



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN
GESTIÓN SOCIAL LABORAL**

TEMA:

**Estrés laboral en los guardias de seguridad del sector
camaronero en la ciudad de Guayaquil**

AUTORA:

Tenemaza Tapay Diana Belén

**Previo a la obtención del Grado Académico de:
Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión
Social Laboral**

TUTOR:

Mgs, Henao Paola Andrea

**Guayaquil, Ecuador
6 de septiembre del 2023**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL LABORAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Ingeniera Diana Belén Tenemaza Tapay**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **magíster en Trabajo Social con mención en Gestión Social Laboral**

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Mgs, Paola Andrea Henao

REVISOR(ES)

Lic. Carlos Ramírez Rave

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Lcda. Paola Ximena Mejia Ospina, Mgs

Guayaquil, a los 6 días del mes de septiembre del año 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL LABORAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Diana Belén Tenemaza Tapay

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación **Estrés Laboral en los Guardias de Seguridad del Sector Camaronero en la Ciudad de Guayaquil**, previa a la obtención del **Grado Académico de magíster en Trabajo Social con mención en Gestión Social Laboral**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los días 6 del mes de septiembre del año 2023

EL AUTOR

Ing. Diana Belén Tenemaza Tapay



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, Diana Belén Tenemaza Tapay

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** en maestría, titulada: **Estrés Laboral en los Guardias de Seguridad del Sector Camaronero en la Ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los días 6 del mes de septiembre del año 2023

EL AUTOR(A):

Ing. Diana Belén Tenemaza Tapay



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA/SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL**

REPORTE URKUND

URKUND

Documento: ESTRS -1.docx (D172030886)

Presentado: 2023-07-12 15:48 (-05:00)

Presentado por: maestria.trabajosocial@cu.ucsg.edu.ec

Recibido: lourdes.mendieta.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje: Diana Tenemaza -Urkund Maestria en Trabajo Social [Mostrar el mensaje completo](#)

4% de estas 46 páginas, se componen de texto presente en 13 fuentes.

Lista de fuentes Bloques Lourdes Monserrate Mendieta Lucas (lourdes.mendieta@cu.ucsg.edu.ec)

Fuente	Bloques
Universidad Técnica Particular de Loja / (null)	
Universidad Técnica Particular de Loja / (null)	<input checked="" type="checkbox"/>
Universidad Técnica Particular de Loja / (null)	<input checked="" type="checkbox"/>
Fundació Universitat Oberta de Catalunya / (null)	
Universitat de València / (null)	
https://bit.ly/44jQuIv	<input checked="" type="checkbox"/>
Universidad Técnica Particular de Loja / (null)	<input checked="" type="checkbox"/>
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE / (null)	<input checked="" type="checkbox"/>
Universidad Señor de Sipán / (null)	<input checked="" type="checkbox"/>

0 Advertencias. Reiniciar Compartir

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL FACULTAD DE JURISPRUDENCIA/SISTEMA DE POSGRADO MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL

TEMA: Estrés laboral en los guardias de seguridad del sector camaronero en la ciudad de Guayaquil

AUTORA: Tenemaza Tapay, Diana Belén

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DE MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL LABORAL

TUTOR: Mgs. Henao, Paola Andrea

Guayaquil, Ecuador 2023

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL FACULTAD DE JURISPRUDENCIA/SISTEMA DE POSGRADO MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL

CERTIFICACION

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la ingeniera Diana Belén Tenemaza

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios primeramente por guiarme y darme fuerzas en este proceso, hasta la culminación de este proceso. A mis agradezco a mis padres, Manuela Tapay Mendoza, Manuel Tenemaza Mendoza y a todos mis hermanos por todo su apoyo brindado y desinteresado. A toda mi familia en general que siempre están dispuestos a apoyarme incondicionalmente. A mi tutora MGS. Paola Andrea Henao, quien fue la guía y dedico de su tiempo en el desarrollo de ete trabajo, además, de la paciencia durante todo el proceso.

Tenemaza Tapay, Diana

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios principalmente, que me dio la fortaleza para no rendirme en situaciones difíciles. Y que en el transcurso de este proceso bendijo mis pasos a seguir. A toda mi familia especialmente a mis padres, María Manuela Tapay Mendoza y Segundo Manuel Tenemaza Mendoza, que fueron los pilares fundamentales y motivación de este logro, porque con su optimismo y confianza, me dieron la fuerza para seguir adelante.

Tenemaza Tapay, Diana

Contenido

AGRADECIMIENTO	VI
DEDICATORIA	VII
Resumen	XII
Capítulo I. Diseño del proyecto de investigación	1
1. Problema de investigación	1
1.1. Preguntas de investigación	13
2. Objetivos	14
2.1. Objetivo general	14
2.2. Objetivos específicos	14
3. Marco teórico-conceptual	15
3.1. Modelo Demandas-Control Karasek (1979) y Apoyo Social Johnson (1986)	15
3.1.1. Demandas psicológicas	15
3.1.2. Control	16
3.1.3. Apoyo social	16
3.2. Clasificación de los factores psicosociales	18
3.2.1. Problemas de salud derivados del estrés	23
3.3. Salud ocupacional y seguridad y salud en el trabajo - SST	24
3.4. Compañías de vigilancia y seguridad privada	25
3.5. Marco legislativo ecuatoriano	26

4. Diseño metodológico	29
4.1. Enfoque de la investigación	29
4.2. Tipo y nivel de estudio de la investigación.....	29
4.3. Método de la investigación	30
4.4. Técnica de recolección de la información.....	30
4.5. Población.....	31
4.6. Muestra	31
4.7. Forma de levantamiento de la información.....	31
Capítulo II. Hallazgos de la investigación.....	36
5. Resultados.....	36
5.1. Demanda	36
5.2. Control	46
5.3. Apoyo social	55
5.4. Discusión.....	60
6. Conclusiones.....	66
7. Recomendaciones	72
Bibliografía.....	75
Anexo 1. Formato entrevista.....	82

Índice de figuras

Figura 1 Estrés en Estados Unidos, Canadá y Europa	2
Figura 2 Daily Negative Emotions.....	3
Figura 3 <i>Estrés diario en América Latina y el Caribe</i>	3
Figura 4 <i>Estrés países Latinoamérica y el Caribe</i>	4
Figura 5 <i>Tendencias o niveles de estrés</i>	8
Figura 6 <i>Estrés por horarios en guardias de seguridad</i>	9
Figura 7 Exportación de camarones 2015-2022.....	11
Figura 8 <i>Modelo demanda-control y apoyo social</i>	15

Índice de tablas

Tabla 1 Dimensiones de los riesgos psicosociales	17
Tabla 2 Factores de riesgo psicosociales.....	18
Tabla 3 <i>Guía de preguntas y categorías</i>	33
Tabla 4 Convenciones	35

**Estrés laboral en los guardias de seguridad del sector camaronero en la ciudad
de Guayaquil**

Autor: Tenemaza Tapay, Diana Belén

Tutora: Mgs. Henao, Paola Andrea

Resumen

Las extensas jornadas y horarios de los guardias de seguridad del sector camaronero en la ciudad de Guayaquil pueden haber influido en la presencia de estrés laboral. El presente trabajo tuvo como objetivo comprender el estrés producido por la jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días de los guardias de seguridad del sector camaronero en la ciudad de Guayaquil- Ecuador. El método de la investigación utilizado fue el fenomenológico, además, se utilizó como instrumento de la investigación, la entrevista semiestructurada realizada a una muestra a conveniencia conformada por 20 guardias de seguridad. Resultado: Los guardias de seguridad presentaron estrés por la jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días y doce (12) horas de labores, además de varios síntomas psicossomáticos, agotamiento y fatiga derivados de la jornada laboral. Conclusión: La jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días y doce (12) horas laboradas causó estrés en la población objeto de estudio. De acuerdo con la revisión bibliográfica, no se encontraron estudios que proporcionen información sobre el estrés en agentes de seguridad de jornadas extensas y horarios de doce (12) horas diurnos y nocturnos en el sector camaronero, y que a su vez propongan recomendaciones enfocadas en la prevención y control del estrés laboral, siendo este un sector importante para el desarrollo económico del Ecuador.

Palabras claves: riesgo psicossocial, estrés laboral, demanda- control y apoyo social, jornada laboral, guardias de seguridad.

Work stress in the security guards of the shrimp sector in the city of Guayaquil**Author:** Tenemaza Tapay, Diana Belén**Tutora:** Mgs. Henao, Paola Andrea**Abstract**

The long hours and hours of security guards in the shrimp sector in the city of Guayaquil may have influenced the presence of work stress. The objective of this work was to understand the stress produced by the forty-four (44) day working day of the security guards of the shrimp sector in the city of Guayaquil-Ecuador. The research method used was phenomenological, in addition, the semi-structured interview conducted with a convenience sample made up of 20 security guards was used as a research instrument. Result: The security guards presented stress due to the workday of forty-four (44) days and twelve (12) hours of work, in addition to various psychosomatic symptoms, exhaustion and fatigue derived from the workday. Conclusion: The working day of forty-four (44) days and twelve (12) hours worked caused stress in the population under study. According to the bibliographical review, no studies were found that provide information on stress in security agents working long hours and twelve (12) day and night hours in the shrimp sector, and that in turn propose recommendations focused on the prevention and control of work stress, this being an important sector for the economic development of Ecuador.

Keywords: psychosocial risk, job stress, demand-control and social support, working hours, security guards.

Capítulo I. Diseño del proyecto de investigación

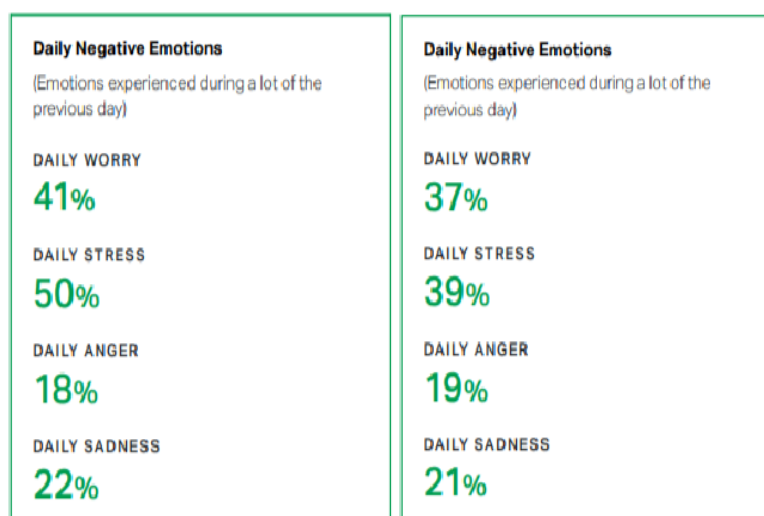
1. Problema de investigación

El estrés laboral se define como un patrón de relaciones psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales que tiene aspectos exigentes y abrumadores ante presiones laborales provocando un cambio emocional en las personas debido a que pone a prueba la capacidad de afrontar la situación (Institute of Work et al., 2004, citado en Escobar y Joven, 2023). Por su parte, Redrovan (2022) mencionó que el estrés laboral tiene una relación estrecha con la productividad y el desempeño de un trabajador dentro de una organización, esto deriva en que, si los trabajadores no se sienten conformes en su área laboral o en su relación con sus superiores, no producirá rentabilidad. Ahora bien, la sobrecarga laboral influye en la calidad del trabajo y afecta al personal, provocando incumplimientos en las actividades asignadas. En este mismo sentido, Raffo et al. (2013) define al estrés como un riesgo moderno en un esquema de trabajo tradicional que se está convirtiendo en algo común.

Para tener un contexto sobre el comportamiento del estrés como fenómeno en el mundo, se tomó como referencia un estudio realizado por Gallup (2022) sobre el estrés laboral, donde indicó que a nivel mundial alcanzó cifras récord, especificó que en ciertas regiones del mundo experimentaron los mismos niveles de estrés. Como, por ejemplo, el resultado en los trabajadores de Estados Unidos y Canadá registró los niveles más altos de estrés diario en un 51% a nivel global, mientras que, en Europa Occidental, el estrés se redujo al 39% (figura 1).

Figura 1

Estrés en Estados Unidos, Canadá y Europa

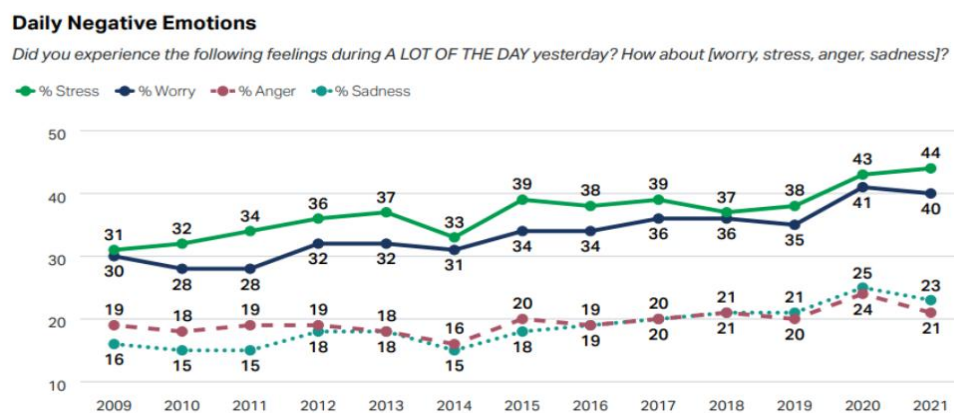


Fuente: Gallup (2022, p. 29)

La misma fuente mostró como resultado que, en el dos mil veinte (2020), los trabajadores del mundo alcanzaron un máximo histórico de experimentar estrés durante el día anterior (un día antes a la toma de la encuesta). En dos mil veinte y uno (2021), este porcentaje fue aún mayor. Los que estuvieron de acuerdo con este elemento puede que no hayan estado estresados por el trabajo, pero ciertamente estaban estresados en el trabajo. Inevitablemente, el estrés que los trabajadores sienten afecta el lugar de trabajo. Y mientras en el dos mil veinte y uno (2021) se vio disminuciones en la preocupación, la tristeza y la ira, todas estas emociones negativas se mantuvieron por encima de los niveles previos a la pandemia (figura 2).

Figura 2

Daily Negative Emotions

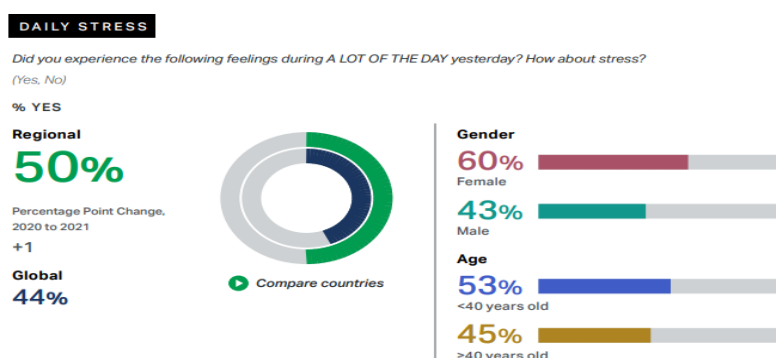


Nota. El gráfico representa las emociones negativas (estrés). Fuente: Gallup (2022, p. 9).

Además, en este mismo informe Gallup (citado en El Economista, 2022) se realizó una encuesta a adultos de ciento veintidós (122) países a nivel mundial y presentó como resultado que para el año dos mil veinte y uno (2021), cuatro (4) de cada diez (10) adultos del total de encuestados en todo el mundo, dijeron que experimentaron mucha preocupación en un 42% o estrés en un 41% y un poco más de tres (3) de cada diez (10) experimentaron mucho dolor físico en un 31%.

Figura 3

Estrés diario en América Latina y el Caribe



Fuente: Gallup (2022, p. 37)

También se pudo evidenciar en el informe de Gallup, que en América Latina y El Caribe, el estrés laboral a nivel regional se presentó en el 50% y a nivel global en el 44% (figura 3). A partir de esto se resume en que el 60% de las mujeres han sufrido estrés un día anterior a la toma de la encuesta y en los varones el 43%; en referencia a la edad de los encuestados, el 53% tenían menos de cuarenta (40) años y el 45% tenían una edad igual o mayor a cuarenta (40) años.

Ahora bien, en el caso ecuatoriano, en el informe de Gallup frente a la medición del estrés, se plasmó que el 57% de los encuestados indicaron que sintieron estrés un día antes de la toma de la encuesta en el año dos mil veintiuno (2021). Y respecto al año anterior hubo un incremento del 3% frente a la respuesta del estrés en la población ecuatoriana encuestada (figura 4).

