



FACULTAD DE POSGRADOS

**MAESTRÍA EN
MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**PREVALENCIA DEL ESTRÉS ASOCIADO A LA JORNADA LABORAL EN
VIGILANTES DE SEGURIDAD FÍSICA DEL CAMPAMENTO KUPI - SELIP,
EN COMPARACIÓN CON EL PERSONAL ADMINISTRATIVO,
PERTENECIENTES A LA EMPRESA “JARASEGURIDAD CIA LTDA.” EN EL
PERIODO JUNIO - AGOSTO 2022.**

Profesor

Ketty Arianna Pinargote Cedeño

Autor (es)

**Cristhian David Rivera Almeida
Gonzalo Rafael Solorzano Hurtado**

2022

1. RESUMEN

Objetivo: Establecer la relación que existe entre el estrés asociado a las jornadas laborales en los vigilantes de seguridad física en comparación con el personal administrativo de la empresa de seguridad “JARASEGURIDAD CIA LTDA.” en el periodo junio - agosto 2022. **Métodos:** Para la presente investigación se realizó un análisis descriptivo de corte transversal aplicado a 111 personas que desarrollan trabajos operativos y administrativos en la empresa de vigilancia física “Jara Seguridad” que desempeñan sus trabajos en plataformas de perforación para explotación de crudo en el campamento Kupi – SELIP en la región Oriente del país, provincia de Orellana, donde se aplicó a los trabajadores una encuesta combinada basada en “*Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica*” segunda versión y el cuestionario de salud mental DASS-21 (Peixoto et al., 2021). **Resultados:** El personal femenino del área administrativa tiene un factor de riesgo de 21,75 veces más de presentar afecciones por estrés con un índice de confianza del (95%) de (3,93% al 120,13%) en relación a los hombres. Las actividades de administrativas en oficina demostraron que, al requerir mayor nivel de atención y responsabilidad por parte de los trabajadores, generan una mayor carga de estrés. En nuestro estudio la prevalecía del estrés con respecto a la jornada laboral el porcentaje más alto se dio en el personal que se encuentra laborando únicamente en jornada Diurna con el (18,52%). **Conclusiones:** Se puede concluir que en el campo ocupacional de seguridad física, la prevalencia de estrés en el personal perteneciente al área administrativa es superior al del personal de vigilantes de seguridad perteneciente al grupo operativo, el hecho de tener altos niveles de responsabilidad y no poder deslindarse de sus actividades incluso muchas veces disminuyendo o interrumpiendo sus descansos de fin de semana o horario fuera de oficina con el fin de lograr un destacado desempeño laboral dentro de la empresa, ha desencadenado que esta condición se desarrolle más en esta área de trabajo de la empresa de seguridad física.

Palabras Clave: Estrés; Prevalencia; Vigilantes de seguridad.

ABSTRACT

Objective: Establish the relationship between the stress associated with working hours in physical security guards compared to the administrative staff of the security company "JARASEGURIDAD CIA LTDA." in the period June - August 2022. **Methods:** For the present investigation, a descriptive cross-sectional analysis was carried out applied to 111 people who carry out operational and administrative work in the physical surveillance company "Jara Seguridad" who carry out their work on drilling platforms for crude oil exploitation in the Kupi - SELIP camp. in the Eastern region of the country, province of Orellana, where a combined survey based on "*Work and health conditions in Latin America*" second version and the mental health questionnaire was applied to workers (Peixoto et al., 2021). **Results:** The female staff in the administrative area has a risk factor of 21.75 times more to present conditions due to stress with a confidence index of (95%) (3.93% to 120.13%) in relation to men. The administrative activities in the office showed that, by requiring a higher level of attention and responsibility on the part of the workers, they generate a greater load of stress. In our study, the prevalence of stress with respect to the working day, the highest percentage occurred in the staff that is working only during the day shift with him (18.52%). **Conclusions:** It can be concluded that in the field of physical security, the prevalence of stress in the personnel belonging to the administrative area is higher than the security guard personnel belonging to the operative group, the fact of having high levels of responsibility and not being able to distance themselves from their activities many times Sometimes reducing or interrupting their weekend breaks or hours outside the office in order to achieve outstanding job performance within the company, has triggered this condition to develop more in this work area of the physical security company.

Keywords: Stress; Prevalence; Security guards.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

1. RESUMEN.....	2
2. INTRODUCCIÓN.....	7
3. METODOLOGÍA.....	12
4. RESULTADOS.....	14
5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN ...	16
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	19
7. REFERENCIAS.....	21
8. ANEXOS.....	24

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características Sociodemográficas de trabajadores de la empresa de seguridad física Jara seguridad.....	24
Tabla 2. Prevalencia del estrés laboral de acuerdo con las características sociodemográficas y de condiciones de trabajo y salud de 111 trabajadores del personal Administrativo y operativo de la empresa Jara Seguridad.....	25
Tabla 3. Modelos de regresión logística	26

2. INTRODUCCIÓN

La organización Mundial de la Salud menciona que, los trastornos mentales constituyen un serio problema de salud pública afectando del 10 al 25% de la población adulta, en donde el estrés estaría afectando al 50% de la población a nivel mundial (Organización Mundial de la Salud., 2018)

Así mismo, en mayo de 2019 la Organización Mundial de la Salud, reconoce oficialmente como enfermedad el '*burnout*' más conocido en el ámbito laboral como 'desgaste profesional', trastorno emocional que está relacionado a los trabajadores y que es resultado de una situación de exposición al estrés laboral (Organización Mundial de la Salud., 2019).

