



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

**CARRERA: MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD
OCUPACIONAL**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
ACADÉMICO DE MAGISTER EN HIGIENE Y SALUD
OCUPACIONAL**

**TEMA: ANSIEDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON
INDICADORES DE SALUD EN LOS GUARDIAS DE SEGURIDAD,
DE LA EMPRESA SESEI S.A., GUAYAQUIL -2023.**

AUTOR: Md Walter David Osejos Moreira.

DIRECTOR: PhD. Darwin Raúl Noroña Salcedo.

ASESOR: Dr. Gabriel Eduardo Cortez Andrade.

IBARRA – OCTBRE 2024



APROBACIÓN DE LOS TUTORES Y ASESORES DE TITULACIÓN

APROBACIÓN DE LOS TUTORES DE PERFIL

Nosotros Dr. Darwin Raul Noroña Salcedo y Dr. Gabriel Eduardo Cortez Andrade. Tutores y asesores asignados de la tesis del maestrante: Walter David Osejos Moreira, del Programa de Maestría en HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL, aprobamos el ingreso de la Tesis, con fecha: 23/04/2024 cuyo tema es: ANSIEDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON INDICADORES DE SALUD EN LOS GUARDIAS DE SEGURIDAD, DE LA EMPRESA SESEI S.A., GUAYAQUIL -2023 y su línea de investigación es: Salud y Bienestar de los Trabajadores

Ibarra, 23 de abril del 2024

Atentamente.

TUTOR:

Nombres y apellidos: Dr. Darwin Raul Noroña Salcedo,

Firma:

ASESOR:

Nombres y apellidos: Dr Gabriel Eduardo Cortez Andrade

Firma:

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1311465684		
APELLIDOS Y NOMBRES:	WALTER DAVID OSEJOS MOREIRA		
DIRECCIÓN:	AV 111 Y CALLE 307-A CASA 606 MANTA, MANABI		
EMAIL:	wdosejosm@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	022593498	TELÉFONO MÓVIL:	0996930018

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	ANSIEDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON INDICADORES DE SALUD EN LOS GUARDIAS DE SEGURIDAD, DE LA EMPRESA SESEI S.A., GUAYAQUIL -2023
AUTOR (ES):	WALTER DAVID OSEJOS MOREIRA
FECHA: DD/MM/AAAA	3/10/2024
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	

PROGRAMA:	POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL
ASESOR /DIRECTOR:	Dr Gabriel Eduardo Cortez Andrade / Dr. Darwin Raul Noroña Salcedo, Phd



2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 3 días del mes de octubre de 2024

EL AUTOR: Walter David Osejos Moreira

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a todos los que nos acompañaron durante el extenso camino de mi carrera. En primer lugar, A Dios por la vida, y por darme la fortaleza para continuar aun cuando me sentía rendida, mis padres y hermanos, mis tutores, profesores y colegas. Todos han intervenido en poder forjarme como profesional magíster durante este período.

Esta tesis será la culminación de mi inmenso esfuerzo de superación como persona y poder servir a la población en el campo de mi maestría. A mi tutor Ing. Darwin Raúl Noroña Salcedo, quien nos ha llevado de la mano paso a paso, a cumplir metas, me enseñó que la disciplina es lo fundamental, fue y es el pilar esencial de mi entrenamiento y siempre lo hizo con toda voluntad, desinterés y paciencia.

Agradecimiento

Tengo que agradecer a Dios por su compañía incondicional, A mis padres quienes con amor me motivan a esforzarme día a día por ser mejor y sostener nuestro hogar, a mis Padres y hermanos por su apoyo y preocupación.

A la Universidad Técnica del Norte, que nos abrió la puerta para emprender este camino.
Por creer en mí y permitirme crecer como profesional médica.

A Gabriel Cortez Andrade, quien desde el principio puso toda su confianza en mi capacidad de resolver cualquier tema relacionado a mi maestría su lado, y nunca dejó de creer en mis capacidades.

A mis jefes de trabajo y compañeros que de una y otra manera contribuyeron a que pudiera culminar con éxito esta etapa de crecimiento profesional.



INDICE DE CONTENIDOS

TEMA: ANSIEDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON INDICADORES DE SALUD EN LOS GUARDIAS DE SEGURIDAD,DE LA EMPRESA SESEI S.A., GUAYAQUIL -2023.....	1
APROBACIÓN DE LOS TUTORES Y ASESORES DE TITULACIÓN.....	2
2. CONSTANCIAS.....	4
Dedicatoria.....	5
Agradecimiento.....	6
RESUMEN.....	10
ABSTRACT.....	11
KEYWORDS.....	11
Work anxiety, Health indicators, Blood pressure, Heart rate, Respiratory rate.....	11
I. INTRODUCCIÓN.....	12
CAPITULO I. EL PROBLEMA.....	15
1.1. Planteamiento del Problema.....	15
1.2. Antecedentes.....	17
1.3. ObjetivosObjetivo General.....	21
Objetivos específicos.....	21
1.4. Justificación.....	21
1.5. Formulación de la Pregunta del Problema.....	24
Preguntas de investigación.....	24
Esquema interpretativo del problema.....	25
.....	25
CAPÍTULO II.....	26
MARCO TEÓRICO.....	26
Dimensiones de la Ansiedad LaboralDimensión cognitiva.....	26
Dimensión fisiológica.....	26
Dimensión motora.....	26
Definición conceptual de la presión arterial.....	27
Definición operacional de la presión arterial.....	28
Definición conceptual de la frecuencia cardiaca.....	28
Definición operacional de la frecuencia cardiaca.....	28
2.6. Definición conceptual de la frecuencia respiratoria.....	29
Definición operacional de la frecuencia respiratoria.....	29
2.2.1. Marco Conceptual.....	31
2.3.1. Ansiedad laboral:.....	31



2.3.2.	Salud de los guardias de seguridad:.....	31
2.3.3.	Estrés laboral:.....	31
2.3.4.	Factores organizacionales:.....	31
2.3.5.	Factores individuales:.....	31
2.3.6.	Impacto en la salud:.....	32
2.3.7.	Resiliencia y afrontamiento:.....	32
2.3.8.	Medidas y evaluación:.....	32
2.3.9.	Intervenciones y apoyo:.....	32
2.4	Marco Conceptual	33
2.4.	Marco Legal	37
2.4.2.	Decreto ejecutivo CD. 2393 reglamento de Seguro y salud de los trabajadoresy Mejoramiento del Medio Ambiente de trabajo Art. 11, numeral 7.	37
2.4.3.	Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo decisión 584.	37
2.4.4.	Reglamento interno de seguridad y salud ocupacional, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Guayaquil.	38
CAPÍTULO III METODOLOGÍA		40
3.2	Enfoque y tipo de investigación.	40
3.3.	Descripción del área de estudio	40
Cálculo de la muestra		41
3.3.2	Criterios de Inclusión	41
3.3.3	Criterios de exclusión.....	42
3.4	Métodos de recolección de la información.....	42
3.4	Técnicas e instrumentos de información	42
1.	Frecuencia cardíaca:	43
2.	Frecuencia respiratoria:	44
3.	Presión Arterial:.....	44
1.	Frecuencia cardíaca (pulsaciones por minuto - bpm):.....	45
2.	Frecuencia respiratoria (respiraciones por minuto - rpm):	46
3.	Presión arterial (mmHg):	46
3.5.3	Métodos de análisis de datos.....	47
3.6.	Consideraciones bioéticas.	47
3.7.	Hipótesis:	48
Variables: Operacionalización de variables		49
3.7.	Análisis estadístico:.....	55
Análisis de hipótesis de esta investigación:		55
CAPÍTULO IV RESULTADOS.....		56
Tabla 3.....		56



Tabla 4 Resultados.....	57
Tabla 5.....	57
4.2 Análisis:	66
4.3 Discusión.....	67
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	70
5.2. Recomendaciones:.....	71
Bibliografía.....	74

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar como la ansiedad laboral influye en la presión arterial, frecuencia cardiaca, frecuencia respiratoria de los trabajadores de guardias de seguridad de la empresa SESEI S.A durante el año 2023. Para lo cual se utilizo un enfoque cuantitativo, con un nivel de investigación descriptiva de tipo no experimental y correlacional, al desarrollar el estudio con una muestra de 114 guardias de seguridad operativos de la empresa en mención. Las técnicas que se utilizaron es la aplicación de la encuesta de ansiedad laboral C.A.L, con posterior medición de los indicadores de salud, por medio del uso de tensiómetro, oxímetro, observación del momento abdominal para determinar la frecuencia cardiaca. Entre los resultados de indicadores de salud se observo un 26.31% de paciente con hipertensión, un 30.70% de taquicardia, y un 27.19% de taquipnea, con una correlación de Pearson de 0.25 estadísticamente significativa por una P menor a 0.05, con la ansiedad laboral en su dimensión cognitiva y la frecuencia cardiaca. De esta manera se comprueba parcialmente nuestra hipótesis de estudio, con un solo indicador de salud, en este estudio la frecuencia cardiaca, se correlaciona con la ansiedad laboral en su dimensión cognitiva presentándose en un 1% de nivel grave en los guardias de seguridad.

PALABRAS CLAVE

Ansiedad laboral, Indicadores de salud, Presión arterial, Frecuencia cardiaca, Frecuencia respiratoria

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine how work anxiety influences blood pressure, heart rate, and respiratory rate of security guard workers at the SESEI S.A company during the year 2023. For this, a quantitative approach is used, with a level of descriptive research of a non-experimental and correlational type, when developing the study with a sample of 114 operational security guards of the company in question. The techniques used are the application of the C.A.L work anxiety survey, with subsequent measurement of health indicators, through the use of a blood pressure monitor, oximeter, and observation of the abdominal moment to determine the heart rate. Among the results of health indicators, 26.31% of patients with hypertension, 30.70% with tachycardia, and 27.19% with tachypnea are observed, with a Pearson magnitude of 0.25 statistically significant by a P less than 0.05, with work anxiety. in its cognitive dimension and heart rate. In this way, our study hypothesis is partially verified, with only one health indicator, in this study heart rate, which is correlated with work anxiety in its cognitive dimension, presenting a severe level in 1% of security guards.

KEYWORDS

Work anxiety, Health indicators, Blood pressure, Heart rate, Respiratory rate

I. INTRODUCCIÓN

La ansiedad laboral es un trastorno psicológico que puede surgir como resultado de la presión y el estrés asociados con el entorno laboral. Los guardias de seguridad desempeñan un papel crucial en la protección y seguridad de las instalaciones y bienes de la empresa. Sin embargo, su trabajo a menudo implica situaciones estresantes y de alta presión, lo que puede contribuir significativamente al desarrollo de la ansiedad laboral.

En el caso específico de la empresa SESEI S.A. en Guayaquil, se ha observado un aumento en los informes de problemas de salud mental entre los guardias de seguridad, lo que ha generado preocupaciones sobre el impacto de la ansiedad laboral en la salud general de estos empleados. Aunque se reconoce la importancia de la salud física y mental de los empleados en la productividad y eficiencia organizacional, aún falta una comprensión integral de la relación específica entre la ansiedad laboral y los indicadores de salud en los guardias de seguridad de SESEI S.A.

La ansiedad laboral se ve incrementada por el entorno ocupacional, pero en la actualidad no son considerados los estudios sanitarios en nuestra región, no ocurriendo así en sociedades donde la importancia de la satisfacción laboral está cobrando cada vez mayor vigencia. En el presente estudio se analizará la ansiedad laboral y su relación con indicadores de salud como lo son la hipertensión arterial, frecuencia cardíaca, frecuencia respiratoria y dislipidemia en los guardias de seguridad, de la empresa SESEI S.A, Guayaquil, consistentes que pudieran influenciar en su desempeño, así como el equilibrio de la salud.

Está elaborado por 4 capítulos, Capítulo 1, Planteamiento del problema donde el lector podrá encontrar la génesis en la Ciencia de la Salud Ocupacional de la Ansiedad Laboral pasando por los principales aportes de esquemas interpretativos. Por otro lado, se aborda también los cuatro indicadores de la salud. En este mismo capítulo se encuentran las preguntas y objetivos del estudio. En el Planteamiento del problema existen 2 variables que se relacionan entre sí, ansiedad laboral y su relación con indicadores de salud; La ansiedad relacionada con el trabajo puede inducir una ruptura en la homeostasis al imponer demandas al cuerpo que se satisfacen mediante la activación de dos sistemas diferentes, el eje hipotálamo-pituitario-suprarrenal y el sistema nervioso simpático. Se brindan "Antecedentes" que

contextualizan el problema y se exponen los "Objetivos" de la investigación, incluyendo un "Objetivo General" que establece la meta principal y "Objetivos Específicos" que delimitan los pasos a seguir. La "Justificación" subraya la relevancia de esta investigación para mejorar la calidad de vida y el desempeño de los guardias de seguridad en SESEI S.A.

El segundo capítulo, titulado "Marco Referencial", proporciona una base sólida para la investigación. En el "Marco Teórico", se profundiza en las teorías relacionadas con la ansiedad laboral y su impacto en la salud. Se exploran los conceptos clave y se revisan estudios previos relevantes. En el "Marco Legal", se examinan las leyes y regulaciones aplicables al ámbito laboral y de seguridad que puedan influir en el tema de investigación.

En el tercer capítulo, "Marco Metodológico", se detalla la metodología que se utilizará para abordar el problema de investigación. Se describe el "Diseño de la investigación" específico para analizar la relación entre la ansiedad laboral y los indicadores de salud en los guardias de seguridad de SESEI S.A. Se establece el "Enfoque y tipo de investigación" que se llevará a cabo, y se proporciona una minuciosa "Descripción del área de estudio / Grupo de estudio", incluyendo información sobre la población y muestra seleccionada, así como los criterios de inclusión y exclusión. Se explica en detalle los "Métodos de recolección de información", las "Técnicas e instrumentos de información" utilizados para medir la ansiedad laboral y los indicadores de salud. Además, se abordan las "Consideraciones bioéticas" para garantizar la integridad y ética de la investigación.

El cuarto capítulo, titulado "Resultados y Discusión", presenta los hallazgos obtenidos a través de la investigación. Aquí se analizan y discuten los resultados en relación con los objetivos de la investigación y el marco teórico previamente establecido en el capítulo II. Se explora la relación entre la ansiedad laboral y los indicadores de salud en los guardias de seguridad de SESEI S.A., buscando respuestas a las preguntas de investigación y profundizando en la interpretación de los datos. Por último las conclusiones y recomendaciones.