Figura 4

Estrés países Latinoamérica y el Caribe

DAILY STRESS			
Did you experience the following feelings during A LOT OF THE DAY yesterday? How about stress? (Yes, No)			
Rank	Country	Change*	% Yes
1	Ecuador	+3	57
2	Costa Rica	+2	56
3	Peru	+2	55
4	El Salvador	+1	54
5	Mexico	+6	51
6	Dominican Republic	0	51
7	Venezuela	0	50
8	Bolivia	-1	49
9	Colombia	+1	47
10	Brazil	+1	46
11	Argentina	+4	46
12	Honduras	0	44
13	Chile	-3	43
14	Uruguay	+1	40
15	Nicaragua	-1	39
16	Panama	-1	39
17	Jamaica	+2	35
18	Paraguay	0	35
	Guatemala	**	**

Fuente: Gallup (2022, p. 111)

También se encontró que otro estudio realizado en el Ecuador por la encuestadora alemana Gesellschaft für Konsumforschung (2018, citada en García, 2023) determinó que el 10% de los ecuatorianos sufren de estrés laboral y el 14% tiene el colesterol alto. Esta

investigación se realizó en las principales ciudades, como son Guayaquil y Quito, aproximadamente alrededor de mil seis (1006) personas, quinientos catorce (514) en Guayaquil y cuatrocientos noventa y dos (492) en la ciudad de Quito. Por otro lado, se evidenció que el estrés laboral está asociado a diferentes enfermedades, como la gastritis, que tiene el 8%, cifra muy cercana al índice de estrés laboral que estuvo en un porcentaje del 10%.

Por otra parte, la Universidad Nacional de México (2018) a través del boletín UNAM-DGSC-272 menciona a México como el primer país en el mundo al tener más personas con estrés laboral y considerando que el 85% de las organizaciones en el país no cuentan con las condiciones adecuadas para el desempeño de sus trabajadores, no cuidan el talento humano de su organización, entre otros factores de trastorno con el estrés.

Por otro lado, Almanza (2019, citado en Urbina y Hernández, 2022) muestra en los datos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico OECD del 2019 que el 43% de los mexicanos sufren de estrés laboral, resultados que son directamente proporcionales a las horas trabajadas (12 horas diarias), de esa forma se reconoce a México como la nación que tiene pequeños índices de productividad y con mayor acrecentamiento de horas asignadas a su horario laboral. Lo anterior indica que la jornada laboral de 12 horas o más, es un estresor de los trabajadores disminuyendo así su productividad.

En ese mismo sentido, un estudio de sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina, realizado por Mariel y González (2022), que se basó en el modelo demanda, control y apoyo social al analizar los factores psicosociales del trabajo, específicamente la demanda psicológica, el aspecto laboral más destacado por los profesionales fue la fatiga durante la jornada y la sobrecarga laboral, estos hallazgos son análogos en estudios que incluyeron profesionales de salud de enfermería. Entre las fuentes más relevantes de estrés laboral se acentúa el escaso control en la toma de decisiones concernientes con su trabajo por parte de los profesionales.

Concretamente, el hecho de tener que desarrollar muchas tareas al mismo tiempo y la exigencia de una alta capacitación y un continuo aprendizaje, son los aspectos que más tensión y estrés provocan a los profesionales de la salud (Martín y Ríos-Risquez, 2015, citado en Mariel y González, 2022). Finalmente, el análisis de la dimensión de apoyo social destaca rotundamente una diferencia entre el apoyo recibido por los compañeros de trabajo y el alcanzado por los superiores, configurándose este aspecto como un área de viable mejora, ya que una gran cantidad de los profesionales refirió un escaso apoyo laboral por parte de los mandos superiores, en consonancia con otros estudios realizados (Mariel y González, 2022).

En este mismo estudio, Mariel y González (2022) indicaron que, a menor nivel de formación, el estrés laboral aumenta en las personas encuestadas. En este sentido, Karasek (2010, citado en Mariel y González, 2022) plantea que el estrés es el resultado negativo de la interacción entre las demandas psicológicas altas y la baja libertad en la toma de decisiones y, por consiguiente, el bajo control.

Para extender este análisis se puede agregar que, en el Ecuador según un estudio realizado por Espinoza et al., (2020) sobre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional, en la Ciudad de Guayaquil, recalca que los trabajadores en general están propensos a sufrir daños en su salud provocadas por las inadecuadas condiciones laborales, además de todos los factores individuales externos a las áreas laborales que los rodean.

Continuando con la misma línea, Martínez (2020) resalta que dentro de todos los agentes de riesgos con el que interactúa de manera diaria y que son negativos, que afectan de manera directa la salud son: el aumento de atención, concentración y asimilación de información por parte de los colaboradores, la sobrecarga de responsabilidades, que en muchos casos son propios de los trabajadores que están encargados de hacer cumplir con las medidas de seguridad adoptadas. En relación con lo anterior, una gran carga mental

desencadena altos niveles de estrés afectando y provocando un perjuicio en la salud. Ante este suceso es urgente el diseño de programas preventivos y aplicación de medidas que originan ambientes seguros y en donde se aplique estrategias a proteger a las empresas y los trabajadores.

Continuando con el análisis de los factores de riesgos psicosociales, Raffo et al. (2013) resaltan que estos se originan por diferentes aspectos del ambiente y organización del trabajo. Cuando estos factores se producen, tienen una incidencia directa en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. La existencia de estos riesgos en el trabajo puede afectar la salud de los trabajadores y, además, al desempeño del trabajo de los colaboradores.

En otro estudio, denominado “Estrés laboral docente, *e-learning* y tiempos de COVID-19”, realizado por Álvarez et al. (2022), cuyo objetivo fue analizar el estrés laboral de los docentes de varios centros educativos, quienes se acoplaron a la modalidad e-learning a consecuencia de la pandemia, obtuvieron como resultado que la adaptación a la nueva modalidad, las altas horas de conectividad, la falta de planificación estratégica, y las noticias negativas revelaron un alto índice de estrés laboral. Como análisis general de los resultados obtenidos por la aplicación del Job Content Questionnaire- JCQ de Karasek, el promedio de estrés laboral es de 81.67 puntos; lo que representa un nivel de estrés alto. En relación con ello, los efectos obtenidos en las categorías de decisión, demandas psicológicas y apoyo social hacen referencia a un alto nivel de estrés laboral en la colectividad docente, por todas las características de estudio que conllevan estas dimensiones. En este estudio, la exigencia laboral ha superado las capacidades físicas del trabajador, esto es una de las principales razones por la que se puede llegar a padecer estrés. Si el estrés se extiende, puede desarrollar problemas peligrosos de salud física como cardiovasculares o musculoesqueléticos. Estos

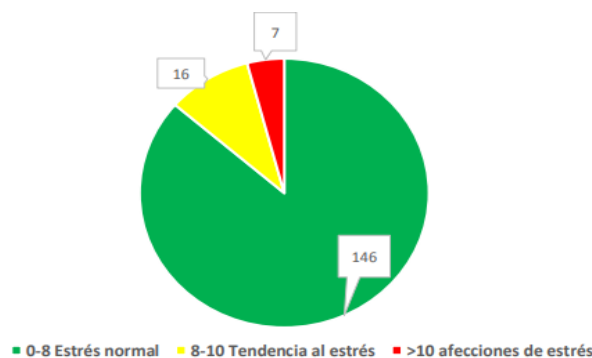
efectos negativos impactan sobre el rendimiento global de la empresa e incrementa el absentismo, accidentes y lesiones.

En otro estudio realizado en el Ecuador por Castillo et al. (2022) sobre el estrés en un área de terapia intensiva a través de una investigación básica no experimental, con un universo de cuarenta y cinco (45) trabajadores, se obtuvo que 75.56% están expuestos a estrés laboral y 57,78% a ansiedad. Además, resaltó que el nivel medio de estrés con el 41.18% fue uno de los más representativos. A su vez, se analiza la presencia de la ansiedad donde el 19.23% presentó ansiedad severa, que afecta a la salud de los trabajadores y repercute negativamente en la productividad laboral.

A las estadísticas anteriores podemos incluir el estudio de estrés laboral y jornada de trabajo en los guardias de seguridad de la empresa Provip's en Quito, realizado por Mora (2019), donde se obtuvieron los siguientes resultados (figura 5):

Figura 5

Tendencias o niveles de estrés



Nota. El gráfico representa la escala sintomática de estrés en guardias de seguridad. Fuente: Mora (2019, p. 44).

De la escala que evalúa los síntomas de estrés se obtuvo que ciento cuarenta y seis (146) personas poseen un bajo nivel de estrés con una calificación de cero (0) a ocho (8), mientras que dieciséis (16) personas tienen tendencia a estrés con una calificación de ocho (8)

a diez (10) y a pesar de que es menos de la mitad de los evaluados existen personas que tienen una calificación mayor a diez (10) en la escala, por lo tanto, tienen afecciones de estrés.

Figura 6

Estrés por horarios en guardias de seguridad



Nota. El gráfico representa la escala sintomática de estrés en guardias de seguridad. Fuente: Mora (2019, p. 45).

En la figura 6 se puede evidenciar que de las siete (7) personas cuya calificación fue >10, seis (6) personas trabajan en horario nocturno frente a una (1) que labora en horario diurno, es decir que las personas que están afectadas por el estrés son aquellas que trabajan por la noche.

En relación con este tema, otro estudio es sobre estrés laboral asociado a la carga horaria, en los trabajadores de una empresa petrolera del oriente ecuatoriano, realizado por (Franco y Salamea, 2023), quien utilizó la encuesta de estrés de la OIT-OMS para la población de ciento sesenta (160) trabajadores de una empresa petrolera privada, donde obtuvo como resultados que un 10% de las personas encuestadas presentan estrés de la misma forma, al determinar la asociación entre la carga laboral y el estrés, de quince (15) trabajadores pertenecientes al 10% del total de la muestra que presenta estrés, doce (12) trabajadores pertenecientes al 87% trabajan más de ocho (8) horas al día y dos (2) que representan el 13% de trabajadores laboran menos de ocho (8) horas al día. El estudio

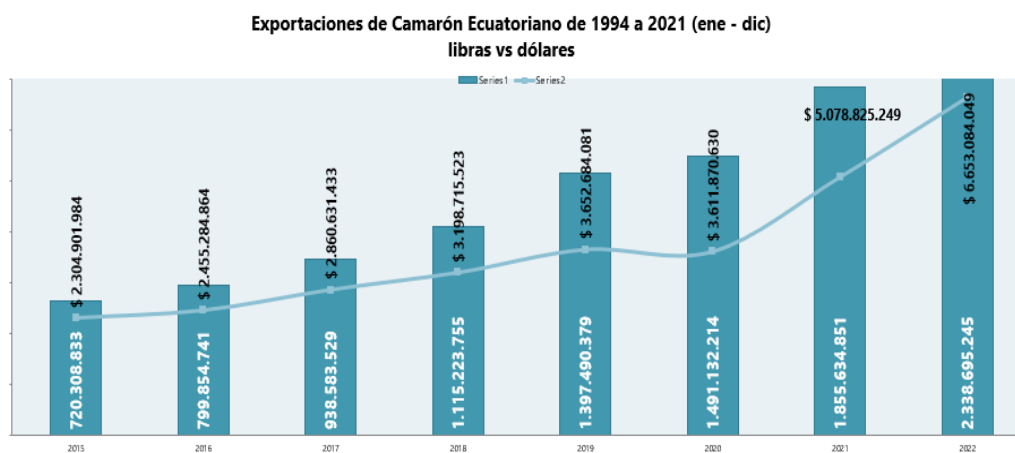
concluye que la carga horaria en parte si genera estrés en la población petrolera en los colaboradores que trabajan más de ocho (8) horas diarias.

Por lo anteriormente expuesto, donde se revisaron estadísticas sobre el estrés a nivel mundial, estudios asociados al modelo demanda, control y apoyo social, y estudios de trabajadores con jornadas de más de ocho (8) horas y con horarios nocturnos, siendo el horario laboral un factor estresor o causante de estrés en el trabajo, el propósito de este estudio es comprender el estrés presentado en los agentes de seguridad que laboran en jornadas de cuarenta y cuatro (44) días en el sector camaronero en la ciudad de Guayaquil-Ecuador, ya que es un sector poco visibilizado que sufrió cambios en la jornada laboral por la pandemia generada a nivel mundial por el SRAS-CoV-2, más conocido como COVID-19 , y que la ampliación de la jornada laboral fue implementada en su momento para evitar el contagio de personas internas de las camaroneras, además de la contaminación del producto a exportar, y que en su posteridad aún mantienen esta modalidad de la jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días.

Así mismo, no se encontraron estudios que proporcionen información sobre el estrés en agentes de seguridad de jornadas extensas y horarios de doce (12) horas diurnos y nocturnos en el sector camaronero y que a su vez propongan acciones para mitigar las consecuencias del estrés laboral siendo este un sector importante para el desarrollo económico del Ecuador, ya que, de acuerdo con Carreño et. al (2020), la acuicultura en Ecuador se destaca como un sector importante y de alto desarrollo para la economía, teniendo al camarón como su producto de principal exportación en un promedio de cincuenta (50) años aproximadamente; por tanto, la atención que requiere este sector se despliega en plantear propuestas encaminadas al desarrollo estratégico de competitividad en el mercado internacional.

Figura 7

Exportación de camarones 2015-2022



Fuente: Cámara Nacional de Acuicultura (2023)

Cómo se puede observar en la figura 7, la exportación de camarones ecuatorianos está en constante crecimiento desde el año 2015, y con respecto al año 2022 dicha exportación representó seis millones seiscientos mil (6.6) dólares y en libras dos mil trescientos treinta y ocho millones seiscientos treinta y cinco mil doscientos cuarenta y cinco (2.338.635.245) de camarones. Por su parte, la Cámara Nacional de Acuicultura (2023) mencionó que el peor fenómeno que se está enfrentando el sector acuícola es el incremento de los eventos delincuenciales a todo nivel, como incursiones en camaroneras, asaltos a vehículos y embarcaciones, con el objetivo de robar camarones, insumos o simplemente despojar a los trabajadores de sus pertenencias y argumentan que no existe reacción gubernamental ante la intensificación de la violencia que ataca a diario con una crueldad nunca vista.

En la investigación realizada por Zambrano (2023) indica que durante el primer trimestre de dos mil veintitrés (2023), en el sector camaronero se contabilizaron más de veintiocho (28) eventos delictivos, según estadísticas de la Dirección de Seguridad de la Cámara Nacional de Acuicultura, en el que se detalla trece (13) eventos a nivel fluvial y

quince (15) a nivel terrestre, en las provincias de Guayas y El Oro, dejando un número de veintidós (22) personas heridas.

Adicional a las pérdidas, la situación implica un gasto extra para las empresas del sector que deben reforzar su custodia armada lo que supone, a su vez, un alza en los costos de la cadena de valor de un producto como lo es, el camarón (El Universo, 2023). En relación con la custodia armada, Meza (2016, citado en Mora, 2019) resaltó que las empresas del sector camaronero se caracterizan por la subcontratación. Hoy en día, un número creciente de empresas tienden a subcontratar actividades de seguridad y la naturaleza de esta relación de servicio es definitiva en el análisis de problemas de prevención de riesgos.

En este sentido Moreno (2011, citado en Mora, 2019) comprende que el papel de un guardia de seguridad es importante para proteger la propiedad privada y las personas que residen o trabajan en las instalaciones que protegen. Sin embargo, existen varios riesgos que los guardias de seguridad a menudo enfrentan, uno de esos riesgos puede estar asociado a riesgos psicológicos en el trabajo y los riesgos en relación con la salud y seguridad en el trabajo; desde esta perspectiva se debe considerar alentar cualquier medida destinada a obligar a los empleadores a asumir responsabilidades en términos de prevención de riesgos, haciendo énfasis en el riesgo psicosocial, ya que la competitividad y el alto nivel de exigencia provoca en los sujetos una sobrecarga mental que deriva a un estado de cansancio, fatiga, dificultad de atención y agotamiento.

Al mismo tiempo, un individuo está expuesto a desarrollar un estado de fatiga crónica o estrés laboral que originan cuadros de depresión, alteración de conducta y ansiedad o mixtas que se denominan trastornos adaptativos, la cual es una respuesta psicológica al estrés (Agüero et al., 2022). Cabe destacar que las actividades laborales demandan de tiempo, lo cual hace que las personas entreguen esfuerzo físico y mental de acuerdo con el nivel de

dificultad del empleo y es ahí que el estrés y agotamiento influye en la vida familiar, laboral y social (Escobar y Joven, 2023).

Según lo anteriormente planteado, el propósito del presente estudio fue comprender como manifiestan el estrés los agentes de seguridad con una jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días del sector camaronero en la ciudad de Guayaquil- Ecuador, desde lo fenomenológico y la experiencia en la población objeto de estudio, mediante una entrevista semiestructurada bajo el modelo demanda- control y apoyo social.

1.1. Preguntas de investigación

¿Como se puede comprender el estrés producido por la jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días de los guardias de seguridad del sector camaronero en la ciudad de Guayaquil- Ecuador?

¿Cuáles son las causas que refieren los guardias de seguridad del sector camaronero con jornadas laborales de cuarenta y cuatro (44) días que pueden generar estrés laboral?

¿Cuáles son las consecuencias del estrés que experimentan los agentes de seguridad del sector camaronero con jornadas laborales de cuarenta y cuatro (44) días?

¿Cuáles son las recomendaciones para las empresas de seguridad del sector camaronero y los entes de control, enfocadas a la prevención y control del estrés laboral generado por la jornada de trabajo?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Comprender el estrés producido por la jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días, en los guardias de seguridad del sector camaronero en la ciudad de Guayaquil-Ecuador.