Según (Mejia et al., 2019) por medio de su estudio de factores de riesgos asociados a estrés laboral en seis países de América Latina, tomó como base una muestra en total de 2608 trabajadores, a los cuales les aplicó un cuestionario adaptado, en donde la pregunta que presento mayor porcentaje de respuesta fue la frecuencia con la que ha sentido estrés con un 6.10%, del mismo modo en este estudio se determinó a los países que presentan mayor niveles de estrés, entre los que se destacaron; Venezuela (63,0%), Ecuador (54,0%), Panamá (49,0%) ; así mismo se determinó que el personal femenino tiene un mayor incidencia al estrés con una tasa del (44,8%) frente al (37,6%) de los varones, con una significancia estadística valor $p < 0.001$, adicional se indica también que la edad media del personal que refirió estrés fue de 32 años (Mejia et al., 2019).

Según American Psychological Association ((APA), 2022) en su informe de tendencias 2022 basado en la encuesta de trabajo y bienestar que se aplicó a (1501) trabajadores adultos de EEUU, destaca que el (79%) de los trabajadores ha experimentado estrés vinculado a las actividades laborales en el mes anterior a la encuesta, también destaca que, tres de cada cinco trabajadores informaron los impactos negativos del estrés relacionado con el trabajo, en donde el (26%) se enfoca en la falta de interés, motivación o energía para realizar sus actividades, el (19%) anuncia falta de esfuerzo en el trabajo, mientras que el (36%) reporta cansancio cognitivo, el (32%) denota agotamiento emocional y el

(44%) expresa fatiga física, comparando estos resultados con los obtenidos en el año 2019 en donde se aplicó la misma encuesta, se obtuvo un incremento del (38%) en los mismos resultados. American Psychological Association ((APA), 2022).

De acuerdo al estudio realizado por (Martínez & Martínez, 2018), menciona el impacto que puede tener el estrés en la vida de los trabajadores, puede ir desde afecciones a la salud; mediante trastornos mentales, de comportamiento, burnout, depresión, abuso de drogas y alcohol, incrementar la posibilidad de sufrir accidentes laborales, daños físicos (incluidos trastornos musculoesqueléticos), y en lo económico; cuando una persona que pasa por estrés generalmente reduce su capacidad laboral lo que desencadena la pérdida de ingresos, esto sumado al hecho de las dolencias que puede tener y el costo de tratamientos, lo cual perjudica aún más al factor económico. (Martínez & Martínez, 2018).

Según (Martínez & Martínez, 2018) el Instituto Mexicano del Seguro Social, destaca que el (75,0%) de la población trabajadora a nivel de su país sufre de fatiga por estrés, superando a otros grandes países del norte del continente. Del mismo modo, con respecto a la prevalencia en América Latina, tenemos que en países como Argentina, la población trabajadora reportó que padecían de carga mental en (26,70%) y en Brasil (14,0%), y esto a su vez estaría generando las enfermedades profesionales causadas por enfermedades mentales, del mismo modo en Chile el (27,90%) de la población trabajadora reportó estrés, mientras que en Colombia el (24,70%) de hombres y (28,45%) de mujeres de la población trabajadora reportaron estrés (Martínez & Martínez, 2018).

El estrés representaría a un problema de salud importante en la actualidad en el ámbito laboral ya que podría desencadenar enfermedades mentales como Burnout, de aquí la necesidad de generar datos que nos muestren como el estrés puede incidir en el personal según sus condicionantes de trabajo en la empresa dedicada al campo de seguridad física privada, a fin de poder establecer pautas para tomar determinar o recomendar mejoras en las condiciones laborales.

En base a lo descrito en los párrafos anteriores, este estudio tiene por finalidad determinar la prevalencia de estrés asociado a jornada laboral en vigilantes de seguridad física del campamento Kupi - Selip, en comparación con el personal administrativo, pertenecientes a la empresa "Jara Seguridad Cia Ltda." en el periodo junio - agosto 2022.

Objetivo General

- Determinar la prevalencia del estrés asociado a la jornada laboral en vigilantes de seguridad física del campamento Kupi - SELIP, en comparación con el personal administrativo.

Objetivos específicos

- Medir el nivel de estrés de la población de vigilantes de seguridad física y personal administrativo mediante la implementación de cuestionarios validados.
- Comparar los resultados obtenidos entre los vigilantes de seguridad física y personal administrativo para poder implementar medidas adecuadas.

MARCO TEORICO.

Según (Wang & Wang, 2021) en un estudio realizado en 526 trabajadores de industrias de seguridad, con el objetivo de determinar las principales causas de burnout, demostró que: el (30,60%) presentaron agotamiento leve, el (58,20%) presentó agotamiento medio y 9,50% agotamiento elevado. Se determina además que un (12,90%) presenta agotamiento emocional, un (90,10%) refiere falta de realización personal y un (72,40%) presentó de igual manera despersonalización. (Wang & Wang, 2021).