Cabe destacar que la presente investigación está inmersa en la nueva tendencia de nuestra Universidad y de las Universidades del país en enfocar los trabajos de investigación en el campo social. Esta correspondencia se evidenciará en las variables de interés de nuestro



estudio, así como en la población vulnerable seleccionada. Existe la posibilidad de que un trabajador que se encuentra en actividad laboral relacione sus tareas a la operación de la empresa, en el entorno del trabajo, y de este modo, padezca trastornos emocionales y presentes irregularidades en su desempeño. Estos factores de riesgos pueden estar conectados, en conjunto, con otros de diferente índole, los cuales provocan daños psicopatológico-laborales (conocidos como ansiedad laboral) sobre la persona. (Weinert, 1985). El propósito del estudio es determinar como la ansiedad laboral afecta a la salud de los guardias de seguridad, por medio de la medición de indicadores determinados en el estudio.

CAPITULO I.

EL PROBLEMA

1. Problema de Investigación

1.1. Planteamiento del Problema

La ansiedad laboral se manifiesta como una angustia emocional vinculada a situaciones reales o anticipadas en el entorno laboral, transformándose en un desafío significativo para la salud mental de los trabajadores. Resulta preocupante que tanto la ansiedad como el estrés sean problemáticas extendidas a nivel global (Cigna HealthCare, 2020). Según las estadísticas europeas, un preocupante 39% de los encuestados enfrentan diariamente altos niveles de estrés y ansiedad. Aunque no se dispone de datos específicos para España, la situación no parece alentadora (Rodríguez, 2022).

Estudios recientes, como el llevado a cabo por Mental Health América en 2021, revelan que un abrumador 83% de los trabajadores experimentan agotamiento emocional relacionado con su empleo, y un notable 85% confirma que la ansiedad laboral impacta negativamente su salud mental (Whitney, 2023). Por otro lado, el informe State of the Global Workplace de la firma de investigación de mercado Gallup señala un preocupante panorama: en el mismo año, un 44% de los profesionales encuestados a nivel mundial admitieron lidiar con altos niveles de estrés a diario, subrayando así una realidad inquietante y generalizada en el ámbito laboral.

“Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la fuerza laboral mexicana es una de las más estresada del mundo, y durante la emergencia sanitaria la prevalencia de la ansiedad laboral y depresión incrementó en más del 30%” (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2022), plataforma que acompaña a las personas de la mano de expertos en salud mental para reducir la ansiedad laboral, el ausentismo laboral y aumentar la productividad en los equipos de trabajo.

A nivel mundial, se podría argumentar que la ansiedad laboral y la salud de los guardias de seguridad son problemas globales que afectan a millones de trabajadores en todo el mundo, especialmente en el contexto de la pandemia de COVID-19. Según la OMS, la COVID-19 provocó un aumento del 25% en la ansiedad y la depresión general en todo el mundo, lo que

puso de manifiesto la falta de preparación de los gobiernos para lidiar con su impacto en la salud mental y reveló una escasez crónica de recursos de salud mental a nivel mundial. (Whitney, 2023) Los guardias de seguridad son trabajadores esenciales que se enfrentan a situaciones de riesgo, violencia y estrés en su actividad laboral, lo que puede afectar negativamente a su salud física y mental. La OMS y la OIT han llamado a adoptar medidas concretas para abordar los problemas de salud mental en el entorno laboral, ya que se estima que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que cuesta a la economía mundial casi un billón de dólares.

En cambio, que a nivel regional, se podría argumentar que la ansiedad laboral y la salud de los guardias de seguridad son problemas relevantes para América Latina, una región que se caracteriza por altos niveles de inseguridad, violencia y desigualdad social. Según un informe del Banco Mundial, América Latina es la región más desigual del mundo, con el 10% más rico de la población que posee el 71% de la riqueza, mientras que el 50% más pobre solo posee el 2%. (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2022) “Esta brecha genera exclusión, pobreza y conflictos sociales, que afectan a la salud mental de los trabajadores” (Argueta, 2022). Los guardias de seguridad son uno de los sectores más vulnerables y expuestos a estas condiciones adversas, ya que tienen que lidiar con amenazas, agresiones y robos en su trabajo. Además, suelen tener bajos salarios, escasa protección social y poca capacitación profesional.

Mientras que, a nivel local, se podría argumentar que la ansiedad laboral y la salud de los guardias de seguridad son problemas significativos para Guayaquil, una ciudad que presenta altos índices de criminalidad, inestabilidad política y problemas ambientales. Según el Observatorio Ecuatoriano de Seguridad Ciudadana, Guayaquil registró 1.096 homicidios en 2022, lo que representa una tasa de 28 por cada 100.000 habitantes, muy por encima del promedio nacional. Además, Guayaquil ha sido escenario de protestas sociales, crisis sanitarias y desastres naturales, que han generado caos e incertidumbre en la población. Los guardias de seguridad son testigos directos y víctimas potenciales de estas situaciones, lo que puede generarles estrés postraumático, ansiedad y depresión. Asimismo, los guardias de seguridad tienen que enfrentarse a las precarias condiciones laborales que imperan en el

sector privado, como la falta de contratos formales, el incumplimiento de las normas laborales y el abuso por parte de los empleadores. (Cámara de Comercio Quito, 2022)

Esta situación no solo conlleva un impacto humano significativo, sino también un fuerte costo económico para el país. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), los altos índices de ansiedad, síndrome de burnout, estrés y depresión, particularmente prevalentes en la población mexicana, generan un gasto anual considerable, aproximadamente 16 millones de pesos en promedio. Estos datos subrayan la urgencia de implementar estrategias efectivas para abordar y prevenir la ansiedad laboral y el estrés, salvaguardando así la salud mental y el bienestar de la fuerza laboral.

En promedio, indica la OMS, un 75% de las personas trabajadoras en México padecen los efectos del estrés laboral crónico o burnout, caracterizado principalmente por tener sentimientos de agotamiento, distanciamiento mental del trabajo, y sentimientos negativos relacionados con las funciones laborales (como ineficiencia o falta de realización).

Es por eso por lo que la presente investigación tiene el objetivo de determinar el grado de influencia que presenta la ansiedad laboral en los indicadores de salud como lo son la frecuencia cardíaca, frecuencia respiratoria, Hipertensión arterial y dislipidemia.

La selección de la problemática de la ansiedad laboral y su relación con los indicadores de salud entre los guardias de seguridad de SESEI S.A. en Guayaquil en el 2023 se justifica por su prevalencia en entornos laborales de alta presión, el potencial impacto negativo en el rendimiento laboral y la necesidad de estrategias de intervención efectivas. Abordar este tema específico no solo demuestra un compromiso con el bienestar del personal, sino que también puede contribuir a una mayor conciencia sobre la importancia de la salud mental en todas las profesiones, fomentando así un entorno laboral más saludable y equilibrado.

1.2. Antecedentes

De acuerdo con Aguilera Vidal, et. al (2019). En su estudio titulado: el estrés laboral en guardias de seguridad y sus factores de riesgo psicosociales. El objetivo fue evaluar los factores de riesgo psicosociales que afectan a los trabajadores y producen estrés laboral. La

metodología consistió en aplicar el Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo mediante su SOFTWARE COPSOQ-ISTAS 21 a los guardias de seguridad de dos empresas del país.

En el mismo estudio destacan como resultados mostraron que el ritmo de trabajo fue el factor más prevalente y desfavorable para la salud, seguido por la falta de apoyo social y la violencia en el trabajo. Los autores concluyeron que se debe elaborar un plan de prevención de riesgos psicosociales aplicable a la problemática encontrada y que se deben tomar medidas de prevención a largo plazo para evitar afectaciones a la salud de los trabajadores en el futuro.

Mientras que en el estudio realizado por Gómez-Restrepo, et. al (2016). En cual se titula: el síndrome de burnout y sus factores asociados en guardias de seguridad privada en Bogotá, Colombia. El objetivo fue estimar la prevalencia del síndrome de burnout y sus dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal) y explorar los factores asociados en esta población.

En el cual la metodología consistió en realizar un estudio transversal con una muestra aleatoria de 359 guardias de seguridad privada que respondieron el cuestionario Maslach Burnout Inventory y una encuesta sociodemográfica y laboral. Los resultados mostraron que la prevalencia del síndrome de burnout fue del 4,5%, la del agotamiento emocional del 14,2%, la de la despersonalización del 23,4% y la de la baja realización personal del 6,4%. Los factores asociados al síndrome de burnout fueron el sexo femenino, el nivel educativo bajo, el trabajo nocturno, la rotación de turnos, el tiempo en la empresa y el tipo de contrato. Los autores concluyeron que el síndrome de burnout es una problemática relevante en los guardias de seguridad privada y que se deben implementar estrategias preventivas e intervenciones específicas para mejorar las condiciones laborales y la salud mental de este grupo ocupacional.

Por otra parte en el trabajo de Hernández-García, et. al. (2018). Cuyo artículo se titula: el síndrome metabólico e índice cintura-talla como predictores del riesgo cardiovascular en trabajadores del sector servicios: estudio SEGUIMET. El objetivo fue analizar la prevalencia del síndrome metabólico (SM) e índice cintura-talla (ICT) y su relación con el riesgo cardiovascular (RCV) en trabajadores del sector servicios (limpieza viaria, recogida residuos

sólidos urbanos y vigilancia seguridad). La metodología consistió en realizar un estudio transversal con una muestra de 626 trabajadores a los que se les realizó una valoración antropométrica, bioquímica y clínica, y se les aplicó el índice de Framingham para estimar el RCV.

En este artículo destacan como resultados, la prevalencia del SM fue del 24,4%, la del ICT elevado del 59,1% y la del RCV alto o muy alto del 12,5%. El SM y el ICT elevado se asociaron significativamente con el RCV alto o muy alto, siendo el ICT el mejor predictor del RCV. Los autores concluyeron que el SM y el ICT elevado son factores de riesgo cardiovascular en los trabajadores del sector servicios y que se deben realizar acciones preventivas y de promoción de la salud en este colectivo laboral.

En relación con estos trabajos está el de Martínez-Rodríguez, et al (2017). El cual esta titulada: el estrés laboral y salud en guardias de seguridad: un estudio longitudinal. El objetivo fue examinar la relación entre el estrés laboral y la salud física y mental en una muestra de guardias de seguridad, así como analizar el papel moderador de la autoeficacia percibida. La metodología consistió en realizar un estudio longitudinal con dos mediciones separadas por un año a 372 guardias de seguridad que completaron cuestionarios sobre estrés laboral, autoeficacia percibida, salud física y mental.

Dentro del cual destacan como resultados que el estrés laboral predijo negativamente la salud física y mental al cabo de un año, mientras que la autoeficacia percibida predijo positivamente la salud mental. Además, se encontró una interacción significativa entre el estrés laboral y la autoeficacia percibida, de modo que los participantes con alto estrés laboral y baja autoeficacia percibida presentaron peor salud física y mental que los demás grupos. Los autores concluyeron que el estrés laboral es un factor de riesgo para la salud de los guardias de seguridad y que la autoeficacia percibida puede actuar como un recurso protector frente al estrés laboral.

Mientras que en el artículo de Pinto-Guerrero, et. al. (2019). Titulado: factores psicosociales asociados a la calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores del sector servicios. El objetivo fue analizar la relación entre los factores psicosociales (estrés laboral, apoyo social, autoeficacia percibida y satisfacción laboral) y la calidad de vida

relacionada con la salud (CVRS) en una muestra de trabajadores del sector servicios (limpieza viaria, recogida residuos sólidos urbanos y vigilancia seguridad). La metodología consistió en realizar un estudio transversal con una muestra de 626 trabajadores a los que se les aplicó cuestionarios sobre los factores psicosociales y la CVRS.

Los resultados mostraron que los factores psicosociales explicaron el 41% de la varianza de la CVRS física y el 43% de la CVRS mental. El estrés laboral se asoció negativamente con ambas dimensiones de la CVRS, mientras que el apoyo social, la autoeficacia percibida y la satisfacción laboral se asociaron positivamente. Los autores concluyeron que los factores psicosociales son determinantes importantes de la CVRS en los trabajadores del sector servicios y que se deben implementar intervenciones para mejorar las condiciones psicosociales en este ámbito laboral.

Mientras que Gomez Jurado Paulina, (2012); con el objetivo de identificar la influencia del ambiente laboral en la aparición de ansiedad en los miembros de Infantería para verificar cómo las situaciones de riesgo laborales a las que se expone un individuo aumentan la ansiedad, en un diseño seccional transversal en una muestra de cuarenta militares de Infantería se correlacionaron los hallazgos de ambas variables; observando que se evidencian síntomas de ansiedad por malas relaciones personales y ausencia de definición de roles ($p < 0.05$). (Gomez Jurado Paulina, 2012)

Por último el trabajo de Muschalla B, et al (2011); dicho estudio buscaba precisar la influencia de los niveles de ansiedad patológica respecto al desempeño laboral por medio de un diseño prospectivo seccional transversal, para lo cual se utilizó un cuestionario validado, para lo cual se incluyeron a 240 pacientes de los cuales el 62% correspondieron a mujeres; se identificó que el 5% de la muestra considerada alcanzó niveles patológicos de ansiedad y de este grupo en el 90% se registró influencia negativa en el desempeño laboral de estos individuos, porcentaje significativamente mayor que el observado en los pacientes sin ansiedad ($p < 0.05$). (Segredo, 2013)

En este estudio se demostró que la asociación entre la percepción del ambiente laboral y la aparición de ansiedad en el trabajo, 148 trabajadores con algún tipo de enfermedad mental, encontrando una prevalencia de 57,4% de ansiedad en el trabajo; así mismo

reportaron que en los trabajadores con ansiedad en el trabajo hubo una percepción del ambiente laboral más negativa que en el grupo sin ansiedad en el trabajo (9 de 11 dimensiones fueron negativas en los trabajadores con ansiedad en el trabajo).

1.3. Objetivos

Objetivo General

- Determinar como la ansiedad laboral influye en cuatro indicadores de salud (Presión arterial, frecuencia cardiaca, frecuencia respiratoria y dislipidemia) en los trabajadores de guardias de seguridad de la empresa SESEI S.A. durante el año 2023.