2.2. Objetivos específicos

- Identificar las causas del estrés laboral, en los guardias de seguridad del sector camaronero, con jornadas laborales de cuarenta y cuatro (44) días.
- Describir las consecuencias del estrés laboral, en los guardias de seguridad del sector camaronero, con jornadas laborales de cuarenta y cuatro (44) días.
- Proponer recomendaciones para las empresas de seguridad del sector camaronero y los entes de control, enfocadas a la prevención y control del estrés laboral generado por la jornada de trabajo.

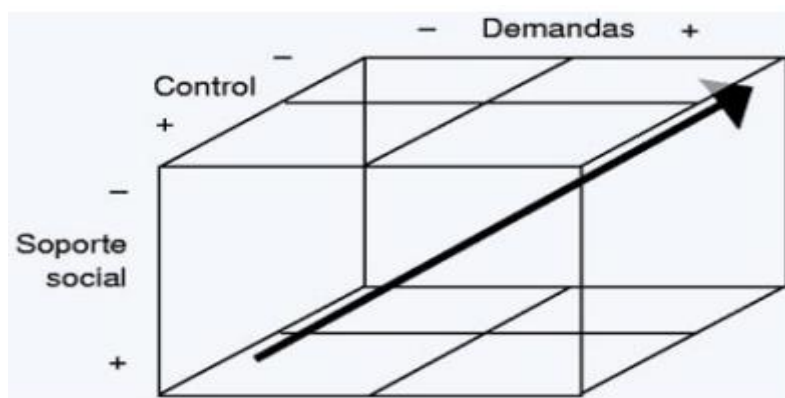
3. Marco teórico-conceptual

3.1. Modelo Demandas-Control Karasek (1979) y Apoyo Social Johnson (1986)

Según Mercedes y Puelles (2023), el modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social, desde la perspectiva reguladora, indica que mientras mayor sea el apoyo social en el ambiente laboral menor será el estrés, no obstante, si existe un apoyo social precario incrementa los efectos del estrés en los individuos. Este modelo se fundamenta en que los problemas psicológicos son originados por las exigencias laborales y competencias que enfrentan a diario los individuos (figura 8).

Figura 8

Modelo demanda-control y apoyo social



Fuente: Vega (2001, p. 2)

3.1.1. Demandas psicológicas

Las demandas psicológicas son consideradas como las exigencias psicológicas que el trabajo involucra para el individuo. Esencialmente tienen una concepción cuantitativa y refiere a cuánto se trabaja o labora como: volumen o cantidad de trabajo, presión de tiempo, exigencia, nivel de atención, interrupciones imprevistas que provocan pérdida de tiempo, entre otras; por lo tanto, estas no se circunscriben al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea (Vega, 2001).

3.1.2. Control

El control es una dimensión esencial del modelo que es considerado como un recurso para moderar las demandas del trabajo. Es decir, el estrés no depende tanto del hecho de tener muchas demandas, como del no tener capacidad de control para resolverlas. El control refiere al cómo se trabaja, y tiene dos elementos: la autonomía y el desarrollo de habilidades. La primera es la inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar sus propias actividades.

El segundo componente se refiere al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades: aprendizaje, creatividad, trabajo variado. Según Karasek (citado en Vega, 2001), se trata de las oportunidades o recursos que la organización proporciona a la persona para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo.

3.1.3. Apoyo social

De acuerdo con Vega (2001), Jeffrey V. Johnson, en mil novecientos ochenta y seis (1986), amplió el modelo demandas-control introduciendo la dimensión de apoyo social. Es importante resaltar que la función del apoyo social de Jeffrey V. Johnson es la de acrecentar la habilidad para apaciguar una situación de estrés progresivo que afecta a los trabajadores, por lo que resulta un moderador o amortiguador del efecto del estrés en la salud.

Una explicación adicional es que el apoyo social está orientado y hace referencia al clima social en el trabajo y la relación que se enfrenta tanto con los compañeros de trabajo como con los superiores. Esta contiene dos componentes que comprenden la relación emocional que el trabajo comporta y por su parte, el soporte instrumental. En concordancia, el apoyo social y el control son factores que puede verse influenciado por los cambios de la

organización del trabajo. Es así como, las intervenciones preventivas que modifican en origen los riesgos psicosociales tienden a afectar conjuntamente a ambas dimensiones.

En concordancia al modelo demanda, control y apoyo social de Karasek y Jeffrey, 1989, el Ministerio del Trabajo (2018a) en el Ecuador presentó la “Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial”, que permite identificar los riesgos psicosociales a través de las siguientes dimensiones (tabla 1):

Tabla 1

Dimensiones de los riesgos psicosociales

Dimensiones	Definición
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.
Soporte y apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.
Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación con el trabajo que realiza.
Margen de acción y control	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales).
Organización del trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a

Dimensiones	Definición
	las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.
Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.

Fuente: adaptado de Ministerio del Trabajo (2018a)

Para profundizar más en el tema de riesgos psicosociales, Moreno (2011, citado en Mora, 2019) afirma que el concepto de factores psicosociales en el trabajo probablemente es reciente y apareció en cuarto de siglo pasado. Sus primeras referencias se dan en mil novecientos ochenta (1980), en el informe publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denominado “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control”. En él se resalta la importancia de los efectos reales de los riesgos psicosociales, además, del difícil entendimiento porque al representar muchas percepciones y experiencias abarcan algunos aspectos.

3.2. Clasificación de los factores psicosociales

De acuerdo con la OIT (s. f.) los riesgos psicosociales se dividen en cinco (5) grupos (tabla 2):

Tabla 2

Factores de riesgo psicosociales

Factores del entorno y del puesto de trabajo	Factores organizativos	Relaciones en el trabajo	Seguridad en el empleo	Carga total de trabajo
Carga de trabajo excesiva. Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo.	Supervisión y estilos de dirección inadecuados. Estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo.	Acoso sexual. Acoso laboral o mobbing. Violencia laboral.	Inseguridad sobre el futuro en la empresa. Dificultad o imposibilidad de promocionarse y desarrollar carrera.	Doble jornada: interacción de demandas familiares y laborales. Descanso insuficiente

Factores del entorno y del puesto de trabajo	Factores organizativos	Relaciones en el trabajo	Seguridad en el empleo	Carga total de trabajo
adaptación ergonómica.	Falta de apoyo social.			
Falta de autonomía y control en la realización de tareas.	Clima y cultura organizativa.			
Ritmo de trabajo elevado.	Ausencia de cultura de prevención de riesgos.			
Falta de claridad en las funciones.	Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo.			
	Discriminación.			

Fuente: adaptado de OIT (s. f.)

Según la OIT (s. f.), entre los factores de riesgos psicosociales que más causan problema de estrés en los colaboradores son: el exceso de exigencias psicológicas del trabajo, la falta de control del trabajo, la influencia y desarrollo en el trabajo, la falta de apoyo social entre compañeros y superiores y de calidad de liderazgo: cuando hay que trabajar aislado, las escasas compensaciones del trabajo, doble jornada que representa la interacción de demandas familiares y laborales: esto está direccionado de cierta manera en el trabajo doméstico y familiar que supone las exigencias que se presentan en la vida diaria y que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo puede prevenir e impedir que exista la compatibilización en ambos trabajos.

Moreno y Báez (2010, citados en Mansilla y Favieres, 2016) afirman que como consecuencia de los cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más intensa y frecuente, para esto es necesario un diagnóstico que permita la identificación, evaluación y control con el fin de mitigar riesgos asociados a la salud y seguridad en el trabajo.

Una de las consecuencias de los factores psicosociales es el estrés. Con relación a este tema, Barreto et al. (2021) indicaron que el término estrés, del inglés stress, es un estado patológico, una reacción del ser vivo ante situaciones amenazantes con objetivo de supervivencia. Adicionalmente, mencionan que la Organización Mundial de la Salud (OMS) conceptualiza el estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción” (Barreto et al., 2021, p. 18), y esta a su vez se divide en dos tipos, eustrés caracterizado por provocar respuestas eficaces y controladas para generar una mejor adaptación y disestrés, quien está más asociado a respuestas prolongadas en el tiempo que puede desencadenar en problemas en la salud.

Lo anterior se complementa con lo mencionado por Castillo y Barraza (2020), quienes resaltan que sobre el concepto de estrés existen varios enfoques, pero inicialmente desde una perspectiva integradora el estrés la define como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo, el cual intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas de una organización. El estrés laboral se origina cuando existe una desorganización entre la persona, el puesto de trabajo y la organización. Además, la persona percibe que no dispone de recursos necesarios para hacer frente a las problemáticas laborales y aparece la experiencia del estrés.

Por su parte, los estresores pueden ser definidos como acontecimientos vitales o como estresores mayores, por su presencia objetiva, ya que en este caso no depende de la percepción de la persona, su repercusión siempre es negativa, su calidad de estresores está relacionada con el mayor o menor grado que son impredecibles e incontrolables, (para dar algún ejemplo un estresor mayor puede ser cuando un animal salvaje persigue a un ser humano, en este momento se encuentra en peligro la vida de la persona) (Castillo y Barraza, 2020).

En esta perspectiva, de acuerdo con Littlewood y Uribe (2018, citado en Gómez, 2023) la intensidad de estrés que cada quien recibe depende de sus propias vivencias, se crea en condiciones amenazantes, en el trabajo se generan diversidad de problemas afectando la salud, baja la moral, pérdida de interés por el trabajo, así como también reduce la productividad, todos estos factores psicosociales están asociados con diversos indicadores de la salud como son las demanda y exigencias laborales de las cuales van a desprender las dimensiones del estrés laboral: carga laboral, las relaciones interpersonales con compañeros de trabajo, condiciones laborales, el desarrollo profesional y la supervisión estricta así como la falta de apoyo del superior.

Con respecto a lo anterior, Littlewood y Uribe (2018, citado en Gómez, 2023) señalan que la primera dimensión del estrés laboral viene a ser el desarrollo profesional que refiere a lo que corresponde al contenido de trabajo, falta de variedad de tareas, trabajo fragmentado, demasiada incertidumbre, desaprovechamiento de las habilidades de los trabajadores porque se encuentran en puestos que no se desarrollan sus conocimientos y habilidades que traen como consecuencia la falta de compromiso del empleador.

En la segunda dimensión del estrés laboral, menciona que, la carga laboral, se refiere a riesgos psicosociales que pueden afectar la salud del individuo ya que nacen en el propio ambiente de desempeño y provienen de las funciones practicadas bajo presión o sobre carga, el escaso reconocimiento a la labor deteriora las relaciones sociales, trabajar más en poco tiempo y con escasos recursos.

La tercera dimensión del estrés laboral viene a ser las condiciones laborales como el ambiente inadecuado que se da por ser un ambiente físico reducido para la cantidad de población dificultando la forma de trabajar, la falta de espacio trae conflictos entre los que lo ocupan, ruido excesivo en horas de trabajo, iluminación deficiente, malas condiciones del equipo disponible para trabajar. La cuarta dimensión del estrés laboral, las relaciones

interpersonales en el centro de labores son el aislamiento social y físico, el tipo de relación con los directivos y colegas de forma deficiente, falta de apoyo social, relaciones sociales con los compañeros y demás personal.

Según el enfoque teórico de Neffa (2015) utilizado en su investigación las variables se agrupan en función de los siguientes ejes:

- La demanda psicológica y el esfuerzo requerido.
- El estrés, como “la capacidad que tienen los trabajadores para adaptarse y/o resistir a los riesgos y amenazas provenientes del proceso de trabajo cuyo desequilibrio puede predisponerlos para contraer una enfermedad, psíquica, mental o somatizarla” (Neffa, 2015, pp. 123-124).
- Las exigencias emocionales.
- La autonomía en el trabajo.
- Las relaciones sociales en el trabajo.
- Los conflictos éticos y/o de valores.
- La inseguridad en la situación de trabajo y empleo.

Ahora bien, el estrés referente a la carga de trabajo describe que las condiciones laborales actuales requieren que el trabajo sea intensivo y veloz, ya que sus estrategias de producción y servicio exigen mayor productividad; para conseguir esto fusionan ritmo de trabajo, la carga de responsabilidad y la reducción de los tiempos de descanso. Estas condiciones nos podrían conllevar a un estado de riesgo laboral que tuvo un desarrollo progresivo, todo esto podría generar cronicidad en la salud de los empleados.

Asimismo, el viaje de trabajo está considerada como una dimensión esencial de la calidad del trabajo, que afecta la seguridad y la salud laboral, así como en los aspectos personales y familiares como en la capacidad organizativa del trabajo en la institución (Limachi y Prado, 2022).

En este sentido, la sobrecarga laboral son todos aquellos aspectos relacionados con las exigencias con el objetivo de cumplimiento de una tarea y que requiere de altos niveles de atención y responsabilidad que provoca cierta carga de trabajo sea física o mental (Sebastián y Del Hoyo, s. f.). De este modo, la jornada de trabajo es el horario que un trabajador cumple en la labor de sus tareas diarias o semanales, para lo cual existe uno o dos días de descanso a la semana. En la legislación ecuatoriana la jornada es de ocho horas diarias y cuarenta a la semana, es decir, existe dos días de descanso a la semana, esto con el objeto de proteger la integridad física, psicológica y moral, esto evitando la fatiga laboral, ya que el cuerpo necesita de descanso para luego cumplir una labor al 100% de su capacidad de trabajo (Franco y Salamea, 2023).

3.2.1. Problemas de salud derivados del estrés

Según el estudio realizado por (Sebastián y Del Hoyo, s. f.) menciona que las dificultades a las que se enfrentan los trabajadores afectan a su salud y al desempeño de sus labores, esto sucede cuando permanecen la mayor parte del tiempo en el trabajo y en este se relacionan y desarrollan. Una respuesta eficaz al estrés representa una adaptación exitosa. Pero no siempre el organismo responde perfectamente o de forma adecuada; cuando esto sucede, sobreviene un resultado físicamente negativo o un padecimiento de adaptación en los individuos.

Este tipo de padecimiento conllevan consecuencias que puede afectar al corazón, los vasos sanguíneos y el riñón, e incluye ciertos tipos de artritis y afecciones de la piel. Con respecto a la salud mental también se ven afectadas, provoca ansiedad, frustración y depresión, además, se presenta el estrés en otras formas como, por ejemplo: el alcoholismo, dependencia a los fármacos, hospitalizaciones (Sebastián y Del Hoyo, s. f.).

Por lo anterior cobra relevancia hablar del concepto de salud que hace referencia a un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones

o enfermedades. Es decir, al goce máximo de salud a la que todo ser humano tiene derecho sin distinción de raza, religión, ideología y condiciones económicas o social (OIT, s. f.).

3.3. Salud ocupacional y seguridad y salud en el trabajo - SST

En concordancia a lo anteriormente expuesto, Carrera et al. (2019) referencia los problemas de salud derivados del estrés laboral y del derecho que gozan todos los seres humanos a la salud, toma relevancia definir el concepto de la salud ocupacional como el conjunto de actividades dirigidas hacia el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. Se tienen además dentro de este grupo de actividades como diagnóstico precoz y tratamiento oportuno de enfermedades ocupacionales, readaptación laboral y la atención de las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de vida.

También la OIT (2011) refiere que en el mundo del trabajo hoy toma relevancia el concepto sobre la seguridad y la salud en el trabajo (SST) y la relaciona como una disciplina que tiene por objeto la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y así también de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Está orientada a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. La salud en el trabajo soporta la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones y campos.

Por consiguiente, en el marco internacional el convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981) (núm. 155) y Rec. (núm. 164) menciona la

adopción y aplicación de una política sobre SST a fin de proteger la salud física y mental de los trabajadores, mediante la adaptación de la maquinaria, el equipo, el tiempo de trabajo, la organización del trabajo y los métodos de trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores (OIT, 2016, p. 9).

Así mismo, el Art. 1, literal d, del Acuerdo de Cartagena 584 (2004) indica:

d) Medidas de prevención: Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra las condiciones de trabajo que generan afectaciones o daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores, medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores (p. 2).

De acuerdo con lo anterior, la misma fuente en el Art. 2 menciona:

Las normas previstas en el presente convenio tienen por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los Países Miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Para tal fin, los Países Miembros deberán implementar o perfeccionar sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, mediante acciones que propugnen políticas de prevención y de participación del Estado, de los empleadores y de los trabajadores (Acuerdo de Cartagena 584, 2004, pp. 3-4).

3.4. Compañías de vigilancia y seguridad privada

Las compañías de vigilancia y seguridad privada tienen por objeto social la prestación de servicios de prevención del delito, vigilancia y seguridad a favor de personas naturales y jurídicas, instalaciones y bienes; depósito, custodia y transporte de valores; investigación; seguridad en medios de transporte privado de personas naturales y jurídicas y bienes; instalación, mantenimiento y reparación de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad; y, el uso y monitoreo de centrales para recepción, verificación y transmisión de señales de alarma (Ordóñez y Vivanco, 2015).

A su vez, en el campo de la seguridad física, el guardia de vigilancia y seguridad privada es aquella persona encargada de precautelar la protección y custodia a las personas, propiedades (entorno) de la organización donde labora, teniendo a su disposición recursos, físicos, organizativos y tecnológicos (Ministerio del Interior, 2015).