En el estudio realizado por (Nalla et al., 2017), ejecutado en Singapur con la finalidad de examinar los determinantes de la satisfacción laboral de los guardias de seguridad, ese tomó una muestra de 251 participantes, con edad media de 42 años y que mediante la encuesta realizada se determinó que el salario medio de los colaboradores encuestados era de 1702 dólares australianos, muy por

debajo del salario medio nacional de 2420 dólares australianos en 2009, en base a esto se determinó que el número de años de experiencia y la satisfacción laboral están relacionados positivamente ($\beta = 0.17$; $p \leq 0.05$); además, la autonomía laboral fue el otro factor predictivo que mostró una asociación positiva con la satisfacción laboral, los resultados indicaron que cuanto más autonomía tenían los vigilantes de seguridad, más satisfechos estaban con su trabajo ($\beta = 0.16$; $p \leq 0.05$), los resultados del estudio nos sugieren que la satisfacción laboral está relacionada a 3 factores claves; la autonomía laboral, el salario (remuneración), los beneficios – apoyo percibido por los empleados no relacionados a la seguridad. Según (Nalla et al., 2017), la percepción popular de que el trabajo de los guardias de seguridad se enfoca únicamente en desempeñar tareas sencillas, aburridas y repetitivas, convierte a este trabajo en algo poco interesante; pero la realidad es que este trabajo no es monótono y se puede indicar que se asemeja en cierta medida al trabajo que desarrollan los servidores de la policía en sus rutinas normales. (Nalla et al., 2017).

Según (Jovanović et al., 2020), nos menciona que debemos tomar en cuenta el entorno de trabajo de los vigilantes, el cual frecuentemente es desfavorable (demasiado frío en los turnos nocturnos y demasiado calurosos en los turnos diurnos, sumado a las condiciones de ruido), espacios de trabajo reducidos, jornadas laborales que incluyen turnos nocturnos. Por la suma de todos estos factores mencionados se clasifica a la seguridad física como una profesión de alto nivel de estrés laboral. Pese a ello la profesión ha crecido de manera considerable, debido a que cada día existen un mayor número de personas y empresas que requieren proteger sus bienes. (Jovanović et al., 2020).

(Hussain & Tyagi, 2018) nos menciona que, el horario de trabajo por turnos se ha convertido en una modalidad muy frecuente en la actualidad y que en los países desarrollados, en respuesta a la rápida industrialización, ha habido un enorme aumento en la población de trabajadores por turnos, los países subdesarrollados también se enfrentan a la misma situación, mencionando que entre las áreas que más destaca la modalidad de trabajo por turnos se incluyen a profesionales de la salud, sobre todo los involucrados en atención dentro del

área de emergencia, personal policial, pilotos, miembros de la tripulación y guardias de seguridad. (Hussain & Tyagi, 2018).

(Muñoz, 2017) En su estudio no experimental de tipo transversal enfocado en determinar; “la influencia de la turnicidad sobre el estrés y satisfacción laboral, percepción de salud y problemas de sueño en guardias de una empresa de seguridad”, aplicado a trabajadores de género masculino dedicados a esta actividad, denotaron que el (62,5%) trabajan bajo un sistema de turnos rotativos, el (28,1%) laboran en jornada diurna y el (9,4%) en jornada nocturna, de este universo de trabajadores, los guardias que desempeñan sus funciones en jornadas nocturnas y de ciclo rotativo, presentaron niveles de estrés agudo con un índice del (67,0%), relacionando los resultados mencionados anteriormente frente a la percepción de salud, el investigador determina que la totalidad del personal evaluado goza de “buena salud”, con relación al ámbito de la salud mental, el (33,3%) de los guardias de la empresa que desempeñaban sus funciones en el turno nocturno presentaron “mala salud” (Muñoz, 2017).

En la investigación realizada por (Aguilera et al., 2019) relacionada al “Estrés laboral en guardias de seguridad”, determina cuáles son los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los guardias de seguridad durante sus jornadas laborales, el estudio se ejecutó en el personal que estuvo expuesto al menos seis meses a elementos de riesgo psicosocial, la edad de los colaboradores oscila en rangos desde los 18 a 50 años, sin distinción de género, el análisis estadístico el investigador lo realizó con la ayuda del software CoPsoQ-istas21 (versión 2), donde determinó que: los riesgos psicosociales predominantes asociados al ritmo de trabajo registran el (89,10%); la previsibilidad corresponde al (60,0%); exigencias de esconder emociones el (55,80%); la doble presencia (51,20%) y calidad de liderazgo (51,20%). Debido a que estos aspectos superaron el 50% (exposiciones desfavorables), el investigador recomienda que se debe implementar planes de intervención a fin de corregir los riesgos (Aguilera et al., 2019).

En base al estudio “El estrés en los servidores policiales del sur de Guayaquil” realizado por (Jiménez et al., 2021) enfocado en identificar el estrés al cual están

sujetos los servidores policiales de este distrito, utilizó el método de muestro probabilístico aleatorio y por conglomerados, se aplicó encuestas a un considerable grupo de servidores en donde los resultados más considerables relacionados a los causantes del Distrés se relacionaron con las situaciones emocionalmente difíciles con el 25,0% así como los relacionados a trabajo en turnos con el 11,0%. En este mismo estudio (Jiménez et al., 2021) determina que de la muestra total de servidores policiales 75,0% presentan un nivel de estrés moderado, el 14,1% nivel de estrés alto y el 10,9% presentaron niveles de estrés bajo.