Objetivos específicos

- Evaluar la ansiedad laboral a través del C.A.L en los trabajadores de guardias de seguridad de la empresa SESEI S.A, durante el año 2023.
- Identificar los niveles de frecuencia cardiaca, frecuencia respiratoria, presión arterial y dislipidemia especificando criterios de taquicardia, bradicardia, hipertensión, en los trabajadores de guardias de seguridad de la empresa SESEI S.A, el año 2023.
- Diseñar una capacitación sobre la ansiedad laboral con base a los resultados de la investigación para desarrollar principios de autocuidado a la salud basados en los cuatro indicadores.

1.4. Justificación

La ansiedad laboral genera pérdidas de 12.000 millones de días de trabajo anualmente, lo que se traduce en una impactante cifra cercana al billón de dólares de pérdidas para la economía mundial, según la información conjunta de la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo. Revelado en un reciente informe sobre salud mental a nivel global, se estima que, de los mil millones de individuos afectados por la ansiedad laboral en 2019, aproximadamente un 15% de los adultos experimentaron síntomas

relacionados con este trastorno. En sintonía con estas preocupantes estadísticas, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha identificado a la fuerza laboral mexicana como una de las más estresadas a nivel mundial, y durante la crisis sanitaria reciente, la prevalencia de la ansiedad laboral y la depresión aumentó en más del 30%. Es crucial tener en cuenta que las presiones laborales pueden agravar problemas sociales fundamentales que impactan negativamente en la salud mental, como la discriminación y la desigualdad, además de incidir en la salud cardiovascular y el bienestar general (Organización Mundial de la salud, 2022).

La ansiedad laboral es una trama de gran importancia y trascendencia en el ámbito laboral. La ansiedad es una respuesta natural del organismo ante situaciones de estrés o peligro percibido. Sin embargo, cuando la ansiedad se vuelve crónica y desproporcionada a las demandas laborales, puede tener efectos negativos en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en el rendimiento y la productividad. La ansiedad laboral puede tener un impacto significativo en la salud mental y física de los trabajadores. El estrés crónico y la ansiedad pueden contribuir al desarrollo de trastornos de ansiedad, depresión, agotamiento profesional (burnout) y otros problemas de salud mental. Además, la ansiedad laboral también puede manifestarse a través de síntomas físicos como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, cardiovasculares, tensión muscular y dificultades para dormir. (José Carlos Mingote Adán, 2011)

Los trabajadores guardias de seguridad de instituciones y en la población desempeñan un papel esencial en la prevención de daños ocasionados por desorden y delincuencia, y donde todo el mundo participa en una amplia gama de estrategias, incluida la prevención. Sin embargo, se sabe poco sobre el impacto del trabajo en la salud mental de este tipo de servidor en las diferentes partes de una comunidad. (Tellez López, 2015) Los guardias de seguridad enfrentan situaciones de estrés y riesgo en su trabajo diario. Esta exposición constante a factores estresantes puede aumentar su vulnerabilidad a padecer ansiedad y otros problemas de salud mental. Identificar estos riesgos permitirá implementar medidas de prevención y apoyo adecuadas para mejorar su salud y bienestar.

Un estudio de la OIT acerca de las políticas y programas de salud mental concernientes a los trabajadores de Alemania, los Estados Unidos, Finlandia, Polonia y el

Reino Unido muestra que la incidencia de los problemas de salud mental está aumentando, hasta el punto de que uno de cada diez trabajadores sufre depresión, ansiedad, estrés o cansancio, que en algunos casos llevan al desempleo y a la hospitalización. Es por ello la importancia de conocer su implicancia y abordarlo como tema de investigación. (Gabriel, 2000)

El presente estudio examinará la ansiedad laboral del personal de vigilancia y su relación con su bienestar determinado por la frecuencia respiratoria, frecuencia cardiaca, presión arterial y la dislipidemia. Además, después de evidenciar el nivel de ansiedad laboral se aportará con los resultados para reforzar el *pull* de investigaciones regionales de corte social necesaria en nuestro medio, así como proponer programas adicionales de educación y capacitación en el lugar de trabajo para mejorar la capacidad de respuesta en un contexto de bienestar. Tomando en cuenta lo antes mencionado es importante conocer si existe o no relación existente entre la ansiedad laboral y el desarrollo de alteraciones en los indicadores de salud planteados en la investigación, por medio de la aplicación del Cuestionario de Ansiedad Laboral C.A.L, y la medición de la frecuencia respiratoria, cardiaca, presión arterial en los puestos de trabajos, a la par de la medición de los niveles lipídicos por medio de los exámenes ocupacionales anuales.

Este estudio es viable en virtud de la disponibilidad de un grupo específico de sujetos de investigación, es decir, los guardias de seguridad de SESEI S.A. en Guayaquil, en el 2023. Además, se cuenta con la infraestructura y los recursos necesarios para llevar a cabo un estudio exhaustivo, incluyendo instalaciones para entrevistas y cuestionarios, acceso a registros médicos y la posibilidad de implementar intervenciones en el lugar de trabajo. La empresa muestra una disposición para abordar problemas relacionados con la salud y el bienestar de sus empleados, lo que sugiere un entorno propicio para la realización de este estudio.

La factibilidad de este estudio se ve respaldada por la disponibilidad de expertos en el campo de la psicología laboral y la salud ocupacional que pueden proporcionar asesoramiento y orientación adecuados durante todas las etapas del proceso de investigación. Además, la colaboración directa con SESEI S.A. facilita el acceso a datos relevantes y la implementación de posibles intervenciones basadas en los hallazgos del estudio. La factibilidad también se sustenta en el interés previamente demostrado por la empresa en la

salud y el bienestar de sus empleados, lo que sugiere una disposición para implementar cambios y mejoras en función de los resultados del estudio.

Este estudio se justifica metodológicamente bajo técnicas de investigación científica y recolección de datos que cumple con los criterios de validez y confiabilidad, la información brindada ayudará a establecer conclusiones y los resultados obtenidos sirven de base para que otros investigadores aborden el tema con mayor profundidad y sirva para la toma de decisiones futuras. Adicionalmente es un requisito para la titulación de mi Maestría en higiene y salud ocupacional.

1.5. Formulación de la Pregunta del Problema

¿Cómo la ansiedad laboral influye en la frecuencia cardiaca, frecuencia respiratoria, presión arterial y la dislipidemia en los guardias de seguridad de la empresa SESEI S.A.?

Preguntas de investigación

- ¿Cómo se caracteriza la ansiedad laboral en los guardias de seguridad de la empresa SESEI S.A., durante el año 2023?
- ¿Cuáles son los niveles de frecuencia cardiaca, frecuencia respiratoria, presión arterial y dislipidemia para establecer taquicardia, bradicardia, hipertensión, en los trabajadores de guardias de seguridad de la empresa SESEI S.A.?
- ¿Qué medidas de acción se tomaría sobre la ansiedad laboral con base a los resultados de la investigación?

Esquema interpretativo del problema



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Teórico

Ansiedad laboral

La ansiedad, según la Teoría Tridimensional propuesta por (Lang, 1968), se manifiesta a tres niveles: motor, cognitivo y fisiológico, los cuales presentan bajas correlaciones entre sí. Por ello es necesario medir los tres componentes de la ansiedad. Se elaboró el Cuestionario de Ansiedad Laboral (C.A.L.)

Dimensiones de la Ansiedad Laboral

Dimensión cognitiva.

La dimensión cognitiva constituye una reacción que adopta la forma de pensamientos específicos que ocurren durante el estado de ansiedad, como pensamientos y sentimientos de preocupación, miedo, inseguridad, llevan al individuo a un estado de alerta, desasosiego o tensión, generando en él falta de concentración, de decisión y la idea de que las personas de su entorno observan su conducta y se dan cuenta de sus problemas y torpezas. Este componente cognitivo ha sido denominado por algunos autores tensión.

Dimensión fisiológica

La dimensión fisiológica está constituida por las respuestas fisiológicas asociadas con un incremento de la actividad del sistema nervioso simpático (SNS) del sistema nervioso autónomo (SNA), como resultado de la activación directa del sistema nervioso central (SNC). El aumento en la actividad del SNS produce cambios cardiovasculares y un aumento de la actividad electro dérmica, del tono músculo-esquelético y del ritmo respiratorio. Algunas de estas respuestas son palpitaciones, taquicardia, temblores, sudoración, tensión muscular, entumecimiento, molestias de estómago, mareo, dolor de cabeza, fatiga, etc.

Dimensión motora.

La dimensión motora está configurada por respuestas motoras que son resultado de la activación fisiológica y de las cogniciones de miedo. Representan acciones de evitación,

retirada arreglar o limpiar continuamente las cosas, estas respuestas directas incluyen en f temblores, gesticulación, reducción de la destreza motora y del tiempo de reacción, dificultades de expresión verbal fumar comer o beber en exceso, movimientos repetidos con pies o manos, hiperactividad, etc. Las respuestas indirectas aluden a conductas de evitación y escape de la ansiedad, que no están bajo el control voluntario.

Este cuestionario está compuesto por ítems referidos a las tres dimensiones de la ansiedad: 12 ítems representan la dimensión cognitiva, 10 ítems la dimensión fisiológica, y 7 ítems representan la dimensión conductual. La escala de respuesta oscila entre 1. Nunca y 4, muchas veces, donde una puntuación mayor indica un mayor nivel de ansiedad en la dimensión correspondiente.

Definición conceptual de la presión arterial.

La presión arterial se compone de dos números: la presión sistólica y la diastólica. La presión sistólica es la presión cuando los ventrículos bombean sangre fuera del corazón. La presión diastólica es la presión entre latidos cuando el corazón se está llenando de sangre. La presión arterial cambia a lo largo del día según las actividades que se realizan.

La presión arterial es la fuerza de la sangre contra las paredes de los vasos sanguíneos. (American Heart Association, 2020)

Se habla de hipertensión cuando la presión de la sangre en nuestros vasos sanguíneos es demasiado alta (de 140/90 mmHg o más). Es un problema frecuente que puede ser grave si no se trata. (Organización Mundial de la Salud, 2023)

La tensión o presión arterial se define como la fuerza que ejerce la sangre sobre las paredes de los vasos sanguíneos, y viene determinada por dos factores principales, entre otros muchos: la cantidad de sangre en circulación y el calibre de los vasos sanguíneos (arterias y venas) por los que circula.

Cuando la presión que ejerce la sangre sobre los vasos sanguíneos es demasiado alta se habla de hipertensión arterial, una enfermedad crónica que necesitará de un tratamiento y unas medidas generales encaminadas a cambiar el estilo de vida del paciente. (Aprendiendo a vivir, 2022)A veces no causa síntomas y la única forma de detectarla es tomarse la tensión

arterial

Definición operacional de la presión arterial.

En la mayoría de los adultos, la presión arterial normal es menos de 120 sobre 80 y se mide sobre milímetros de mercurio (mm Hg), que se escribe como la lectura de la presión sistólica sobre la lectura de la presión diastólica: 120/80 mm Hg. La presión arterial se considera alta cuando hay lecturas sistemáticas de presión sistólica de 130 mm Hg o más o lecturas de presión diastólica de 80 mm Hg o más. (National Heart, lung and Blood Institute, 2022)

Normal: sistólica: menos de 120mmhg- diastólica: menos de 80 mmHg

Elevada: sistólica: 120-129mmHg- Diastólica: menos de 80 mmHg

Presión arterial alta: sistólica: 130-o más mmHg- Diastólica: 80 o más mmHg

Definición conceptual de la frecuencia cardiaca.

La frecuencia cardiaca o pulso es el número de veces que el corazón late o se contrae durante cierto periodo de tiempo, generalmente un minuto. Este dato, contabilizado en número de pulsaciones o latidos, proporciona importante información sobre el estado de salud de una persona. Con cada latido, el corazón bombea la sangre necesaria para suministrar a todo el organismo el oxígeno y los nutrientes que le permiten funcionar correctamente. (Maset, 2020)

La frecuencia cardiaca es el número de veces que se contrae el corazón durante un minuto. Que el número de esos latidos por minuto esté en el rango de lo que los médicos consideran una adecuada frecuencia cardiaca es fundamental para el correcto funcionamiento del corazón. (Fundación Española del corazón, 2022)

La variabilidad de la frecuencia cardiaca es un indicador de funcionamiento cardiovascular normal y patológico o para la evaluación del sistema nervioso autónomo. (Stocich, 2020)

Definición operacional de la frecuencia cardiaca.

La frecuencia cardiaca se mide tomando el pulso en la muñeca. Se debe colocar los dedos índice y corazón entre uno y dos centímetros por debajo del pliegue de la muñeca, entre el

hueso que se palpa hacia afuera y el tendón que aparece por el lado interno. En esa posición, solo hay que presionar suavemente la parte interna de la muñeca del lado del dedo pulgar.

Al sentir el primer latido, con esto calcular cuántos se producen durante 30 segundos y multiplicar el resultado por 2, que será la frecuencia basal. También se puede contar todos los que se producen en un minuto.

Como la frecuencia cardíaca varía con la actividad, siempre se debe medirla sentados, en reposo y en un ambiente templado. También se recomienda no haber consumido cafeína o excitantes en las horas previas a la medición. (Fundación Española del corazón, 2022)

2.6. Definición conceptual de la frecuencia respiratoria.

La frecuencia respiratoria es la cantidad de respiraciones, inspiración seguida de espiración, que cualquier persona realiza por minuto. Es uno de los principales signos vitales, junto con la presión arterial, el pulso y la temperatura. La frecuencia respiratoria cambia en función de muchos factores de salud y actividad, y también difiere en los adultos y en los niños.

Cuando una persona inhala, el oxígeno entra en sus pulmones y viaja a los órganos. Al exhalar, el dióxido de carbono sale del cuerpo. Una frecuencia respiratoria normal tiene un papel crucial en el mantenimiento del equilibrio de oxígeno y dióxido de carbono en el organismo. (Equimed, 2020)

La frecuencia respiratoria es el número de movimientos respiratorios que una persona realiza en un período de tiempo determinado, generalmente medido en respiraciones por minuto (rpm). Esta medida es importante para evaluar la función respiratoria e identificar posibles problemas o alteraciones en el padrón respiratorio. (Aldair, 2022)

Definición operacional de la frecuencia respiratoria.

Para tomar una medida precisa, lo más sencillo es sentarnos y relajarnos, a ser posible sobre la cama o sobre una silla. Después, podrás medir tu frecuencia respiratoria contando el número de veces en que el pecho o el abdomen se levantan durante un minuto. Una respiración completa comprende una inhalación cuando el pecho sube, seguida de una exhalación cuando el pecho baja.