En relación con lo anterior, los guardias o investigadores quienes son personal de las compañías de seguridad y vigilancia privada de acuerdo con la clase de actividad que realicen deberán ser acreditados con la respectiva preparación en las escuelas de capacitación y credencial de identificación, que será otorgada por la compañía contratante (Decreto 1181, 2008).

3.5. Marco legislativo ecuatoriano

Dentro del marco legal ecuatoriano, en la Constitución de la República del Ecuador (Const., 2011), se describe el trabajo y seguridad social como un derecho que está garantizado por el Estado. En la Constitución se describe el art. 33 indicando que

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Const., 2011, pp. 17-18).

De acuerdo con el art. 33 de la Constitución, el trabajo es un derecho que poseen todos los individuos y que garantiza el desarrollo de las actividades en un ambiente seguro, y saludable, pago justo y digno. Así mismo, a través del Art. 34 se resalta que

El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia,

subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo (Const., 2011, p. 18).

En esta perspectiva, el Art. 326, numeral 5, menciona que “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Const., 2011, p. 101). Ahora bien, la Constitución plantea que todas las personas deben desarrollarse en un ambiente adecuado de trabajo con el fin que se garantice su salud que se eviten riesgos psicosociales y que mantengan su integridad física y mental.

Por consiguiente, según el Código del Trabajo (2017), el Art. 47, sobre la jornada máxima, indica que

La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes (p. 25).

Es por ello que a través del Art. 50, sobre el límite de jornada y descanso forzosos, se enuncia que

Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco días en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores (Código del Trabajo, 2017, p. 26).

Por lo anteriormente expuesto, el Art. 51, sobre la duración del descanso, señala que “el descanso (...) lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas” (Código del Trabajo, 2017, p. 26).

4. Diseño metodológico

4.1. Enfoque de la investigación

De acuerdo con la naturaleza de la investigación, esta se realizó desde el enfoque cualitativo, el cual se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados (Marshall y Presley, 2011 y 2008, citado en Hernández et al., 2014). Así mismo, el enfoque cualitativo es recomendable cuando el tema del estudio ha sido poco explorado o no se ha hecho investigación al respecto en ningún grupo social específico.

Este enfoque permitió conocer las situaciones que generaron estrés en los guardias de seguridad de campamentos camaroneros derivados por la jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días, partiendo de las experiencias y emociones vividas. Al respecto, Guerrero (2016) menciona que el enfoque cualitativo se orienta a profundizar casos específicos y no a generalizar. Su preocupación no es medir sino cualificar y describir fenómenos sociales a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada.

4.2. Tipo y nivel de estudio de la investigación

El nivel de estudio de la investigación fue exploratorio. Hernández et al. (2014) lo identifica de esa manera porque el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco abordado o estudiado, del cual se tienen muchas dudas. Esta investigación ayuda a familiarizarse con fenómenos desconocidos, permite la obtención de información para realizar una investigación más completa en un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados.

En este sentido, el nivel de estudio de la investigación fue exploratorio porque en la revisión bibliográfica no se encontraron estudios y datos referente al estrés en los guardias del sector camaronero con jornadas continuas de cuarenta y cuatro (44) días en la que desarrollaron su actividad laboral.

4.3. Método de la investigación

Para el propósito del presente estudio se consideró el método de la investigación fenomenológico, así como lo relaciona los autores Hernández et al. (2014), quienes indican que el propósito principal es explorar, describir, dar mayor profundidad y comprender las experiencias y realidades de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias.

En ese sentido, el método de la investigación fue fenomenológico porque permitió explorar y describir las experiencias y vivencias generadoras de estrés en los guardias de seguridad que hicieron parte del estudio y que laboraron jornadas continuas de cuarenta y cuatro (44) días en el sector camaronero.

4.4. Técnica de recolección de la información

Como técnica de recolección de la información se diseñó una entrevista semiestructurada, la cual se basó en una guía de asuntos o preguntas y donde el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información (Hernández et al., 2014).

Así mismo, Hernández et al. (2014) plantean que la entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta que la cuantitativa. Se define como una reunión para conversar, hablar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados). En la entrevista, a través de las preguntas y respuestas se logra una

comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema, además de conocer nuevas características. Ver (Anexo 1).

4.5. Población

La población objetivo “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (Vaca et al., 2017, citados en Tenemaza y Cando, 2020).

A través del análisis de la presente investigación, se tomó como población objeto de estudio a guardias de seguridad del sector camaronero.

4.6. Muestra

Para la presente investigación se tomó a consideración el muestreo por conveniencia definida por Battaglia, (2008, citado en Hernández et al., 2014), como aquellas muestras que están formadas por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso. En este orden de ideas, Otzen y Manterola (2017) plantean que el muestreo por conveniencia permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.

Por consiguiente, se tomó en consideración el muestreo por conveniencia, que nos permitió tomar una muestra, de acuerdo con la pretensión del estudio. Por lo que la muestra fue de veinte (20) guardias de seguridad que se encontraban en los campamentos camaroneros laborando cuarenta y cuatro (44) días continuos.

4.7. Forma de levantamiento de la información

Hernández et al. (2014) refieren que en un estudio cualitativo es fundamental la recolección de datos que se convertirán en información de personas, seres vivos, comunidades, situaciones

o procesos en profundidad; en las propias “formas de expresión” de cada uno. Al tratarse de seres humanos, los datos que interesan son conceptos, percepciones, imágenes mentales, creencias, emociones, interacciones, pensamientos, experiencias y vivencias manifestadas en el lenguaje de los participantes, ya sea de manera individual, grupal o colectiva. Se recolectan con la finalidad de analizarlos y comprenderlos, y así responder a las preguntas de investigación y generar conocimiento. Esta clase de datos es muy útil para capturar y entender los motivos subyacentes, los significados y las razones internas del comportamiento humano.

La recolección de datos ocurre en los ambientes naturales y cotidianos de los participantes o unidades de análisis. En el caso de seres humanos, en su vida diaria: cómo hablan, en qué creen, qué sienten, cómo piensan, cómo interactúan, etcétera. El levantamiento de información se realizó de la siguiente manera:

1. Elaboración de cronograma
2. Selección de la muestra
3. Comunicación a la muestra seleccionada del proceso de entrevista
4. Entrevista de forma presencial de acuerdo con los días planificados en el cronograma
5. Ejecución de las entrevistas de acuerdo con la planificación inicial.

Las preguntas de las entrevistas se organizaron de acuerdo con el modelo de demanda, control y apoyo social de Karasek y Jeffrey, en la que se subcategorizó de la siguiente manera:

Tabla 3*Guía de preguntas y categorías*

Categorías de análisis/entrevistados	Subcategorías	Preguntas
Demanda	Carga y ritmo de trabajo	1. ¿Cuál es la jornada máxima que se ha mantenido laborando de forma continua en el campamento camaronero? 2. De acuerdo con tu perspectiva: ¿Consideras que la jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días continuos es extensa? 4. De acuerdo con tu experiencia: ¿Crees que el nivel de atención que deben tener en una jornada diaria es demandante? 5. ¿El nivel de presión a la que está expuesto durante su jornada laboral es agobiante, le genera ansiedad o estrés?
	Estabilidad laboral y emocional	3. ¿Qué sensaciones has experimentado durante la jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días?
	Salud auto percibida	14. ¿Consideras que la larga duración de la jornada laboral ha afectado a tu salud?
	Recuperación	6. Desde la perspectiva laboral: ¿Consideras que tu trabajo es monótono o rutinario?
Control	Margen de acción y control	7. ¿Has tenido la oportunidad de proponer mejoras dentro del cargo que desempeñas?
	Organización del Trabajo	8. ¿Cuál es tu opinión sobre el nivel de exigencia que ha experimentado durante su jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días?

Categorías de análisis/entrevistados	Subcategorías	Preguntas
	desarrollo de competencias	9. En el ambiente que ejecutas tu actividad laboral: ¿Crees tener la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades? 10. A corto plazo consideras ¿que tienes la oportunidad de crecimiento en la empresa que laboras? 11. ¿Cómo puede describir la relación existente entre sus compañeros y usted?
Apoyo social	Soporte y apoyo	12. ¿Existe una relación amena con sus compañeros? 13. ¿La empresa te ha otorgado la dotación requerida para el cumplimiento de la labor de vigilancia?

Fuente: elaboración propia

Partiendo de la codificación en la tabla 4 se muestra la convención utilizada en la entrevista acorde a los participantes:

Tabla 4

Convenciones

Convenciones entrevistadas		
Codificación	Población	Total, muestra
E1, E2...E20	Guardias de seguridad	20

Fuente: elaboración propia

En resumen, para el presente estudio se tomó como referencia el modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social, que indica que ante la respuesta impulsiva del estrés en los trabajadores conlleva a que los colaboradores piensen en abandonar el empleo, debido a que existe la presencia de agotamiento laboral, incapacidad de cumplir con la demanda por errores cometidos y mostrar actitudes irritables (Mongón y Mejía, 2023).

A través del instrumento de investigación se indagó si las jornadas de trabajo son generadoras de estrés. Para el cumplimiento de los objetivos de investigación se aplicó una entrevista semiestructurada a actores involucrados en la temática (guardias de seguridad del sector camaronero), además se realizó una revisión bibliográfica que permitió comprender el estrés laboral en la población trabajadora.

Capítulo II. Hallazgos de la investigación

Los resultados obtenidos están basados en el modelo demanda, control y apoyo social de Karasek y Jeffrey (Vega, 2001), se presentan las siguientes categorías:

La primera categoría *demanda* se subdivide en las siguientes subcategorías: carga y ritmo de trabajo, salud auto percibida y estabilidad laboral y emocional.

La segunda categoría es *control* que a su vez se subdivide en margen de acción, organización del trabajo, recuperación y desarrollo de competencias.

La tercera y última categoría es *apoyo social* que se subcategoriza en apoyo.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas.

5. Resultados

5.1. Demanda

1. ¿Cuál es la jornada máxima que se ha mantenido laborando de forma continua en el campamento camaronero

Carga y ritmo de trabajo: Frente a la pregunta sobre cuál es la jornada máxima de labores la mayoría de los guardias aseguraron haber laborado cuarenta y cuatro (44) días de forma continua.

E1: He permanecido durante cuarenta y cuatro (44) días.

E2: he trabajado una jornada de cuarenta y cuatro (44) días.

E3: yo he estado dos jornadas las cuales comprenden cuarenta y cuatro (44) días cada una es decir ochenta y ocho (88) días.

E4: yo he tenido jornadas de cuarenta y cuatro (44) y ochenta y ocho (88) días.

E5: he estado cuarenta y cuatro (44) días.

E6: tengo ya dos jornadas de cuarenta y cuatro (44) días con mis respectivos días libre.

E7: de cuarenta y cuatro (44) días continuos.

E8: he estado ochenta y ocho (88) días.

E9: he tenido varias jornadas de cuarenta y cuatro (44) días.

E10: de cuarenta y cuatro (44) días continuos.

E11: cuarenta y cuatro (44) días continuos.

E12: una jornada de cuarenta y cuatro (44) días.

E13: cuarenta y cuatro (44) días continuos.

E14: jornada de cuarenta y cuatro (44) días.

E15: varias jornadas de cuarenta y cuatro (44) días.

E16: de cuarenta y cuatro (44) días

E17: una jornada de cuarenta y cuatro (44) días.

E18: he estado cuarenta y cuatro (44) días.

E19: he permanecido cuarenta y cuatro (44) días.

E20: cuarenta y cuatro (44) días continuos

2. De acuerdo con tu perspectiva: ¿Consideras que la jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días continuos es extensa?

Carga y ritmo de trabajo: A la pregunta sobre si consideran que la jornada de cuarenta y cuatro (44) días es extensa de forma unánime los guardias indicaron que sí es extensa la jornada.

E1: Si, el tiempo que he permanecido ahí ha sido la más larga [...]

E2: considero que sí, [...]

E3: Sí, [...]

E4: considero que sí realmente yo he trabajado en otras empresas en las que he tenido jornadas de 22-8 [...]

E5: Si, como sabe son cuarenta y cuatro (44) días fuera de casa y lejos de mi familia.

[...]

E6: Si, aunque ya tengo dos jornadas igual se me hace mucho tiempo. [...]

E7: Si, antes trabajé en una camaronera donde eran 14 días y 7 días libre [...].

E8: Si, los cuarenta y cuatro (44) días es extenso, [...].

E9: Si [...] se me hace muy extensa las jornadas.

E10: Si, [...] sé lo extensa que es.

E11: Si, [...] en mi primera entrada [...] los días y noches se me pasaba tan lentos.

E12: si, porque las noches y los días se hacen eternos [...]

E13: Si, la jornada es muy larga y extensa

E14: Sí, es una jornada extensa.

E15: si, cuarenta y cuatro (44) días y noches es muy larga.

E16: Si, esta es muy extensa [...]

E17: Si, [...] cada entrada es como si fuera la primera

E18: Si, la verdad que si [...]

E19: Si, son cuarenta y cuatro (44) días y noches.

E20: si, cuarenta y cuatro (44) días es una jornada es bastante extensa.

3. De acuerdo con tu experiencia: ¿Crees que el nivel de atención que deben tener en una jornada diaria es demandante?

Carga y ritmo de trabajo: Frente a la pregunta el nivel de atención de una jornada diaria es demandante, la mayoría de los entrevistados indicaron que la jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días es extensa

E1: Sí, porque nosotros estamos prestando un servicio en una camaronera en donde hay muchos peligros, [...]

E2: realmente considero que sí, porque en este caso debo custodiar una camaronera y no debo permitir el ingreso de nadie que no esté autorizado, al ser manejo de armas [...]

E3: Sí, porque el trabajo es de proporcionar seguridad a las camaroneras en este caso puede suceder que nos quedamos dormidos [...]

E4: si, porque en este caso nosotros como agentes de seguridad tenemos que estar atentos a cualquier movimiento que se pueda dar en la camaronera [...]

E5: Sí, porque nuestro trabajo es peligroso y por ende debemos estar atentos al ingreso de personas no autorizadas.

E6: Si, debido a que los piratas aprovechan la noche para intentar robar los camarones y nuestro deber es custodiar a la camaronera.

E7: si, la empresa nos hace seguimiento cada media hora por radio sino contestamos nos multan.

E8: si, porque en la oscuridad existe poca iluminación que puede [...] provocar que disparemos de forma inintencional por defensa.

E9: si, porque estamos expuestos a la oscuridad y confundir entre personas, plantas y animales sin querer podemos herir a alguien pensando que son ladrones.

E10: si porque debemos estar atento a la central y al ingreso de personas no autorizadas.

E11: si, porque nosotros no solo estamos en un punto, sino que estamos caminando y resguardando el lugar, [...]

E12: si, [...] debemos estar atentos a las llamadas de central y al ingreso de los piratas.

E13: si, porque tengo que estar atento a las llamadas de central, mi trabajo es dar seguridad por lo tanto tengo que estar pendiente de que no haya ningún movimiento extraño.

E14: si, todos los días [...] estamos prestando el servicio de seguridad debemos repeler esos riesgos.

E15: si, [...] debo estar atento a cualquier ingreso de personas que tengan otras intenciones.

E16: Si, esta porque tenemos que estar atentos a la llamada de central, a las rondas de los supervisores y de personas que se quieran meter en la camaronera.

E17: si, no solamente debemos estar atentos por el ingreso de los piratas, sino que también de las llamadas de central para evitar multas.

E18: si, para los que estamos en la jornada nocturna es más difícil y requiere de una mayor atención [...]

E19: si, porque estamos expuestos a riesgos como ladrones, al mismo ambiente y al control de la empresa.

E20: si, el nivel es demandante, a pesar de que la jornada nocturna es más fuerte debo estar atento, [...]

4. ¿El nivel de presión a la que está expuesto durante su jornada laboral es agobiante, le genera ansiedad o estrés?

Carga y ritmo de trabajo: Frente a la pregunta si el nivel de presión a la que está expuesto durante la jornada laboral es agobiante, le genera ansiedad o estrés, la mayoría de los entrevistados indicaron que han sufrido de estrés, también algunos manifestaron tener agotamiento, estrés y ansiedad

E1: Es agobiante [...], me da ansiedad [...] y estrés que me provoca cansancio, delirios.

E2: [...] ansiedad y [...] me genera estrés son jornadas de doce (12) horas diarias

[...]. E3: Siento estrés porque estamos encerrados, sin comunicación con nuestras familias

trabajar en un horario nocturno en estar expuesto al ambiente [...] durante cuarenta y cuatro (44) días u ochenta y ocho (88) días es cansado trabajar doce (12) horas diarias.

E4: realmente es agobiante [...] estamos estresados, tenemos ansiedad las causas esto como síntoma de tristeza miedo e inseguridades. Y trabajando doce (12) horas todos los días.

E5: siento que me genera estrés, porque la jornada es muy larga y provoca tantos sentimientos que pueden provocar inconformidades y las ganas de retirarme.

E6: [...] he tenido agotamiento no físico sino mental [...] y agobiante y estrés porque tengo síntomas como miedo, angustia, etc. [...]