(Ramos et al., 2019) realizó un estudio relacionado al estrés laboral y los diferentes mecanismos relacionados a como enfrentan esta problemática las instituciones públicas ecuatorianas, aplicado por medio de una metodología cuantitativa y análisis estadístico, se tomó como muestra un total de 861 servidores públicos (352 mujeres y 509 hombres). En el estudio se analizó que el tipo de labor que desempeñan los individuos influye en la vivencia del estrés, sobresaliendo las siguientes relaciones con un nivel de significancia en todos los casos menor de ($<0,05$); los factores intrínsecos al trabajo ($F:38,52$); la estructura organizacional y clima ($F:35,42$); la carrera y logros ($F:35,42$) y como mecanismo de afrontamiento para lidiar con el estrés se identifica el consumo de sustancias ($F:80,38$). De acuerdo a este estudio, la influencia del género sobre el nivel de percepción del estrés, relaciona a que las mujeres tienen una media superior de 3,5 frente a los hombres que es de 3 (Ramos et al., 2019).

3. METODOLOGÍA

La siguiente investigación tiene como meta estudiar el nivel de estrés en una población de trabajadores en la rama de la seguridad física privada, misma que cuenta con grupos de trabajo con jornadas diurna y nocturna, adicional a esto en este estudio se toma en cuenta el personal administrativo los cuales laboran bajo un horario estrictamente diurno. Los datos fueron recopilados mediante encuestas dirigidos a los trabajadores que se encuentren en sus respectivas jornadas.

Existe poca información bibliográfica sobre el estrés en este campo ocupacional así como escasos datos estadísticos referente a la prevalencia del estrés en relación a la actividad que realizan los vigilantes de seguridad física, por eso la necesidad de realizar más estudios de este tipo en el país, con la finalidad de promover la búsqueda y aplicación de estrategias integrales para disminuir o eliminar las causas o factores que determinan la presencia del estrés en los trabajadores dedicados a la vigilancia de seguridad física.

La investigación es de corte analítico transversal ya que nos permitió analizar la prevalencia de estrés asociado a jornada laboral que tiene nuestra población de estudio.

De acuerdo con lo antes mencionado, se determinó a la población sujeta a la investigación, misma que abarca al personal operativo conformado por vigilantes de seguridad física y personal administrativo de la empresa “Jara Seguridad”, en la cual labora personal masculino y femenino con un número de 111 personas, con edades comprendidas entre los 20 a 45 años y desarrollan sus actividades en diferentes plataformas de perforación petrolera de una empresa dedicada a la explotación de crudo, a estas se les aplicó encuestas en base al cuestionario de “Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica” y el cuestionario de salud mental DASS-21 (Peixoto et al., 2021).

De esta manera se indica que los grupos de estudio fueron dos (2), el primero conformado por el personal operativo (vigilantes de seguridad), los cuales desempeñan actividades relacionadas con la custodia y supervisión de bienes materiales, y el segundo grupo conformado por el personal administrativo de la empresa, los cuales desarrollan la mayoría de sus actividades en trabajo de oficina con el uso de ordenadores.

El cuestionario se implementó con preguntas cerradas fundamentadas en base de las variables del tema de estudio, con el fin de obtener información necesaria de los factores sociodemográficos y que permitieron determinar la prevalencia del estrés en los vigilantes de la empresa “Jara Seguridad” durante los meses de junio – agosto del 2022, el cuestionario se aplicó de manera virtual por medio de la herramienta Microsoft forms (*Google Forms, c. r.*) mismo que fue enviado por

medio de enlace (link) a cada trabajador, los cuales pudieron acceder desde su dispositivo móvil para contestar las preguntas planteadas, este no tuvo una duración de más de 10 minutos y pudo ser resuelto en su jornada laboral, las encuestas fueron aplicadas en una hora determinada con los diferentes grupos de trabajo, con la finalidad de tener características similares respecto a tiempo en jornada laboral y condiciones laborales.

En la investigación se destacó el respeto a los participantes, la confidencialidad de sus datos, la autonomía de los individuos al aprobar el consentimiento informado, no implicó controversias socialmente discutidas ni temas que pudieran generar discordia.

Una vez contestadas las encuestas por los participantes, se exportaron las respuestas a una hoja de cálculo de Excel, para luego con la ayuda del software estadístico *Epi Info 7* (*Epi Info™* | CDC, n.d.) se realizó el análisis estadístico correspondiente donde se determinó; frecuencias, índices y asociaciones estadísticas más significativas.

Los resultados se comprobaron utilizando Chi2 para los casos en los cuales la prueba era válida y la prueba exacta de Fisher para las variables que no cumplían los rangos menores o iguales a 5, posterior a este proceso se realizó la regresión logística cruda y ajustada con intervalos de confianza del 95% entre el grupo de trabajo y variable resultado que fueron calculadas ajustando para aquellas variables con valores de $p < 0,05$.