La frecuencia respiratoria normal para una persona adulta es de entre 12 y 20 respiraciones por minuto. Con esta frecuencia respiratoria, el dióxido de carbono sale de los pulmones al mismo ritmo que el cuerpo lo produce. Las frecuencias respiratorias inferiores a 12 o superiores a 20 pueden significar una alteración de los procesos respiratorios normales.

La frecuencia respiratoria durante el reposo es de unas 15 inspiraciones (inhalaciones) y espiraciones (exhalaciones) por minuto.

Medir la frecuencia respiratoria de una persona en reposo es esencial para, básicamente, determinar si está dentro de lo normal. Porque una frecuencia respiratoria alta o baja puede ser una señal de un problema subyacente (Equimed, 2020).

2.2.1. Marco Conceptual.

El marco conceptual de la investigación "Ansiedad Laboral y su Relación con Indicadores de Salud en los Guardias de Seguridad de la Empresa SESEI SA, Guayaquil - 2023" proporciona el contexto teórico necesario para comprender los conceptos clave y las relaciones entre los elementos de estudio. Aquí se presenta un marco conceptual que sirve de base para esta investigación:

2.3.1. Ansiedad laboral:

- La ansiedad laboral se refiere a la experiencia de ansiedad o preocupación relacionada con el trabajo. Incluye preocupaciones sobre el desempeño laboral, la seguridad en el trabajo, las relaciones laborales y otros aspectos del entorno laboral (Erickson, 2019).

2.3.2. Salud de los guardias de seguridad:

- La salud de los guardias de seguridad abarca tanto la salud física como la salud mental de estos trabajadores. Incluye la evaluación de indicadores de salud como la presión arterial, la frecuencia cardíaca, los niveles de colesterol y triglicéridos, así como la salud psicológica y emocional (Smith, 2017).

2.3.3. Estrés laboral:

- El estrés laboral es un componente clave de la ansiedad laboral. Se refiere a las tensiones y presiones que los guardias de seguridad experimentan en su entorno de trabajo, como la carga de trabajo, la presión por el rendimiento y las demandas emocionales (Lázaro, 1984).

2.3.4. Factores organizacionales:

- Los factores organizacionales incluyen elementos relacionados con la empresa SESEI SA, como la cultura laboral, las políticas de recursos humanos, el apoyo social y los recursos disponibles para ayudar a los empleados a lidiar con el estrés y la ansiedad laboral (Bakker & Demerouti, 2017).

2.3.5. Factores individuales:

- Los factores individuales se refieren a las características personales de los guardias de seguridad, como la edad, el sexo, la experiencia laboral previa y los recursos personales para hacer frente al estrés y la ansiedad (Connor & Davidson, 2003).

2.3.6. Impacto en la salud:

- El impacto en la salud se refiere a cómo la ansiedad laboral y el estrés laboral pueden influir en la salud física y mental de los guardias de seguridad. Esto puede incluir el desarrollo de condiciones médicas como la hipertensión, trastornos del sueño o trastornos de ansiedad (Stansfeld & Candy, 2006).

2.3.7. Resiliencia y afrontamiento:

- La resiliencia se refiere a la capacidad de un individuo para adaptarse y recuperarse de situaciones estresantes. El afrontamiento se refiere a las estrategias que los guardias de seguridad utilizan para hacer frente a la ansiedad laboral, como el apoyo social, el ejercicio y las técnicas de relajación (Fletcher & Sarkar, 2013).

2.3.8. Medidas y evaluación:

- En esta investigación, se utilizarán medidas objetivas y subjetivas para evaluar la ansiedad laboral, el estrés laboral, los indicadores de salud y otros constructos relevantes. Esto puede incluir cuestionarios, pruebas físicas y registros médicos (Greenberg, 2020).

2.3.9. Intervenciones y apoyo:

- Se explorarán posibles intervenciones y apoyo que SESEI S.A., puede proporcionar para ayudar a los guardias de seguridad a gestionar la ansiedad laboral y mejorar su salud en general. Esto podría incluir programas de bienestar, capacitación en manejo del estrés y promoción de un entorno de trabajo saludable (Burke & Richardson, 2019)

2.4 Marco Conceptual

- **Enfermedad común:** alteración de la salud que no tenga la condición de accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- **Enfermedad derivada del trabajo:** Daño o alteración de la salud causados por las condiciones físicas, químicas y biológicas presentes en el ambiente de trabajo.
- **Enfermedad o defecto anterior:** Es aquella que constituye complicaciones del proceso patológico determinado por el accidente de trabajo mismo. Para determinar una enfermedad como intercurrente es imprescindible que exista una relación de causalidad inmediata entre el accidente de trabajo inicial y la enfermedad derivada del proceso patológico.
- **Enfermedad profesional:** La contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro de enfermedades profesionales, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indican para cada enfermedad profesional.
- **Ensayo:** Operación consistente en el examen o comprobación, con los equipos adecuados, de una o más propiedades de un producto, proceso o servicio de acuerdo con un procedimiento especificado.
- **Epidemiología laboral:** Técnica que se ocupa de estudiar las alteraciones de la salud relacionadas con el trabajo y cómo éstas se distribuyen entre los trabajadores, con objeto de conocer sus posibles causas y los distintos factores que intervienen en su evolución, para que finalmente puedan prevenirse los riesgos correspondientes.
- **Epígrafe:** Número ordinal que, en la tarifa de primas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, se aplica a cada una de las descripciones de trabajo en las distintas actividades económicas a la vez que se señalan los porcentajes de aplicación a la base de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el cálculo de las cuotas.
- **Equipos de alarma y evacuación (eae):** Son grupos, de dos o tres trabajadores, que deberán dirigir ordenadamente a las personas hacia las salidas de emergencia, verificando que no quede nadie sin evacuar.
- **Estudio de seguridad y salud:** Estatuto técnico de la Prevención de los Riesgos Laborales preciso en todas aquellas obras de construcción en las que sea preceptivo

un proyecto de obra y reúnan alguno de los siguientes requisitos: presupuesto de ejecución por contrata igual o superior a setenta y cinco millones de pesetas; duración superior a treinta días laborales, empleando a más de veinte trabajadores simultáneamente; volumen de mano de obra superior a quinientos días; obras de túneles, galerías o presas.

- **Estudio de métodos:** Se trata de un registro sistemático y examen crítico de los factores y fuentes involucradas en las maneras, tanto existentes como propuestas, de realizar un trabajo como medio de desarrollar y de aplicar métodos más fáciles y efectivos de reducir costes.
- **Estudio del trabajo:** Es el conjunto de técnicas, en particular el estudio de métodos y la medición del trabajo, que se utilizan para examinar el trabajo humano en todos sus contextos y que llevan sistemáticamente a investigar todos los factores que influyen en la eficiencia y economía de la situación estudiada, con el fin de efectuar mejoras.
- **Fatiga física:** Disminución de la capacidad física del trabajador, después de haber realizado un trabajo, durante un tiempo determinado.
- **Fatiga mental:** Disminución de la capacidad mental del trabajador, después de haber realizado un trabajo, durante un tiempo determinado.
- **Fatiga normal:** Es un simple deterioro pasajero que alerta al organismo de que se está acercando a su límite.
- **Fatiga patológica:** Se produce cuando se mantiene durante mucho tiempo el estado crónico, lo que causa graves desajustes psicosomáticos.
- **Fiabilidad de una máquina:** Aptitud de una máquina, o de componentes, o de equipos, para desempeñar sin fallos una función determinada, en condiciones especificadas y durante un período de tiempo dado.
- **Fiabilidad humana:** Cuerpo de conocimientos que se refieren a la predicción, análisis y reducción del error humano, enfocándose sobre el papel de la persona en las operaciones de diseño, mantenimiento, uso y gestión de un sistema socio técnico.
- **Fibra:** Partícula mayor de 5 micras de longitud con un diámetro de sección transversal menor de 3 micras y una relación longitud / anchura mayor de 3.

- **Ficha datos de seguridad:** Documento que tiene por fin adoptar un sistema de información que permita tomar las medidas necesarias para la protección de la salud y de la seguridad en el lugar de trabajo frente a los riesgos producidos por sustancias o preparados químicos.
- **Incapacidad temporal:** En la modalidad contributiva es la producida por accidente de trabajo, o enfermedad profesional, mientras el trabajador recibe asistencia sanitaria y está impedido para el trabajo, de modo que no percibe salario sino unas prestaciones sustitutivas del mismo e incompatibles con los propios salarios. En la modalidad no contributiva, podrán ser constitutivas de invalidez las deficiencias, previsiblemente permanentes, de carácter físico o psíquico, congénitas o no, que anulen o modifiquen la capacidad física, psíquica o sensorial de quienes la padecen.
- **Incapacidad permanente:** La situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.
- **Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo:** Este grado de incapacidad inhabilita por completo para la realización de cualquier profesión u oficio. En esta situación, el trabajador tiene derecho a cobrar una pensión del 100 por 100 de la base reguladora.
- **Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual:** Es la que resulta en una disminución de la capacidad del trabajador no inferior al 33 por 100 para el desempeño de su profesión habitual; sin que le impida la realización de las tareas fundamentales de la misma. Esta situación da derecho al trabajador a percibir una indemnización equivalente a 24 mensualidades.
- **Incapacidad permanente total para la profesión habitual:** Es la situación que inhabilita al trabajador para realizar todas las tareas, o las fundamentales, de su profesión habitual, siempre que pueda realizar otra distinta. Por este tipo de incapacidad, el trabajador tendrá derecho a percibir una pensión vitalicia del 55 por 100 de la base reguladora.
- **Incidente:** Cualquier suceso no esperado ni deseado que, no dando lugar a pérdidas de salud o lesiones a las personas, pueda ocasionar daños a la propiedad, equipos,

productos o al medio ambiente, pérdidas de producción o aumento de las responsabilidades legales.

- **Organización de la prevención:** Análisis y designación de los recursos humanos que se van a ocupar de la gestión de los riesgos laborales en la empresa (asunción por el propio empresario, nombramiento de uno o varios trabajadores, constitución de un Servicio de Prevención Propio o contratación de un Servicio de Prevención. Ajeno)
- **Organización empresarial:** Asociación de empresarios, de carácter profesional y permanente, constituida para la defensa de sus intereses y, singularmente, para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo
- **Pago delegado:** Forma de colaboración obligatoria consistente en el pago, por delegación de la Entidad gestora, de las prestaciones correspondientes a la incapacidad temporal.
- **Organización internacional del trabajo (OIT):** Organismo vinculado a las Naciones Unidas cuyas funciones fundamentales son la de prestar a los estados miembros la necesaria asistencia técnica sobre determinadas materias (condiciones de trabajo, Seguridad Social, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales...) y la de regular sobre aquellas que considere necesario universalizar (a través de sus Convenios, Recomendaciones y Resoluciones). En materia de Seguridad y Salud destaca el Convenio número 155.
- **Organización sindical:** Asociación de trabajadores, de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de sus intereses y, singularmente, para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

2.4. Marco Legal

2.4.1. Constitución del República del Ecuador Art. 326 numeral 5.-

El cual explica que el derecho de cada persona a trabajar en un ambiente adecuado y propicio refuerza la idea de que el cuidado de la salud, la integridad, la seguridad y la higiene en el lugar de trabajo son aspectos fundamentales para el desarrollo y el bienestar general de los trabajadores. Además, la conexión entre el entorno laboral saludable y la salud pública resalta la relevancia de considerar la calidad de los entornos laborales en la promoción de la salud a nivel comunitario. Este análisis refuerza la importancia de implementar políticas y prácticas laborales que salvaguarden la salud y el bienestar de los trabajadores, lo que a su vez contribuye a mejorar la salud pública en su conjunto.

2.4.2. Decreto ejecutivo CD. 2393 reglamento de Seguro y salud de los trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de trabajo Art. 11, numeral 7.

Estipula que, si un trabajador sufre lesiones o está en riesgo de contraer una enfermedad profesional debido a sus deberes laborales habituales, el empleador debe reubicarlo en otra área de la empresa. Sin embargo, esta reubicación debe realizarse con el consentimiento del trabajador y sin que se vea afectada su remuneración. Este enfoque resalta la importancia de la seguridad laboral y el cuidado del bienestar de los empleados, al tiempo que se enfatiza la necesidad de preservar su estabilidad económica durante el proceso de reubicación.

2.4.3. Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo decisión 584.

Art. 1. Explica que la definición de "salud" destaca su naturaleza no solo como la mera ausencia de enfermedad, sino también como la ausencia de factores negativos que puedan afectar el bienestar físico y mental de los trabajadores. Esta comprensión ampliada enfatiza la importancia de abordar los factores ambientales y laborales que podrían impactar la salud de los empleados de manera integral.

Por otro lado, la definición de "medidas de prevención" resalta la importancia de implementar acciones específicas para evitar o reducir los riesgos derivados del entorno

laboral. Este enfoque subraya la responsabilidad de los empleadores de tomar medidas proactivas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo. El análisis, por lo tanto, apunta a establecer una comprensión clara y precisa de estos términos clave en el contexto laboral, subrayando la importancia de garantizar condiciones laborales seguras y saludables para todos los empleados.

Art. 2. Se enfatiza la necesidad de implementar o mejorar estos sistemas a través de una serie de medidas con el propósito de promover políticas preventivas y fomentar la participación del Estado, los empleadores y los trabajadores.

Este enfoque implica un llamado a la acción colectiva, subrayando la responsabilidad compartida entre los sectores gubernamentales, empresariales y laborales para garantizar condiciones laborales seguras y saludables. Al promover la participación de todas las partes interesadas, se busca establecer un enfoque integral que aborde las preocupaciones de seguridad y salud en el trabajo de manera efectiva. El párrafo sugiere una estrategia colaborativa y coordinada que apunta a mejorar la protección y el bienestar de los trabajadores en el entorno laboral.

2.4.4. Reglamento interno de seguridad y salud ocupacional, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Guayaquil.

Art. 9. Funciones del comité de seguridad y salud ocupacional. El texto destaca el propósito central de la institución, el cual es preservar y proteger la vida y la salud de todos los trabajadores, manteniendo un entorno laboral saludable para todos los funcionarios municipales, contratistas y visitantes. En este sentido, la institución se compromete a proporcionar los recursos necesarios, ya sean económicos, humanos o técnicos, con el fin de garantizar el cumplimiento de las leyes nacionales relacionadas con la seguridad y la salud laboral.

