

Evaluación del Estrés Laboral en Guardias de Seguridad Mexicanos: Cuestionario DECORE-22

Assessing Occupational Stress in Mexican Private Security Guards: The DECORE-22 Questionnaire

Lourdes Luceño-Moreno¹, Marian Jaén-Díaz², Beatriz Talavera-Velasco³ y Jesús Martín-García⁴

Resumen

Los guardias de seguridad privada en México perciben elevados niveles de estrés. Sin embargo, el uso de instrumentos validados para evaluar estrés laboral en este colectivo es escaso. Se analizaron las propiedades psicométricas del cuestionario DECORE en una muestra de guardias de seguridad mexicanos y su nivel de estrés. Se llevó a cabo un estudio transversal con muestreo no probabilístico por cuotas en el que participaron 933 trabajadores, 596 hombres (63.87%) y 337 mujeres (36.13%), con media de edad de 35 años (DE=11.25). Los resultados mostraron un ajuste adecuado utilizando un modelo con 22 ítems, no así en el modelo de 44 ítems. Para comprobar la validez convergente del DECORE se aplicaron otros cuestionarios (ERIQ, MBI y GHQ). En cuanto al nivel de estrés de los trabajadores evaluados, estos perciben un nivel de moderado a medio-alto. Se recomienda aplicar el cuestionario DECORE en su versión de 22 ítems.

Palabras clave: evaluación, estrés, salud laboral, guardias de seguridad, México

Abstract

The private security guards in Mexico perceive high levels of stress. However, the use of validated instruments to assess job stress in this group is scarce. Psychometric properties of the DECORE questionnaire were analyzed in a sample of Mexican private security guards, as well as to examine their level of stress. A cross-sectional study was carried out with a non-probabilistic quota sampling in which 933 workers participated, 596 men and 337 women, with a mean age of 35 years (SD=11.25). The results showed an adequate fit using a 22-item model, but not the 44-item model. To check the convergent validity of the DECORE, other questionnaires were applied (ERIQ, MBI and GHQ). Regarding the level of stress, the workers that participated in the study perceive a moderate to medium-high level of stress. It is recommended to apply the DECORE questionnaire in its 22-item version.

Keywords: assessment, stress, occupational health, security guards, Mexico

¹Doctora en Psicología. Profesora Titular. Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid. Campus de Somosaguas s/n, CP. 28223, Pozuelo de Alarcón, Madrid, España. Tel: +34913943174. Correo: mlluceno@ucm.es

²Doctora en Psicología. Investigadora. Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid. Campus de Somosaguas s/n, CP. 28223, Pozuelo de Alarcón, Madrid, España. Tel: +34913943053. Correo: lab.psitrabajo@ucm.es

³Doctora en Psicología. Profesora Ayudante Doctor. Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid. Campus de Somosaguas s/n, CP. 28223, Pozuelo de Alarcón, Madrid, España. Tel: +34913943174. Correo: beatriztalavera@ucm.es

⁴Doctor en Psicología. Profesor Titular. Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid. Campus de Somosaguas s/n, CP. 28223, Pozuelo de Alarcón, Madrid, España. Tel: +34913943174. Correo: jemartin@ucm.es

Introducción

En México, una de las principales preocupaciones que manifiesta la población está relacionada con el alto grado de violencia e inseguridad. En un país que presenta fuertes desigualdades económicas entre sus habitantes, la percepción de inseguridad entre los adultos mexicanos ha ido en aumento en los últimos años, siendo la principal preocupación de los ciudadanos a corto plazo (Lee & Lee, 2018). Lo anterior ha conllevado que los vigilantes de seguridad privada realicen distintas tareas como: proteger a las personas a las que prestan sus servicios, proteger las propiedades privadas de estas y evitar peligros como robos o incendios. Además, controlan la entrada de personas autorizadas y no autorizadas en distintos edificios como plantas industriales, escuelas, hospitales, establecimientos comerciales o bancos, pudiendo incluso custodiar el traslado de dinero u objetos de valor (Instituto Nacional de Estadística y Geografía - INEGI, 2020). Estos trabajadores han de enfrentarse a situaciones violentas, que incluyen, en ocasiones, abuso físico y/o verbal (Talas et al., 2020). De forma adicional, deben trabajar muchas horas (Saleem et al., 2017), perciben escasas recompensas y bajos salarios (Yadav & Kiran, 2015), o deben realizar su trabajo en turno de noche (Siddesh & Ravindra, 2020).