4. RESULTADOS

Las encuestas fueron aplicadas a un total de 111 participantes pertenecientes al personal operativo y administrativo de la empresa Jara Seguridad; todas las encuestas se contestaron de manera satisfactoria. En relación con las características sociodemográficas, la mayor parte de los empleados son de sexo masculino con un (84,85%) en área administrativa y un (97,44%) en el área operativa; Con respecto al nivel de educación en el personal administrativo se encuentra el predominio de personal con educación superior correspondiente al

(54,55%), mientras que en el personal operativo el predominio marcado es para la educación Secundaria Incompleta – completa con un (73,08%) (Ver Tabla 1). En lo relacionado a la jornada laboral, el personal del área operativa en un (47,44%) registra que realiza sus actividades en turnos diurno y nocturno, mientras que en el área administrativa predomina el trabajo en horario diurno con el (45,45%) (Ver Tabla 1).

En base a lo analizado en el presente estudio, el (42,31%) del personal de operaciones considera que tienen muy buena salud, frente al personal administrativo donde el (39,39%) menciona que goza de excelente estado de salud (Ver Tabla 1).

Con respecto a la presencia de estrés se encontró que un total de 10 trabajadores de la empresa lo presentan encontrándose que de un total de 7 mujeres, 4 presentan estrés correspondiente al (57,14%) mientras que de un total de 104 hombres tan solo el 6 (5,77%) presento estrés, esto relacionó directamente con el grupo al que pertenecen debido a que una la mayor parte de los casos presentados corresponden al área administrativa 9 (27,27%) mientras que solo 1 caso corresponde a personal de vigilantes (Tabla 2).

En cuanto al nivel de educación se identifica que el estrés es más prevalente en el personal que cuenta con estudios de educación superior con 8 casos correspondientes al (25,81%) de este grupo, relacionándose una vez más directamente con el grupo debido a que este personal se desempeña en el área administrativa. Algo similar ocurrió con el personal el cual indicó que su horario de trabajo se adapta mal a sus compromisos sociales y familiares, encontrándose 8 (25,81%) individuos con presencia de estrés en diferentes niveles (Tabla 2).

En nuestro modelo de regresión logística encontramos que los Vigilantes tienen un factor de protección de 0,03 con un índice de confianza del 95% del 0,00 al 0,28% para presentar estrés en comparación con el personal administrativo. Las mujeres presentaron un factor de riesgo de 21,75 veces más de presentar estrés,

con un índice de confianza del 95% de 3,93% al 120,13% en relación a los hombres (Tabla 3).

En relación con la seguridad que tiene sobre la continuidad de su contrato de trabajo en los próximos meses se indicó que tanto en la categoría seguridad media de continuidad laboral como en la categoría baja seguridad de continuidad se presentaron factores de riesgo, siendo de 8,50 veces más elevada con un índice de confianza del 95% de 1,02% al 70,64% (para seguridad media) y 12,49 veces más elevadas con un índice de confianza del 95% de 0,65% al 239,47% (para seguridad baja) de presentar estrés en comparación con el grupo que tiene alta seguridad sobre la continuidad de contrato laboral (Tabla 3).

Con respecto a la jornada laboral se indica que el personal que mantiene jornadas diurnas presenta un factor de riesgo de 9,77 veces más elevada de presentar estrés con un índice de confianza del 95% de 1,07% al 88,86% en comparación con el personal que presenta turnos rotativos de día y noche, esto hace una referencia nuevamente a que el personal que más ha reflejado estrés es del área administrativa mismo que se rige a horarios diurnos de oficina (Tabla 3).

5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo la comparación de la prevalencia del estrés asociado a la jornada laboral en vigilantes de seguridad y personal administrativo. La recopilación de datos fue realizada por medio de recursos digitales lo cual permitió la reducción de error, así como también la pérdida de ingreso de datos. Dentro del personal de vigilantes conformado por 78 individuos se logró identificar únicamente a 1 persona que padecía estrés con el 1,28% mientras que en el personal administrativo de un total de 33 trabajadores 9 presentaron estrés correspondiente al 27,27%. Se marcó de esta manera un claro aumento de prevalencia del estrés en el personal administrativo lo cual lo relacionamos con el tipo de actividad que se realiza debido a que los vigilantes realizan varias tareas donde predomina la actividad física a diferencia del personal administrativo los cuales realizan la mayor parte de sus tareas por medio

de uso de ordenadores lo cual requiere mayor nivel de atención y responsabilidad directa. Resulta de gran relevancia que, de la totalidad de personas con estrés del estudio, 4 corresponden a mujeres que se desempeñan en el área administrativa correspondiendo 57,14% del personal femenino en estudio, comparamos esto con el estudio realizado en 6 países de América Latina (Mejía et al., 2019) donde se indica que de igual manera son las mujeres las que presentan mayor estrés laboral con una tasa del (44,8%) frente al (37,6%) de los varones, indicándose que podría deberse a la carga laboral y tipo de actividad laboral que desempeña el personal femenino. Con respecto a la media de edad, en el estudio de Mejía se indicó 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 determinó que para los grupos que presentaron estrés se encuentran: edad de menores de 29 años se presentó 5 casos (13,51%) y de igual manera 5 casos para el rango de edad de 30 a 39 años correspondiente al (16,13%), mientras que el personal que no lo padecía se encontró en el rango de edad de 40 años o más con un total de 43 individuos correspondiente al (38,74%) de la población estudiada. (Mejía et al., 2019)