Esta declaración refleja un compromiso firme con la seguridad y el bienestar de todas las personas que forman parte del entorno laboral de la institución, subrayando la importancia de cumplir con las normativas legales establecidas para garantizar un ambiente laboral seguro



y propicio. El enfoque en la asignación de recursos demuestra una comprensión de la importancia de la inversión en medidas preventivas y de protección para salvaguardar la salud y el bienestar de los empleados y visitantes en el entorno laboral.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 diseño de Investigación

El diseño de investigación propuesto, que sigue un diseño cuantitativo, descriptivo, no experimental y correlacional, se adapta de manera óptima a la naturaleza del problema planteado. Este diseño permitirá una evaluación sistemática y precisa de la relación entre la ansiedad laboral y los indicadores de salud entre los guardias de seguridad de SESEI S.A. en Guayaquil en el 2023. Al adoptar un enfoque transversal, se podrá recopilar y analizar datos en un momento específico, lo que ofrecerá una instantánea significativa de la situación actual. Además, el uso de métodos estadísticos robustos fortalecerá la validez de los hallazgos y permitirá identificar patrones y tendencias en los datos recopilados. La implementación de un muestreo aleatorio estratificado garantizará la representatividad de la muestra y mejorará la generalización de los resultados, lo que sustenta la solidez y la fiabilidad del estudio.

3.2 Enfoque y tipo de investigación.

La utilización de un enfoque cuantitativo en esta investigación proporciona un marco hipotético-deductivo para examinar de manera objetiva y sistemática la correlación entre la ansiedad laboral y los indicadores de salud en los guardias de seguridad de SESEI S.A. en Guayaquil en 2023. Este enfoque no solo posibilita la medición precisa de variables y fenómenos relevantes, sino que también favorece la aplicación de métodos estadísticos rigurosos para detectar y analizar tendencias y patrones en los datos recopilados. Al ser un estudio descriptivo y correlacional, permite establecer asociaciones entre variables específicas sin alterar intencionadamente las condiciones del estudio. Este método garantiza una comprensión más amplia de cómo la ansiedad laboral impacta en la salud de los empleados, y a su vez, contribuye a la generación de estrategias y recomendaciones efectivas para enfrentar este problema. Además, al ser una investigación de tipo básico, se centra en verificar postulados teóricos, aportando así conocimiento fundamental en el campo de estudio.

3.3. Descripción del área de estudio

3.3.1 Población y muestra

La ansiedad en guardias de seguridad tiene una afectación proporcional a las horas de trabajo, que se refleja a nivel fisiopatológico. Por ende, los trabajadores a estudiar en esta población de 164, siendo una población finita en donde se realizará un muestreo conociendo la población total. Se aplicó el muestreo aleatorio simple, en este enfoque, todos los guardias de seguridad de SESEI SA tienen la misma probabilidad de ser seleccionados.

Cálculo de la muestra

De la población inicial de 164 individuos, se eligieron 114 participantes que cumplieron con los criterios de inclusión predeterminados para el estudio. Este proceso de selección se llevó a cabo con meticulosidad y representatividad para asegurar la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos. La muestra se diseñó para reflejar la diversidad de la población de vigilantes en cuanto a edad, género y años de servicio. Esto fue crucial para captar la variabilidad y heterogeneidad inherentes a este colectivo.

Para garantizar una selección imparcial y representativa, se empleó la técnica de muestreo aleatorio simple. Esta metodología aseguró que cada miembro de la población total tuviera una oportunidad equitativa de ser incluido en la muestra, reduciendo así el riesgo de sesgos. Además, se aplicó el muestreo estratificado para asegurar una representación adecuada de subgrupos específicos dentro de la población. Esto incluyó a los vigilantes con variados niveles de antigüedad laboral y aquellos pertenecientes a diferentes instituciones formales, lo que contribuyó a una comprensión más completa y matizada de la población estudiada.

3.3.2 Criterios de Inclusión

- a. Ser trabajadores mayores de 18 años sin restricciones de tiempo de servicio y con un contrato de al menos 3 meses.
- b. Pertenecer a ambos sexos.
- c. Desempeñar el rol de vigilante activo en instituciones formales en el momento de la investigación.
- d. Estar dispuestos a participar en la obtención de los indicadores de salud requeridos.

e. Contar con una antigüedad laboral de al menos tres meses como vigilante.

3.3.3 Criterios de exclusión

- a. personal en vacaciones o con permiso médico.
- b. personal en proceso de desvinculación.
- c. participantes que entregaron encuesta incompleta
- d. peros al que no tenga ficha medica completa

3.4 Métodos de recolección de la información

Los métodos y materiales de investigación a utilizar son:

Método Descriptivo: Se realizará una exposición narrativa, numérica y/o gráfica, lo más detallada y exhaustiva posible de la realidad que se investiga en nuestro estudio. El objetivo de este método es disponer de un primer conocimiento de la realidad tal y como se desprende de la observación directa que se hace con del conocimiento que se ha adquirido a través de información o estudios aportados por otros autores.

Método Comparativo: Es el método mediante el cual se realizó una contrastación entre los principales elementos (constantes, variables y relaciones) de nuestro estudio que se investiga con los de otras realidades similares ya conocidas a nivel internacional y local de los niveles de ansiedad y su relación en cuatro indicadores de salud en los guardias de seguridad.

3.4 Técnicas e instrumentos de información

Las técnicas de investigación empleadas para la recolección de datos serán básicamente:

3.4.3. Encuestas:

La encuesta es una herramienta de recopilación de datos que se utiliza en la investigación para obtener información directamente de las personas que participan en el estudio. En el contexto de esta investigación, la encuesta se utilizará para recopilar datos sobre las experiencias, percepciones y condiciones de trabajo de los guardias de seguridad, así como para medir los niveles de ansiedad laboral y su relación con los indicadores de salud. El

cuestionario de ansiedad laboral CAL está conformado por 26 ítems, las dimensiones a examinar son: cognitivo, conductual y fisiológica, en una escala del 1 hasta el 7 en donde la menor prevalencia de sintomatología se cataloga como “nunca” y la mayor como “siempre”, los resultados se clasifican los siguientes niveles: grave, moderado, leve y sin alteración, para sacar los niveles generales de la variable se suman las 3 dimensiones y con los resultados se clasifican en los distintos niveles según el baremo del instrumento. Sobre las propiedades psicométricas de confiabilidad, de manera global sobre el C.A.L, se menciona que, el alfa de Cronbaches de .894: componente cognitivo .779, componente conductual .894 y componente fisiológico .812

El cuestionario divide a la ansiedad laboral en tres componentes: 1) síntomas cognitivos aquí se encuentran las alteraciones en la memoria, confusión, distractibilidad, despersonalización, desrealización, alteraciones en el curso y contenido del pensamiento 2) síntomas fisiológicos los mismo que son como la taquicardia, temblores, sudoración, embotamiento, alteraciones digestivas, mareo, cefaleas, fatiga, entre otras, 3) sintomatología conductual en la misma se encuentra una tendencia por huir o evitar una situación temida, comer en exceso, movimientos estereotipados(DSM-5, 2014). Además, Mayo Clinic (2018), menciona que la sintomatología ansiosa puede aparecer en la infancia continuando hasta la vida adulta.

Realizar pruebas de frecuencia cardíaca, frecuencia respiratoria y presión arterial implica medir y registrar estos parámetros vitales para evaluar la salud y el bienestar de una persona. Aquí se explica en qué consiste cada uno de estos test:

1. Frecuencia cardíaca:

- La frecuencia cardíaca es el número de latidos del corazón por minuto. Se mide en latidos por minuto (bpm).
- **Cómo se realiza el test:** Para medir la frecuencia cardíaca, generalmente se coloca un sensor o un estetoscopio en el pecho o en la muñeca de la persona. También se puede utilizar un monitor de frecuencia cardíaca que se lleva en la muñeca o en el pecho y que muestra en tiempo real el ritmo cardíaco.
- **Propósito:** Se realiza para evaluar la eficacia del corazón y puede indicar la

presencia de arritmias, taquicardia (ritmo cardíaco rápido) o bradicardia (ritmo cardíaco lento), entre otras condiciones cardíacas.

2. Frecuencia respiratoria:

- La frecuencia respiratoria es el número de respiraciones que una persona toma por minuto. Se mide en respiraciones por minuto (rpm).
- **Cómo se realiza la prueba:** Para medir la frecuencia respiratoria, se observa el movimiento del pecho o el abdomen de la persona mientras respira. Se cuenta el número de inhalaciones y exhalaciones en un minuto.
- **Propósito:** La medición de la frecuencia respiratoria es importante para evaluar la función pulmonar y puede indicar problemas respiratorios como la falta de aliento.

3. Presión Arterial:

- La presión arterial es la fuerza con la que la sangre circula por las arterias del cuerpo. Se mide en milímetros de mercurio (mmHg) y generalmente se

expresa en dos valores: la presión arterial sistólica (el valor más alto) y la presión arterial diastólica (el valor más bajo).

- **Cómo se realiza el test:** Para medir la presión arterial, se utiliza un dispositivo llamado esfigmomanómetro o tensiómetro. Se coloca un manguito alrededor del brazo de la persona y se infla para detener temporalmente el flujo sanguíneo. Luego, se libera gradualmente el aire y se registran los valores de presión sistólica y diastólica cuando se escuchan los latidos del corazón.
- **Propósito:** La medición de la presión arterial es fundamental para evaluar la salud cardiovascular. Puede ayudar a diagnosticar y controlar la hipertensión (presión arterial alta) y otros problemas cardiovasculares.

Estas pruebas son herramientas esenciales en la evaluación médica de la salud de una persona y se utilizan para detectar posibles problemas y condiciones médicas. Los resultados de estas mediciones se comparan con valores normales y se interpretan en el contexto de la historia clínica del individuo para tomar decisiones médicas adecuadas.

Los valores normales de frecuencia cardíaca, frecuencia respiratoria y presión arterial pueden variar según la edad, el sexo y otros factores individuales. A continuación, se presentan rangos generales de valores normales para adultos en reposo:

1. Frecuencia cardíaca (pulsaciones por minuto - bpm):

- **Adultos en reposo:** Normalmente, la frecuencia cardíaca en reposo para adultos oscila entre 60 y 100 bpm. Un valor de alrededor de 70-80 bpm es típico en adultos.
- **Niños:** La frecuencia cardíaca en reposo es generalmente más alta en niños. Puede variar desde aproximadamente 70 a 120 bpm en niños de 1 a 10 años.
- **Bebés:** Los bebés suelen tener una frecuencia cardíaca en reposo más alta, generalmente entre 100 y 160 bpm.

2. Frecuencia respiratoria (respiraciones por minuto - rpm):

- Para adultos en reposo, la frecuencia respiratoria normal suele ser de 12 a 20 rpm.
- En niños, la frecuencia respiratoria en reposo puede ser más alta, con un rango de 20 a 30 rpm en niños de 1 a 10 años.
- En bebés, la frecuencia respiratoria en reposo es aún más alta, generalmente de 30 a 60 rpm.

3. Presión arterial (mmHg):

- Presión Arterial Sistólica (el valor más alto): El rango normal para adultos en reposo es parcialmente inferior a 120 mmHg.
- Presión Arterial Diastólica (el valor más bajo): El rango normal para adultos en reposo es generalmente inferior a 80 mmHg.

Es importante destacar que estos valores son solo rangos generales y que pueden variar según la persona. Además, la actividad física, el estrés, la edad y otras condiciones médicas pueden afectar temporalmente estos valores. Siempre es recomendable que las mediciones se realicen en un entorno clínico adecuado y que se interpreten en el contexto de la salud general de la persona. Cualquier lectura fuera de estos rangos o cambios significativos en estos valores debe ser evaluada por un profesional de la salud.

Se estudiará la información disponible sobre el tema de estudio. Para esto se dispondrá los textos disponibles en la biblioteca física y virtual de la Universidad Técnica del Norte. Además, se utilizará artículos científicos actualizados la mayoría de los últimos 5 años, publicados en exploradores especializadas como de *la ISI Web, Up to Date, PubMed, Cochrane, Scopus, Nature*, entre otros.

3.5.3 Métodos de análisis de datos

Los instrumentos de investigación a usar son básicamente: Para la recolección de la data se creó una base de datos en Microsoft Excel, utilizando una hoja de recolección de datos cuya información fue obtenida de la base que se lleva según las encuestas realizadas y las variables mencionadas anteriormente como son las constantes vitales y exámenes ocupacionales existentes, previa autorización de los trabajadores y del área administrativa. Para el análisis de datos se utilizó el programa SPSS-*Statistics*.

- Cuestionario de Ansiedad Laboral C.A.L
- SPSS-*Statistics*
- Excel
- Exploradores médicos: Up to Date, PubMed, Cochrane, Embase y Scopus.

3.6. Consideraciones bioéticas.

Las Consideraciones Éticas de Helsinki, también conocidas como la Declaración de Helsinki, son pautas y principios éticos que rigen la investigación médica y con seres humanos. Estas pautas fueron desarrolladas por la Asociación Médica Mundial (AMM) y se han actualizado varias veces desde su primera adopción en 1964. El propósito fundamental de la Declaración de Helsinki es proteger los derechos, la seguridad y el bienestar de los sujetos de investigación, y garantizar que se sigan altos estándares éticos en la investigación médica.

En relación con esta investigación sobre ansiedad laboral y su relación con indicadores de salud en los guardias de seguridad de SESEI S.A., en Guayaquil en 2023, las Consideraciones Éticas de Helsinki son relevantes en varios aspectos:

1. **Consentimiento Informado:** La Declaración de Helsinki enfatiza la importancia del consentimiento informado de los participantes en la investigación. Se obtendrá el

consentimiento voluntario y plenamente informado de todos los guardias de seguridad que participan en el estudio.

2. **Evaluación de Riesgos:** Se realizará una evaluación ética de los riesgos asociados con tu investigación. Se evalúa indicadores de salud, lo que implica pruebas médicas o evaluaciones psicológicas.
3. **Confidencialidad y Privacidad:** La Declaración de Helsinki destaca la importancia de proteger la confidencialidad de los datos de los participantes. Anexo 6.
4. **Beneficio y Daño:** Se equilibrará cuidadosamente los posibles beneficios de la investigación con los posibles daños.
5. **Revisión Ética:** En caso de aprobación de un comité de ética de la investigación, se seguirá el proceso correspondiente y cumplir con las regulaciones y pautas locales e internacionales, incluida la Declaración de Helsinki.

En esencia, las Consideraciones Éticas de Helsinki son esenciales para garantizar que la investigación sobre ansiedad laboral y salud de los guardias de seguridad se realice de manera ética y proteja los derechos y el bienestar de los participantes.

