

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
CAMPUS LOS ÁNGELES
ESCUELA DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA VEGETAL



**INFLUENCIA DE LA TURNICIDAD SOBRE EL ESTRÉS Y
SATISFACCIÓN LABORAL, PERCEPCIÓN DE SALUD Y
PROBLEMAS DE SUEÑO EN GUARDIAS DE UNA EMPRESA DE
SEGURIDAD**

Profesor Guía: Eduardo Navarrete Espinoza
Magíster en Ciencias Forestales

Profesor Co-guía: Gabriela Bahamondes Valenzuela
Psicóloga Organizacional
Magíster en Desarrollo Organizacional

**SEMINARIO DE TITULACIÓN PARA
OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO
EN PREVENCIÓN DE RIESGOS**

JUAN PABLO MUÑOZ ILLANES

Los Ángeles – Chile

2017

**INFLUENCIA DE LA TURNICIDAD SOBRE EL ESTRÉS Y
SATISFACCIÓN LABORAL, PERCEPCIÓN DE SALUD Y
PROBLEMAS DE SUEÑO EN GUARDIAS DE UNA EMPRESA DE
SEGURIDAD**

Profesor Guía

Eduardo Navarrete Espinoza

Profesor Asistente

Ingeniero de Ejecución Forestal
Magíster en Ciencias Forestales

Profesor Co-Guía

Gabriela Bahamondes Valenzuela

Psicóloga Organizacional

Magíster en Desarrollo Organizacional

Jefe de Carrera

Juan Patricio Sandoval Urrea

Profesor Asistente

Ingeniero de Ejecución Forestal
Magíster en Ergonomía

Director de Departamento

Pablo Novoa Barra

Profesor Asistente

Ingeniero de Ejecución Forestal
Magíster en Ciencias Forestales
Magíster en Ergonomía



AGRADECIMIENTOS

Agradezco en primer lugar a mi hermosa y gran familia, mi madre Gisela, mi padre Juan, mi hermana Bannya, y mi tía Corina (la mejor), por su infinito apoyo en cada momento de estos últimos años.

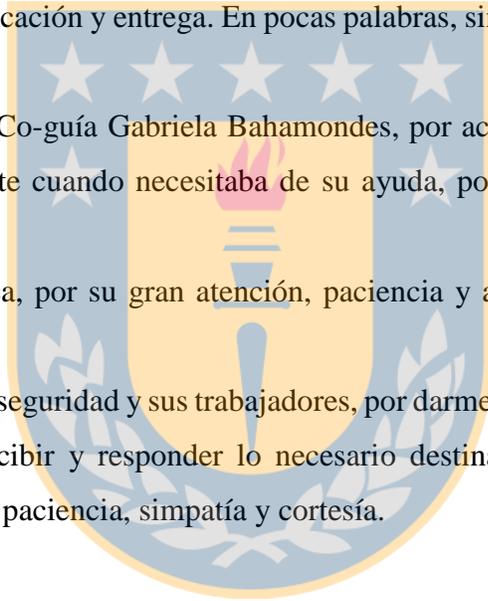
A mis amigos, por acompañarme en esta larga, genial y loca travesía, la cual tuvo el mejor desenlace.

A mi profesor Guía Eduardo Navarrete, por aceptar realizar este proyecto, por su amabilidad, dedicación y entrega. En pocas palabras, sin él no hubiese terminado este proyecto.

A mi profesora Co-guía Gabriela Bahamondes, por aceptar trabajar junto a mí, por estar presente cuando necesitaba de su ayuda, por su buena disposición y amabilidad.

A la tía Angélica, por su gran atención, paciencia y amabilidad durante todos estos años.

A la empresa de seguridad y sus trabajadores, por darme la oportunidad y tomarse el tiempo de recibir y responder lo necesario destinado a llevar a cabo este proyecto, por su paciencia, simpatía y cortesía.

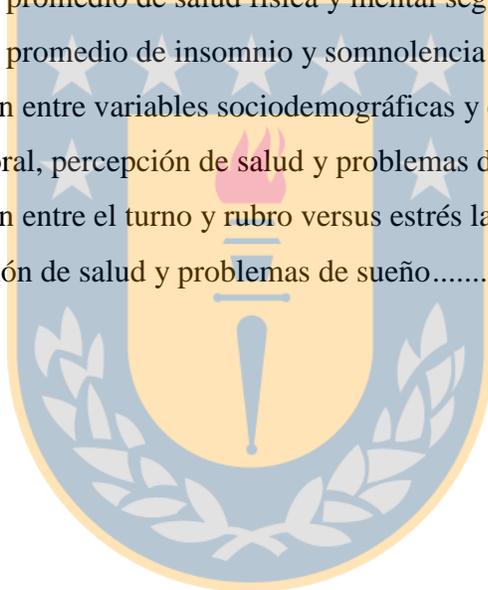


ÍNDICE GENERAL

	Pág.
I. RESUMEN	1
II. INTRODUCCIÓN	2
III. MATERIALES Y MÉTODOS	7
3.1 Población de estudio	7
3.2 Criterios de inclusión	7
3.3 Variables de estudio e instrumentos de medición	7
i) Características sociodemográficas	7
ii) Turnicidad	8
iii) Estrés laboral	8
iv) Satisfacción laboral	8
v) Percepción de salud	8
vi) Problemas de sueño	9
3.4 Análisis estadístico	9
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	10
4.1 Características sociodemográficas	10
4.2 Nivel de estrés	12
4.3 Satisfacción laboral	14
4.4 Percepción de salud	17
4.5 Problemas de sueño	18
4.6 Relación entre variables sociodemográficas y estrés laboral, satisfacción laboral, percepción de salud y problemas de sueño	20
4.7 Relación entre el turno y rubro respecto a estrés laboral, satisfacción laboral, percepción de salud y problemas de sueño	22
4.8 Medidas correctivas propuestas	23
V. CONCLUSIONES	24
VI. BIBLIOGRAFÍA	26
VII. ANEXOS	32

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Características de la muestra según tipo de turno.....	10
Tabla 2. Población de guardias de seguridad por rubro.....	11
Tabla 3. Caracterización del tiempo en el cargo y antigüedad en el rubro según turno.....	11
Tabla 4. Niveles promedio de estrés laboral según turno y rubro	12
Tabla 5. Niveles promedio de satisfacción laboral según turno y rubro	15
Tabla 6. Niveles promedio de salud física y mental según turno y rubro	17
Tabla 7. Niveles promedio de insomnio y somnolencia según turno y rubro ...	18
Tabla 8. Relación entre variables sociodemográficas y estrés laboral, satisfacción laboral, percepción de salud y problemas de sueño.....	21
Tabla 9. Relación entre el turno y rubro versus estrés laboral, satisfacción laboral, percepción de salud y problemas de sueño.....	22



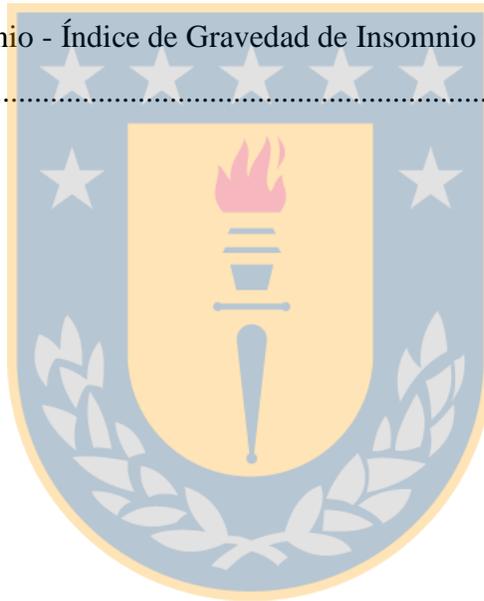
ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Niveles de estrés presentados por los guardias de seguridad según el turno desempeñado	13
Figura 2. Niveles de estrés presentados por los guardias de seguridad según el rubro en el cual se desempeñan.	14
Figura 3. Satisfacción laboral por turno	15
Figura 4. Satisfacción laboral por rubro	16
Figura 5. Distribución de insomnio (a) y somnolencia (b) según sistema de turno	19
Figura 6. Distribución de insomnio (a) y somnolencia (b) según rubro	20



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Consentimiento informado.....	32
Anexo 2. Variables sociodemográficas	33
Anexo 3. Escala de Estrés Percibido – PSS 14.....	35
Anexo 4. Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23	37
Anexo 5. Cuestionario percepción de salud SF-36 V.2.....	40
Anexo 6. Somnolencia – Escala de Somnolencia de Epworth	45
Anexo 7. Insomnio - Índice de Gravedad de Insomnio (Insomnia Severity Index).....	46



I. RESUMEN

El sistema de turnos trae consigo consecuencias negativas para la productividad, efectos en el bienestar y salud del trabajador, tales como alteraciones del ciclo de sueño y vigilia, fatiga, astenia física matutina y psíquica, junto con trastornos del estado de ánimo. Se realizó un estudio en 32 guardias de una empresa de seguridad de la ciudad de Los Ángeles, con el objetivo de determinar la influencia de los turnos de trabajo sobre el estrés, satisfacción laboral, percepción de salud y problemas de sueño en estos trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron la encuesta de escala de estrés percibido PSS-14, cuestionarios S20/23 y SF/36, para satisfacción laboral y percepción de salud respectivamente, índice de gravedad de insomnio y escala de somnolencia Epworth. Los resultados determinaron que para el turno nocturno, se manifestó estrés moderado y agudo, presentándose este último nivel, en un 67% de los funcionarios. La evaluación de satisfacción laboral determinó que los guardias se encontraban satisfechos laboralmente, tanto a nivel general, como por turno. Respecto a la percepción de salud, tanto para el componente físico, como mental, se presentó “buena salud” en los diferentes turnos. En cuanto a los problemas de sueño, los funcionarios del turno rotativo presentaron insomnio subclínico y moderado. La somnolencia, para los diferentes turnos, se manifestó de forma ligera. El turno nocturno presentó diferencias significativas con los turnos diurno y rotativo, con respecto a la evaluación de estrés, presentando los trabajadores del turno de noche, los niveles más altos para esta variable.

Palabras clave: Sistema de turnos, estrés laboral, satisfacción laboral, problemas de sueño, guardias de seguridad.