Con respecto a la jornada laboral y la prevalencia del estrés en el estudio llevado a cabo por (Muñoz, 2017) de "la influencia de la turnicidad sobre el estrés y satisfacción laboral, percepción de salud y problemas de sueño en guardias de una empresa de seguridad aplicado a personal de sexo masculino señala que el (62,5%) trabajan bajo un sistema de turnos rotativos, el (28,1%) laboran en jornada diurna y el (9,4%) en jornada nocturna, de este universo de trabajadores, los guardias que desempeñan sus funciones en jornadas nocturnas y de ciclo rotativo, presentaron niveles de estrés agudo con un índice del (67,0%). En nuestro estudio la prevalecía del estrés con respecto a la jornada laboral presento el mayor porcentaje en el personal que se encuentra laborando únicamente en jornada Diurna, con un total de 5 individuos que padecen estrés correspondiente al (18,52%) seguido de 4 casos presentados en el personal con jornada excepcional o extendida (haciendo referencia a el turno de 20 días de actividad y 10 días de descanso) correspondiente al (10,81%). (Muñoz, 2017)

En el presente estudio, se determinó que el personal que se encuentra con predominio de prevalencia de estrés es el que se encuentra en labores del área administrativa con un total de 9 individuos frente a 1 de área operativa, encontrándose que la gran mayoría del personal femenino que se encuentra en el área administrativa sufre de algún nivel de estrés, teniendo un factor de riesgo de 21,75 veces más de presentar afecciones por estrés, con un índice de confianza del 95% de (3,93%) al (120,13%) en relación a los hombres, este personal administrativo desarrolla su jornada laboral en horario diurno de oficina, las actividades de oficina demostraron que al requerir mayor nivel de atención y responsabilidad por parte de los trabajadores generan una mayor carga de estrés directamente proporcional.

Una de las limitantes prioritarias fue el conflicto de interés presentado por parte de los trabajadores de la empresa al momento de realizar las encuestas digitales, debido a que se les socializo y explicó el la razón de la recolección de estos datos y que los mismos no tendrían ninguna influencia sobre su estabilidad laboral o efectos similares, es posible que sintieran cierto nivel de desconfianza y presión lo cual los llevó posiblemente a menospreciar la realidad de sus niveles de estrés al momento de realizar las encuestas.

La siguiente limitante identificada, es que el personal en su gran mayoría desconocía el uso de encuestas virtuales y pese a las explicaciones para un correcto llenado de las mismas, pudieron haber contestado de manera aleatoria o incluso sin darle la debida lectura o atención a las respuestas, con la única finalidad de concluir rápidamente la encuesta.

Finalmente, con respecto a la población usada en el estudio queda claro que el personal de sexo femenino es muy reducido con respecto al personal masculino, esto pudo generar de cierta manera un sesgo en los resultados de nuestro estudio y por lo tanto un análisis no certero respecto a la variable sexo.

Se indica que la prevención es una de las prioridades como medida de intervención, como se ha señalado el estrés relacionado al trabajo tiene su origen en el desbalance de las exigencias del puesto de trabajo frente a la incapacidad

del personal para afrontarlas, en este contexto se debe enforzar en corregir la percepción que tiene el trabajador respecto a sus propias cualidades y los niveles de complejidad del cargo a que están asignados (el adecuado conocimiento de sus funciones y el que se debe hacer específicamente para cada actividad).

Esto se podría desarrollar mediante prevención primaria, identificando los factores que generan estrés en los trabajadores o que a su vez incrementan el estrés ya existente y tratar de eliminarlos o reducirlos, dando énfasis a personal que fuera identificado como grupos de riesgo.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En conclusión, el presente estudio realizado a 111 trabajadores pertenecientes a la empresa Jara Seguridad, 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 hecho de tener altos niveles de responsabilidad y no poder deslindarse de sus actividades incluso muchas veces disminuyendo o interrumpiendo sus descansos de fin de semana o horario fuera de oficina, 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 aquel que corre mayor riesgo de padecer estrés, a indicando de igual manera que a mayor nivel de educación, el personal se desempeña en cargos de mayor complejidad y esto genera mayor probabilidad de padecer estrés.

Se indica que la jornada laboral correspondiente a horario de oficina es la que mayores niveles de estrés generó por lo mencionado de la carga laboral. Adicionalmente el extender las jornadas excepcionales también se consideró como un desencadenante para generar estrés esto debido a la sensación de encierro y limitación de un buen desempeño en la vida cotidiana familiar y social de quienes trabajan bajo dicha modalidad.

Con este estudio se espera tener una idea general de como se ve afectado el personal de las áreas señaladas en su estado de salud psicológico y general, a fin de lograr implementar planes de mejora a la brevedad posible y de esta manera mejorar no solo la salud de los trabajadores, sino que entender que a mejor salud y satisfacción del personal repercutirá directamente en trabajadores motivados y con un mejor desempeño laboral. 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.

Se emite recomendaciones a fin de mitigar los niveles de estrés ente las cuales tenemos: Mejoras de infraestructura del área laboral, destacando las condiciones acústicas, iluminación y temperatura confortables. Instalar en cada puesto de trabajo equipos ergonómicos con la finalidad de una correcta adaptación a las características y necesidades de la gran mayoría de los trabajadores. Mejoras al contenido de trabajo, evitar los entornos laborales monótonos, fomentando la actividad laboral en equipo, la rotación de puestos asignados siempre y cuando representen un nivel complejidad acorde a perfil del empleado. Dotar de autonomía a los trabajadores permitiendo flexibilidad en las actividades dentro de la jornada. Dar apertura a los programas de formación y desarrollo profesional, los cuales permitirán que los trabajadores de capaciten, mejorando su desempeño y calidad laboral a la par que tendrán la motivación al sentir el apoyo por parte de sus empleadores. Mejorar las comunicaciones, esto podría realizar por medio de reuniones de trabajo programadas, donde se exponga los requerimientos e inquietudes de los trabajadores a fin de implementar mejoras.