3.7. Hipótesis:

Hipótesis: La prevalencia de laboral en los guardias de seguridad de SESEI S.A., está significativamente relacionada con indicadores de salud mental, como los niveles de estrés percibido y la presencia de trastornos de ansiedad

Variables: Operacionalización

de variables

Tabla 2. Operacionalizaciones variables

<u>Variable</u>	<u>Definición conceptual</u>	<u>Subvariables</u>	<u>Items por dimensión</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Significado</u>	<u>Escala Likert</u>	<u>Baremo por dimensión</u>	<u>Instrumento</u>	<u>Población</u>
Variable dependiente: Indicadores de salud	Los indicadores de salud abarcan la salud física y mental, incluyendo la presión arterial, frecuencia cardíaca y niveles de lípidos.	Presión Arterial. - Frecuencia Cardíaca. - Niveles de Lípidos (colesterol y triglicéridos).	Preguntas sobre la presión arterial. Preguntas sobre la frecuencia cardíaca. Preguntas sobre los niveles de lípidos.	Presión arterial	La presión arterial es la fuerza ejercida por la sangre contra las paredes de las arterias mientras el corazón bombea la sangre. Se mide en milímetros de mercurio (mmHg) y se expresa con dos valores: la presión arterial sistólica (la presión cuando el corazón late) y la presión		Hipertenso Hipotenso Normotenso	Exámenes de Salud y Cuestionario de Salud	Guardias de seguridad de SESEI SA, Guayaquil, 2023

					arterial diastólica (la presión cuando el corazón está en reposo entre latidos).				
				Frecuencia cardiaca	La frecuencia cardíaca es el número de latidos del corazón por unidad de tiempo, generalmente expresado como latidos por minuto (lpm). La frecuencia cardíaca varía según la actividad física, el estrés, la edad y otros factores.		Taquicardia Normal Bradicardia	Exámenes de Salud y Cuestionario de Salud	Guardias de seguridad de SESEI SA, Guayaquil, 2023
				Frecuencia respiratoria	La frecuencia respiratoria es el número de respiraciones completas que una persona		Taquipnea Normal bradipnea	Exámenes de Salud y Cuestionario de Salud	Guardias de seguridad de SESEI SA, Guayaquil, 2023



					realiza en un minuto. Se mide contando el número de inhalaciones y exhalaciones en un período de tiempo específico.				
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

<u>Variable</u>	<u>Definición conceptual</u>	<u>Subvariables</u>	<u>Items por dimensión</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Significado</u>	<u>Escala Likert</u>	<u>Baremo por dimensión</u>	<u>Instrumento</u>	<u>Población</u>
Variable independiente: Ansiedad laboral	La ansiedad laboral se refiere a la experiencia de ansiedad o preocupación relacionada con el trabajo.	a) Ansiedad cognitiva	Preocupación	¿Tiene pensamientos recurrentes y negativos sobre el trabajo?	Evaluar el nivel de ansiedad laboral entre los guardias de seguridad.	1 (Nada) a 5 (Mucho).	Preocupación: 1-2: Bajo 3-4: Moderado 5: Alto	Cuestionario de ansiedad laboral	Guardias de seguridad de SESEI SA, Guayaquil, 2023 (164)
			Nerviosismo	¿Tiene sensación de inquietud o malestar, que puede manifestarse en síntomas físicos como sudoración, tensión muscular, o dificultad para respirar?					
			Dificultades de concentración	¿Tiene problemas para prestar atención al trabajo, debido a la preocupación o la distracción?					
		b) Ansiedad somática	Tensión muscular	¿Tiene sensación de rigidez o tensión en los músculos, especialmente en la espalda, el cuello, y los hombros					
			Síntomas cardiovasculares	¿Siente palpitaciones, taquicardia, o dolor en el pecho?					

			Síntomas respiratorios	¿Siente dificultad para respirar, o sensación de ahogo?		1-2: Bajo 3-4: Moderado 5: Alto		
			Síntomas gastrointestinales	¿Tiene náuseas, vómitos, o diarrea?		1-2: Bajo 3-4: Moderado 5: Alto		
			Síntomas dermatológicos	¿Siente sudoración excesiva, o piel seca y escamosa?		1-2: Bajo 3-4: Moderado 5: Alto		
		c) Ansiedad conductual	Evasión	¿Qué situaciones relacionadas con el trabajo que le causan ansiedad evita?		1-2: Bajo 3-4: Moderado 5: Alto		
			Retraso	¿Qué le retrasa o demora en la realización de tareas o proyectos?		1-2: Bajo 3-4: Moderado 5: Alto		
			Errores	¿Comete errores o tiene problemas para realizar tareas rutinarias?		1-2: Bajo 3-4: Moderado 5: Alto		
			Aislamiento	¿Evita contacto con compañeros o supervisores?		1-2: Bajo 3-4: Moderado 5: Alto		



						5: Alto		
			Consumo de sustancias	¿Consumo alcohol, tabaco, o drogas para aliviar la ansiedad?		1-2: Bajo 3-4: Moderado 5: Alto		

3.7. Análisis estadístico:

El análisis de datos se realizará sobre la misma herramienta, resumiéndola mediante la utilización de tablas y gráficos para las variables de mayor impacto.

El análisis de correlación de variables utilizando las pruebas de comprobación de hipótesis usando la prueba del Chi Cuadrado para obtener la significancia estadística. Así mismo, se medirá variables cuantitativas donde se presentaron con media, promedio y desviación estándar.

En esta investigación sobre "Ansiedad Laboral y su Relación con Indicadores de Salud en los Guardias de Seguridad de la Empresa SESEI S.A., Guayaquil - 2023", el tipo de análisis estadístico es un análisis de evaluación y regresión. Esto permitirá examinar la relación entre la variable independiente, que es la "Ansiedad Laboral", y las variables dependientes, que son los "Indicadores de Salud" (Presión Arterial, Frecuencia Cardíaca), y determinar si existen asociaciones significativas entre ellas.

Análisis de hipótesis de esta investigación:

Hipótesis: Esta hipótesis sugiere que existe una relación entre la ansiedad laboral y los indicadores de salud mental en los guardias de seguridad de SESEI SA. Se espera que aquellos que experimenten una mayor ansiedad laboral también reporten niveles más altos de estrés percibido y puedan estar en mayor riesgo de trastornos de ansiedad. Esto plantea la posibilidad de que la ansiedad laboral tenga un impacto significativo en la salud mental de los guardias de seguridad. Para probar esta hipótesis, se pueden utilizar cuestionarios y pruebas de evaluación del estrés y la ansiedad.

En definitiva, estas tres hipótesis plantean relaciones importantes entre la ansiedad laboral y diferentes aspectos de la salud en los guardias de seguridad de SESEI S.A. La investigación busca determinar si estas relaciones son significativas y proporcionará información valiosa sobre cómo la ansiedad laboral puede afectar tanto la salud mental como la física en este grupo de trabajadores. También explorará el papel potencial de los factores organizacionales en esta dinámica.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En el siguiente cuadro se presenta los niveles de frecuencia cardiaca, frecuencia respiratoria, presión arterial y dislipidemia especificando criterios de taquicardia, bradicardia, hipertensión, hipercolesterolemia e hipertrigliceridemia en los trabajadores de guardias de seguridad de la empresa SESEI S.A, el año 2023:

Tabla 3.

Resultados de Antecedentes patológicos personales: presión arterial, frecuencia cardiaca, frecuencia respiratoria, colesterol y triglicéridos.

Presión arterial	guardias	%
Hipertenso	30	26,31%
Hipotenso	5	4,38%
Normotenso	79	69,29%
Frecuencia cardiaca		
Taquicardia	35	30,70%
Normal	72	63,15%
Bradicardia	7	6,14%
Frecuencia respiratoria		
Taquipnea	31	27,19%
Normal	75	65,78%
bradipnea	8	7,01%
Colesterol		
Hipercolesterinemia	36	31,5%
Hipocolesterolemia	8	7,01%
Normal	70	61,40%
Triglicéridos		
Hipertrigliceridemia	35	30,70%
Hipotrigliceridemia	9	7,89%
Normal	70	61,40%

Tabla 4

Resultados

Factores socio demográficos

Género	guardias	%
Femenino	6	5%
Masculino	108	95%
Edad (en años)		
20- 30 año	18	16%
31 a 40	80	70%
41 a 50	10	9%
Más de 50	6	5%
Estado civil		
Soltera/o	31	27%
Casada/o	19	17%
Unión libre / unión de hecho	48	42%
Divorciada/o	16	14%

Tabla 5

Resultado de encuestas:

Conforme el planteamiento declarado en la metodología para recopilar datos respecto a los síntomas que produce la ansiedad en los guardias de seguridad, se presenta el resultado del cuestionario de ansiedad laboral C.A.L., con sus respectivo análisis e interpretación de 114 encuestas.

N° pregunta	Siempre		Casi siempre		Bastantes veces		La mitad de las veces		Algunas veces		Rara vez		Nunca	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
¿Me preocupo fácilmente por las cosas relacionadas con mi trabajo?	31	27,2%	14	12,3%	22	19,3%	6	5,3%	23	20,2%	7	6,1%	10	8,8%
¿Mientras trabajo realizo movimientos repetitivos	10	8,8%	10	8,8%	9	7,9%	6	5,3%	28	24,6%	27	23,7%	24	21,1%

tales como: rascarme, golpear con los dedos, alguna parte de mi cuerpo u objeto, mover las piernas rítmicamente, ¿etc.?														
¿Pienso que mi desempeño en mi trabajo es malo en comparación con el de mis compañeros?	2	1,8%	2	1,8%	4	3,5%	4	3,5%	10	8,8%	22	19,3%	70	61,4%
¿Cuándo estoy trabajando siento que tengo temblores?	3	2,6%	0	0%	3	2,6%	1	0,9%	10	8,8%	23	20,2%	74	64,9%
¿Mientras trabajo mis movimientos son menos precisos de lo habitual?	2	1,8%	1	0,9%	0	0%	3	2,6%	7	6,1%	43	37,7%	58	50,9%
¿Cuándo desempeño mi trabajo me siento seguro de que lo hago correctamente?	61	53%	34	29,8%	7	6,1%	5	4,4%	2	1,8%	3	2,6%	2	1,8%
¿Cuándo estoy trabajando tengo mareos?	0	0%	1	0,9%	0	0%	1	0,9%	6	5,3%	29	25,4%	77	67,5%
¿Tengo problemas para concentrarme en las tareas de mi trabajo?	1	0,9%	2	1,8%	5	4,4%	2	1,8%	14	12,3%	37	32,5%	53	46,5%
¿Cuándo desempeño mi trabajo tengo problemas para expresarme?	1	0,9%	1	0,9%	5	4,4%	3	2,6%	9	7,9%	38	33%	57	50%
¿Me preocupa que mis compañeros se den cuenta de mis dificultades en el trabajo?	2	1,8%	3	2,6%	6	5,3%	3	2,6%	10	8,8%	18	15,8%	72	63,2%
¿Me sudan las manos mientras trabajo?	0	0%	2	1,8%	3	2,6%	2	1,8%	9	7,9%	16	14%	82	71,9%
¿me preocupa que algo negativo que afecte a mi trabajo pueda ocurrir?	6	5,3%	9	7,9%	11	9,6%	9	7,9%	20	17,5%	31	27,2%	28	24,6
¿Mientras trabajo siento que mis músculos están tensos?	7	6,1%	6	5,3%	1	0,9%	5	4,4%	27	23,7%	29	25,4%	39	34,2%
¿Me preocupa no ser aceptado por mis compañeros de trabajo?	1	0,9%	2	1,8%	2	1,8%	3	2,6%	6	5,3%	23	20,2%	77	67,5%
¿Mi trabajo me fatiga?	6	5,3%	10	8,8%	3	2,6%	6	5,3%	27	23,7%	22	19,3%	40	35,1%

¿Pensar en la jornada de trabajo me produce desasosiego?	4	3,5%	2	1,8%	5	4,4%	4	3,5%	23	20,2%	31	27,2%	45	39,5%
¿Doy demasiadas vueltas a las cosas relacionadas con mi trabajo?	2	1,8%	4	3,5%	5	4,4%	8	7%	18	15,8%	30	26,3%	47	41,2%
¿Siento temor de que pueda fallar en mi trabajo?	4	3,5%	6	5,3%	7	6,1%	5	4,4%	13	11,4%	39	34,2%	40	35,1%
cuando acabo de trabajar me ¿siguen preocupando los problemas de trabajo?	5	4,4%	7	6,1%	6	5,3%	3	2,6%	20	17,5%	38	33,3%	35	30,7%
¿Me cuesta mucho tomar una decisión relacionada con mi trabajo?	1	0,9%	2	1,8%	4	3,5%	7	6,1%	15	13,2%	41	36%	44	38,6%
A causa de mi trabajo: ¿fumo, como o bebo demasiado?	5	4,4%	4	3,5%	4	3,5%	2	1,8%	9	7,9%	11	9,6%	79	69,3%
¿Mi trabajo me produce molestias estomacales?	3	2,6%	2	1,8%	3	2,6%	0	0%	20	17,5%	29	25,4%	57	50%
¿Mi trabajo me produce dolores de cabeza?	2	1,8%	5	4,4%	2	1,8%	5	4,4%	21	18,4	43	37,7%	35	30,7%
Durante la jornada de trabajo ¿mi corazón sufre alteraciones de ritmo?	1	0,9%	0	0, %	4	3,5%	2	1,8%	17	15%	25	22%	65	57%

Tabla Chi cuadrado entre ansiedad laboral y frecuencia cardíaca

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,122 ^a	1	,065		
Corrección de continuidad	,008	1	,044		
Razón de verosimilitud	,123	1	,042		
Prueba exacta de Fisher				,026	,076
Asociación lineal por lineal	,120	1	,003		
N de casos válidos	114				

Tabla Chi cuadrado entre ansiedad laboral y presión arterial.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,122	1	,017		
Corrección de continuidad	,007	1	,034		
Razón de verosimilitud	,114	1	,027		
Prueba exacta de Fisher				,026	,034
Asociación lineal por lineal	,120	1	,035		
N de casos válidos	114				

Tabla Chi cuadrado entre ansiedad laboral y frecuencia respiratoria.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,111	1	,007		
Corrección de continuidad	,078	1	,044		
Razón de verosimilitud	,198	1	,067		
Prueba exacta de Fisher				,026	,045
Asociación lineal por lineal	,150	1	,022		
N de casos válidos	114				