II. INTRODUCCIÓN

Un fenómeno que surge y que se discute a nivel nacional, es el tema de la seguridad ciudadana, el cual es de gran preocupación para la sociedad chilena, debido a que se ha convertido en una de sus principales demandas. Ha traído como consecuencia el aumento de empresas de seguridad privada, debido a que existe el temor ciudadano a ser víctima de delitos, lo cual está asociado a la incapacidad policial de controlar la delincuencia urbana. Estas empresas se han expandido como prestadoras de servicios, a través de relaciones de subcontratación entre ellas y empresas mandantes, que solicitan servicios de seguridad (Mella y Zapata, 2012). La seguridad privada aporta un papel esencial a la hora de proteger tanto a las personas, como a la propiedad, así como asegurar la propiedad intelectual y la información de una organización (Strom, Berzofsky y Shook-Sa, 2010).

En Chile, según datos de la Subsecretaría del Ministerio del Interior, en el año 2008 se contaba con 1.041 empresas que entregaban servicios de recursos humanos (guardias), con una dotación de 72.628 guardias de seguridad, de los cuales, el 53,6% prestarían servicios en la Región Metropolitana. Entre los años 2010 y 2015, las empresas que proveían guardias crecieron un 46%; así, para el año 2015, el OS-10, responsable de fiscalizar a las distintas empresas de seguridad, contabilizó 101 mil guardias acreditados, con un promedio sobre 3 mil exámenes rendidos al mes, lo que muestra el crecimiento de este mercado. En cuanto a las empresas que proveen guardias, cuatro concentran la mayor parte del mercado: G4S, Securitas, Prosegur y Eulen, que aportan guardias a las grandes firmas (Aguirre, 2015).

Actualmente, la salud de los guardias de seguridad, como de cualquier otro trabajador, se considera un factor de mucha importancia al momento de realizar sus labores de una manera eficaz y efectiva, ya que existe la presencia de riesgos que pueden perjudicar su salud, entre los cuales están principalmente los psicosociales, así como también los biológicos, químicos y físicos (Hernández, 2005). Actualmente, se presentan nuevas realidades y condiciones de trabajo, la

globalización e interdependencia entre las empresas, la flexibilización del empleo y la intensificación del trabajo, la innovación tecnológica, el proceso de outsourcing (tercerización), los actuales cambios que se dan a nivel demográfico entre los trabajadores, la desaparición y fusión de empresas, entre otros. Esta realidad y condiciones permiten conocer y discutir la relación de la salud y el trabajo, pues aunque todavía persisten los riesgos laborales clásicos, con más frecuencia se demuestra que los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral sí existen en las organizaciones (Gómez, 2006). El estrés relacionado con el trabajo es de suma preocupación, ya que puede causar sufrimiento al trabajador, tanto en el trabajo como en casa, afectando notablemente a las bases de una organización. El estrés laboral se define como un modelo de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de conducta a los aspectos adversos y dañinos del propio trabajo, la organización y entorno laborales. Es un estado caracterizado por altos niveles de agitación y angustia, y a menudo, del sentimiento de no saber sobrellevarlo (Comisión Europea, 2002).

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas o instituciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión y estrés, pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés. Estos factores afectan negativamente la salud y bienestar del trabajador (Benavides, Gimeno, Benach, Martínez, Jarque, y Berra, 2002); es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de estrés laboral (Peiró, 1993). Dentro de estos factores desencadenantes está el contenido del trabajo, sobrecarga y ritmo, horarios, control, ambiente y equipos, cultura organizacional y funciones, relaciones interpersonales, rol de la organización, desarrollo de carreras, relación trabajo-familia y seguridad contractual (Cox y Griffiths, 1996).

Dentro de investigaciones realizadas sobre factores de riesgo psicosocial, destaca el trabajo realizado por Aguilera (2015), quien llevó a cabo una evaluación psicosocial en guardias de la empresa de seguridad OMNISEPRYEL CÍA. LTDA de Ecuador. Los resultados revelaron que dentro de las 6 variables valoradas a los guardias de seguridad, cuatro de ellas, ritmo de trabajo (89,1%),

influencia (49,3%), inseguridad sobre las condiciones del trabajo (47,1%) y apoyo social de compañeros (41,2%) registraron el índice más alto de incidencia negativa, concluyéndose que los factores de riesgo psicosocial estaban afectando a este tipo de trabajadores. Se evidencia que los guardias de seguridad están expuestos, en gran medida, a riesgos psicosociales, por lo que las situaciones de estrés laboral se manifiestan permanentemente. Una investigación sobre Riesgos Psicosociales en guardias de seguridad de la Empresa AMERIPRIV Cía. Ltda. Quevedo de Ecuador, arrojó resultados desfavorables en las variables ritmo de trabajo (76,7%), previsibilidad (60,5%), exigencias de esconder emociones (55,8%), doble presencia (51,2%) y calidad de liderazgo (51,2%) (Ramos y Toala, 2016).

Dado los resultados adversos en diferentes investigaciones respecto a los factores de riesgo psicosocial, la satisfacción laboral, como factor psicosocial, cobra gran importancia para el trabajador, ya que ayuda en el desarrollo de sus habilidades y conocimientos, dando un enfoque positivo de salud en el trabajo, aumenta el trabajo en equipo, contribuyendo un clima positivo; y ayuda a motivar para tener mejores relaciones entre los compañeros basadas en la confianza (Méndez y Urgilés, 2010). Locke (1976) define satisfacción laboral como "un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto o como respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo". No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general, resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados. Para Boada y Tous (1993), la satisfacción laboral es entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo. Según Harpaz (1983), no existe una definición unánimemente aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral; además, indica que las personas que trabajan, usualmente desarrollan un conjunto de actitudes que puede ser descrito por el término general de satisfacción laboral. Dentro de los aspectos significativos que involucran al concepto de satisfacción laboral se encuentran: la naturaleza de las tareas realizadas, los compañeros o

equipos de trabajo, el superior inmediato y las condiciones de trabajo inmediatas. Otros factores claves que se relacionan con la satisfacción son la edad, nivel ocupacional, tamaño de la empresa, y uno de los factores principales, la remuneración (Davis y Newstrom, 2002).

Es importante mencionar que las condiciones en las que se desempeña un puesto de trabajo influyen de forma significativa en la salud mental del trabajador. La oportunidad de control, la adecuación entre las exigencias del puesto y las capacidades de la persona que lo desempeña, las relaciones interpersonales, el salario y la seguridad física son, entre otros, aspectos importantes que ejercen una gran influencia sobre el bienestar psicológico. El grado en que un empleo reúne estos elementos, está fuertemente asociado al grado de satisfacción y de salud mental de los trabajadores (Fernández-Montalvo y Garrido, 1999). Otro aspecto que se asocia fuertemente a la satisfacción laboral, es el horario de trabajo, la turnicidad laboral, que al día de hoy, tiene también una directa relación con los problemas de sueño, los que forman parte de los desórdenes del ritmo circadiano, dentro de la categoría de los disomnios, según la Clasificación Internacional de los Trastornos del Sueño de la Sociedad Americana de los Trastornos del Sueño (Kryger, Roth y Dement, 1989). Estos problemas se producen como consecuencia de los turnos de trabajo, y consisten en síntomas de insomnio y somnolencia excesiva diurna, que ocurren como un fenómeno en relación con el esquema horario laboral. El sistema de turnos trae consigo consecuencias negativas para la productividad, aumento del ausentismo, rotación laboral y efectos en el bienestar y salud del trabajador, como alteraciones del ciclo de sueño y vigilia, fatiga, modificaciones de la libido, astenia física matutina y también psíquica, trastornos del estado de ánimo, somático y gastrointestinales. Dormir de día no es lo mismo que dormir de noche, ya que el organismo no se adapta fácilmente a ritmos biológicos con horarios irregulares o a un tiempo de organización cada vez más exigente (Villalba, López, Gavilanes y Legido, 1989). Algunos autores plantean que existe una interacción entre el sueño y el sistema inmune, de forma que la interrupción o reducción del sueño

podría influir desfavorablemente en el adecuado funcionamiento de éste (Kobayashi, 1997).

Los resultados obtenidos por diversas investigaciones apuntan a la necesidad de reducir al máximo el turno de noche (Knauth, 1993); sin embargo, el análisis económico de la realidad laboral actual hace difícil la desaparición de estos turnos; por ello, cobra una especial importancia el desarrollo de programas y de estrategias de preparación, que puedan reducir los efectos adversos de los turnos de trabajo sobre el bienestar y salud de los trabajadores. Se permite la incorporación de esquemas donde se mezclan el tiempo nocturno y el diurno, así como esquemas de cambios rotativos, que permiten al trabajador regresar con regularidad al turno diurno. Aun así, la participación en trabajos con turnicidad laboral induce a trastornos de la vida social y doméstica, y a alteraciones del sueño y de los ritmos circadianos (Reilly, Waterhouse y Atkinson, 1997).

Dado todo lo anterior, se espera que exista una relación significativa de la turnicidad con el estrés laboral, satisfacción laboral, percepción de salud y problemas de sueño en los guardias de seguridad de una empresa en la ciudad de Los Ángeles.

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia de los turnos de trabajo sobre el estrés, satisfacción laboral, percepción de salud y problemas de sueño en guardias de seguridad de una empresa en la ciudad de Los Ángeles. Como objetivos específicos se propusieron: i) Determinar el nivel de estrés y satisfacción laboral asociado a los guardias de seguridad; ii) Determinar el nivel de percepción de salud y problemas de sueño en guardias de seguridad; iii) Relacionar los diferentes rubros de la muestra, además de las características sociodemográficas con el estrés laboral, satisfacción laboral, percepción de salud y problemas de sueño en el personal; iv) Relacionar los turnos de trabajo con el nivel de estrés laboral, satisfacción laboral, percepción de salud y problemas de sueño en los guardias de seguridad; y por último, v) Proponer medidas correctivas según las posibles falencias detectadas.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio se enmarca dentro de un diseño no experimental, de tipo transversal, descriptivo y correlacional. El estudio se llevó a cabo en una empresa contratista de seguridad privada en la ciudad de Los Ángeles, correspondiente a la Provincia del Biobío.

3.1 Población de estudio

El estudio se realizó en una empresa de seguridad privada, en la provincia del Biobío, la muestra estuvo constituida por 32 trabajadores, los cuales realizaban su labor como guardias de seguridad en 3 rubros diferentes (industrial, salud y educacional). Los trabajadores se desempeñaban bajo sistema de turnos diurno, nocturno y rotativo.

3.2 Criterios de inclusión

- Trabajadores pertenecientes a la empresa, que contaran con contrato de trabajo de guardia de seguridad.
- Trabajadores que tuvieran a lo menos 6 meses de antigüedad en la empresa.
- Trabajadores que se desempeñaran bajo sistema de turnos.
- Trabajadores que desearan participar voluntariamente y firmaran el consentimiento informado (anexo 1).