E7: creo que es estrés, es una sensación de incertidumbre, miedo, dolores de cabeza, y el desgane. La jornada es extensa y todos los días debemos trabajar doce (12) horas.

E8: siento estrés [...] cansa demasiado y peor para los que estamos en horario nocturno.

E9: las tres, [...]. El nivel de estrés que esto me ha provocado es alto.

E10: creer que he sentido estrés y ansiedad [...]

E11: Siento estrés trabajar doce (12) horas diarias [...] durante cuarenta y cuatro (44) días es cansado. Con esto me he llegado a sentir agobiado, [...].

E12: he sentido estrés por tanto tiempo que tengo que estar encerrado, cuarenta y cuatro (44) días y doce (12) horas de labores.

E13: siento estrés, [...].

E14: trabajar durante doce (12) horas diarias es muy agobiante, estresante y todo puede conllevar a que me de sensaciones como de miedo y tristeza. La jornada de cuarenta y cuatro (44) días es extensa.

E15: he sentido mucho estrés porque son doce (12) horas de labores y cuarenta y cuatro (44) días en cada jornada, que me han derivado a tener estados de depresión, miedo y pensar cosas sin sentido.

E16: siento estrés por la jornada son doce (12) horas diarias durante cuarenta y cuatro (44) días [...].

E17: he sentido estrés por la jornada muy larga y por el aislamiento que existe en el campamento.

E18: me he sentido agobiado y estresado, porque la jornada es muy extensa que realmente hace que delire, que sienta tristeza.

E19: he sentido ansiedad por no poder estar con mi familia, estrés por la jornada de cuarenta y cuatro (44) días y en este caso durante doce (12) horas debemos estar parados o dando rondas.

E20: he sentido ansiedad y estrés por la jornada larga y estar en un lugar encerrado solo laborando [...]

5. ¿Consideras que la larga duración de la jornada laboral ha afectado a tu salud? Salud auto percibida.

Carga y ritmo de trabajo: Frente a la pregunta Considera que la larga duración de la jornada laboral ha afectado tu salud la mayoría indica que si ha sido afectado de forma mental y física.

E1: Sí, y me refiero a que físicamente me siento cansado, agobiado y estresado.

E2: en lo físico por lo desgastante que es la jornada y sí lo hablamos de la forma mental también [...].

E3: Sí, tanto en lo físico como en lo emocional [...], en lo físico realmente trabajar en la camaronera [...] tenemos que movilizarnos en las motos [...] nos podemos caer, lastimarnos, y la jornada nos llega a agotar y en lo emocional por los pensamientos y el estrés [...].

E4: realidad sí, en una jornada de cuarenta y cuatro (44) días en donde estamos encerrados afecta toda mi salud mental y física. [...]

E5: si, [...] La que más ha sido afectada es mi salud mental pasar cuarenta y cuatro (44) días sin la familia afecta mucho y mi salud física por el cansancio que esta genera.

E6: siento que he sido afectado en mi salud mental y física. Mi salud mental ha sido la más afectada por el pensamiento por [...] el encierro. Y el físico por el esfuerzo que realizo a diario.

E7: si, a nivel anímico porque solo pensar en la familia pues me bajonea, [...] además de la física por la fuerza que interviene.

E8: Si, es una jornada de cuarenta y cuatro (44) días que afecta mucho, en la parte psicológica. En la física porque pasamos doce (12) horas parados, caminando e inclusive por el uso de las motos

E9: si, [...]. El esfuerzo que se realiza y el tiempo en el que permanecemos pues nos ha afectado altamente.

E10: si, el ambiente afecta la salud [...] y a nivel anímico la falta de la familia.

E11: si, más que todo en la salud mental [...] vienen pensamientos todos los días que inclusive no permiten la concentración en el trabajo. Esto puede provocarnos que suframos accidentes y además de las preocupaciones existentes por la jornada extensa.

E12: físicamente he sido afectado, existe cansancio y mental por los pensamientos diarios [...] el ambiente laboral provoca ciertos tipos de pensamiento.

E13: considero que si afecta mucho a nivel físico y mental. Es una jornada de cuarenta y cuatro (44) días no podemos dormir bien y eso va afectando poco a poco hasta que llega el punto que ya no queremos estar trabajando.

E14: si, al final de la jornada salgo decaído y triste ya cuando regreso ya me siento mucho mejor.

E15: si, la jornada es muy extensa que afecta mentalmente, [...], para los que trabajamos en la jornada nocturna nos afecta más [...] y en lo físico porque causa cierto tipo de estrés, cansancio y agotamiento.

E16: Si, al inicio llegue a enfermarme me daba síntomas como fiebre y dolor de cabeza.

E17: si, considero que especialmente cuando ingrese a trabajar en la camaronera, la comida no me hacía bien y además la falta de mi familia me empeoraban.

E18: si, no es lo mismo trabajar fuera de la camaronera que dentro de ella, la comida es diferente, el horario y hasta que me acostumbre me termine enfermando, mentalmente triste, agotado y sin ganas de trabajar.

E19: si, en todos los sentidos. Porque estar en la camaronera es difícil y afecta los sentimientos [...] es por las heridas que me he podido hacer por la jornada que realizo

E20: si, por la jornada extensa [...] me he desgastado mental y físicamente porque la necesidad es muy grande y la jornada es muy extensa.

6. ¿Qué sensaciones has experimentado durante la jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días?

Carga y ritmo de trabajo: A la pregunta sobre las sensaciones experimentadas en la jornada laboral la mayoría de los guardias indicó que sentían miedo, angustia, tristeza, soledad, ansiedad y agotamiento.

E1: he sentido la sensación de tristeza, negativismo, cansancio mental y físico.

E2: no puedo estar tranquilo no me siento igual, siento soledad y tristeza.

E3: me sentía agotado [...] mucha soledad a pesar de que compañeros están ahí pues no es lo mismo que estás con la familia y llega un rato en que uno se encuentra triste [...].

E4: realmente he sentido una angustia [...] causa un poco de miedo, estar dentro de la camaronera pues me provoca como un tipo de ansiedad porque son cuarenta y cuatro (44) días en que tengo que estar encerrado solo trabajando y durmiendo.

E5: en mis primeros días había sentido desesperación, soledad y tristeza a causa de extrañar a mis hijos, esposa y mis padres.

E6: al inicio sentía tristeza, soledad, falta de apoyo.

E7: tenía sensaciones como la tristeza, me sentía solo, muchas veces llegas a tener ganas de llorar.

E8: he llegado a sentir un estado de negación por no estar con mi familia y por lo cansado que es el trabajo.

E9: he sentido un poco de angustia, zozobra porque pienso en que dejo a mi familia sola, tengo solo nenas y me da miedo que algo les suceda.

E10: he sentido miedo a que le pase algo a mi esposa e hijos, tristeza por no estar con ellos.

E11: he sentido soledad porque no estoy con mi familia y al no existir una buena comunicación no puedo comunicarme todos los días con ellos.

E12: he sentido soledad y tristeza inclusive las ganas de dejar botado el trabajo, pero soy consciente de que tengo necesidades que cubrir.

E13: he experimentado sensaciones como ansiedad, tristeza, miedo

E14: he tenido varias le comento algunas: tristeza, miedo a que le pase algo a mi familia, tensión y angustia.

E15: considero que he tenido sensaciones de angustia. miedo, inconformidad.

E16: en mi primer ingreso tuve sensaciones como de miedo, inquietud, tristeza por no ver a mi familia.

E17: sentía miedo, tristeza y soledad son varios factores que me han afectado durante la jornada.

E18: muchas veces llegue a sentir negativismo, ganas de salir corriendo, tristeza y miedo.

E19: he sentido soledad, tristeza y miedo. Angustia por las noches de no saber si mi familia este bien o mal.

E20: creo que he tenido sensaciones como de miedo, ansiedad, tristeza y soledad.

5.2. Control

7. Desde la perspectiva laboral: ¿Consideras que tu trabajo es monótono o rutinario?

Recuperación: Frente a la pregunta si considera que el trabajo es monótono o rutinario, mayormente de los entrevistados indicaron que su trabajo es rutinario.

E1: considero que es rutinario todos los días tenemos que hacer la misma cosa es decir estar las 18:30 h de la tarde hasta las 6:30 h [...] durante cuarenta y cuatro (44) días.

E2: rutinario: porque tengo que estar trabajando todos los días durante doce (12) horas, en este caso horas nocturnas tengo que estar desde las 18:30 h de la tarde hasta las 6:30 h [...]

E3: rutinario, por qué estamos laborando todos los días doce (12) horas en jornada nocturna [...] es lo que hacemos todos los días cuarenta y cuatro (44) días y los que nos hemos quedado ochenta y ocho (88) días [...].

E4: considero que es rutinario estamos en cuarenta y cuatro (44) días laborando todos los días durante doce (12) horas diarias sean nocturnas o diurnas, pero tenemos que estar cuarenta y cuatro (44) días.

E5: para mi es rutinario, porque debo hacer lo mismo todos los días, doce (12) horas de labores.

E6: es rutinario, porque durante cuarenta y cuatro (44) días hay que laborar doce (12) horas desde las 18:30 hasta las 6:30.

E7: es rutinario, porque es lo mismo todos los días, aunque para distraernos a veces nos echamos unos partiditos de futbol, pero de ahí son horarios de 6:30 pm hasta las 6:30 am.

E8: es rutinario, se repite todos los días las mismas situaciones, entradas, salidas, hora de almuerzo, etc.

E9: es rutinario, todos los días hacemos lo mismo, laborar [...] en los cuarenta y cuatro (44) días en el mismo horario de doce (12) horas.

E10: es rutinario trabajo doce (12) horas en cuarenta y cuatro (44) días, aunque tratamos con mis compañeros salir un poco de la rutina haciendo deportes.

E11: es rutinario, porque hay que hacer lo mismo de siempre [...].

E12: es rutinario, porque tengo que dormir, levantarme, comer y trabajar en la noche, así pasa todos los cuarenta y cuatro (44) días.

E13: es rutinario y monótono, hacemos todos los días lo mismo de siempre, no hacemos cosas diferentes, el tiempo se pasa muy lento.

E14: es rutinario y monótono, este es un trabajo es muy rutinario todos los días hacemos lo mismo y pasamos doce (12) horas trabajando.

E15: considero que es monótono, porque no existe cambio de la rutina diaria es lo mismo durante cuarenta y cuatro (44) días y laborando doce (12) horas.

E16: es rutinario y monótono, aunque ya debería estar acostumbrado, pero en realidad uno se aburre y yo paso durmiendo porque no hay algo diferente que hacer.

E17: es rutinario y monótono porque en los cuarenta y cuatro (44) días tenemos que levantarnos a las 17:00, comer y alistarnos para ir a laborar doce (12) horas y así es el día siguiente también.

E18: es rutinario, porque durante toda la jornada entramos a las 18:30 hasta la salida que es a las 6:30.

E19: es rutinario, entramos y salimos después de doce (12) horas, [...] y así pasan todos los días.

E20: es rutinario, porque hacemos lo mismo todos los días y bueno en el día trato de comunicarme con mi familia.

8. ¿Has tenido la oportunidad de proponer mejoras dentro del cargo que desempeñas?

Margen de acción y control: A la pregunta has tenido la oportunidad de proponer mejoras dentro del cargo que desempeña, la mayoría de los entrevistados han indicado que no, mientras que un pequeño grupo indico que sí.

E1: Si, ahora estoy aprendiendo nuevas cosas porque me indicaron que podría postular para el puesto de supervisor de seguridad.

E2: en realidad no, no existe la apertura de proponer cambios [...].

E3: No, yo me he dedicado a realizar lo que me indicaba los supervisores cuidar al campamento y no sé si hay apertura por parte de la empresa [...].

E4: sí he dado opiniones sobre el cambio de jornada, sin embargo, no ha sido escuchada.

E5: no, solo prefiero hacer mi trabajo.

E6: no, porque la verdad a veces piensa que si uno dice algo para mejorar dicen que es, al contrario.

E7: si, pero considero que no se ha tomado en cuenta.

E8: si, hace un mes indique sobre la renovación de las dotaciones, pero aún no he visto alguna gestión.

E9: no lo sé, en realidad no me quiero involucrar en las decisiones de la empresa [...].

E10: no, considero que en el cargo que me desempeño es difícil poder proponer mejoras.

E11: no, prefiero solo enfocarme en mi trabajo porque pocas veces somos escuchados.

E12: no, me mantengo en mis labores diarias.

E13: no, por experiencia en otros trabajos prefiero quedarme callado porque piensan después que es una queja.

E14: si, aunque una vez solicite con otro compañero sobre unos repuestos para motos sobre el tiempo de entrega. Pero no ha sido considerado.

E15: no, yo prefiero concentrarme en mis cosas.

E16: no, la verdad creo que muchas veces proponer algo para las empresas significa que no nos gusta el trabajo.

E17: no, a veces como guardias no somos escuchados

E18: no, a pesar de que se den propuestas las cosas no cambian.

E19: no, porque es mejor así, seguir trabajando normal.

E20: no, yo estoy concentrado en mi trabajo.

9. ¿Cuál es tu opinión sobre el nivel de exigencia que ha experimentado durante su jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días?

Organización del trabajo: Frente a la pregunta sobre la opinión del nivel de exigencia en la jornada laboral a las que están expuestos la mayoría de entrevistados indican que han experimentado un nivel alto de exigencia.

E1: considero en este caso el nivel de exigencia es alto que nuestro trabajo es muy riesgoso estamos expuestos a sufrir atentados y robos.

E2: considero que mi jornada laboral tiene un alto nivel de exigencia [...] la empresa busca que nosotros estemos atentos a todos los llamados que ellos nos hacen cada media hora [...].

E3: Existe un nivel alto de exigencia también por el tema de que arriesgamos nuestras vidas [...].

E4: en este trabajo existe una alta exigencia porque contemplamos el tema de seguridad [...]

E5: es alto, porque es un trabajo con mucho riesgo. Donde nos pueden atacar de forma imprevista.

E6: existe un nivel alto, porque en el cargo en el que estamos nuestro trabajo es de mucho riesgo como los robos.

E7: el nivel es alto, el cargo de guardia de seguridad es muy exigente por los riesgos que enfrentamos y en las camaroneras es peor.

E8: el nivel es alto, porque estamos expuestos a robos, heridas y muertes por cosas que pueden salir mal durante una jornada.

E9: el nivel es alto, porque en una jornada puede pasar robos y la empresa nos exige mucha atención en las jornadas.

E10: el nivel es alto, en el campamento existen muchos peligros debemos estar atentos a las llamadas de central y de la empresa.

E11: es un nivel alto, la empresa y la central esta cada media hora llamándonos por radio para verificar cualquier anomalía.

E12: existe un nivel alto, el oficio de guardia de seguridad es muy exigente por los riesgos que conlleva y al tener jornadas largas pues estamos más vulnerables.

E13: tanto como en los campamentos o cualquier institución el nivel es alto por los riesgos que intervienen.

E14: pienso que el nivel es alto, como agentes de seguridad debemos estar atentos, pendiente de cualquier suceso peor en la jornada en que desempeñamos.

E15: que es un nivel alto por el cargo que desempeño, el peligro y la larga jornada de doce (12) horas que puede provocar que nos quedemos dormidos.

E16: es alto por los riesgos que se dan a diario, no solo a nivel de campamento sino a nivel institucional.

E17: existe un nivel alto, porque por los peligros que existen en los campamentos como los robos.

E18: es alto porque hay que estar atento a las llamadas de central y evitar el ingreso de piratas

E19: ha sido alto porque todos los días, [...] debemos estar atentos a las llamadas de central, de algún llamado de alerta [...] evitar el ingreso de personas no autorizada.

E20: es alto, porque todos los días estamos expuesto a situaciones de robos, ingreso de piratas, hasta animales que nos pueden hacer daño y al mismo ambiente.

10. En el ambiente que ejecutas tu actividad laboral: ¿Crees tener la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades?

Desarrollo de competencias: Frente a la pregunta que hace referencia a la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades en su actividad laboral, la mayoría de los entrevistados indicaron que no, mientras que un pequeño grupo indicaron que sí. Desarrollo de competencias

E1: en mi caso, por el tiempo que he estado en la camaronera en el tiempo de descanso me dediqué hacer nuevas cosas y pude aprender el arreglo de motos entonces esto me ha permitido escalar como un agente motorizado.

E2: no, por el tiempo que laboramos es complicado.

E3: Considero que no, [...] no se nos presta mucha atención, no nos toman en serio o no consideran que nosotros tenemos la capacidad de desarrollar habilidades.

E4: si, porque la empresa a través de los supervisores nos da el apoyo y está dispuesta a escuchar opiniones, está dispuesta a ayudar, más que todo observa la labor diaria de cada uno de nosotros.

E5: considero que no, en el campamento no hay la capacidad de generar nuevas habilidades

E6: creo que no, al ser un trabajo rutinario no podría desarrollar nuevas habilidades.

E7: no, en un trabajo de doce (12) horas donde ya salimos a dormir y hacer nuestras cosas personales no hay tiempo.

E8: creo que sí, porque puede durante la jornada que desarrollamos la central y los supervisores podrá observar cuan comprometido estamos en el trabajo, darnos nuevos retos que nos permita desarrollar nuevas habilidades.