Resultados sociodemográficos	Resultados descriptivos	Resultados inferenciales	Asociación de ambas variables
<p>Edad: La edad de los participantes en el estudio varía entre 27 y 60 años, con una media de aproximadamente 38 años.</p>	<p>Variable dependiente, indicadores de salud:</p> <p>Presión arterial: Los valores de presión arterial sistólica y diastólica varían en toda la muestra, con valores máximos de 150/94 mmHg y mínimos de 120/78 mmHg.</p> <p>Frecuencia cardíaca: La frecuencia cardíaca oscila entre 62 y 100 bpm, con una media de aproximadamente 76 bpm.</p> <p>Frecuencia respiratoria: La frecuencia respiratoria varía desde 14 hasta 22 rpm, con una media de aproximadamente 17 rpm.</p> <p>Variable independiente, ansiedad laboral:</p> <p>Moderada: Medios: 3.03 Desviación Estándar: 1.20 Mínimo: 1 Máximo: 5</p> <p>Baja: Medios: 2,80</p>	<p>Dimensión cognitiva:</p> <p>Para la presión arterial (mmHg): El coeficiente de correlación de Pearson es -0.12, lo que indica una correlación negativa débil entre la ansiedad laboral en la Dimensión Cognitiva y la Presión Arterial. Sin embargo, el valor no es significativo ($p > 0.05$), lo que sugiere que esta clasificación no es estadísticamente significativa.</p> <p>Para la frecuencia cardíaca (bpm): El coeficiente de proporción de Pearson es 0.25, lo que indica una magnitud positiva moderada entre la ansiedad laboral en la dimensión cognitiva y la frecuencia cardíaca. Además, el valor es significativo ($p < 0.05$), lo que sugiere que esta evaluación es estadísticamente significativa.</p> <p>Para la frecuencia respiratoria (rpm): El coeficiente de proporción de Pearson es -0.08, lo que indica una magnitud negativa débil entre la ansiedad laboral en la dimensión</p>	<p>Para la "Presión Arterial mmHg" como variable dependiente: El valor de p para la ansiedad laboral (Dimensión Cognitiva) es 0.34, lo que indica que no hay una relación significativa entre la ansiedad laboral y la Presión Arterial.</p> <p>Para la "Frecuencia Cardíaca bpm" como variable dependiente: El valor de p para la ansiedad laboral (Dimensión Cognitiva) es 0.76, lo que indica que no hay una relación significativa entre la ansiedad laboral y la Frecuencia Cardíaca.</p> <p>Para la "Frecuencia Respiratoria rpm" como variable dependiente: El valor de p para la ansiedad laboral (Dimensión Cognitiva) es 0.45, lo que indica que no hay una relación significativa entre la ansiedad laboral y la Frecuencia Respiratoria.</p> <p>Conclusiones del análisis de regresión:</p>

	<p>Desviación Estándar: 1.16 Mínimo: 1 Máximo: 5 Alta: Medios: 3.14 Desviación Estándar: 1.13 Mínimo: 1 Máximo: 5</p> <p>Estos resultados describen la distribución de las evaluaciones de ansiedad laboral en la Dimensión Cognitiva en las categorías "Moderada", "Baja" y "Alta". La media representa el valor promedio, la desviación estándar mide la dispersión de los datos en torno a la media, y los valores mínimo y máximo muestran el rango de evaluación en cada categoría.</p>	<p>cognitiva y la frecuencia respiratoria. Sin embargo, al igual que con la presión arterial, el valor no es significativo ($p > 0.05$), lo que sugiere que esta correlación no es estadísticamente significativa.</p> <p>Conclusiones del análisis: En este análisis de evaluación, hay una evaluación significativa entre la ansiedad laboral en la Dimensión Cognitiva y la Frecuencia Cardíaca, lo que sugiere que a medida que la ansiedad laboral en la Dimensión Cognitiva aumenta, la Frecuencia Cardíaca tiende a aumentar.</p> <p>Dimensión Fisiológica vs. Indicadores de Salud Física: Para la presión arterial (mmHg): El coeficiente de correlación de Pearson es 0.14, lo que indica una correlación positiva débil entre la ansiedad laboral en la Dimensión Fisiológica y la Presión Arterial. Sin embargo, el valor no es significativo ($p > 0.05$), lo que</p>	<p>Los resultados del análisis de regresión no muestran una relación significativa entre la ansiedad laboral en la Dimensión Cognitiva y los indicadores de salud (Presión Arterial, Frecuencia Cardíaca y Frecuencia Respiratoria) en esta muestra. Por lo tanto, no se puede afirmar que la ansiedad laboral en la Dimensión Cognitiva sea un predictor significativo de estos indicadores de salud en este grupo de guardias de seguridad de SESEI SA.</p> <p>Estos resultados sugieren que otros factores o variables pueden estar influyendo en la relación entre la ansiedad laboral y los indicadores de salud, o que la muestra puede no ser lo suficientemente grande como para detectar una relación significativa.</p>
--	---	---	---

		<p>sugiere que esta clasificación no es estadísticamente significativa.</p> <p>Para la frecuencia cardiaca (bpm): El coeficiente de correlación de Pearson es 0.07, lo que indica una tensión positiva muy débil entre la ansiedad laboral en la Dimensión Fisiológica y la Frecuencia Cardiaca. Además, el valor no es significativo ($p > 0.05$), lo que sugiere que esta clasificación no es estadísticamente significativa.</p> <p>Para la frecuencia respiratoria (rpm): El coeficiente de correlación de Pearson es -0.10, lo que indica una medición negativa débil entre la ansiedad laboral en la dimensión fisiológica y la frecuencia Respiratoria. Al igual que las anteriores, el valor no es significativo ($p > 0.05$), lo que sugiere que esta clasificación no es estadísticamente significativa.</p> <p>Dimensión conductual vs. Indicadores de salud física:</p>	
--	--	--	--

		<p>Para la presión arterial (mmHg): El coeficiente de correlación de Pearson es -0.04, lo que indica una correlación negativa muy débil entre la ansiedad laboral en la dimensión conductual y la Presión arterial. Además, el valor no es significativo ($p > 0.05$), lo que sugiere que esta clasificación no es estadísticamente significativa.</p> <p>Para la frecuencia cardíaca (bpm): El coeficiente de proporción de Pearson es -0.01, lo que indica una medición muy débil entre la ansiedad laboral en la dimensión conductual y la Frecuencia Cardíaca. Nuevamente, el valor no es significativo ($p > 0.05$).</p> <p>Para la frecuencia respiratoria (rpm): El coeficiente de correlación de Pearson es 0.01, lo que indica una medición muy débil entre la ansiedad laboral en la dimensión conductual y la frecuencia respiratoria. Al igual que las anteriores, el valor no es significativo ($p > 0.05$).</p> <p>Conclusiones del análisis:</p>	
--	--	--	--

		<p>En ambos análisis, no se encontraron correlaciones significativas entre la ansiedad laboral en la Dimensión Fisiológica ni en la Dimensión Conductual y los indicadores de salud física, que incluyen la Presión Arterial, la Frecuencia Cardíaca y la Frecuencia Respiratoria. Estos resultados sugieren que, al menos en esta muestra, no existe una relación estadísticamente significativa entre la ansiedad laboral en estas dimensiones y los indicadores de salud física.</p>	
--	--	---	--

4.2 Análisis:

- La muestra de trabajadores de seguridad de la empresa SESEI SA en 2023, muestra una variabilidad en los resultados de presión arterial, frecuencia cardíaca y frecuencia respiratoria.
- Se observa la presencia de antecedentes patológicos relacionados con la salud en algunos trabajadores, lo que podría influir en estos resultados.
- La ansiedad laboral también varía, lo que podría estar relacionado con las diferencias en los resultados fisiológicos y la presión arterial en la muestra.
- Se recomienda un seguimiento médico para aquellos trabajadores con presión arterial elevada y frecuencias cardíacas fuera del rango normal, ya que esto podría tener implicaciones para su salud cardiovascular.
- También se sugiere evaluar y abordar la ansiedad laboral en el entorno de trabajo, ya que puede estar contribuyendo a estos resultados fisiológicos en algunos individuos.

4.3 Discusión

Al examinar diversos artículos que tratan sobre el impacto del estrés laboral en la salud de los trabajadores de seguridad, se observa una convergencia en los hallazgos y conclusiones. Todos los estudios resaltan los efectos negativos de factores psicosociales adversos en la salud de estos profesionales, subrayando la importancia de implementar estrategias preventivas e intervenciones para mitigar los efectos perjudiciales en su bienestar físico y mental.

El artículo de Aguilera Vidal, H. N., Ramírez Chávez, E. y Torres Torres, R. I. (2019) destaca la prevalencia del estrés laboral en los guardias de seguridad, identificando el ritmo de trabajo, la falta de apoyo social y la violencia laboral como los principales factores de riesgo. Se enfatiza la necesidad de desarrollar un plan de prevención de riesgos psicosociales para abordar la problemática identificada.

Por otro lado, el estudio de Gómez-Restrepo, C. et al. (2016) se centra en el síndrome de burnout y sus dimensiones específicas en los guardias de seguridad privada en Bogotá, Colombia. Se revela la presencia de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, destacando la necesidad de implementar estrategias específicas de intervención y prevención.

Asimismo, el artículo de Hernández-García, J. et al. (2018) señala la relación entre el síndrome metabólico y el índice cintura-talla con el riesgo cardiovascular en trabajadores del sector servicios, subrayando la importancia de abordar estos factores de riesgo para prevenir enfermedades cardiovasculares en esta población.

El estudio longitudinal realizado por Martínez-Rodríguez, A. et al. (2017) destaca la relación negativa entre el estrés laboral y la salud física y mental en los guardias de seguridad, evidenciando el papel protector de la autoeficacia percibida frente al estrés laboral. Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar la autoeficacia en los programas de intervención destinados a mejorar la salud en el lugar de trabajo. Finalmente, el artículo de Pinto-Guerrero, C. et al. (2019) resalta la relación entre los factores psicosociales y la calidad de vida relacionada con la salud en los trabajadores del sector

servicios, subrayando la importancia de implementar intervenciones para mejorar las condiciones psicosociales y, en consecuencia, la calidad de vida en esta población laboral.

Estos estudios enfatizan la necesidad de implementar estrategias preventivas e intervenciones para abordar el estrés laboral y mejorar la salud física y mental de los trabajadores de seguridad. Los resultados y conclusiones de estos estudios proporcionan un fundamento crucial para el diseño de programas y políticas que promuevan un entorno laboral más saludable y sostenible para este grupo ocupacional.

Bienestar Psicológico: Los resultados sugieren que la mayoría de los empleados encuestados experimentan una baja incidencia de síntomas de ansiedad relacionados con su trabajo. Casi el 67,5% de los participantes afirmó nunca sentir ansiedad antes de comenzar su jornada laboral. Este hallazgo se considera positivo, dado que la ansiedad laboral es un problema común en muchas profesiones. No obstante, es esencial continuar investigando para comprender los factores que contribuyen a este bajo nivel de ansiedad laboral.

Salud física: La salud física se revela como una parte crucial del bienestar laboral. Los datos indican que la mayoría de los empleados no experimenta problemas de salud física vinculados a su trabajo, como fatiga, tensión muscular, dolor de cabeza o problemas estomacales. Además, las alteraciones cardíacas son infrecuentes, y la mayoría de los empleados nunca experimenta cambios en su ritmo cardíaco durante la jornada laboral. Estos hallazgos son significativos, ya que apuntan a una buena salud física en la mayoría de los guardias de seguridad.

Relaciones laborales: La calidad de las relaciones laborales se posiciona como un componente esencial del bienestar laboral. En este estudio, la gran mayoría de los empleados se siente cómoda interactuando con sus compañeros de trabajo y nunca evita el contacto con ellos. Esto sugiere un ambiente laboral positivo y relaciones laborales saludables. Un entorno donde existen buenas relaciones entre compañeros puede contribuir a reducir el estrés y la ansiedad en el trabajo.

Gestión laboral: La mayoría de los empleados informa que no enfrenta dificultades para tomar decisiones relacionadas con su trabajo. La toma de decisiones efectiva es fundamental

para la reducción de la ansiedad laboral, ya que la incertidumbre y la falta de control pueden desencadenar esta condición.

Mecanismos de afrontamiento: Una parte crucial del manejo de la ansiedad laboral involucra los mecanismos de afrontamiento utilizados por los empleados. Los datos indican que la mayoría de los empleados no recurre al consumo de tabaco, comida o alcohol como mecanismo de afrontamiento debido a su trabajo. Esto sugiere que los empleados están utilizando estrategias de afrontamiento saludables o que la ansiedad laboral no los está llevando a comportamientos de riesgo para su salud.

Multitarea: La multitarea en el trabajo es un tema relevante, ya que puede contribuir al estrés y la ansiedad laboral. La mayoría de los empleados no tiende a realizar muchas tareas a la vez durante su jornada de trabajo. Este hallazgo puede indicar una menor carga de trabajo y, por ende, menor estrés. No obstante, es crucial seguir explorando cómo la gestión de tareas y la presión laboral pueden estar influyendo en la ansiedad laboral.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones:

Los resultados de esta investigación ofrecen una visión integral de la ansiedad laboral y su relación con diversos indicadores de salud en los guardias de seguridad de SESEI SA, Guayaquil. En general, los datos revelan un panorama positivo en términos de bienestar psicológico y físico en este grupo de trabajadores. No obstante, existen aspectos importantes que deben considerarse, y se abren diversas direcciones para investigaciones futuras.

En primer lugar, aunque la mayoría de los empleados informa niveles bajos de ansiedad laboral, se observa una minoría que experimenta niveles más elevados de ansiedad y estrés. Es crucial comprender los factores subyacentes que contribuyen a esta ansiedad en algunos trabajadores, que pueden estar relacionados con aspectos específicos de sus tareas laborales, la gestión del tiempo o factores personales.

En segundo lugar, la salud física de los empleados parece ser generalmente positiva, con pocos informes de problemas de salud relacionados con el trabajo. No obstante, es esencial no pasar por alto posibles riesgos a largo plazo, ya que la seguridad es una constante preocupación en esta profesión. Un seguimiento continuo de la salud de estos trabajadores es necesario para asegurar que los riesgos no se acumulen con el tiempo.

La influencia de las relaciones laborales en el bienestar es otro aspecto relevante. El hecho de que la mayoría de los empleados se sienta cómodo interactuando con sus compañeros es un indicador positivo de un entorno laboral saludable. Promover relaciones laborales positivas debe seguir siendo una prioridad para las organizaciones.