3.3 Variables de estudio e instrumentos de medición

Para llevar a cabo el estudio se utilizaron instrumentos especializados de acuerdo a las diferentes variables a medir:

i) Características sociodemográficas

Se aplicó una encuesta de elaboración propia, en la que se abordaron variables personales como la edad, género, estado civil y nivel educacional; variables familiares, como el número de hijos y con quién vive; y por último, variables laborales, como tipo de contrato, antigüedad en la empresa y en el rubro (anexo 2).

ii) Turnicidad

Se aplicó una encuesta de elaboración propia, en la que se abordaron preguntas referentes al tipo de turno que ejercían los trabajadores (anexo 2).

iii) Estrés laboral

Para determinar el nivel de estrés se empleó la escala de estrés percibido PSS-14 (Cohen, Kamarck y Mermelstein, 1983), con el fin de conocer qué tan estresantes, impredecibles y fuera de control perciben las personas las situaciones de su vida cotidiana (Remor, 2006). Este instrumento consta de 14 ítems con formato de respuesta tipo Likert con 5 opciones de respuesta, que varían de 0 (nunca) a 4 (siempre) (Moral, González y Landero, 2011). El nivel de confiabilidad de la escala PSS14 corresponde a coeficientes alfas de Cronbach de 0,84 a 0,86 (Campo, Bustos y Romero, 2009) (anexo 3).

iv) Satisfacción laboral

El nivel de satisfacción laboral en los guardias de seguridad se evaluó mediante el uso del cuestionario S20/23, el cual es una versión reducida del Cuestionario General de Satisfacción Laboral S4/82 de Meliá y Peiró. Este instrumento consta de 23 ítems y permite la descripción de 5 factores: i) satisfacción con la supervisión, ii) satisfacción con el ambiente físico, iii) satisfacción con las prestaciones recibidas, iv) satisfacción intrínseca del trabajo, y por último, v) satisfacción con la participación. Este cuestionario contiene 7 alternativas de respuesta, en una escala de tipo Likert, cuyas opciones se puntúan desde Muy Insatisfecho = 1, a Muy Satisfecho = 7, por lo que a mayor puntaje, mayor será la satisfacción laboral del trabajador (Meliá y Peiró, 1989) (anexo 4).

v) Percepción de salud

Se determinó mediante el Cuestionario SF-36 (Ware y Sherbourne, 1992), que ha sido debidamente validado en Chile. Este instrumento incluye preguntas capaces de evaluar un espectro del estado de salud en un rango de estados desde “menos sanos” a “más sanos” de los encuestados. Esta encuesta contiene 36

preguntas o ítems, los cuales miden los atributos de 8 conceptos, dimensiones o escalas de salud (Olivares, 2005) (anexo 5).

vi) Problemas de sueño

Para determinar la presencia del problema de sueño, insomnio, se utilizó la metodología Índice de Gravedad del Insomnio (Insomnia Severity Index). Es un cuestionario breve, sencillo y auto administrado, que consta de siete ítems, el primero evalúa la gravedad del insomnio, el cual se divide en tres 3 ítems; los demás sirven para medir la satisfacción del sueño, las interferencias del funcionamiento diurno, la percepción del problema de sueño por parte de los demás y el nivel de preocupación del paciente (Bastien, Vallieres y Morin, 2001) (anexo 7). Para determinar la presencia del problema de sueño, somnolencia, se utilizó la metodología Escala de Somnolencia de Epworth, la cual evalúa la capacidad de quedarse dormido en situaciones sedentarias diferentes. La prueba consta de una lista de 8 situaciones, en las que se califica la tendencia de quedarse dormido en una escala de 0 = nunca se ha dormido, a 3 = elevada posibilidad de dormirse (Escobar, Cortés, Canal, Colmenares, Becerra y Caro, 2008) (anexo 6).

3.4 Análisis estadístico

Se realizó un análisis descriptivo de la población de estudio, además se analizó el supuesto de normalidad de las variables a través de la prueba de Shapiro-Wilk's (Peña, 2001). Se determinó la relación de dependencia e independencia de las variables cualitativas mediante tablas de contingencia, utilizando el Test Estadístico X^2 de Pearson (Taucher, 1997). Para determinar el efecto del turno y rubro sobre las diferentes variables respuesta se utilizó un análisis de varianza (ANOVA). En el caso de encontrarse diferencias significativas, éstas fueron identificadas a través del test de comparaciones múltiples de Tukey. El análisis de los datos de la población de estudio se realizó por medio del software Statistica 7.0, utilizándose un nivel de significancia de 0,05.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Características sociodemográficas

La muestra estuvo compuesta por un total de 32 guardias del género masculino pertenecientes a una empresa de seguridad. El mayor porcentaje de los funcionarios evaluados trabaja bajo un sistema de turnos rotativo (62,5%), seguido por los turnos diurno (28,1%) y nocturno (9,4%) respectivamente. El rango etario mayormente representado correspondió a > 45 años (31,2% del total), constituido principalmente por trabajadores que desempeñaban su función bajo el turno rotativo. El 53,1% del personal evaluado presentaba estado civil casado; de igual modo, el mayor porcentaje de ellos (para los tres turnos) presentaba el nivel de educación enseñanza media completa, representado por un 78,1% del total de funcionarios (Tabla 1).

Tabla 1. Características de la muestra según tipo de turno.

Casos	Turno Diurno		Turno Nocturno		Turno Rotativo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
	9	28,1	3	9,4	20	62,5	32	100,0
Distribución según rango de edad (años)								
< 20	0	0,0	0	0,0	1	5,0	1	3,1
20 - 25	0	0,0	0	0,0	3	15,0	3	9,3
26 - 30	3	33,3	0	0,0	1	5,0	4	12,5
31 - 35	1	11,1	1	33,3	3	15,0	6	18,7
36 - 40	2	22,2	0	0,0	4	20,0	6	18,7
41 - 45	2	22,2	1	33,3	0	0,0	3	9,3
> 45	1	11,1	1	33,3	8	40,0	10	31,2
Distribución según estado civil								
Soltero	2	22,2	2	66,7	10	50,0	14	43,7
Casado	6	66,7	1	33,3	10	50,0	17	53,1
Separado	1	11,1	0	0,0	0	0,0	1	3,1
Distribución según nivel educacional								
B.C	1	11,1	0	0,0	3	15,0	4	12,5
M.C	7	77,8	3	100,0	15	75,0	25	78,1
S.C	1	11,1	0	0,0	2	10,0	4	9,3

B.C: Enseñanza Básica Completa; M.C: Enseñanza Media Completa; S.C: Enseñanza Superior Completa.

La población de estudio desempeñaba sus funciones en 3 rubros diferentes: industrial, con la mayor parte de la muestra (71,9%); salud, con un 12,5%, y el sector educacional, con el 15,6% del total de los trabajadores (Tabla 2).

Tabla 2. Población de guardias de seguridad por rubro.

Casos	Industrial		Salud		Educacional		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
	23	71,9	4	12,5	5	15,6	32	100,0

El rango de antigüedad en la empresa con mayor frecuencia correspondió a 0,5 - 1 año, representado por un 28,1% del personal evaluado. Con respecto a la antigüedad en el rubro de seguridad, el rango 10 a 20 años presentó el mayor porcentaje de trabajadores (40,6%). En el turno rotativo, los guardias presentaron una antigüedad mayor en la empresa y rubro, con respecto a los turnos diurno y nocturno (Tabla 3).

Tabla 3. Caracterización del tiempo en el cargo y antigüedad en el rubro según turno.

	N	%	N	%	N	%	N	%
Antigüedad en la empresa (años)								
	Turno Diurno		Turno Nocturno		Turno Rotativo		Total	
0,5 - 1	3	33,3	0	0,0	6	30,0	9	28,1
1 - 3	2	22,2	1	33,3	3	15,0	6	18,7
3 - 5	2	22,2	1	33,3	4	20,0	7	21,8
5 - 10	1	11,1	1	33,3	4	20,0	6	18,7
10 - 20	1	11,1	0	0,0	3	15,0	4	12,5
Antigüedad en el rubro de seguridad (años)								
0,5 - 1	1	11,1	0	0,0	3	15,0	4	12,5
3 - 5	3	33,3	1	33,3	3	15,0	7	21,8
5 - 10	2	22,2	1	33,3	3	15,0	6	18,7
10 - 20	3	33,3	1	33,3	9	45,0	13	40,6
> 20	0	0,0	0	0,0	2	10,0	2	6,2

4.2 Nivel de estrés

Los guardias que desempeñaban sus funciones bajo el turno nocturno, presentaron un nivel de estrés promedio (27,0 puntos) estadísticamente superior a aquellos que trabajaban bajo los turnos rotativo (18,9 puntos) y diurno (17,2 puntos), respectivamente. Respecto al efecto del rubro sobre la variable de interés, no se manifestaron diferencias estadísticamente significativas (Tabla 4).

Tabla 4. Niveles promedio de estrés laboral según turno y rubro.

	Turno Diurno		Turno Nocturno		Turno Rotativo		Total	
	Prom.	D.E	Prom.	D.E	Prom.	D.E	Prom.	D.E
Industrial	14,6	5,0	27,0	1,7	18,5	7,1	18,9 a	7,1
Salud	18,5	5,0	-	-	13,5	5,0	16,0 a	5,0
Educacional	22,5	3,5	-	-	24,3	5,1	23,6 a	4,2
Total	17,2 b	5,3	27,0 a	1,7	18,9 b	7,0	19,2	6,7

Prom.: Promedio; D.E: Desviación Estándar. En fila, letras iguales no difieren estadísticamente ($p > 0,05$) para turnos, considerando la totalidad de rubros. En columna, letras iguales no difieren estadísticamente ($p > 0,05$) para rubros, considerando la totalidad de turnos.

Los guardias de seguridad que trabajan bajo los sistemas de turnos nocturno y rotativo, presentaron los mayores niveles de estrés, manifestándose estrés agudo en el 67,0% y 15,0% de los funcionarios de estos turnos, respectivamente. El personal que labora bajo los sistemas de turnos diurno y rotativo mostró ausencia de estrés en un 44,4% y 40,0% de los casos respectivamente. Para el caso del turno nocturno, el 100% de los funcionarios presentó estrés en alguno de sus niveles (Figura 1). La Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (2014), determinó que los guardias de seguridad más propensos a sufrir estrés son aquellos que trabajan en turnos nocturnos, ya sea de manera rotativa o únicamente de noche, debido a la frecuente realización de horas extraordinarias, con horarios que hacen incompatible o dificultan una vida social y familiar en distintas franjas horarias, siendo éstas las condiciones más comunes a las que están sometidos estos trabajadores.