7. REFERENCIAS

- (APA), A. P. A. (2022). *El agotamiento y el estrés están en todas partes*. Monitor de Psicología. <https://www.apa.org/monitor/2022/01/especial-burnout-stress>
- Aguilera, H. N., Ramírez Chávez, E., & Torres Torres, R. I. (2019). Estrés laboral en guardias de seguridad. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 342–348. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus%0A>
- 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>
- Division of Health Informatics and Surveillance (DHIS). (2021). Epi Info™ | CDC. In *Centros para el Control y la prevención de Endermedades*. https://www.cdc.gov/epiinfo/esp/es_index.html
- Epi Info™ | CDC. (n.d.). Retrieved August 29, 2022, from https://www.cdc.gov/epiinfo/esp/es_index.html
- Hussain, M., & Tyagi, R. (2018). Effect of shift work on physiological parameters: A study among security personnel. *National Journal of Physiology, Pharmacy and Pharmacology*, 9(0), 1. <https://doi.org/10.5455/njppp.2019.9.0929422112018>
- Jiménez, A., Flores, E., & Romero, E. (2021). El estrés en los servidores policiales del sur de Guayaquil. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(1).
- 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>
- 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>

- Martínez, J., & Martínez, V. (2018). Estudio comparativo México - Colombia para conocer los principales Factores de estrés laboral. *Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*, 70(24), 486–499. <http://ri.ujat.mx/handle/20.500.12107/3684>
- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factors associated with work-related stress in workers in six Latin American countries. *Revista de La Asociacion Espanola de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 28(3), 204–211.
- Ministerio de trabajo y asuntos sociales, I. nacional de seguridad e higiene en el tranbajo de E. (1970). VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://www.observatoriovascosobreacoso.com/wp-content/uploads/2015/12/VI-ENCUESTA-NACIONAL-CONDICIONES-TRABAJO-INSHT.compressed.pdf>
- Muñoz, J. (2017). *Influencia de la turnicidad sobre el estrés y satisfacción laboral, percepción de salud y problemas de sueño en guardias de una empresa de seguridad* [Universidad de Concepción]. <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/2833>
- 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 and New Zealand Journal of Criminology*, 50(4), 548–565. <https://doi.org/10.1177/0004865816647995>
- OIT. (2016). Estrés en el Trabajo: Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo. In *Organizacion Internacional del Trabajo*. https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang-es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud (2018). *Salud Mental*. https://www.who.int/topics/mental_health/es/
- Organización Mundial de la Salud (2019). Clasificación Internacional de las Enfermedades (CIE-11).
- Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo.

- Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 15(3), 1–19.
<http://ezproxy.eafit.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=147694204&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Peixoto, E. M., Oliveira, K. D. S., Campos, C. R., Gagnon, J., Zanini, D. S., Nakano, T. D. C., & Bueno, J. M. H. (2021). DASS-21: assessment of psychological distress through the Bifactor Model and item analysis. *Psico-USF*, 26(4), 757–769.
<https://doi.org/10.1590/1413-82712021260413>
- Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., & González, M. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 40(7), 2–16.
<http://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>
- Salud Mental*. (s/f). Paho.org. Recuperado el 23 de junio de 2022, de <https://www.paho.org/es/temas/salud-mental>
- 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>
- Wang, B., & Wang, Y. (2021). Job burnout among safety professionals: A chinese survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16).
<https://doi.org/10.3390/ijerph18168343>

8. ANEXOS

Tabla 1. Características Sociodemográficas de trabajadores de la empresa de seguridad física Jara seguridad.

VARIABLE	CATEGORIAS	MISSING	ADMINISTRATIVO	OPERATIVO	VALOR P*
			n=(%)	n=(%)	
SEXO	Hombre	0	28 (84,85)	76 (97,44)	0,02*
	Mujer		5 (15,15)	2 (2,56)	
EDAD	Menor de 29 años	0	12 (36,36)	25 (32,05)	0,23
	30-39 años		12 (36,36)	19 (24,36)	
	40 años o mas		9 (27,27)	34 (43,59)	
EDUCACION	Educación Básica Incompleta - completa	0	2 (6,06)	8 (10,26)	< 0,01
	Educación Secundaria Incompleta - completa		13 (39,39)	57 (73,08)	
	Educación Superior		18 (54,55)	13 (16,67)	
RELACION LABORAL	Contrato temporal con duración definida	0	7 (21,21)	28 (35,90)	0,19
	Contrato temporal por obra o servicio		1 (3,03)	5 (6,41)	
CONTINUIDAD	Contrato Fijo	0	25 (75,76)	45 (57,69)	0,74
	Alta		14 (42,42)	37 (47,44)	
	Media		18 (54,55)	37 (47,44)	
JORNADA	Baja	0	1 (3,03)	4 (5,13)	< 0,05
	Turnos (día - noche)		7 (21,21)	37 (47,44)	
	En turnos por Jornada excepcional o extendida		11 (33,33)	29 (37,18)	
COMPROMISOS	Sólo diurno (de día)	0	15 (45,45)	12 (15,38)	0,20
	Bien		19 (57,58)	56 (71,79)	
	Mal		13 (39,39)	18 (23,08)	
RUIDO	No contesta	0	1 (3,03)	4 (5,13)	0,99
	Sin ruido		21 (63,64)	50 (64,10)	
	Bajo		9 (27,27)	21 (26,97)	
ATENCION	Alto	0	3 (9,09)	7 (8,97)	0,49
	Muchas veces		10 (30,30)	22 (28,21)	
	Siempre		20 (60,61)	53 (67,95)	
SALUD	Solo alguna vez	0	3 (9,09)	3 (3,85)	0,47
	Excelente		13 (39,39)	24 (30,77)	
	Muy buena		10 (30,30)	33 (42,31)	
	Regular - Buena		10 (30,30)	21 (26,92)	