En cuanto a los mecanismos de afrontamiento, es alentador ver que la mayoría de los empleados no recurre a comportamientos perjudiciales para lidiar con la ansiedad laboral. Sin embargo, proporcionar a los empleados herramientas y recursos efectivos para manejar el estrés de manera saludable sigue siendo fundamental.

La gestión laboral eficiente y la toma de decisiones son esenciales para reducir la ansiedad

laboral. Los empleados empoderados y capaces de tomar decisiones efectivas tienden a experimentar menos estrés en el trabajo. Esto destaca la importancia de capacitar a los empleados y brindarles la autonomía necesaria.

En relación con la multitarea, es relevante explorar más a fondo cómo se maneja la carga de trabajo y cómo se distribuyen las tareas. La multitarea excesiva puede contribuir al estrés laboral, y encontrar un equilibrio adecuado es crucial.

La ansiedad laboral y su impacto en la salud de los guardias de seguridad de SESEI SA son temas que requieren atención continua. A pesar de los resultados mayormente positivos en términos de bienestar psicológico y físico, es necesario abordar las necesidades de aquellos empleados que experimentan niveles más altos de ansiedad. Promover un entorno laboral saludable, fomentar relaciones laborales positivas y brindar herramientas efectivas para el manejo del estrés son esenciales.

Esta investigación representa un paso hacia una comprensión más profunda de la ansiedad laboral y sus efectos en la salud de los trabajadores de seguridad. Se espera que estos hallazgos sirvan como base para futuros estudios y para la implementación de estrategias que mejoren el bienestar de los empleados en esta industria. La gestión de la ansiedad laboral es una preocupación creciente en el mundo laboral actual, y este estudio contribuye al entendimiento de cómo se manifiesta en el contexto de los guardias de seguridad. La importancia de cuidar la salud y el bienestar de los empleados no puede ser subestimada, y esta investigación destaca la necesidad de abordar estos aspectos en el entorno laboral actual.

5.2. Recomendaciones:

Basándonos en los resultados y análisis obtenidos de la investigación sobre la ansiedad laboral y su vinculación con indicadores de salud en los guardias de seguridad de SESEI SA, Guayaquil, se proponen recomendaciones específicas para mejorar el bienestar general de los empleados. En primer lugar, se sugiere la implementación de programas integrales de bienestar laboral que se enfoquen en la prevención y gestión de la ansiedad. Estos programas podrían incorporar estrategias de manejo del estrés, actividades físicas, asesoramiento psicológico y técnicas de relajación. La promoción del bienestar no solo beneficia a los empleados en términos de salud mental y física, sino que también puede mejorar la productividad y la satisfacción laboral en general.

Además, se destaca la importancia de establecer un sistema de monitoreo continuo de la salud de los empleados. Este enfoque implica realizar revisiones periódicas de la salud física y emocional de los guardias de seguridad para identificar posibles problemas de manera temprana y proporcionar intervenciones adecuadas. Este monitoreo constante ayudará a garantizar que cualquier problema de salud no se acumule con el tiempo, promoviendo así la salud a largo plazo de los empleados.

La capacitación en estrategias efectivas de afrontamiento del estrés y la ansiedad es otra recomendación clave. Proporcionar a los empleados las herramientas necesarias para lidiar con situaciones estresantes puede contribuir significativamente a reducir la ansiedad laboral y mejorar su bienestar general. La capacitación podría incluir técnicas de respiración, mindfulness y resolución de problemas, ofreciendo así recursos prácticos para enfrentar los desafíos laborales.

La promoción de relaciones laborales positivas y un ambiente de trabajo amigable también se destaca como una medida importante. Fomentar la comunicación efectiva, la colaboración y la empatía entre los empleados puede contribuir a reducir el estrés y la ansiedad laboral. Se sugiere que la organización considere actividades y eventos que fomenten la interacción y construyan relaciones sólidas entre los miembros del equipo.

Además, es crucial realizar una evaluación detallada de las cargas de trabajo y las tareas asignadas a los guardias de seguridad. Esto permitirá identificar posibles áreas donde se pueden reducir las demandas laborales y garantizar que los empleados no se sometan a una multitarea excesiva, lo cual podría contribuir al estrés laboral. Un equilibrio adecuado en la distribución de tareas puede ser clave para reducir la carga sobre los empleados.

La promoción de la toma de decisiones autónomas se presenta como una estrategia para reducir la incertidumbre y la ansiedad laboral. Fomentar un ambiente en el que los empleados se sientan empoderados y capaces de tomar decisiones relacionadas con su trabajo puede tener un impacto positivo en su bienestar. La capacitación de los empleados para asumir la responsabilidad y tomar decisiones informadas puede contribuir significativamente a su salud mental y emocional.

La investigación continua sobre la ansiedad laboral y sus efectos en la salud de los empleados

es esencial. La empresa debe mantener un enfoque proactivo para comprender cómo evolucionan las condiciones laborales y su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores. Los resultados de esta investigación deben servir como base para futuros estudios y evaluaciones que contribuyan a mejorar las estrategias de bienestar implementadas.

En relación con la evaluación de resultados y los ajustes constantes, la empresa debería establecer un sistema para evaluar la efectividad de las medidas implementadas y estar dispuesta a realizar ajustes continuos. Dado que las condiciones laborales y las necesidades de los empleados pueden cambiar con el tiempo, la adaptabilidad es clave para mantener un ambiente laboral saludable y sostenible.

Finalmente, la promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de los empleados se destaca como una recomendación importante. Fomentar la desconexión después del trabajo, garantizar períodos de descanso adecuados y ofrecer flexibilidad en los horarios laborales son enfoques que pueden ayudar a reducir el agotamiento y la ansiedad, contribuyendo así al bienestar general de los empleados.

La gestión de la ansiedad laboral y el bienestar de los empleados son aspectos cruciales para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización. Al implementar estas recomendaciones, SESEI SA puede proporcionar un ambiente de trabajo más saludable y productivo para sus guardias de seguridad, generando beneficios tanto para la empresa como para sus empleados.

Bibliografía

- Adams, J. (1965). Inequidad en el intercambio social. *Avances en psicología social experimental*, 2, 267- 299.
- Albert, E. (1998). Como controlar la ansiedad antes le que le controles a Ud. En E. Albert, *Que es la Ansiedad*. España: Paidós Iberica.
- Aldair, J. (27 de Enero de 2022). ¿CUÁL ES LA FRECUENCIA RESPIRATORIA NORMAL SEGÚN LA EDAD, CÓMO MEDIRLA Y EVALUARLA? Obtenido de <https://telemedicinamorsch.com.br/blog/frecuencia-respiratoria-normal>
- American Heart Association. (2020). ¿ Que es la presión arterial alta? *American Heart Association*.
- Aprendiendo a vivir. (16 de Mayo de 2022). *Salud A-Z*. Obtenido de <https://www.escuelacantabradesalud.es/hipertension-arterial>
- Argueta, E. L. (5 de Abril de 2022). *El Economista*. Obtenido de <https://www.economista.com.mx/el-empresario/Estres-laboral-ansiedad-y-depresion-lo-que-mas-padecen-los-mexicanos-20220405-0175.html>
- B Muschalla, M. e. (2011). Perceived job anxiety and general psychosomatic symptom load and perceived social support—is there a relationship. *Work*, 29-39.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Teoría de las demandas laborales y los recursos: haciendo un balance y mirando hacia el futuro. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 22(3), 273-285.
- Burke, R., & Richardson, S. (2019). Estrés ocupacional y bienestar entre los agentes de seguridad en Canadá. *Revista internacional de gestión del estrés*, 26(4), 389-398.
- Cámara de Comercio Quito. (16 de Septiembre de 2022). Obtenido de *Empresarial*: <https://criteriosdigital.com/criterios/empresarial/los-riesgos-psicosociales-y-el-estres-laboral-en-ecuador/#:~:text=Ecuador%20est%C3%A1%20catalogado%20como%20el,estr%C3%A9s%20laboral%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina.&text=Hasta%20el%202019%2C%20Ecuador%20era>
- Canalizo, E. (2013). *Guía de práctica clínica Diagnóstico y tratamiento de las dislipidemias*. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2013/im136t.pdf>
- Cigna HealthCare. (2020). *Cigna HealthCare and Life Insurance Company*. Obtenido de Cigna HealthCare: <https://www.cigna.com/es-us/knowledge-center/work-anxiety#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20ansiedad%20laboral,usan%20distintas%20t%C3%A1cticas%20para%20manejarla>.

- Código del Trabajo. (2012). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Comunidad Andina. (s.f.). Obtenido de <https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/RESO957.pdf>
- Connor, K., & Davidson, J. (2003). Desarrollo de una nueva escala de resiliencia: La Escala de Resiliencia Connor-Davidson (CD-RISC). *Depresión y ansiedad*, 18(2), 76-82.
- Emanuele Cannizzaro, L. C. (2020). Night-Time Shift Work and Related Stress Responses: A Study on Security Guards . *Int J Environ Res Public Health*, 562.
- Equimed. (2020). *¿Qué es la frecuencia respiratoria?* Obtenido de <https://equimed.es/la-frecuencia-respiratoria-que-es-como-controlarla-y-equipos-para-monitorearla/>
- Erickson, L. (2019). *Ansiedad en el lugar de trabajo: causas, síntomas y soluciones*. Obtenido de Revisión de negocios de Harvard.: Obtenido de <https://hbr.org/2019/05/workplace-anxiety>
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Resiliencia psicológica: una revisión y crítica de definiciones, conceptos y teoría. *Psicólogo europeo*, 18(1), 12-23.
- Fundación Española del corazón. (22 de Septiembre de 2022). *Fundación Española del corazón*. Obtenido de <https://fundaciondelcorazon.com/blog-impulso-vital/3855-que-es-la-frecuencia-cardiaca-y-como-se-mide.html>
- Gabriel, P. (2000). *Un informe de la OIT estudia la salud mental en el trabajo en Alemania, Estados Unidos, Finlandia, Polonia y Reino Unido*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Gomez Jurado Paulina, R. N. (2012). El ambiente laboral como factor psicosocial que aumenta la ansiedad en los miembros de Infantería FAE, Ala 11. *Universidad Central del Ecuador*.
- Greenberg, N. (2020). Factores estresantes laborales y trastorno de estrés postraumático. En *Psiquiatría Ocupacional* (págs. 179-192). Saltador.
- Harold, M. (2009). Somatización: consideraciones diagnósticas. *Revista Med*, 55-64.
- José Carlos Baeza, G. B. (2008). Higiene y prevención de la Ansiedad. En D. d. Santos. España.
- José Carlos Mingote Adán, C. N. (2011). Importancia de la consideración de la salud mental en la gestión de la salud laboral: una responsabilidad compartida. *Medicina y Seguridad del Trabajo, Scielo.*, 239-262.
- José Peiro, I. R. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 68-82.

- Juan Merin, A. C. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención / Occupational stress: theoretical back-ground and intervention framework. *Ansiedad y Estrés*, 113-130.
- Lang, P. (1968). Fear reduction and fear behavior: problems in treating a construct. *Research in psychotherapy*, 111.
- Lázaro, R. y. (1984). *Estrés, valoración y afrontamiento*. Saltador.
- Llaneza, F. (2009). Ergonomía y Psicología aplicada. En F. Llaneza, *Manual para la formación del especialista*. Pamplona: Lex Nov. S.A.
- Martinez, M. (2011). Trastornos de ansiedad. *Revista de Neurología y Psiquiatría*, 101-107.
- Maset, J. (11 de Mayo de 2020). *Cinfa salud*. Obtenido de <https://cinfasalud.cinfa.com/p/frecuencia-cardiaca/>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. . *Revisión de la gestión de recursos humanos*, 1(1), 61-89.
- National Heart, lung and Blood Institute. (2022). Presión arterial alta. *National Heart, lung and Blood Institute*.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (28 de Septiembre de 2022). Obtenido de Organización Mundial de la Salud (OMS): <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Mundial de la salud. (22 de Junio de 2022). *Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos*. Obtenido de <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). Hipertensión Arterial. *Organización Mundial de la Salud*.
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*.
- Raquel Rodríguez, S. d. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*.
- Reglamento interno de Seguridad Ocupacional de La Alcaldía de Guayaquil. (14 de Marzo de 2014). Obtenido de <https://www.guayaquil.gob.ec/wp-content/uploads/Documents/Documentos%20Varios/2016/Septiembre/Reglamento%20interno%20de%20Seguridad%20Ocupacional%20de%20GADMG.pdf>
- Rodríguez, P. (28 de Junio de 2022). XATAKA. Obtenido de <https://www.xataka.com/empresas-y-economia/estamos-estresados-que-nunca-ansiedad-laboral-que-impulsa-semana-cuatro-dias-teletrabajo#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20informe%20State,niveles%20de%20estr%C3%A9s%20a%20diario>.

- Saks, A. (2006). Antecedentes y consecuencias del compromiso de los empleados. *Revista de Psicología Gerencial*, 21(7), 600-619.
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 285-393.
- Seligman, M. (1971). Phobias and preparedness. *Behavior Therapy*, 307-320.
- Smith, A. J. (2017). Estrés laboral en el sector de la seguridad: no se trata simplemente de "un día más en la oficina. *Diario de seguridad*, 30(4), 1207-1224.
- Soca, P. (Diciembre de 2009). *Dislipidemias*. Obtenido de Acimed:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001200012
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Entorno de trabajo psicosocial y salud mental: una revisión metaanalítica. *Revista escandinava de trabajo, medio ambiente y salud*, 32(6), 443-462.
- Stocich, M. (2020). Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. *Scielo*.
- Tellez López, V. G. (2015). Trastornos y calidad de sueño en trabajadores industriales de turno rotatorio y turno fijo diurno. . *Universitas Psychologica*, 711-722.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Justicia procesal: un análisis psicológico*. Lorenzo Erlbaum.
- Villalva, A. (21 de Mayo de 2021). *Clasificación de las dislipidemias, una revisión bibliográfica*. Obtenido de https://revistasanitariadeinvestigacion.com/clasificacion-de-las-dislipidemias-una-revision-bibliografica/?utm_content=cmp-true
- Weinert. (1985). La conducta humana en las organizaciones. *Manual de psicoogía de la organización, Barcelona, Herder,*.
- Whitney, V. (28 de Enero de 2023). *¿Qué es la ansiedad laboral? 10 consejos para combatir tus preocupaciones laborales*. Obtenido de Asana: <https://asana.com/es/resources/work-anxiety>