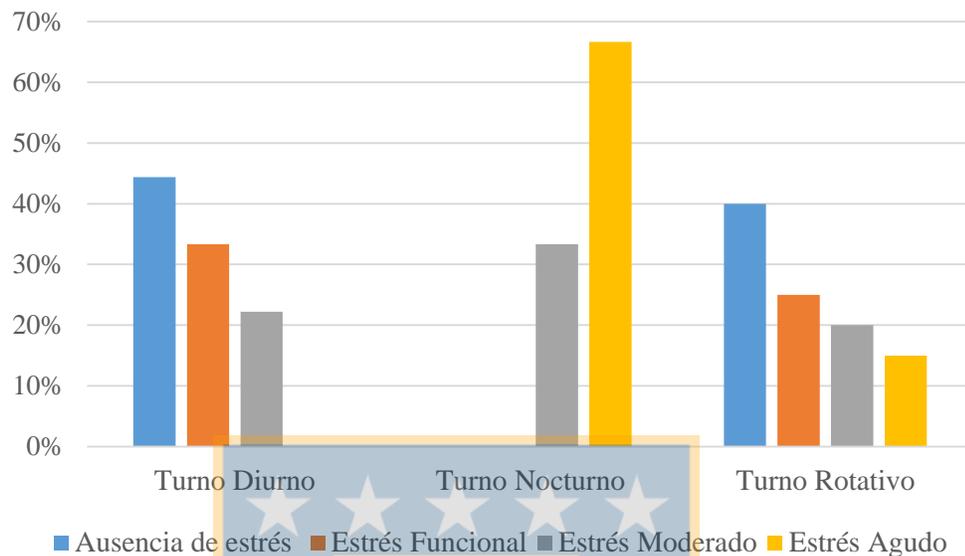


Figura 1. Niveles de estrés presentados por los guardias de seguridad según el turno desempeñado.

De Melo y Ferraz (2013) mostraron resultados similares al presente estudio, determinando que los trabajadores del turno de noche manifestaron los mayores niveles de estrés. Trabajar en el servicio de noche surge como un factor estresante en la medida en que es necesario realizar un ajuste al ciclo circadiano y ritmo biológico del organismo, añadir el innegable perjuicio y cambio en las relaciones sociales y estructura familiar, además de la modificación de hábitos y de patrón, actividad física y nutrición (Perdomo, 2002).

Castillo, Torres, Ahumada, Cárdenas y Licona (2014) determinaron que los trabajadores que se desempeñaban en turnos rotativos, presentaban niveles más altos de estrés, comparado con el turno diurno. Resultados que coinciden con el presente estudio, donde los guardias del turno rotativo manifestaron estrés en su categoría más crítica (estrés agudo). Los guardias que desarrollaban sus labores en el turno diurno presentaron el estrés moderado como la categoría más crítica, resultados que pueden verse influenciados por otros factores, como mala convivencia con compañeros de trabajo y problemas familiares, entre otros. Daus, Sanders y Campbell (1998) y Winwood, Winefield y Lushington (2006)

indicaron que la situación que genera mayores niveles de estrés laboral es la rotación de turnos, sobre todo si incluye trabajo nocturno.

Los guardias del sector industrial y educacional presentaron los mayores niveles de estrés, manifestándose estrés agudo en el 17,0% y 20,0% de los casos respectivamente. Del personal correspondiente al rubro educacional, un 40,0% presentó estrés moderado, y en esa misma proporción, estrés funcional. El rubro industrial y salud, mostraron, en su mayoría, ausencia de estrés (43,0% y 50,0%, respectivamente) (Figura 2).



Figura 2. Niveles de estrés presentados por los guardias de seguridad según el rubro en el cual se desempeñan.

4.3 Satisfacción laboral

Los guardias que desempeñaban sus funciones en el rubro educacional, presentaron un nivel de satisfacción laboral promedio (3,8 puntos) estadísticamente inferior a aquellos que trabajaban en el rubro salud (5,8 puntos), mostrando estos últimos, el mayor nivel de satisfacción. Respecto al efecto del turno sobre la variable de interés, no se manifestaron diferencias estadísticamente significativas (Tabla 5).

Tabla 5. Niveles promedio de satisfacción laboral según turno y rubro.

	Turno Diurno		Turno Nocturno		Turno Rotativo		Total	
	Prom.	D.E	Prom.	D.E	Prom.	D.E	Prom.	D.E
Industrial	5,0	0,6	4,3	0,1	4,6	1,2	4,6 ab	1,0
Salud	5,4	0,6	-	-	6,1	0,1	5,8 a	0,5
Educacional	2,7	1,2	-	-	4,4	1,7	3,8 b	1,7
Total	4,6 a	1,2	4,3 a	0,1	4,7 a	1,3	4,7	1,2

Prom.: Promedio; D.E: Desviación Estándar. En fila, letras iguales no difieren estadísticamente ($p > 0,05$) para turnos, considerando la totalidad de rubros. En columna, letras iguales no difieren estadísticamente ($p > 0,05$) para rubros, considerando la totalidad de turnos.

Los guardias que se desempeñaban en los turnos rotativo y diurno manifestaron los mayores niveles de satisfacción laboral (bastante y muy satisfecho), con un 42,0% y 31,0% de los casos respectivamente (Figura 3).

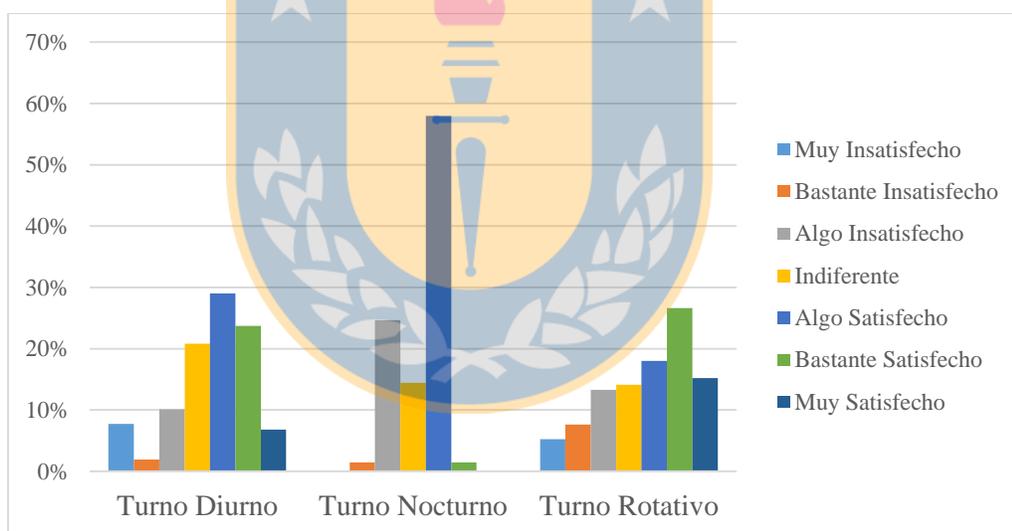


Figura 3. Satisfacción laboral por turno.

Un estudio realizado en la Universidad Central de Ecuador, en una muestra de guardias de seguridad, concluyó que sus trabajadores tenían un nivel de satisfacción laboral bajo, dado que las condiciones y ambiente físico de trabajo en que se desenvuelven son inadecuadas para el desarrollo de sus funciones, además de presentar una baja relación entre supervisores y subordinados, lo que provoca un ambiente laboral negativo y tenso (Vallejo, 2014). Estos resultados

se contraponen con lo obtenido en el presente estudio, el cual manifestó que los guardias evaluados están satisfechos laboralmente (en los 3 turnos), además de estar satisfechos con los factores de la supervisión y ambiente físico. De igual manera, una investigación realizada por Pontón (2014) de la Universidad de Guayaquil en Ecuador, permitió evidenciar que existe un alto número de guardias de seguridad que se sienten insatisfechos con su empresa, el 75% equivalente a un total de 30 personas encuestadas, se mostraron inconformes y con cierto malestar ante factores como políticas, la administración de la empresa, relaciones interpersonales, salarios, supervisión y condiciones de trabajo.

Para el rubro educacional, los funcionarios manifestaron los mayores niveles de insatisfacción laboral (25,0%), considerando las 2 categorías de menor satisfacción, a diferencia del rubro salud, cuyos funcionarios manifestaron los mayores niveles de satisfacción (74,0%), considerando las 2 categorías de mayor satisfacción (Figura 4).

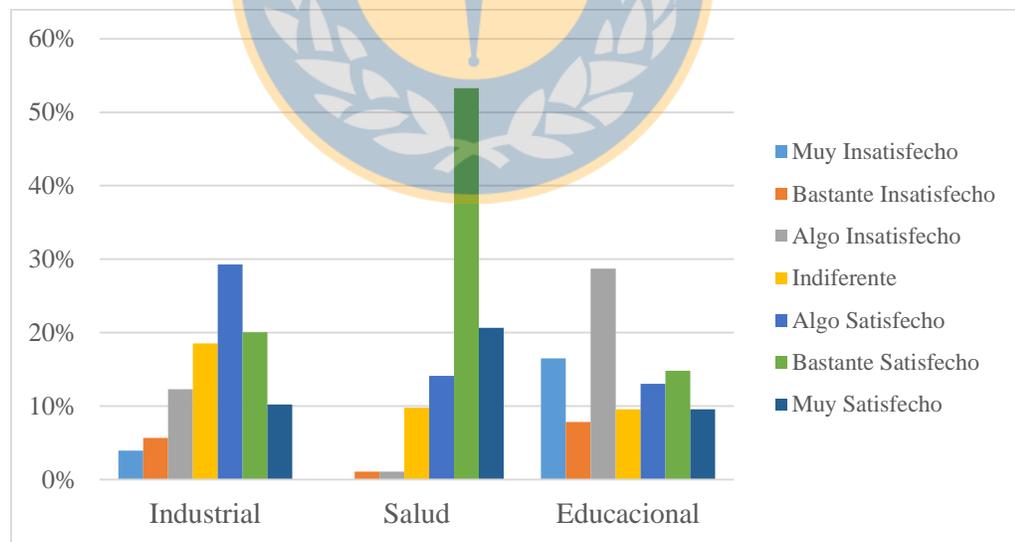


Figura 4. Satisfacción laboral por rubro.

