, D., Kaitelidou, D., Kalokairinou, A., & Katsoulas, T. A. (2019). Risk factors for occupational stress among Greek police officers. *Policing: An International Journal*, 42(4), 506–519.

- Herrmann, A., Seubert, C., & Glaser, J. (2022). Consequences of Exposure to Violence, Aggression, and Sexual Harassment in Private Security Work: A Mediation Model. *Journal of Interpersonal Violence, 37*(11–12), NP9684–NP9711. <https://doi.org/10.1177/0886260520984432>
- Hussain, M., & Tyagi, R. (2019). Effect of shift work on physiological parameters: A study among security personnel. *Journal of ICT Research & Applications, 9*(2).
- Jovanović, J., Šarac, I., Jovanović, S., Sokolović, D., Govedarović, N., & Jovanović, J. (2021). The relationship between occupational stress, health status, and temporary and permanent work disability among security guards in Serbia. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 27*(2), 425–441. <https://doi.org/10.1080/10803548.2019.1579458>
- Jovanović, J., Šarac, I., Martačić, J. D., Oggiano, G. P., Despotović, M., Pokimica, B., & Cupi, B. (2020). The influence of specific aspects of occupational stress on security guards' health and work ability: detailed extension of a previous study. *Arhiv Za Higijenu Rada i Toksikologiju, 71*(4), 359–374. <https://doi.org/10.2478/aiht-2020-71-3379>
- Kim, K.-W., & Cho, Y.-H. (2020). The Moderating Effect of Managerial Roles on Job Stress and Satisfaction by Employees' Employment Type. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph17218259>
- Li, J. C. M., Cheung, J. C. K., & Sun, I. Y. (2019). The impact of job and family factors on work stress and engagement among Hong Kong police officers. *Policing: An International Journal, 42*(2), 284–300. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-01-2018-0015>
- Magnavita, N., Capitanelli, I., Garbarino, S., & Pira, E. (2018). Work-related stress as a cardiovascular risk factor in police officers: a systematic review of evidence. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 91*(4), 377–389. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1290-y>
- Martínez, J. V. (2018). *Estudio comparativo México-Colombia para conocer los principales factores de estrés laboral.*

- Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 28, 204–211. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&nrm=iso
- Nalla, M. K., Paek, S. Y., & Lim, S. S. L. (2017). The influence of organizational and environmental factors on job satisfaction among security guards in Singapore. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 50(4), 548–565. <https://doi.org/10.1177/0004865816647995>
- Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y., & Samma, M. (2020). Sustainable Work Performance: The Roles of Workplace Violence and Occupational Stress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph17030912>
- Saleem, A., Jamil, F., & Khalid, R. (2017). Workplace stress and coping strategies of security guards working in universities. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 15(2), 29–36.
- Scholarios, D., Hesselgreaves, H., & Pratt, R. (2017). Unpredictable working time, well-being and health in the police service. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2275–2298. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1314314>
- Violanti, J. M., Charles, L. E., McCanlies, E., Hartley, T. A., Baughman, P., Andrew, M. E., Fekedulegn, D., Ma, C. C., Mnatsakanova, A., & Burchfiel, C. M. (2017). Police stressors and health: a state-of-the-art review. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 40(4), 642–656. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2016-0097>
- Wickwire, E. M., Geiger-Brown, J., Scharf, S. M., & Drake, C. L. (2017). Shift Work and Shift Work Sleep Disorder: Clinical and Organizational Perspectives. *Chest*, 151(5), 1156–1172. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.chest.2016.12.007>