E9: considero que no, [...], creen que tenemos las posibilidades de desarrollar habilidades.

E10: no, en los campamentos no hay una capacidad de crecimiento y desarrollo porque no somos tomados en cuenta.

E11: no, porque hago lo mismo todos los días no considero que podría desarrollar nuevas habilidades.

E12: no, no existe la posibilidad de crear nuevas habilidades, por no ven un prospecto bueno en las camaroneras y el tiempo que tenemos libres no es suficiente.

E13: no, porque en una jornada de cuarenta y cuatro (44) días en las que trabajamos y custodiamos los campamentos es un trabajo diario no se pueden desarrollar nuevas habilidades.

E14: si, creo que para las personas que somos multifacéticas podemos desarrollar nuevas habilidades en el futuro.

E15: no, en un trabajo es muy difícil de obtener nuevas habilidades.

E16: no, es complicado cuando un trabajo es muy extenso tanto en días como en horas diarias.

E17: no, por el tiempo que no nos alcanza, [...] y el tiempo no nos da para pensar y hacer nuevas cosas que nos permita el desarrollo de nuevas habilidades.

E18: no, el trabajo es muy largo y extenso no da como para poder desarrollar nuevas habilidades.

E19: no, es un trabajo tan rutinario que no te queda ganas de aprender nuevas cosas que desarrollen nuevas habilidades.

E20: no, es complicado porque nosotros laboramos, dormimos, hacemos nuestras cosas personales que al final del día pues terminamos cansado.

11. A corto plazo consideras ¿que tienes la oportunidad de crecimiento en la empresa que laboras? Desarrollo de competencias

Desarrollo de competencias: Frente a la pregunta si consideras que tienes la oportunidad de crecimiento en la empresa que laboras, la mayoría indica que no, mientras que un pequeño grupo indica que sí.

E1: considero que sí, realmente estoy poniendo todo mi esfuerzo para poder crecer en la empresa.

E2: considero que sí, [...] quizás en las empresas de seguridad es muy complicado, pero creo que si demuestro mis capacidades en algún momento me podrán tomar en cuenta.

E3: considero [...] no existe la posibilidad de obtener un crecimiento profesional ya que en el área de camaronera no se nos miden como las personas administrativas.

E4: existe la posibilidad, pero cada uno de nosotros somos los propios generadores de crecimiento con nuestra experiencia, habilidades y actitudes.

E5: no, porque en un campamento existe los guardias y supervisores que por lo general ya están escogidos por sus capacidades, por lo tanto, es muy poca la posibilidad de crecimiento.

E6: no, porque no existe la igualdad de oportunidades, [...].

E7: no, [...] considero que no sería tomado en cuenta para un proceso de crecimiento.

E8: no, como el trabajo es rutinario donde existen solo dos cargos crecer es muy difícil.

E9: no, o bueno es complicado en mi caso por la edad consideran que ya soy viejo.

E10: no, en una empresa de seguridad es muy difícil crecer.

E11: si, creo que muchos de nosotros sabemos hacer otros oficios que pueden ser útil para la empresa en otros cargos.

E12: no, es difícil poder crecer en una empresa de seguridad, además cada año que pasa existen requisitos que te impiden el crecimiento.

E13: no, es complicado al ser guardia de seguridad de campamentos no somos tomados en cuenta como los guardias que están en puntos fijos.

E14: no, es difícil ser tomado en cuenta [...].

E15: no, creo que es difícil porque al estar encerrados y trabajar doce (12) horas no nos permite desarrollarnos de mejor manera y que seamos visto por la empresa.

E16: no, creo que es verdaderamente difícil en la parte operativa es poco probable que existan las oportunidades de crecimiento por ser un área donde existen pocos supervisores.

E17: si, creo que tengo la capacidad de adaptación y aprendizaje solo hay que esperar que se presente la oportunidad.

E18: no, pero el crecimiento se da por oportunidades que nacen de imprevisto, pero es poco probable que suceda aquí en la camaronera.

E19: si he visto que ha existido guardias que se han convertido en supervisores, pero son aquellos que ya han cumplido por lo menos un año.

E20: si, pero es poco probable tendría que especializarme con cursos y demostrar mis capacidades.

5.3. Apoyo social

12. ¿Cómo puede describir la relación existente entre sus compañeros y usted? Soporte y apoyo

Apoyo: Frente a la pregunta de cómo puede describir la relación existente entre sus compañeros y usted de forma unánime indicaron que la relación que han formado es cordial, que han estrechado lazos de amistad por el tiempo que permanecen en la jornada laboral.

E1: es una relación cordial no existe conflictos, nos llevamos bien entre todos y nos gusta pasar el tiempo en algún deporte.

E2: nosotros tenemos una relación amistosa, no tenemos conflictos siempre tratamos de hacernos bromas en buen sentido, pero considero que todos nos llevamos bien.

E3: considero que es una relación bonita porque en este caso nosotros al permanecer cuarenta y cuatro (44) días laborables campamento camaronero pues desarrollamos como que un apego emocional [...].

E4: considero que es una relación cordial en la que nosotros podemos charlar, podemos hablar, podemos entablar una conversación.

E5: es una relación cordial, todos somos respetuosos y divertidos, nos llevamos muy bien.

E6: es una relación cordial, somos todos compañeros y existe una gran amistad.

E7: por el tiempo en que estamos en los campamentos pues nos hemos unido entre todos, nos escuchamos, charlamos casi todos los días.

E8: es una relación amistosa, nos hacemos compañía durante los cuarenta y cuatro (44) días, hacemos deportes como el futbol, vóley.

E9: si, es nos llevamos bien entre todos, no existe ningún conflicto.

E10: existe una buena relación entre todos, el tiempo que tenemos que estar en la camaronera pues nos permite entablar una buena relación.

E11: somos amigos compartimos mucho tiempo juntos, conversamos de nuestras familias y compartimos también la jornada de labores.

E12: somos buenos compañeros como pasamos cuarenta y cuatro (44) días en el campamento ha permitido que establezcamos una relación fuerte de amistad.

E13: existe una buena amistad, por el tiempo que estamos aislados, nos hemos convertido en amigos.

E14: es una relación bonita inclusive estando francos nos escribimos para saber cómo estamos, es decir no solo estamos pendientes de nosotros estando en el campamento.

E15: somos amigos porque estamos encerrados cuarenta y cuatro (44) días y hemos entablado una relación de amistad.

E16: hemos construido una buena amistad, hablamos, jugamos nos divertimos entre todos para pasar los cuarenta y cuatro (44) días más rápido.

E17: nos llevamos bien, hablamos mucho de nuestras familias, compartimos espacios de entretenimiento como futbol.

E18: pues somos amigos, desarrollamos esta amistad por el tiempo que estamos encerrados buscamos entre ternos y así que se nos pasen los días más rápido.

E19: pues nos llevamos bien compartimos anécdotas, juegos y más que todo realizamos actividades que permitan la integración entre nosotros.

E20: de tanto tiempo que estamos en el campamento hemos desarrollado una buena amistad.

13. ¿Existe una relación amena con sus compañeros?

Apoyo: Frente a la pregunta existe una relación amena con sus compañeros, todos indican que sí.

E1: Sí, porque en este caso nosotros estamos expuestos la misma situación estamos durante bastante tiempo juntos cuarenta y cuatro (44) días [...]

E2: sí [...] cómo le indicaba nosotros no estamos en un lugar para pelear sino para darnos apoyo además de las situaciones que se nos pueda presentar [...]

E3: Si, hasta ahora no he tenido ningún inconveniente con ellos y todos nos respetamos entre sí.

E4: considero que sí ya somos personas adultas que no andan en el chismerío, hablamos de nuestros familiares.

E5: si, no ha existido rivalidad entre nosotros.

E6: si, la relación ha sido buena el tiempo que pasamos juntos pues lo ha permitido,

E7: si, es una relación amena.

E8: si, hasta ahora no he tenido ningún inconveniente con nadie.

E9: si, existe una buena relación.

E10: si, nos llevamos todos bien.

E11: sí, claro la relación es amena.

E12: si, hay una relación de amistad buena.

E13: si, somos amigos todos.

E14: si, existe una relación amena y bonita.

E15: si, no tenemos problemas entre nosotros

E16: si, la relación es buena.

E17: si, la relación es amena entre todos.

E18: si, todos nos llevamos bien.

E19: si, la relación es amena todos somos buenos compañeros.

E20: si, nos llevamos bien hasta ahora no hemos tenido ningún conflicto.

14. ¿La empresa te ha otorgado la dotación requerida para el cumplimiento de la labor de vigilancia?

Apoyo: Frente a la pregunta si la empresa donde labora le ha otorgado la dotación requerida para la ejecución de sus labores diarias. La mayoría consideran que no.

E1: en realidad no, considero que existen varios problemas en la entrega de la dotación porque muchas veces no nos entregan lo que debemos tener, nos descuentan por cosas que se dañan y que no sirven.

E2: al inicio nos entregaron toda la dotación nueva, sin embargo, como nosotros tenemos que compartir con los demás compañeros que por ejemplo nosotros salimos francos y otras personas ingresan pues nosotros tenemos que darle nuestra dotación y ahí durante el tiempo.

E3: Considero que a medias porque realmente en estos casos, cada vez que por ejemplo yo voy a salir e ingresa otra persona, yo tengo que dejarle la dotación qué sé yo radios chaleco linterna u otros elementos pues cuando yo regrese esa persona o lo daña o lo moja o pasa cualquier entonces esto va así y así se va dañando.

E4: claro que sí, sin embargo, existe falencias en algunas entregas que ellos nos daban como por ejemplo en internas, chalecos usados.

E5: al inicio si nos entregaron todo nuevo, pero el desgaste por el uso diario es inminente. Las cosas se nos dañan rápido.

E6: considero que existe una falencia porque al inicio nos entregan una dotación nueva, sin embargo, al ser compartida pues se daña y reponerla tarda

E7: considero que no, porque nos entregan un uniforme que debemos lavar a diario, linternas que por el ambiente se dañan y nos descuentan

E8: según mi perspectiva no, porque no nos otorgan dotaciones para nosotros solos, sino que nos toca compartir y se van dañando con el paso del tiempo.

E9: en mi ingreso al inicio me dieron un uniforme usado por otra persona, luego me dieron una que, aunque no descuentan pues se dañan rápido.

E10: para mi pensar deben mejorar en la entrega de dotación darnos equipos nuevos y solo para nosotros.

E11: no, porque nos entregan dotación nueva al inicio que luego se va dañando y la reposición tarda.

E12: no, considero que al ser la dotación compartida esta se dañan y con el tema de uniforme pues solo nos entregan uno que debemos usar todos los días.

E13: no, creo que la dotación no es la necesaria y a veces nos entregan dotación dañada, inclusive aquí si un equipo se dañan nos descuentan los valores como si fueran nuevos.

E14: si, al inicio nos entregan dotación nueva, sin embargo, esta se va dañando con el paso de tiempo.

E15: no, la dotación es compartida eso hace que puedan existir problemas con la entrega del otro compañero que si esta dañada le descuentan al otro.

E16: no, la dotación al inicio es nueva, pero por el uso diario esta se va dañando y luego para pedir una nueva demoran en entregar.

E17: no, porque no existe una reposición a tiempo y si se dañan descuentan como si fuera nueva cuando las cosas se terminan compartiendo con los compañeros.

E18: considero que la dotación que nos entregan no es la suficiente y que el tiempo de reposición tarda mucho.

E19: no, como compartimos la dotación con los compañeros pues se daña la dotación rápidamente y llegan a descontar a quien no tiene la culpa porque no hay un control.

E20: no, porque la dotación que nos entregan al inicio y el uniforme puede ser nueva, pero por el tiempo que transcurrimos esta se daña rápido.

5.4. Discusión

La discusión se enfocó en relacionar los resultados de las entrevistas con base en las preguntas realizadas a los participantes. En este orden de ideas, la discusión se presenta por secciones de categorías con las respectivas subcategorías, cuyas preguntas son comunes a los participantes. A partir de esto se pretende identificar las causas del estrés en los guardias de seguridad y describir las consecuencias del estrés que experimentan los guardias de seguridad del sector camaronero con jornadas laborales de cuarenta y cuatro (44) días, y dar unas recomendaciones que permitan mejorar las condiciones de estrés laboral.

Comenzando por la categoría de *demanda* entiéndase como las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona. Básicamente hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas (Vega, 2001). La categoría demanda está conformada por las subcategorías: carga y ritmo de trabajo, estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida. Frente a la subcategoría *carga y ritmo de trabajo*, se encontró que los guardias de seguridad han trabajado durante cuarenta y cuatro (44) u ochenta y ocho (88) días en jornadas continuas, considerando que las jornadas han sido muy largas y extensas, además que su trabajo es peligroso y que requiere mucha atención para no permitir el ingreso de personal no autorizado, así como evitar el ingreso de piratas o personas mal intencionadas, que pueden cometer el delito de hurto en las camaroneras, ya que éstas son vulnerables porque presentan

poca iluminación en la noche, son muy amplias para custodiar y pueden ingresar por cualquier lugar.

Lo anteriormente mencionado, les genera estrés porque deben tener un nivel de atención alto, además la central de monitoreo los controla cada media hora a través de radios de comunicación, su labor les implica el manejo de armas letales y no letales y eso también les produce estrés porque las pueden disparar como mecanismo de defensa en situaciones de alerta (en ocasiones falsas), ya que los matorrales, los animales y los compañeros generan movimientos y cuando los guardias realizan las rondas nocturnas están en estado de alerta frente a cualquier situación imprevista.

Indicaron también que el nivel de presión a los que están expuestos durante la jornada laboral les genera estrés y ansiedad, y es agobiante porque son doce (12) horas diarias durante cuarenta y cuatro (44) u ochenta y ocho (88) días continuos lejos de la familia y de su hogar; con relación a la subcategoría *estabilidad laboral y emocional*, se evidenció en los guardias de seguridad precarización del trabajo y desmotivación laboral, y se manifiesta a través de síntomas como el cansancio, delirios, tristeza, miedos, inseguridades, inconformidad, dolores de cabeza, desgane y estados de depresión; respecto a la subcategoría *salud auto percibida*, que hace referencia a todos los síntomas que han afectado la salud física, mental y emocional de los guardias; la salud física se vio afectada por un nivel de agotamiento y cansancio por estar doce (12) horas de pie y caminando, la salud emocional y mental tuvo afectación por estar encerrados cuarenta y cuatro (44) u ochenta y ocho (88) días lejos de su familia y su casa. De acuerdo con lo anterior, se logró identificar que la causa principal del estrés generado en los guardias de seguridad de las camaroneras es su jornada de doce (12) horas diarias en su mayoría nocturnas, durante cuarenta y cuatro (44) u ochenta y ocho (88) días laborales continuos y sin descanso, teniendo como consecuencia síntomas psicossomáticos,

manifestados en miedo, ansiedad, fatiga, sentimientos como la tristeza, depresión e inconformidades.

También se evidenció en otros estudios donde se analizó la jornada de doce (12) horas (García et al., 2020), que indican que estas jornadas fueron una condición para presentar estrés en los participantes, donde se resalta que las largas horas de trabajo atípicos, altas demandas, el agotamiento y el aislamiento son causante del estrés (Boulaiguie et al., 2022; Solwiak y Jay, 2023).

Continuando con la categoría *control* que se refiere al recurso para moderar las demandas del trabajo. El control hace referencia al cómo se trabaja, y tiene dos componentes la autonomía y el desarrollo de habilidades (Vega, 2001), y esta categoría se subcategorizó en recuperación, margen de acción y control, organización del trabajo y desarrollo de competencias. Iniciando con la subcategoría *recuperación* se encontró que los guardias sienten estrés por encontrarse con un trabajo que es rutinario, en el cual todos los días se levantan temprano, ingresan a laborar a las 18:30 y luego de doce (12) horas terminan su jornada, mayormente se desarrollan en las jornadas nocturnas durante cuarenta y cuatro (44) u ochenta y ocho (88) días continuos de labores, en algunos casos les han realizado cambio de jornada de nocturna a diurna o viceversa, además, en ciertas jornadas el trabajo se volvió monótono para quienes no realizan más actividades durante su estadía en el campamento camaronero.

Ante estas situaciones tienden a realizar ejercicios, juegos entre compañeros como fútbol, vóley y otros tratan de comunicarse con la familia durante el día o noche. Dentro de la subcategoría *margen de acción y control*, se identificó que mayormente el sentimiento de insatisfacción ha derivado en que consideran que no tienen la posibilidad de proponer mejoras y se enfocan en solo realizar el trabajo para el cual fueron contratados y en otros casos, las opiniones no han sido escuchadas, a su vez, en la subcategoría *desarrollo de competencias* en

cierta forma algunos han desarrollado varias capacidades para proponer mejoras dentro del cargo, sin embargo, no han tenido la atención solicitada. En esta misma subcategoría, manifiestan que el desarrollo de nuevas habilidades es poco probable en ciertos casos y mayormente consideran que la escasez de tiempo, atención prestada por parte de los supervisores y el campo en que desarrollan sus funciones, no les permiten generar nuevas capacidades y habilidades, esto ha derivado en que pocos creen que exista la posibilidad de crecimiento y la mayoría sientan que si ingresan como guardias de camaroneras se mantendrán así hasta que salgan, sintiendo que no son tomados en cuenta para el crecimiento laboral, por lo que ni siquiera intentan hacer el esfuerzo para desarrollar nuevas habilidades, además, porque conlleva dedicar un poco de su tiempo libre para enfocarse en su crecimiento.