4.4 Percepción de salud

Los guardias que desempeñaban sus funciones bajo el turno nocturno, presentaron un nivel de salud física (CSF) y mental (CSM) promedio (62,7 y 54,2 puntos respectivamente) estadísticamente inferior a aquellos que trabajaban bajo los turnos diurno (87,5 puntos para C.S.F y 83,9 puntos para C.S.M) y rotativo (83,6 puntos para C.S.F y 80,9 puntos para C.S.M). Respecto al efecto del rubro sobre las variables de interés, no se manifestaron diferencias estadísticamente significativas (Tabla 6).

Tabla 6. Niveles promedio de salud física y mental según turno y rubro.

	Turno Diurno		Turno Nocturno		Turno Rotativo		Total	
Componente de Salud Físico (C.S.F)								
	Prom.	D.E	Prom.	D.E	Prom.	D.E	Prom.	D.E
Industrial	88,0	12,4	67,1	10,2	84,1	11,1	82,7 a	12,5
Salud	93,9	2,2	-	-	83,1	2,2	88,5 a	6,5
Educacional	80,0	8,7	-	-	81,6	13,1	80,9 a	10,3
Total	87,5 a	10,5	67,2 b	10,2	83,6 a	10,5	83,2 a	11,6
Componente de Salud Mental (C.S.M)								
	Prom.	D.E	Prom.	D.E	Prom.	D.E	Prom.	D.E
Industrial	84,3	6,2	54,2	20,7	79,2	13,2	77,0 a	15,6
Salud	83,0	16,4	-	-	89,3	12,6	86,2 a	12,5
Educacional	84,0	7,6	-	-	84,0	17,0	83,9 a	12,6
Total	83,9 a	7,8	54,2 b	20,7	80,9 a	13,3	79,2 a	14,9

Prom.: Promedio; D.E: Desviación Estándar. En filas, letras iguales no difieren estadísticamente ($p > 0,05$) para turnos, considerando la totalidad de rubros. En columnas, letras iguales no difieren estadísticamente ($p > 0,05$) para rubros, considerando la totalidad de turnos.

Respecto al componente de salud física, la totalidad del personal evaluado presentó “buena salud”, a diferencia del componente salud mental, donde el 33,3% de los trabajadores que desempeñaban sus funciones bajo el sistema de turno nocturno presentó “mala salud” (correspondiente al rubro industrial).

Un estudio realizado por Juárez y Cárdenas (2006) relacionado con la percepción de salud en guardias de seguridad, presentó resultados similares al presente estudio, en donde los trabajadores manifestaron mayoritariamente valores altos en relación al componente de salud física y mental, lo que indicaría una buena

salud; resultados que pueden deberse a que sus tareas no requieren un esfuerzo físico mayor y un nivel de carga cognitiva elevada.

4.5 Problemas de sueño

Si bien los guardias del turno nocturno presentaron un mayor valor promedio en insomnio y somnolencia que aquellos que se desempeñaban en los turnos diurno y rotativo, respectivamente, esta diferencia no resultó estadísticamente significativa (Tabla 7).

Tabla 7. Niveles promedio de insomnio y somnolencia según turno y rubro.

	Turno Diurno		Turno Nocturno		Turno Rotativo		Total	
	Prom.	D.E	Prom.	D.E	Prom.	D.E	Prom.	D.E
Insomnio								
Industrial	3,8	1,9	8,3	2,6	6,1	4,2	5,9 a	3,8
Salud	6,6	0,7	-	-	2,6	0,7	4,5 a	2,4
Educacional	4,0	5,7	-	-	5,3	2,1	4,8 a	3,3
Total	4,4 a	2,7	8,3 a	2,5	5,7 a	3,8	5,6	3,5
Somnolencia								
Industrial	3,8	2,4	7,7	5,0	5,6	3,1	5,4 a	3,3
Salud	7,0	5,7	-	-	2,6	2,1	4,8 a	4,4
Educacional	1,0	1,4	-	-	5,3	1,0	2,8 a	1,9
Total	3,9 a	3,4	7,7 a	4,9	5,0 a	2,9	4,9	3,3

Prom.: Promedio; D.E: Desviación Estándar. En filas, letras iguales no difieren estadísticamente ($p > 0,05$) para turnos, considerando la totalidad de rubros. En columnas, letras iguales no difieren estadísticamente ($p > 0,05$) para rubros, considerando la totalidad de turnos.

En el turno nocturno, el 66,6% del personal presentó insomnio subclínico, y a su vez, un nivel de somnolencia ligera. Para el turno diurno y rotativo, el 25,1% y 52,2% de los trabajadores presentaron insomnio y somnolencia en alguno de sus niveles (Figura 5).

Florea (2016) indica que los problemas de sueño más frecuentes en trabajadores con turno nocturno, son el insomnio, ya que deben dormir en una fase no adecuada para el sueño; y la somnolencia durante el horario nocturno de trabajo, ya que esta coincide con el horario normal de sueño. Teóricamente, un turno de noche fijo podría permitir una mejor sincronización del trabajador, ya que su organismo se adaptaría a este ritmo, pero se ha comprobado que en la práctica no

es así. La mayoría de estos trabajadores sufre una inevitable exposición a la luz en horas inadecuadas (nocturnas), tienen que cumplir post turno, obligaciones familiares, y están expuestos nuevamente a cambios de horario en los días libres de turno. Cruz y Caballero (2004) determinaron que existe una relación estadísticamente significativa entre los trabajadores de los turnos nocturnos con el insomnio. Por otro lado, Fernández-Montalvo y Piñol (2000) establecieron que los problemas de sueño se manifiestan especialmente en el personal que tiene turnos rotativos, ya que al trabajar en turnos de noche, se ven forzados a dormir cuando el organismo está despierto, y por el contrario, a permanecer en estado de alerta cuando el ciclo del organismo está predispuesto al sueño.

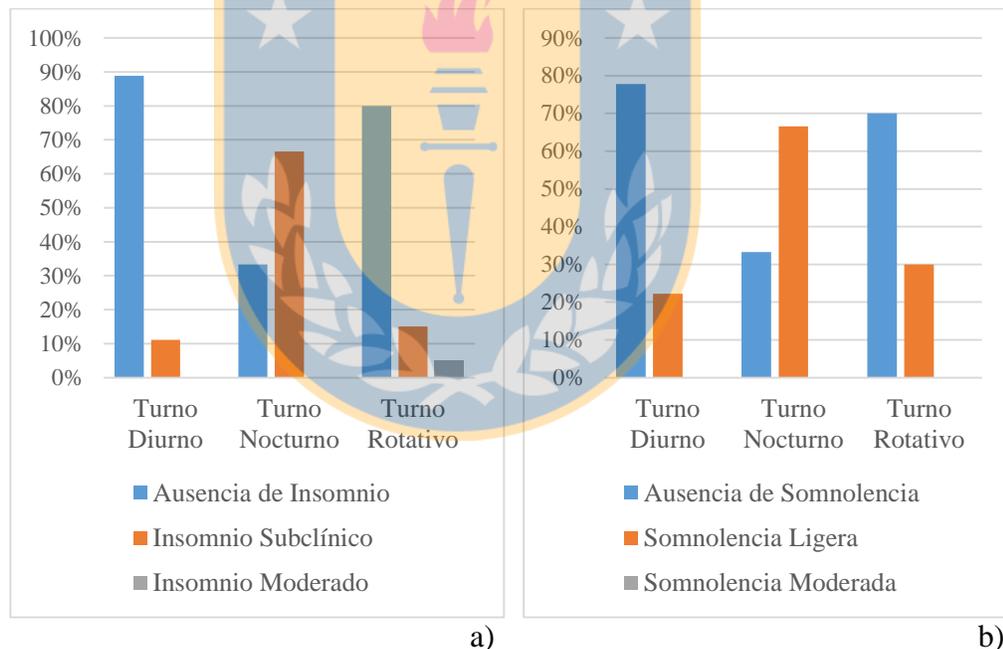


Figura 5. Distribución de Insomnio (a) y somnolencia (b) según sistema de turno.

Con respecto al síndrome de insomnio, un 26,1% y 20,0% de los guardias del rubro industrial y educacional respectivamente, presentaron dicho problema en algún nivel (Figura 6a); mientras que un 39,1% y 25,0% del personal de los rubros industrial y salud respectivamente, manifestaron presentar somnolencia a un nivel ligero (Figura 6b).

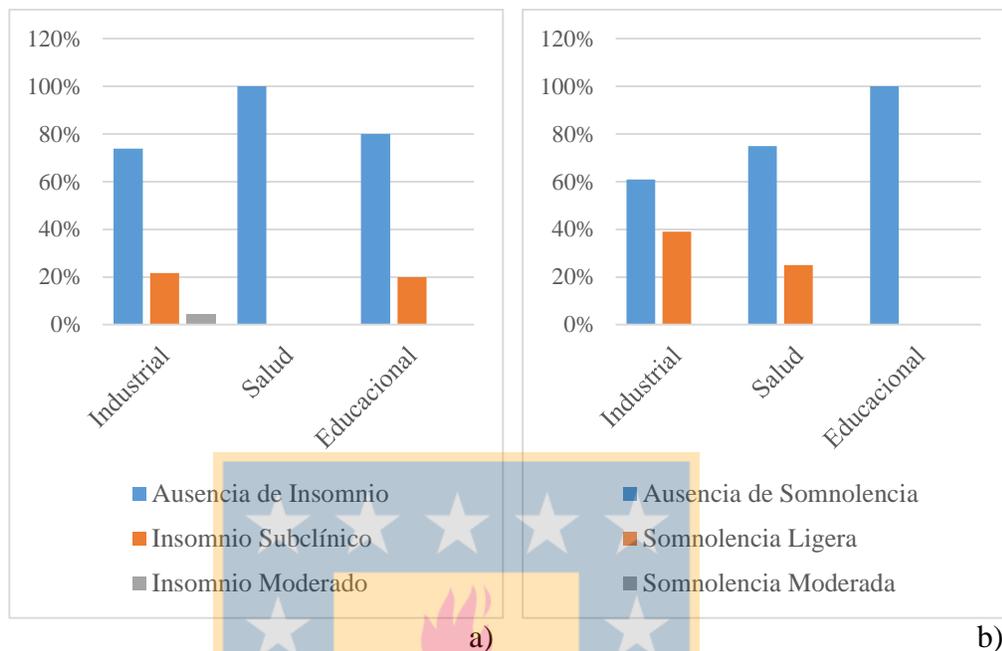


Figura 6. Distribución de insomnio (a) y somnolencia (b) según rubro.