*= Prueba de Fisher exacta

Valores P= (<0.05) mostraron diferencias significativas

Tabla 2. Prevalencia del estrés laboral de acuerdo con las características sociodemográficas y de condiciones de trabajo y salud de 111 trabajadores del personal Administrativo y operativo de la empresa Jara Seguridad.

VARIABLE	CATEGORIAS	MISSING	PERSONAL CON ESTRÉS n=(%)	PERSONAL SIN ESTRÉS n=(%)	TOTAL n=111(%)	VALOR P*
SEXO	Hombre	0	6 (5,77)	98 (94,23)	104 (93,69)	<0,01
	Mujer		4 (57,14)	3 (42,86)	7 (6,31)	
EDAD	Menor de 29 años		5 (13,51)	32 (86,49)	37 (33,33)	0,02
	30-39 años	0	5 (16,13)	26 (83,87)	31 (27,93)	
	40 años o mas		-	43 (100,00)	43 (38,74)	
EDUCACION	Educación Básica Incompleta - completa		-	10 (100,00)	10 (9,01)	<0,01
	Educación Secundaria Incompleta - completa	0	2 (2,86)	68 (97,14)	70 (63,06)	
	Educación Superior		8 (25,81)	23 (74,19)	31 (27,93)	
RELACION LABORAL	Contrato temporal con duración definida		1 (2,86)	34 (97,14)	35 (31,53)	0,28
	Contrato temporal por obra o servicio	0	1 (16,67)	5 (83,33)	6 (5,41)	
	Contrato Fijo		8 (11,43)	62 (88,57)	70 (63,06)	
CONTINUIDAD	Alta		1 (1,96)	50 (98,04)	51 (45,95)	0,05
	Media	0	8 (14,55)	47(85,45)	55 (49,55)	
	Baja		1 (20,00)	4 (80,00)	5 (4,50)	
JORNADA	Turnos (día - noche)		1(2,27)	43(97,72)	44(40,74)	0,06
	En turnos por Jornada excepcional o extendida	0	4(10,81)	33(89,19)	37(34,26)	
	Sólo diurno (de día)		5(18,52)	22(81,48)	27(25)	
COMPROMISOS	Bien		2(2,67)	73(97,33)	75(67,57)	<0,01
	Mal	0	8(25,81)	23(74,19)	31(27,93)	
	No contesta		-	5(100,00)	5(4,50)	
RUIDO	Alto		1(10,00)	9(90,00)	10(9,1)	0,59
	Bajo	0	4(13,33)	26(25,74)	30(27,03)	
	Sin ruido		5(7,04)	66(92,96)	71(63,96)	
ATENCION	Muchas veces		5(15,63)	27(84,38)	32(28,83)	0,19
	Siempre	0	4(5,48)	69(94,52)	73(65,77)	
	Solo alguna vez		1(16,67)	5(83,33)	6(5,41)	
SALUD	Excelente		2(5,41)	35(94,59)	37(33,33)	0,25
	Muy buena	0	3(6,98)	40(93,02)	43(38,74)	
	Regular - Buena		5(16,13)	26(83,87)	31(27,93)	
GRUPO	Administrativo		9(27,27)	24(72,73)	33(29,73)	19,10
	Operativo	0	1(1,28)	77(98,72)	78(70,27)	

Valores P= (<0.05) mostraron diferencias significativas

Tabla 3. Modelos de regresión logística

VARIABLE	CATEGORIA	ESTRÉS	
		ORC (IC 95%)	ORA (IC 95%)
GRUPO	Administrativo	1	1
	Operativo	0,03(0,0-0,28)	0,04(0,00-0,59)
SEXO	Hombre	1	1
	Mujer	21,75(3,93-120,13)	10,27(0,73-143,28)
CONTINUIDAD	Alta	1	1
	Media	8,50(1,02-70,64)	8,11(0,70-93,25)
	Baja	12,49(0,65-239,47)	43,32(0,77-2426,28)
JORNADA	Turnos (día - noche)	1	1
	En turnos por Jornada excepcional o extendida	4,77(0,51-44,67)	3,39(0,19-58,25)
	Sólo diurno (de día)	9,77(1,07-88,86)	4,07(0,22-72,63)

IC= Intervalo de confianza.

ORC= Odds ratio cruda

ORA= Odds ratio ajustada.