En la subcategoría *organización del trabajo*, se evidenció que el nivel de exigencia y control a la que están expuestos los guardias de seguridad es alto, ya que por parte de la empresa a través del radio de comunicaciones les hacen un llamado cada media hora y además por las rondas durante la jornada diaria, todo lo anterior busca evitar la exposición a riesgos laborales que atentan contra la vida como robos, situaciones imprevistas y lesiones.

Por lo anterior, se pudo identificar que los agentes sufren de estrés porque consideran que el trabajo de cuarenta y cuatro (44) y ochenta y ocho (88) días continuos, durante doce (12) horas es rutinario por el horario y actividades que desarrollan, y en ciertos casos termina siendo monótono, además, en su mayoría consideran que el trabajo en el que laboran no les permitiría generar nuevas capacidades y habilidades por el tiempo, el área y cargo que ejecutan, y pocos creen en la posibilidad de generar nuevas habilidades y crecimiento laboral.

Un punto importante ha sido la preocupación que se deriva por la exigencia que tienen en el trabajo, en donde existe muchos riesgos que los lleva a ser controlados por los superiores, lo que conlleva mayor atención por las actividades que deben realizar durante la jornada diaria y que les genera tensión. Lo anteriormente mencionado coincide con Siegel et

al. (2022), quienes recalcan que el control a través de monitoreo causa estrés y disminuye el desempeño. Asimismo, Vidotti et al. (2019) mencionan que un colaborador presenta mayores demandas y exigencias laborales frente a niveles medios de control y apoyo social.

Finalmente, está la categoría *apoyo social*, en la cual Jeffrey V. Johnson, en 1986, amplió el modelo demandas-control introduciendo la dimensión de apoyo social. El apoyo social hace referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros, como con los superiores (Vega, 2001), acorde a la subcategoría *soporte y apoyo*, un aspecto positivo que contrarresta el estrés durante la jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días, es la relación que existe entre compañeros, que les permite compartir espacios deportivos, conversatorio, y más que todo tiempo libre.

La cordialidad que forma parte primordial entre ellos y el respeto han sido características que han permitido el desarrollo de un buen compañerismo, amistad, momentos amenos y divertidos durante la jornada de cuarenta y cuatro (44) días evitando consecuencias como la mala relación laboral, agresiones, el cansancio y agotamiento. Esta relación no solamente se mantiene durante la jornada, sino que traspasa cuando se van libres francos (16 días). Sin embargo, consideran que el soporte y apoyo por parte de la empresa es poco, lo que les genera estrés, manifestado a través de la inconformidad por la entrega de dotaciones por parte de la empresa, ya que ésta, entrega una dotación compuesta por linternas, radios, láser, chubasqueros o impermeables, gorras, armas letales y/o no letales, que suelen ser compartidas con los guardias que ingresan al campamento y posterior salen del campamento una vez terminada su jornada.

Debido al uso constante, las condiciones climáticas, el ambiente y el tiempo de uso se deterioran las dotaciones entregadas, con el agravante de que éstas son descontadas como nuevas a los guardias que reportan el deterioro, lo que se convierte en un círculo que genera malestar y estrés, porque no se les otorga una dotación específica para uso personal, donde

cada guardia de seguridad asuma la responsabilidad por la dotación recibida. En resumen, frente a la categoría Apoyo Social, se evidenció que se alivia el estrés a través del apoyo obtenido por los compañeros de trabajo, la relación amistosa y amena que es compartida diariamente durante cuarenta y cuatro (44) días, además el tiempo que comparten para el desarrollo de actividades de entretenimiento.

Sin embargo, el poco apoyo por parte de la empresa para la que laboran en temas de dotaciones personales, incrementa el estrés por sentirse desmotivados en el buen cuidado de sus prendas personales. De igual forma, Bellido et al. (2021) determinan que una persona es potencialmente activa a incrementar el estrés laboral y consideran que el apoyo social recibido por los compañeros, representado por las interacciones en el ambiente de laboral tienen potencial para disminuir el estrés y la tensión.

Lo anteriormente mencionado también coincide con Aguilera et al. (2019), quienes acotan, que el sentimiento de formar parte de un colectivo humano con el que se trabaja día con día, y puede verse como un indicador que representa la calidad de las relaciones en el trabajo. Así mismo, Ahlin et al. (2018) indican que las altas demandas laborales y bajo apoyo social están asociadas con niveles más altos o crecientes de síntomas depresivos a lo largo del tiempo. Esto apoya la suposición de que las altas demandas laborales y el bajo apoyo social pueden tener consecuencias a largo plazo para los síntomas depresivos y que las intervenciones dirigidas a las demandas laborales y el apoyo social pueden contribuir a un curso más favorable de la depresión. En este mismo sentido, Liao et al. (2022) resaltan que el estrés laboral tiene una influencia indirecta en el Burnout a través del compromiso laboral y tal efecto se debilita cuando el apoyo social es alto.

6. Conclusiones

La comprensión del estrés producido por la jornada de cuarenta y cuatro (44) días en los participantes, permitió identificar los factores de riesgos psicosociales generadores del estrés en los guardias de seguridad del sector camaronero objeto de este estudio. Se encontró que, frente al entorno y puesto de trabajo, existen jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo porque tienen jornadas de doce (12) horas diarias en su mayoría nocturnas, durante cuarenta y cuatro (44) y ochenta y ocho (88) días continuos, así como, falta de autonomía y control en la realización de tareas, es decir, ellos no tienen autonomía, ni control en su funciones, ya que cada media hora están siendo monitoreados, y durante la estadía sólo se dedican a realizar la guardia, convirtiéndose en un trabajo rutinario y monótono.

Con relación a los factores organizativos, se puede mencionar que existe una supervisión inadecuada y ausencia de cultura de prevención de riesgos, porque los supervisores no gestionan los elementos de trabajo requeridos y no garantizan su buen estado para los guardias de seguridad, aumentando la carga emocional y tensional en ellos. Otro factor de riesgo psicosocial es la seguridad en el empleo ya que sienten dificultad o imposibilidad de promocionarse y desarrollar carrera, porque no tienen espacio para desarrollar otras habilidades, y creen que en la empresa no tienen oportunidad de ascender, aunque sea como supervisores (Delgado et al., 2020).

Finalmente, se encontró que, en la carga total de trabajo, hay un descanso insuficiente, ya que no logran reponerse en sus días de descanso, para estar expuestos a jornadas extenuantes de cuarenta y cuatro (44) y hasta ochenta y ocho (88) días.

En el presente estudio se evidenció que en la subcategoría *carga y ritmo de trabajo*, la jornada laboral de doce (12) horas durante cuarenta y cuatro (44) días y ochenta y ocho (88) días, es considerada como larga y extensa para los guardias de seguridad, que afectó la *estabilidad laboral y emocional*, provocando síntomas psicossomáticos en ellos, por los

riesgos que implicaba el trabajo y la presión a la que están expuestos causando estrés. Así mismo, lo concluyen otros autores como García et al. (2020) y Álvarez et al. (2022).

Otra situación generadora de estrés se enfocó en la *salud auto percibida* en la que describe la afectación de la salud física, emocional y mental, ya que los guardias indicaron sentir que su salud se encontró afectada por el trabajo aislado, falta de la familia, incomunicación y en algunos casos desarrollaron ansiedad. Por su parte, la subcategoría *recuperación*, en la que se caracteriza por la falta de tiempo de descanso y recuperación de energía, se obtuvo que el trabajo fue rutinario y en ciertos casos monótono, para aquellos que no realizan actividades de entretenimiento durante su estadía para cumplir con su jornada y que provocaron inconformidades con el trabajo, falta de motivación, generando rotación y ausentismo en el trabajo.

Con relación a la subcategoría *margen de acción y control*, los guardias de seguridad indicaron que es poco probable proponer mejoras y que sean escuchadas por sus superiores, porque consideran que tiende a declinarse como una queja y no como una oportunidad de mejora (García et al., 2020). En ese mismo sentido, la mayoría de los guardias de seguridad consideran no tener la posibilidad de desarrollar competencias como habilidades y crecimiento laboral en la empresa de seguridad, por encontrarse en un cargo en la que no existe muchas oportunidades, y que están allí porque requieren el sustento para ellos y sus familias. Sumado a lo anterior, en la subcategoría *organización del trabajo*, se enfatizó en el nivel de exigencia alto que enfrentaron los guardias de seguridad durante la jornada laboral debido al constante control por parte de la empresa donde laboran y por los riesgos laborales que enfrentan durante la jornada diaria.

Se concluye que en la subcategoría *sopORTE y apoyo*, la relación amena y cordial entre compañeros durante la jornada laboral atenúa el impacto del estrés, permitiendo el desarrollo amistoso entre ellos y distracción a la realidad del asilamiento laboral de cuarenta y cuatro

(44) y ochenta y ocho (88) días. Sin embargo, se genera estrés con relación al apoyo recibido por parte de los superiores y la empresa, frente a la entrega de dotaciones que se convirtió en un problema de cada jornada, que conlleva para ellos, descuentos por prendas dañadas, equipos o accesorios.

Se identificó como consecuencia que en la categoría *demanda* que hace referencia a las exigencias psicológicas que el trabajo involucra para el individuo, y la cual tiene una concepción cuantitativa que refiere a cuánto se trabaja o labora (Vega, 2001); generó implicaciones para los guardias de seguridad que laboran jornadas de doce (12) horas durante cuarenta y cuatro (44) y ochenta y ocho (88) días provocando desgaste físico como el agotamiento, cansancio, fatiga y, así también síntomas depresivos, ansiedad, agobio, tristeza, que han derivado en la desmotivación laboral, que en ciertos casos afecta la continuidad en el trabajo conllevando el abandono inmediato del mismo (Hamidi et al., 2023).

Con respecto a la *salud auto percibida* perteneciente a la categoría *demanda*, demostró que están susceptibles a padecer ataques de depresión originados por el estrés, tristeza, cansancio, miedo y fatiga. Sumado a lo anterior, la preocupación diaria, la alta exigencia, la presión y la atención por los riesgos a las que están expuestos, que provocan la distracción en las actividades realizadas, que derivan en ciertos casos en accidentes que causan lesiones, sean por las armas o por el medio de transporte (motos) que utilizan durante la jornada, a su vez, el mal estado dotaciones entregadas. Así también, la larga jornada y la separación de sus familias provoca alucinaciones y pensamientos negativos, que les hace sentir temor a que les pase algo o a que estén desprotegidos, mientras ellos cumplen su jornada laboral, siendo esto una consecuencia muy repetitiva en ellos, porque creen que pierden momentos importantes dentro de su familia, y también sienten miedo por la exposición a riesgos de orden público.

Así también, dentro de la categoría *demanda* encontramos que la jornada rotativa, los turnos de doce (12) horas durante cuarenta y cuatro (44) días u ochenta y ocho (88) días, el

poco descanso por las preocupaciones diarias e intentos de comunicación con la familia, afecta a los guardias de seguridad y un punto importante está en que el trabajo por turnos también perturba el sueño y provoca enfermedades como la fiebre, dolores de cabeza, escalofríos, que no son atendidos por un médico contratado por la empresa durante la jornada laboral, y la consulta con médicos públicos, es complicado por la lejanía y por el acceso a medios de transporte que los lleven hasta esos dispensarios médicos.

Definiendo a la categoría *control* es considerado como un recurso para moderar las demandas del trabajo, éste refiere a cómo se trabaja, y tiene dos elementos: la autonomía y el desarrollo de habilidades Vega (2001), a partir de esto, los guardias de seguridad mostraron sentimientos de apatía o indiferencia al trabajo realizado, en el cual no consideran la posibilidad de crecimiento por encontrarse en un trabajo donde no existen varios cargos como el área administrativa, así también, la insuficiente preparación académica que muchos de ellos tienen, esto les baja la moral y provoca la pérdida de interés por el trabajo, y les reduce la productividad. Además, la larga jornada y los horarios laborados no les permite desarrollarse académicamente porque se dificulta por los horarios que ofrecen los colegios y/o universidades.

También dentro de la categoría *control*, se encontró que los guardias de seguridad no se sienten motivados para desarrollar nuevas capacidades y no quieren dedicar parte de su tiempo libre para su proceso de preparación y desarrollo de habilidades nuevas. En relación a la categoría *apoyo* frente a las dotaciones recibidas y el descuento por objetos y/o prendas dañadas, se han derivado en inconformidades, ya que sienten que no es justo que no les entreguen la dotación a cada uno para desarrollar su trabajo, y que, además cuando se deteriora por el uso excesivo, o el mal uso porque no hay un sentido de apropiación y pertenecía, se las descuenten al personal que reportó el daño.

En este mismo sentido, dentro de la categoría *apoyo* que hace la referencia a la función del apoyo social, para acrecentar la habilidad de apaciguar una situación de estrés progresivo que afecta a los trabajadores Vega (2001), los guardias presentaron consecuencias como problemas de comunicación ante superiores que ha derivado en inconformidades por la no atención a requerimientos solicitados. Con respecto al compañerismo, se identificó que existe una buena relación que se consolida a través de actividades deportivas y de distracción, espacios de habla y escucha y apoyo mutuo, que han permitido que el estrés laboral se vea reducido (Janosy et al., 2023).

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, es necesario proponer acciones que ayuden a disminuir el estrés en los guardias de seguridad del sector camaronero con jornadas laborales de cuarenta y cuatro (44) u ochenta y ocho (88) días como:

La identificación de los riesgos psicosociales a las que están expuestos los guardias de seguridad a través de la herramienta del cuestionario de riesgos psicosociales, que comparte el Ministerio de Trabajo del Ecuador, a través de su página web y que esta validada para el uso en las empresas ecuatorianas, así como la verificación del cumplimiento por parte de las empresas de seguridad, con los respectivos planes de acción enfocados en los niveles de prevención acorde a las dimensiones mayormente afectadas.

Acorde a la categoría *Demanda* en función a la subcategoría *carga y ritmo de trabajo* que es definida por el Ministerio del Trabajo (2018a) como un conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, es importante recomendar la reducción del horario laboral de doce (12) a ocho (8) horas nocturnas, respetando los horarios especiales que fueron aprobados por el Ministerio del Trabajo (2018b), que implica jornadas ordinarias nocturnas de ocho (8) horas, jornadas de cuarenta (40) horas semanales ocurridas en cinco (5) días seguidos. Así como también, se recomienda la disminución de la jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días trabajados y dieciséis (16)

días libres a veintidós (22) días trabajados y ocho (8) días libres, que permitirá la oxigenación del personal, permitiendo el retorno de los guardias en mejores condiciones.

De acuerdo con la categoría *Apoyo* en el cual se resalta a la subcategoría *soporte y apoyo*, conceptualizada por el Ministerio del Trabajo (2018a) como las acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales, es importante crear espacios de socialización y entretenimiento en el trabajo durante su horario libre, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales entre guardias y supervisores, además, de desarrollar planes de carrera, implementación de capacitaciones de especialización que permitan el crecimiento laboral. Además, evitar el descuento excesivo por concepto de dotaciones entregadas y en efecto, entregar prendas y dotaciones personales, apegarse a la normativa general del (Código del Trabajo, 2017).

De acuerdo con la revisión bibliográfica, se concluye de manera general que no se encontraron estudios que proporcionen información sobre el estrés en agentes de seguridad de jornadas extensas y horarios de doce (12) horas diurnos y nocturnos en el sector camaronero, y que a su vez propongan recomendaciones enfocadas en la prevención y control del estrés laboral, siendo este un sector importante para el desarrollo económico del Ecuador.

7. Recomendaciones

A continuación, se presentan algunas recomendaciones cuya implementación aportarían para mejorar la calidad de vida de los guardias de seguridad en el trabajo; como se menciona en el Acuerdo de Cartagena 584 (2004), en la Asamblea Nacional Constituyente del 2008, en el Código del Trabajo (2017) y en el Ministerio del Trabajo del Ecuador:

Se deberán tomar en consideración y aplicar estrategias de intervención para combatir el estrés que permitan mejorar el ambiente laboral y jornadas de trabajo, así como lo respaldan (Rodríguez y De Rivas, 2011). Por lo anterior, se recomienda la reducción de la jornada laboral, la identificación de los riesgos psicosociales, el establecimiento de mecanismos de comunicación entre agentes de seguridad y superiores, brindar la posibilidad de la toma de decisiones ante ciertos casos en la que están expuestos los agentes de seguridad, así como, fomentar la participación de los trabajadores en la organización.

En este sentido, se recomienda la aplicación de la herramienta de cuestionario de riesgos psicosociales que comparte el Ministerio del Trabajo a través de su página web y sean regulados por ellos, para dar el cumplimiento y aplicación por parte de las empresas de seguridad, especialmente en el sector camaronero, así mismo, implementar programas de prevención y promoción de la salud, como lo indica la Asamblea Nacional Constituyente del 2008 a través de la Constitución de la República del Ecuador.