4.6 Relación entre variables sociodemográficas y estrés laboral, satisfacción laboral, percepción de salud y problemas de sueño.

El factor edad presentó asociación significativa ($p < 0,10$) con las variables relacionadas con los problemas de sueño somnolencia e insomnio; a su vez, esta última se asoció significativamente con el nivel educacional ($p = 0,03$), donde a mayor nivel educacional, se manifestaba mayor insomnio. La satisfacción laboral se relacionó estadísticamente con la antigüedad en la empresa ($p < 0,10$), donde a menor antigüedad en la empresa, se manifestaba una mayor satisfacción laboral. El componente de salud físico (CSF) no se presenta en la Tabla 8, ya que la totalidad de los trabajadores encuestados presentó “buena salud”.

Tabla 8. Relación entre variables sociodemográficas y estrés laboral, satisfacción laboral, percepción de salud y problemas de sueño.

Variable	Estrés laboral		Sat. Laboral		C.S.M		Insomnio		Somnolencia	
	x^2	p	x^2	p	x^2	p	x^2	p	x^2	p
Edad	7,64	0,27	1,77	0,77	1,97	0,37	8,52	0,07	10,36	0,07
E.C	1,37	0,71	3,28	0,19	1,17	0,28	1,23	0,54	1,67	0,20
N.E	4,07	0,67	3,46	0,48	0,29	0,87	10,40	0,03	2,02	0,36
A.E	3,13	0,80	8,63	0,07	0,47	0,79	0,29	0,29	1,22	0,54
A.R	4,22	0,65	1,00	0,90	1,97	0,37	0,73	0,73	0,29	0,86

x^2 : Valor muestral estadístico Chi-Cuadrado; Sat. Laboral: Satisfacción Laboral; C.S.M: Componente de Salud Mental; E.C: Estado Civil; N.E: Nivel Educativo; A.E: Antigüedad en la Empresa; A.R: Antigüedad en el Rubro.

Se ha indicado que en las poblaciones jóvenes se presenta una mejor capacidad adaptativa o tolerancia a situaciones como los turnos laborales (Adan, 1997), mientras que a medida que se incrementa la edad, se presenta una adaptación más lenta al turno nocturno (Parkes, 2002). Esta situación coincide con los resultados de este estudio, ya que los trabajadores de mayor edad presentaron en promedio, un nivel más bajo de salud con respecto a los de menor edad. Rueda, Díaz y Osuna (2008) realizaron un estudio en la población general de Bogotá, Colombia, donde se determinó que tanto la edad como el nivel educacional se relacionaban con el insomnio, presentándose a mayor edad, una mayor prevalencia de insomnio, caso contrario con el nivel educacional, donde a mayor nivel de éste, existe una menor prevalencia de insomnio. Estudios de Anaya y Suárez (2006) y Alonso (2008) en profesores y personal de administración respectivamente, determinaron una relación entre la antigüedad en la empresa y la satisfacción laboral, presentándose a mayor antigüedad, una mayor satisfacción por parte de trabajadores. Situaciones que se contraponen con el presente estudio, donde se manifiesta que a mayor antigüedad en la empresa, menor es la satisfacción laboral por parte de los guardias. Estos resultados pueden verse influenciados por la falta de realización personal en el trabajo, autonomía de sus funciones y carencia de promoción como guardia.

4.7 Relación entre el turno y rubro respecto a estrés laboral, satisfacción laboral, percepción de salud y problemas de sueño.

Se manifestaron asociaciones significativas ($p < 0,01$) entre el sistema de turnos y el componente de salud mental (C.S.M), además del rubro y satisfacción laboral de los trabajadores, donde el turno nocturno y el rubro educacional presentaron los niveles más bajos de salud mental y satisfacción laboral respectivamente. Un estudio en el personal de enfermería realizado por Bonet, Moliné, Olona, Gil, Bonet, Les et al. (2009), afirma que existe una asociación entre el trabajo nocturno y alteraciones relacionadas con la salud física/psicológica. Florea (2016) por su parte, a través de estudios epidemiológicos, estableció relaciones estadísticamente significativas entre el turno nocturno y trastornos afectivos, deterioro cognitivo y alteraciones de sueño. Ramírez, Paravic y Valenzuela (2013) establecieron, que los principales trastornos asociados a los trabajos de noche giran en torno a problemas gástricos y del sistema cardiovascular. De igual manera, hay importantes alteraciones asociadas a la pérdida del vínculo familiar y la interacción social, concluyendo que el trabajo de noche no solo posee un impacto fisiológico, sino también psicológico y social.

Tabla 9. Relación entre el turno y rubro versus estrés laboral, satisfacción laboral, percepción de salud y problemas de sueño.

	Estrés laboral		Sat. Laboral		C.S.M		Insomnio		Somnolencia	
	χ^2	p	χ^2	p	χ^2	p	χ^2	p	χ^2	p
Turno	8,90	0,17	2,30	0,56	9,98	<0,01	5,62	0,35	2,11	0,35
Rubro	4,52	0,61	13,80	<0,01	0,40	0,81	1,56	0,82	0,22	0,22

χ^2 : Valor muestral estadístico Chi-Cuadrado. Sat. Laboral: Satisfacción Laboral; C.S.M: Componente de Salud Mental.

4.8 Medidas correctivas propuestas

Con el objetivo de corregir las falencias detectadas, respecto al estrés presente en los guardias de seguridad, se plantea lo siguiente:

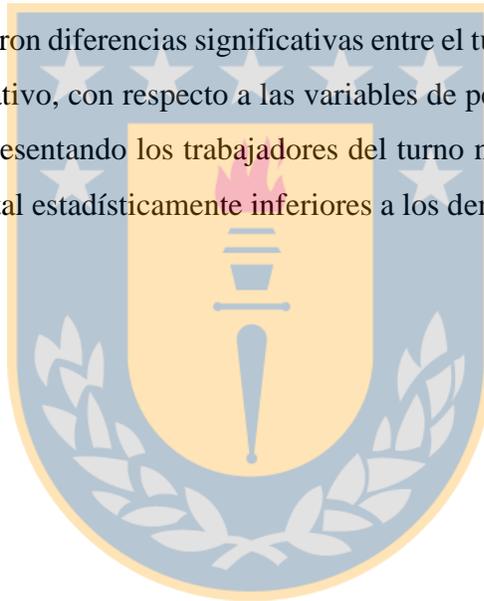
- Implementar un equipo psicosocial, conformado por un psicólogo y un asistente social, con el objetivo de mejorar el conocimiento mutuo, relaciones interpersonales, detectar situaciones negativas y problemas familiares.
- Fomentar la participación y la comunicación en la empresa a través de charlas de trabajo, instrucciones de trabajo escritas, tablón de anuncios, buzón de sugerencias, reuniones del Comité de Empresas, Comité de Seguridad y Salud.
- Explicar la función que tiene el trabajo de cada individuo en relación con toda la organización, de modo que se valore su importancia dentro del conjunto de la actividad de la empresa. Saber el sentido que tiene la tarea asignada y que repercute de manera positiva en la realización del trabajo.
- Realizar charlas motivacionales que promuevan la importancia del trabajo y su relación con el ámbito familiar, entregando apoyo a los trabajadores respecto a la gestión de problemáticas asociadas a su vida personal.
- Instaurar jornadas deportivas grupales, con el fin de que puedan competir de una manera sana y saludable entre ellos.
- Realizar actividades extra laborales que incluyan al trabajador y su familia, donde la empresa genere convenios con entidades externas y/o mediante la municipalidad, para el desarrollo de actividades deportivas, clases de baile, actividades culturales, ciclos de cine, clases de pintura, entre otras.
- Instaurar técnicas de relajación antes, durante y después de la jornada laboral, para disminuir niveles de ansiedad y mantener la concentración.

V. CONCLUSIONES

- La evaluación de estrés realizada a los guardias de seguridad, determinó para el turno diurno, la presencia de estrés funcional y moderado, en un 33% y 22% de los trabajadores respectivamente. Para el turno nocturno se manifestó estrés moderado y agudo, presentándose este último en un 67% de los funcionarios. Por su parte, el turno rotativo, presentó los tres niveles de estrés, funcional, moderado y agudo, manifestándose mayoritariamente estrés del tipo funcional, representado por el 25% de los guardias.
- La evaluación de satisfacción laboral, permitió determinar que los guardias de seguridad se encontraban satisfechos laboralmente, tanto a nivel general, como a nivel de cada turno analizado.
- Respecto a la percepción de salud, tanto para el componente físico, así como mental, la mayoría de los guardias de seguridad que ejercían sus labores en los tres diferentes turnos (diurno, nocturno y rotativo) presentaron “buena salud”.
- En relación a los problemas de sueño, los funcionarios de los turnos diurno y nocturno presentaron insomnio subclínico en un 11% y 67% de los casos respectivamente. Por su parte, el turno rotativo presentó insomnio subclínico y moderado, representados en un 15% y 5% de los guardias respectivamente. Respecto a la somnolencia, para los tres turnos, diurno, nocturno y rotativo, se manifestó de forma ligera, con un 22%, 67% y 30% de la muestra respectivamente.
- Los rubros educacional y salud manifestaron diferencias significativas entre ellos, con respecto a la variable satisfacción laboral, presentando los trabajadores del sector educacional, un nivel estadísticamente menor de satisfacción que aquellos del sector salud.
- Con respecto a las variables sociodemográficas, el factor edad presentó una asociación significativa con las variables relacionadas con los problemas de sueño, somnolencia e insomnio; donde a mayor edad, se presentó una mayor somnolencia e insomnio en los guardias de seguridad; a su vez, este último

se asoció significativamente con el nivel educacional, donde a mayor nivel de enseñanza educacional, se manifestó mayor insomnio. La satisfacción laboral se relacionó estadísticamente con la antigüedad en la empresa, donde a menor antigüedad en la empresa, se manifestó una mayor satisfacción laboral.

- El turno nocturno manifestó diferencias significativas con los turnos diurno y rotativo, con respecto a la variable estrés, en donde el turno de noche presentó los niveles más altos para esta variable.
- Se manifestaron diferencias significativas entre el turno nocturno y los turnos diurno y rotativo, con respecto a las variables de percepción de salud (C.S.F y C.S.M), presentando los trabajadores del turno nocturno, niveles de salud física y mental estadísticamente inferiores a los demás turnos.



VI. BIBLIOGRAFÍA

1. Adan, A. (1997). Diferencias individuales en las variaciones diurnas fisiológicas y comportamentales. *Revista Latinoamericana de Psico-logía*, 29(1): 81-114.
2. Aguilera, H. (2015). Evaluación psicosocial en guardias de la empresa de Seguridad Omnisepryel Cía. Ltda. Elaboración de un plan de intervención de acuerdo a resultados. Universidad del UZUAY, Departamento de Posgrados, Ecuador. Trabajo de Graduación. Magíster en Salud ocupacional y seguridad en el trabajo. 137 p.
3. Aguirre, B. (2015). Seguridad privada: Empresas del rubro crecen 46% en cinco años, Diario El Mercurio. Disponible en <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=161689>
4. Alonso, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1): 25-40.
5. Anaya, D. & Suárez, J. (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 24(2): 541-556.
6. Bastien, C., Vallieres, A. & Morin, C. (2001). Validación del Índice de Severidad del Insomnio como una medida de resultado para la investigación de insomnio. *Sleep Med.* 2: 297-307.
7. Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martinez, J., Jarque, S. & Berra, A. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16: 222-229.
8. Boada, J. & Tous, J. (1993). Escalas de satisfacción laboral: Una perspectiva dimensional. *Revista de Psicología*, 15(2): 151-166.
9. Bonet, R., Moliné, A., Olona, M., Gil, E., Bonet, P., Les, E. et al. (2009). Turno nocturno: un factor de riesgo en la salud y calidad de vida del personal de enfermería. *Revista Científica*, 19(2): 76-82.

10. Campo, A., Bustos, G. & Romero, A. (2009). Consistencia interna y dimensionalidad de la Escala de Estrés Percibido (EEP-10 y EEP-14) en una muestra de universitarias de Bogotá, Colombia Aquichan. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 9: 271-280.
11. Castillo, I., Torres, N., Ahumada, A., Cárdenas, K. & Licona, S. (2014). *Labor stress in nursing and associate factors. Cartagena (Colombia)*. Salud Uninorte, 30(1): 34-43.
12. Cohen, S., Kamarck, T. & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24: 385-396.
13. Comisión Europea (2002). Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Trabajemos contra el Estrés*. Luxemburgo: OSHA; 2002. Magazine, Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-andpublications/publications/magazine/5>
14. Cox, T. & Griffiths, A. (1996). Factores de riesgo psicosociales, forma, consecuencias, medidas y buenas prácticas. p. 6. Recuperado el 15 de agosto de 2017 de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
15. Cruz, H. & Caballero, E. (2004). Efectos de la turnicidad laboral sobre la calidad del sueño y percepción de salud. *Salud y Trabajo*, 5(1): 10-19.
16. Daus, C., Sanders, D. & Campbell, D. (1998). Consequences of alternative work schedules. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 13: 185-223.
17. Davis, K. & Newstrom, W. (2007). *El comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional*. México D.F., México: Mc. Graw- Hill.
18. De Melo, K. & Ferraz, D. (2013). La relación estrés, resistencia y turno de trabajo en enfermeros de un hospital de enseñanza. *Enfermería Global*, 1695-6141(29): 274-280.
19. Escobar, F., Cortés, M., Canal, J., Colmenares, L., Becerra, H. & Caro, C. (2008). Somnolencia diurna excesiva en estudiantes de tercer semestre de

- medicina de la Universidad Nacional de Colombia. *Rev. Fac. Med.* 56(3): 235-244.
20. Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (2014). El estrés en seguridad privada. Disponible en: <https://www.lamjol.info/index.php/RPSP/article/viewFile/1592/1393>
 21. Fernández-Montalvo, J. & Garrido, E. (1999). *Psicopatología laboral*. Pamplona. Servicio de Publicaciones de la Universidad Pública de Navarra.
 22. Fernández-Montalvo, J. & Piñol, E. (2000). Horario laboral y Salud: Consecuencias Psicológicas de los turnos de trabajo. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 5(3): 207-222.
 23. Fernández, S. & Díaz, S. (1997). Relación entre variables cuantitativas. *Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística*, 4: 141-144.
 24. Florea, D. (2016). Trastornos de sueño en trabajos de turnos. *Revista HSEC*, 4(37): 56-57.
 25. Gómez, I. (2006). Salud Laboral: Una Revisión a la luz de las nuevas Condiciones del Trabajo. *Revista Universitas Psychologica*, 6(1): 105-113.
 26. Harpaz, I. (1983). *Job satisfaction: Theoretical perspectives and a longitudinal analysis*. Nueva York, USA: Libra Publishers.
 27. Hernández, A. (2005). *Seguridad e Higiene Industrial*. México: Editorial Limusa S.A.
 28. Juárez, F. & Cárdenas, S. (2006). Percepción de salud en guardias de seguridad que trabajan en turnos irregulares. *Terapia Psicológica*, 24(2): 131-138.
 29. Knauth, P. (1993). The design of shift Systems. *Ergonomics*, 36(1-3): 15-28.
 30. Kobayashi, F., Furui, H., Akamatsu, Y., Watanabe, T. & Horibe, H. (2007). Changes in psychophysiological functions during night shift in nurses. Influence of changing from a full-day to a half-day work shift before night duty. *Int Arch Occup Environ Health*, 69(2): 83-90.
 31. Kryger, M., Roth, T. & Dement, W. (1989). Eds. *Principles and practice of sleep medicine*. 1st ed. Philadelphia: W.B. Saunders Company.

32. Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. (1ª Ed) Chicago: Rand McNelly. 1297-1349.
33. Meliá, J. & Peiró, J. (1989). La medida de la Satisfacción Laboral en Contextos Organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*. 2(5): 59-74. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Jose_Peiro5/publication/267241666_EL_Cuestionario_de_satisfaccion_S1012_Estructura_Factorial_Fiabilidad_y_Validez/links/54a162310cf256bf8baf6b8c.pdf
34. Mella, N. & Zapata, J. (2012). “Salud auto percibida en guardias de seguridad: Una mirada hacia los efectos de la externalización de servicios”. Tesis para optar al título de Trabajador Social, Universidad de Concepción, Concepción, Chile.
35. Méndez, D. & Urgilés, C. (2010). Propuestas para mejorar la Satisfacción Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juventud Ecuatoriana Progresista JEP. Universidad Politécnica Salesiana, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Trabajo final de grado.
36. Ministerio del Interior (2008). Diagnóstico de la Industria de la Seguridad Privada en Chile. Disponible en: www.leemira.cl/biblioteca/download.php?id=54
37. Moral, J., González, M. & Landero, R. (2011). Estrés percibido, Ira y Burnout en amas de casa Mexicanas. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 2(2): 123-143.
38. Olivares, P. (2005). Estado de salud de beneficiarios del Sistema de Salud de Chile: 2004 – 2005, Departamento de Estudios y Desarrollo. Documento de Trabajo. Gobierno de Chile, Superintendencia de Isapres.
39. Parkes, K. (2002). Age, smoking and negative affectivity as predictors of sleep patterns among shiftworkers in two environments. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2): 156-173.
40. Peiró, J. (1993). Desencadenantes del estrés laboral. Madrid: Eudema.

41. Peña, D. (2001). *Fundamentos de Estadística*. Ciencias sociales, Alianza editorial. 683 p.
42. Perdomo, C. (2002). *Estudo do cortisol salivar e ciclo vigília-sono em trabalhadores da área da saúde do turno noturno*. Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Estatal de Campinas, 96 p.
43. Pontón, G. (2014). *Satisfacción laboral en Proteguarva Cía. Ltda.* Universidad de Guayaquil. Tesis de grado para optar al Título de Psicóloga Industrial. 70 p.
44. Ramírez, N., Paravic, T. & Valenzuela, S. (2013). Riesgo de los turnos nocturnos en la salud integral del profesional de enfermería. *Index de Enfermería*, 22(3): 152-155.
45. Ramos, C. & Toala, E. (2016). *Evaluación de riesgos psicosociales a los guardias de seguridad de la Empresa AMERIPRIV Cia. Ltda. Quevedo*. Universidad Tecnológica de Querétaro. Tesis de pregrado. 126 p.
46. Reilly, T., Waterhouse, J. & Atkinson, G. (1997). Aging, rhythms of physical performance, and adjustment to changes in the sleep-activity cycle. *Occup Environ Med*, 54(11): 812-816.
47. Remor, E. (2006). Psychometric Properties of a European Spanish Version of the Perceived Stress Scale (PSS). *The Spanish Journal of Psychology*, 9(1): 86-93.
48. Rueda, M., Díaz, L. & Osuna, E. (2008). Definición, prevalencia y factores de riesgos de insomnio en la población general. *Revista de la Facultad de Medicina*, 56(3): 222-234.
49. Strom, K., Berzofsky, M. & Shook-Sa, B., (2010). The private security industry: a review of the definitions, available data sources, and paths moving forward. US Department of Justice. 98 p.
50. Taucher, E. (1997). *Bioestadística* (2da Ed). Santiago de Chile: Universitaria, S.A, 233-297.
51. Vallejo, D. (2014). *La Satisfacción Laboral y su relación con la rotación de personal en los Guardias de Seguridad en la Empresa Vicoso Cia. Ltda.*

Universidad Central del Ecuador (Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicóloga Industrial). 81 p.

52. Villalba, J., López, J., Gavilanes, M. & Legido, J. (1989). Repercusión fisiológica del trabajo nocturno sobre la salud. *Salud y Trabajo*, 75(7): 17-20.
53. Ware, J. & Sherbourne, C. (1992). The MOS 36-item short-form health survey (SF-36). I. Conceptual framework and item selection. *Med Care*; 30: 473-483.
54. Winwood, P., Winefield, A. & Lushington, K. (2006). Work-related fatigue and recovery: the contribution of age, domestic responsibilities and shiftwork. *Journal of advanced Nursing*, 56(4): 164-172.



VII. ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento es explicarle de manera breve, en qué consiste la investigación a desarrollar.

La presente investigación es conducida por Juan Pablo Muñoz Illanes, licenciado en Ciencias de la Prevención de Riesgos y alumno regular de Ingeniería en Prevención de Riesgos de la Universidad de Concepción, Campus Los Ángeles.

El objetivo de este estudio es determinar la influencia de los turnos de trabajo sobre el estrés, satisfacción laboral, percepción de salud y problemas de sueño en guardias de seguridad. Si usted accede a participar en esta investigación, se le pedirá responder cuatro cuestionarios, lo que tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es completamente voluntaria, la información que se recoja será confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, sus respuestas a los cuestionarios serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. De tener preguntas sobre mi participación, puedo contactar al investigador mediante el correo electrónico Juanpmunoz@udec.cl.