Así también, debería revisarse la opción de la reducción del horario laboral de doce (12) a ocho (8) horas nocturnas, respetando los horarios especiales aprobados por el (Ministerio de Trabajo, 2019) que implica jornadas ordinarias nocturnas de ocho (8) horas, jornadas de cuarenta (40) horas semanales ocurridas en cinco (5) días seguidos; del mismo modo, estudiar posibilidad de disminuir la jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días trabajados y dieciséis (16) días libres, a veintidós (22) días trabajados y ocho (8) días libres, que permitirá que el personal regrese desestresado, con un nuevo semblante para el

cumplimiento de sus obligaciones y con motivación, además de propiciar el desarrollo familiar y social de sus empleados. Así mismo, otra opción sería la rotación del personal en jornadas diurnas y nocturnas, con descansos que permitan la adecuación al ciclo circadiano del sueño, disminuyendo la monotonía laboral, la fatiga y la ansiedad en los guardias de seguridad. También permitiría, la rotación de los colaboradores con menos horas trabajadas, desencadenando de forma positiva un mayor tiempo para el descanso, actividades recreativas y capacitadoras que los especialicen, con el fin de adquirir nuevos conocimientos que puedan implementar en su trabajo, mayor comunicación con la familia y tiempo para descansar, lo que significa que se reduciría el personal que se queda dormido durante la jornada por el cansancio.

Por consiguiente, a nivel organizacional e institucional debería existir mayor control y seguimiento por parte del Ministerio del Trabajo del Ecuador para las empresas de vigilancia y seguridad, frente a las horas y jornadas laborales, de acuerdo con lo que tienen establecido en los horarios especiales.

En el mundo del trabajo hoy, toma relevancia el concepto sobre la seguridad y la salud en el trabajo (SST) como una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, por lo anterior, se sugiere mejorar las condiciones laborales, crear espacios de socialización y entretenimiento en el trabajo durante su horario libre, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales entre guardias y supervisores, además, de desarrollar planes de carrera, implementación de capacitaciones de especialización de actividades laborales que permitan el crecimiento laboral. Es así, como el Ministerio del Trabajo del Ecuador debería hacer mayor seguimiento y control en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, y hacer un gran énfasis en la intervención y gestión de los riesgos psicosociales, a

través de la aplicabilidad del cuestionario de riesgos psicosociales en las empresas de seguridad para su personal.

También se recomienda evitar el descuento excesivo en las empresas de seguridad privada por concepto de dotaciones entregadas a sus colaboradores y en efecto, entregar prendas y dotaciones personales, acogiéndose a la normativa general del Código del Trabajo (2017).

Frente a la intervención para los riesgos psicosociales y especialmente el estrés en el personal de seguridad, es importante fomentar el apoyo social de supervisores y los compañeros de trabajo, que permita una mayor comunicación interpersonal, laboral y social, a su vez la disminución del estrés durante la jornada laboral. Así mismo, se debe intervenir sobre la eficacia personal a través de programas de fomento de competencias, habilidades y el crecimiento laboral.

Se recomienda para futuros estudios sobre el estrés o riesgos psicosociales en guardias de seguridad, aplicar la herramienta del cuestionario de riesgos psicosociales en las empresas de seguridad que presten servicios en las camaroneras para cuantificar el nivel de estrés.

Bibliografía

- Acuerdo de Cartagena 584. (2004, 15 de noviembre). *Instrumento andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. <https://bit.ly/3O5n1kk>
- Agüero, M.; Pérez, T., y Troz, I. (2022). Principales patologías psíquicas que generó el estrés laboral durante la pandemia de COVID -19, en el personal de salud. *Revista Médica Sinergia*, 7(4), e793. <https://doi.org/10.31434/rms.v7i4.793>
- Aguilera, H.; Ramírez, E., y Torres, R. (2019). Estrés laboral en guardias de seguridad. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 342-348. <https://bit.ly/44xP1m7>
- Åhlin, J.; Rajaleid, K.; Jansson, M.; Westerlund, H., y Magnusson, L. (2018). Job demands, control and social support as predictors of trajectories of depressive symptoms. *Journal of Affective Disorders*, 235, 535-543. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2018.04.067>
- Álvarez, L. A.; Herrera, P.; Lániz, C., y González, J. (2022). Estrés laboral docente, *e-learning* y tiempos de COVID-19. *Podium*, (41), 105-118. <http://dx.doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>
- Barreto, J.; Hernández, Y., y Malagón, A. (2021). *Análisis comparativo del riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Globalwork en modalidad presencial y teletrabajo bajo el marco de la emergencia sanitaria COVID-19* [Trabajo de especialización, Universidad ECCI]. Repositorio Institucional ECCI. <https://bit.ly/44bs88e>
- Bellido, R.; Gamarra, M.; Aguilar, J.; Pastor, K., y Morales, B. (2021). Effects of Covid-19 on work stress. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 25(109), 124-130. <https://doi.org/10.47460/uct.v25i109.458>
- Boulaiguie, F.; Manar, N.; Laraqui, O.; Jrifi, F.; Deschamps, F., y Laraquí, C. (2022). Prevalence of stress and musculoskeletal disorders (MSDs) in Taxi Drivers. *Safety and Health at Work*, (13), 150-151. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.12.1222>

- Cámara Nacional de Acuacultura. (2023). *Camarón - Reporte de Exportaciones Ecuatorianas Totales*. <https://www.cna-ecuador.com/estadisticas/>
- Carreño, M.; Erazo, J.; Narváez, C., y Moreno, P. (2020). La responsabilidad social en las empresas camaroneras. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 455-475. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.702>
- Carrera, E.; Rivadeneira, C., Navarrete, E., y Paredes, A. (2019). *Seguridad y Salud Ocupacional*. Ediciones Grupo Compás. <https://bit.ly/44s5sQW>
- Castillo, R. y Barraza, A. (2020). *Estresores, factores sociodemográfico y síntomas del estrés percibido en estudiantes de enfermería*. <https://bit.ly/3XKdlip>
- Castillo, C.; Noroña, D., y Vega, W. (2022). Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva. *Revista Cubana de Reumatología*, 25(1), 1-15. <https://bit.ly/3pMej0Z>
- Código del Trabajo. (2017, 19 de mayo). Congreso Nacional. Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre de 2005. <https://bit.ly/3O2Imei>
- Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2011, 13 de julio). Registro Oficial 449 del 20 de octubre de 2008. <https://bit.ly/3NGQRu1>
- Decreto 1181 (Ley de Vigilancia y Seguridad Privada). (2008, 17 de julio). Cámara de Comercio de Quito. Registro Oficial 383. <https://bit.ly/44CNHOK>
- Delgado, S.; Calvanapón, F., y Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-16. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- El Economista. (2022, 29 de junio). *Encuesta global de Gallup: el mundo está más triste, preocupado y estresado*. <https://bit.ly/3JO3wuf>
- El Universo. (2023, 13 de enero). *Pérdidas por más de \$ 150.000 reportan camaroneras que han sido blanco de la delincuencia en sector de Taura*. <https://bit.ly/46BEE2y>

- Escobar, A. y Joven, A. (2023). *Programa de Promoción y Prevención de Estrés Laboral Construpal Ingeniería S.A.S.* [Trabajo de posgrado, Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales]. Repositorio Institucional ECCI. <https://bit.ly/44Acm6M>
- Espinoza, E.; Quimí, J.; Escobar, K., y Camacho, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. *Revista Psicología UNEMI*, 7(4), 21-39. <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1088>
- Franco, D. y Salamea, C. (2023). *Estrés laboral asociado a la carga horaria en los trabajadores de una empresa petrolera del Oriente Ecuatoriano en el año 2023* [Trabajo de maestría, Universidad de Las Américas]. Repositorio Institucional UDLA. <https://bit.ly/3NE7syN>
- Gallup. (2022). *State of the Global Workplace 2022 Report. The Voice Of The World's Employees.* <https://bit.ly/3JNfnbS>
- García, P.; Jiménez, A.; Hinojosa, L.; Gracia, G.; Cano, L., y Abeldaño, A. (2020). Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia COVID-19. *Revista de Salud Pública* (edición especial), 65-73. <https://doi.org/10.31052/1853.1180.v0.v0.31332>
- García, M. (2023). *Relación del estrés laboral con el desempeño del personal de enfermería* [Trabajo de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes “Uniandes”]. Repositorio Institucional Uniandes. <https://bit.ly/3px4aW5>
- Gómez, M. (2023). *Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022* [Trabajo de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/43hJTRS>
- Guerrero, M. A. (2016). *La investigación cualitativa. INNOVA Research Journal*, 1(2), 1-9. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920538>

- Hamidi, H.; Garza, J.; Henning, R.; Cherniack, M.; Hirabayashi, L.; Scott, E., y Kim, I. (2023). Continuous physiological signal measurement over 24-hour periods to assess the impact of work-related stress and workplace violence. *Applied Ergonomics*, 108. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2022.103937>
- Hernández, R.; Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Janosy, N.; DeBoer, E.; Prager, J.; Vogeli, J.; Wine, T., y Beacham, A. (2023). Social support moderates the relationship between burnout and job satisfaction in aerodigestive team members. *International Journal of Pediatric Otorhinolaryngology*, 170. <https://doi.org/10.1016/j.ijporl.2023.111602>
- Liao, H.; Liang, R.; He, H.; Huang, Y., y Liu, M. (2022). Work stress, burnout, occupational commitment, and social support among Chinese pediatric nurses: A moderated mediation model. *Journal of Pediatric Nursing*, 67, e16-e23. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2022.10.009>
- Limachi, T. y Prado, J. (2022). *Afrontamiento y estrés laboral en profesionales de enfermería de una red de salud* [Trabajo de grado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio UPLA. <https://bit.ly/3PMINM4>
- Mansilla, F. y Favieres, A. (2016). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. <https://bit.ly/44zNV9l>
- Mariel, S. y González, J. (2022). Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. *Infodir*, (38), 1-14. <https://bit.ly/43bD5oV>
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301-321. <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182>

- Mercedes, R. y Puelles, T. (2023). *Estrés laboral y desempeño profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022* [Trabajo de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/3O4wvMN>
- Ministerio del Interior. (2015). *Programa de capacitación para los guardias de vigilancia y seguridad privada*. <https://bit.ly/3D5W49Y>
- Ministerio del Trabajo. (2018a). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. <https://bit.ly/44xWOjQ>
- Ministerio del Trabajo. (2018b). *Acuerdo Ministerial No.: MDT-2018-0219*. <https://bit.ly/3PNTWeH>
- Mongón, A. y Mejía, A. (2023). Estrés laboral y consumo de alcohol en servidores policiales. *REPSI - Revista Ecuatoriana de Psicología*, 6(14), 7-18. <https://doi.org/10.33996/repsi.v6i14.85>
- Mora, M. (2019). *Estudio de estrés laboral y jornada de trabajo en los guardias de seguridad de la empresa PROVIP'S, Quito 2019* [Trabajo de maestría, Universidad Internacional SEK]. <https://bit.ly/3D8KQBm>
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET et al. <https://bit.ly/3XI33zf>
- Ordóñez, I. y Vivanco, N. (2015). *Modelo de gestión de servicios de tecnologías de la información para empresas de seguridad y vigilancia bajo la perspectiva de un ciclo de mejoramiento* [Trabajo de maestría, Escuela Politécnica Nacional]. Repositorio Institucional EPN. <https://bit.ly/3PP8YRo>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s. f.). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. <https://bit.ly/3XP8LQ8>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2011). *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. <https://bit.ly/3XJP6AP>

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*.
<https://bit.ly/3NG0U2B>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Raffo, E.; Ráez, L., y Cachay, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1), 70-79. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81629469008>
- Redrovan, G. N. (2022). *Influencia del estrés en el desempeño laboral en empresas camaroneras de Guayas-Ecuador periodo 2019-2021* [Trabajo de grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Digital UCSG.
<https://bit.ly/3XGBA0U>
- Rodríguez, R. y De Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Med. segur. trab.*, 57(1), 72-88. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Sebastián, O. y Del Hoyo, M. A. (s. f.). *La carga mental de trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://bit.ly/3JOLKai>
- Siegel, R.; König, C., y Lazar, V. (2022). The impact of electronic monitoring on employees' job satisfaction, stress, performance, and counterproductive work behavior: A meta-analysis. *Computers in Humans Behavior Reports*, 8.
<https://doi.org/10.1016/j.chbr.2022.100227>
- Slowiak, J. y Jay, G. (2023). Burnout among behavior analysts in times of crisis: The roles of work demands, professional social support, and psychological flexibility. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 105. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2023.102185>
- Tenemaza, D. y Cando, J. (2020). *La logística de exportación en los emprendimientos comunitarios y su perspectiva en Sacachún - Santa Elena de los productos agrícolas*

[Trabajo de grado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional Universidad de Guayaquil.

Universidad Nacional de México. (2018, 29 de abril). *México, entre los países con mayor estrés laboral: Académicas de la UNAM*. <https://bit.ly/3pBbsbj>

Urbina, A. y Hernández, J. (2022). Reducción del estrés en el personal de empresas de servicios tecnológicos durante la pandemia por COVID-19 aplicando *clustering*. *Revista San Gregorio*, (50), 36-57. <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v0i50.1981>

Vega, S. (2001). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. <https://bit.ly/3NDgw6W>

Vidotti, V.; Trevisan, J.; Quina, M.; Perfeito, R., y Do Carmo, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18(55), 344-354. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>

Zambrano, L. (2023, 30 de marzo). Los asaltos a las camaroneras crecieron en un 35 % hasta marzo de 2023. *Expreso*. <https://bit.ly/44y0ulv>

Anexo 1. Formato entrevista



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Entrevista dirigida a los agentes de seguridad de las empresas que ofrecen servicios en las camaroneras:

1. ¿Cuál es la jornada máxima que se ha mantenido laborando de forma continua en el campamento camaronero
2. De acuerdo con tu perspectiva: ¿Consideras que la jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días continuos es extensa?
3. ¿Qué sensaciones has experimentado durante la jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días?
4. De acuerdo con tu experiencia: ¿Crees que el nivel de atención que deben tener en una jornada diaria es demandante?
5. ¿El nivel de presión a la que está expuesto durante su jornada laboral es agobiante, le genera ansiedad o estrés?
6. Desde la perspectiva laboral: ¿Consideras que tu trabajo es monótono o rutinario?
7. ¿Has tenido la oportunidad de proponer mejoras dentro del cargo que desempeñas?
8. ¿Cuál es tu opinión sobre el nivel de exigencia que ha experimentado durante su jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días?
9. En el ambiente que ejecutas tu actividad laboral: ¿Crees tener la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades?
10. A corto plazo consideras ¿que tienes la oportunidad de crecimiento en la empresa que laboras?
11. ¿Cómo puede describir la relación existente entre sus compañeros y usted?

12. ¿Existe una relación amena con sus compañeros?
13. ¿La empresa te ha otorgado la dotación requerida para el cumplimiento de la labor de vigilancia?
14. ¿Consideras que la larga duración de la jornada laboral ha afectado a tu salud?



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Diana Belén Tenemaza Tapay, con C.C: # 0955950969 autor(a) del trabajo de titulación: *Estrés Laboral en los Guardias de Seguridad del Sector Camaronero en la Ciudad de Guayaquil* previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 06 de septiembre del 2023

Ing, Diana Belen Tenemaza Tapay

C.C: 0955950969

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Estrés Laboral en los Guardias de Seguridad del Sector Camaronero en la Ciudad de Guayaquil		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Tenemaza Tapay Diana Belén		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Lcdo. Ramírez Rave Carlos Mario / Mgs. Henao Paola Andrea		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	6 de septiembre del 2023	No. DE PÁGINAS:	83
ÁREAS TEMÁTICAS:	Riesgos psicosociales- Estrés laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	riesgo psicosocial, estrés laboral, demanda- control y apoyo social, jornada laboral, guardias de seguridad.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	Las extensas jornadas y horarios de los guardias de seguridad del sector camaronero en la ciudad de Guayaquil pueden haber influido en la presencia de estrés laboral. El presente trabajo tuvo como objetivo comprender el estrés producido por la jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días de los guardias de seguridad del sector camaronero en la ciudad de Guayaquil-Ecuador. El método de la investigación utilizado fue el fenomenológico, además, se utilizó como instrumento de la investigación, la entrevista semiestructurada realizada a una muestra a conveniencia conformada por 20 guardias de seguridad. Resultado: Los guardias de seguridad presentaron estrés por la jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días y doce (12) horas de labores, además de varios síntomas psicósomáticos, agotamiento y fatiga derivados de la jornada laboral. Conclusión: La jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) días y doce (12) horas laboradas causó estrés en la población objeto de estudio. De acuerdo con la revisión bibliográfica, no se encontraron estudios que proporcionen información sobre el estrés en agentes de seguridad de jornadas extensas y horarios de doce (12) horas diurnos y nocturnos en el sector camaronero, y que a su vez propongan recomendaciones enfocadas en la prevención y control del estrés laboral, siendo este un sector importante para el desarrollo económico del Ecuador.		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTORES:	Teléfono: +593-96 0557903	E-mail: tenemazadiana346@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Paola Ximena Mejía Ospina		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			