Nombre del Participante: _____

Firma del Participante: _____ Fecha: ____/____/____

Anexo 2. Variables Sociodemográficas

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

Instrucciones: Encierre en un círculo la alternativa que corresponda a sus características personales

1. Variables personales.

Género:

- a. Masculino
- b. Femenino

Estado Civil:

- a. Soltero/a
- b. Casado/a
- c. Divorciado/a – Separado/a
- d. Viudo/a

Nivel educacional:

- a. Básica Incompleta
- b. Básica Completa
- c. Media Incompleta
- d. Media Completa
- e. Educación Superior Incompleta
- f. Educación Superior Completa

Edad (años):

- a. Menor de 20 años
- b. Más de 20 – 25 años
- c. Más de 25 – 30 años
- d. Más de 30 – 35 años
- e. Más de 35 – 40 años
- f. Más de 40 – 45 años
- g. Más de 45 años



2. Variables Familiares

¿Con quién vive? (puede marcar más de una):

- a. Pareja
- b. Hijos
- c. Padres
- d. Hermanos
- e. Abuelos
- f. Amigos
- g. Solo

Número de hijos:

- a. Cero
- b. Uno
- c. Dos
- d. Tres o más

3. Variables Laborales

Tipo de turno:

- a. Diurno
- b. Nocturno
- c. Rotativo

Tipo de contrato:

- a. Contrato indefinido
- b. Contrato a plazo fijo
- c. Contrato a honorario

Antigüedad laboral en la empresa:

- a. 6 meses – 1 año
- b. Más de 1 – 3 años
- c. Más de 3 – 5 años
- d. Más de 5 – 10 años
- e. Más de 10 – 20 años
- f. Más de 20 años

Antigüedad laboral en el rubro:

- a. 6 meses – 1 año
- b. Más de 1 – 3 años
- c. Más de 3 – 5 años
- d. Más de 5 – 10 años
- e. Más de 10 – 20 años
- f. Más de 20 años



Anexo 3. Escala de Estrés Percibido – PSS 14

Escala de Estrés Percibido (Perceived Stress Scale) – PSS 14

Marque con una “x” la opción que indique de mejor manera la situación actual que usted vive, considerando el último mes.

1. Durante el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por alguna situación que ocurrió inesperadamente?

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo

2. Durante el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes de su vida?

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo

3. Durante el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo

4. Durante el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de su vida?

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo

5. Durante el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo

6. Durante el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo

7. Durante el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le salen bien?

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo

8. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido no poder afrontar todas las cosas que debía realizar?

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo

9. Durante el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo

10. Durante el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo

11. Durante el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido molesto porque los sucesos que le han ocurrido estaban fuera de su control?

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo

12. Durante el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre aquellas cosas que le quedan por hacer?

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo

13. Durante el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar su tiempo?

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo

14. Durante el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo

Anexo 4. Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
S20/23

Marque con una X de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
4	El salario que usted recibe	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy

8	La iluminación de su lugar de trabajo	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
9	La ventilación de su lugar de trabajo	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
10	La temperatura de su local de trabajo	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
12	Las oportunidades de promoción que tiene (ascenso)	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
13	Las relaciones personales con sus superiores	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
14	La supervisión que ejercen sobre usted	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy

18	El apoyo que recibe de sus superiores	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
22	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy

Anexo 5. Cuestionario percepción de salud SF-36 V.2

PERCEPCIÓN DE SALUD

CUESTIONARIO SF-36 V.2

Marque con una X. El propósito de esta encuesta es saber su opinión acerca de su Salud. Esta información nos servirá para tener una idea de cómo se siente al desarrollar sus actividades cotidianas. Conteste cada pregunta tal como se indica. Si no está seguro(a) de cómo contestar a una pregunta, **escriba la mejor respuesta posible.** No deje preguntas sin responder.

1. En general, diría Usted. Que **su Salud es:**

Excelente	Muy buena	Buena	Regular	Mala

2. Comparando su Salud con la de un año atrás, ¿Como diría Ud. que en general, está su Salud ahora?

Mucho Mejor	Algo mejor	Igual	Algo peor	Peor

3. Las siguientes actividades son las que haría Ud. en un día normal. ¿Su estado de Salud actual lo limita para realizar estas actividades? Si es así. ¿Cuánto lo limita? Marque el círculo que corresponda.

Actividades	Sí, muy limitada	Sí, un poco limitada	No, no limitada
a) Esfuerzos intensos; correr, levantar objetos pesados			
b) Esfuerzos moderados; mover una mesa, barrer, usar la aspiradora, caminar más de 1 hora			
c) Llevar las bolsas de las compras			
d) Subir varios pisos por las escaleras			
e) Subir un solo piso por la escalera			
f) Agacharse, arrodillarse o inclinarse			
g) Caminar más de 10 cuadras (1 km)			

h) Caminar varias cuadras			
i) Caminar una sola cuadra			
j) Bañarse o vestirse			

4. Durante el último mes ¿Ha tenido Ud. alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en el desempeño de sus actividades diarias a causa de su **salud física**?

Actividades	Siempre	La mayor parte del tiempo	Algunas veces	Pocas veces	Nunca
Redujo la cantidad de tiempo dedicado a su trabajo u otra actividad					
Hizo menos de lo que le hubiera gustado hacer					
Estuvo limitado en su trabajo u otra actividad					
Tuvo dificultad para realizar su trabajo u otra actividad					

5. Durante el último mes ¿Ha tenido Ud. alguno de estos problemas en su trabajo o en el desempeño de sus actividades diarias como resultado de **problemas emocionales (sentirse deprimido o con ansiedad)**?

	Siempre	La mayor parte del tiempo	Algunas veces	Pocas veces	Nunca
Ha reducido el tiempo dedicado a su trabajo u otra actividad					
Ha logrado hacer menos de lo que hubiera querido					
Hizo su trabajo u otra actividad con menos cuidado que el de siempre					

6. Durante el último mes, ¿En qué medida su salud física o sus problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales normales con la familia, amigos o su grupo social?

De ninguna manera	Un poco	Moderadamente	Bastante	Mucho

7. ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo en el último mes?

Ninguno	Muy poco	Leve	Moderado	Severo	Muy severo

8. Durante el último mes ¿Hasta qué punto el dolor ha interferido con sus tareas normales (incluido el trabajo dentro y fuera de la casa)?

De ninguna manera	Un poco	Moderadamente	Bastante	Mucho

9. Las siguientes preguntas se refieren a cómo se ha sentido Ud. durante el último mes. Responda todas las preguntas con la respuesta que mejor indique su estado de ánimo. Cuanto tiempo durante el último mes:

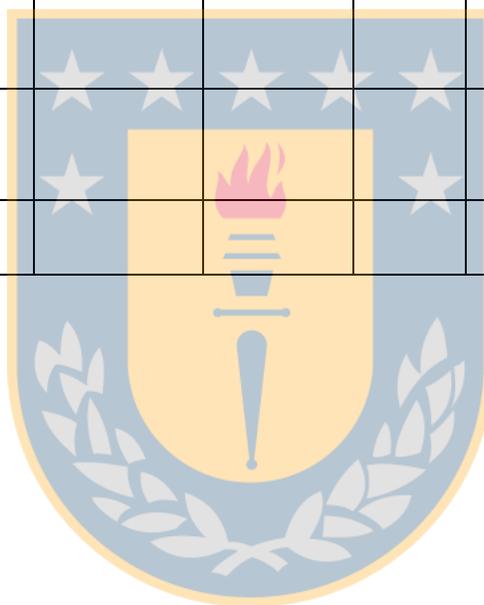
	Siempre	Casi todo el tiempo	Un poco	Muy poco Tiempo	Nunca
¿Se sintió muy ansioso?					
¿Estuvo muy nervioso?					
¿Estuvo muy decaído, que nada lo anima?					
¿Se sintió tranquilo y calmado?					
¿Se sintió con mucha energía?					
¿Se sintió desanimado y triste?					
¿Se sintió agotado?					
¿Se ha sentido una persona feliz?					
¿Se sintió cansado?					

10. Durante el último mes ¿Cuánto de su tiempo su salud física o problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales, como por ejemplo; visitar amigos o familiares?

Siempre	La mayor parte del tiempo	Algunas veces	Pocas veces	nunca

11. Para Usted. ¿Qué tan cierto o falso son estas afirmaciones respecto a su Salud?

	Definitiva- mente cierto	Casi siempre, cierto	No sé	Casi siempre, falso	Definitiva- mente falso
Me enfermo con más facilidad que otras personas					
Estoy tan saludable como cualquiera persona					
Creo que mi salud va a empeorar					
Mi salud es excelente					



Anexo 6. Somnolencia - Escala de Somnolencia de Epworth

PROBLEMA DE SUEÑO: SOMNOLENCIA

Marque con una X la alternativa que identifique la facilidad con la que se queda dormido en cada una de las diferentes situaciones.

	Nunca tengo sueño	Ligera probabilidad de tener sueño	Moderada probabilidad de tener sueño	Alta probabilidad de tener sueño
Sentado y viendo televisión				
Sentado inactivo en un lugar público				
Como pasajero de un automóvil en un viaje de 1 hora sin paradas				
Recostado para descansar al mediodía (si se puede)				
Sentado tranquilamente después de una comida sin alcohol				
En un vehículo estando detenido por el tránsito unos minutos				
Sentado y hablando con otra persona				
Sentado y leyendo				

Anexo 7. Insomnio - Índice de Gravedad de Insomnio (Insomnia Severity Index)

PROBLEMA DE SUEÑO: INSOMNIO

Marque con una X la alternativa con la que se sienta más identificado para cada situación.

	Nada	Leve	Moderado	Grave	Muy grave
Dificultad para quedarse dormido					
Dificultad para permanecer dormido					
Tendencia a despertarse muy temprano					

¿Cómo está de satisfecho/insatisfecho en la actualidad con su sueño?

Muy satisfecho	Satisfecho	Moderadamente satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho

¿En qué medida considera que su problema de sueño interfiere con su funcionamiento diario?

Nada	Un poco	Algo	Mucho	Muchísimo

¿En qué medida cree que los demás se dan cuenta del problema de sueño que usted tiene?

Nada	Un poco	Algo	Mucho	Muchísimo

¿Cómo está de preocupado por su actual problema de sueño?

Nada	Un poco	Algo	Mucho	Muchísimo

!!!! MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!!!