La percepción de escasas recompensas, escaso apoyo percibido, o la exposición a elevadas demandas laborales, entre otros, son factores de riesgo psicosocial. Estos se definen como las condiciones presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo o la consecución de una tarea, y pueden afectar de forma negativa a la salud del trabajador (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo - INSHT, 1997). La relación entre factores de riesgo psicosocial y sintomatología física y/o psicológica se ha explicado, principalmente, a través de los siguientes modelos teóricos: modelo Demanda-Control-Apoyo Social (Johnson & Hall, 1988; Karasek & Theorell, 1990), modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1998) y modelo Demandas-Recursos Laborales (Bakker & Demerouti, 2007). Estos modelos identifican como factores de riesgo psicosocial asociados a la aparición de estrés: la percepción de excesivas

demandas laborales, escaso control y falta de apoyo social para realizarlas, percepción de escasas recompensas y percepción de pocos recursos para hacer frente a cualquier tipo de demanda o tarea en el trabajo. En guardias de seguridad privada, los factores de riesgo psicosocial descritos se asocian a la aparición de estrés (Leino et al., 2011), altos niveles de burnout (Poisat et al., 2014; Rosenbloom et al., 2016), trastornos del sueño, trastornos de la alimentación, fatiga, trastornos musculoesqueléticos (Koch et al., 2017), estrés postraumático, ansiedad y depresión (Carleton et al. 2019; Talas et al., 2020). Asimismo, otros estudios han mostrado que los guardias de seguridad privada presentan alto riesgo de suicidio debido a las elevadas demandas de su trabajo y la exposición a situaciones violentas y/o traumáticas (Dogan et al., 2016).

Sin embargo, a pesar del aumento del número de estos profesionales en México y de las consecuencias negativas para la salud que experimentan debido a sus condiciones laborales, no existen estudios sobre la adaptación de cuestionarios de evaluación de los factores de riesgo psicosocial en este colectivo. Dentro de la literatura científica se pueden encontrar diferentes herramientas como: Job Content Questionnaire - JCQ -(Karasek, 1985); Effort-Reward Imbalance Questionnaire - ERIQ – (Siegrist, 1998); Job Stress Survey – JSS - (Vagg & Spielberger, 1999) o el cuestionario DECORE (Luceño & Martín, 2008). Alguno de ellos, como el JCQ, ha sido validado en profesionales de la salud y de la educación mexicanos (Unda et al., 2016), pero no en guardias de seguridad privada. De todos los cuestionarios mencionados, el cuestionario DECORE tiene en cuenta los dos principales modelos teóricos que identifican determinados factores de riesgo psicosocial asociados al estrés (Modelo Demanda-Control-Apoyo social y Modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensas). Por otro lado, presenta adecuadas características psicométricas y, recientemente, ha sido validado en fuerzas y cuerpos de seguridad españoles (Luceño & Martín, 2008; Talavera-Velasco et al., 2018).

Debido a la falta de herramientas de evaluación del estrés laboral en guardias de seguridad privada en México, desde este trabajo se pretende, como objetivo principal, validar el cuestionario DECORE en estos profesionales. Concretamente, se examinarán las características psicométricas

(validez y fiabilidad) y se analizará la percepción de los riesgos psicosociales que presentan estos trabajadores, esperándose que tengan puntuaciones por encima de la media en cada uno de los factores del cuestionario DECORE, es decir, que perciban elevadas demandas, bajo control, bajas recompensas y falta de apoyo.

Método

Participantes

En este estudio, de carácter transversal, han participado un total de 933 trabajadores de empresas del sector de la seguridad privada de Ciudad de México y Estado de México. Se utilizó un muestreo no probabilístico por cuotas, incluyéndose en el estudio aquellos vigilantes que tuvieran una antigüedad de al menos un año en su puesto de trabajo en el momento de la evaluación. Del total, 596 eran hombres (63.87%) y 337 mujeres (36.13 %). La media de edad era de 35 años (DE=11.25). La media de horas que trabajaban a la semana era de 63 horas (DE=11.35). En relación con los estudios cursados, el 44.15% (412) había terminado secundaria, el 41.15% (384) preparatoria, el 8.98% (83) eran licenciados, 4.72% (44) habían hecho formación profesional y el 1.08% (10) habían realizado una maestría. El 71.5% (668) tenían un contrato fijo y el 28.5% (265) un contrato temporal. Con respecto a los turnos de trabajo, el 13.08% (122) trabajaban en turno de mañana, el 4.72% (44) trabajaban en turno de tarde, el 4.5% (42) en turno de noche y el 77.7% (725) tenían turno rotativo.

Instrumentos

Variables demográficas y laborales: se elaboró un cuestionario para recoger información relacionada con variables demográficas (sexo, edad, nivel educativo) y variables asociadas al trabajo (turno de trabajo, horas trabajadas, antigüedad en el puesto de trabajo actual).

Factores de riesgo psicosocial: se aplicó el cuestionario DECORE (Luceño & Martín, 2008), que evalúa la percepción de: demandas cognitivas, control sobre las mismas, apoyo por parte de superiores y compañeros, así como la percepción de recompensas en el entorno laboral. Está formado, en su modelo original, por 44 ítems que se distribuyen en las escalas: a) Demandas

cognitivas (12 ítems), evalúa la percepción de la carga cuantitativa de tareas. Un ejemplo de ítem sería *“Es habitual que tenga que ocuparme de varias tareas al mismo tiempo”*; b) Control (9 ítems), mide la capacidad del trabajador para tomar decisiones y planificar sus tareas. Ejemplo: *“Puedo interrumpir mi trabajo si es necesario”*; c) Apoyo organizacional (12 ítems), que evalúa la percepción del trabajador acerca de sus relaciones en el trabajo con sus jefes y compañeros. Ejemplo de ítem: *“Confío en mis compañeros de trabajo cuando tengo algún problema”*; d) Recompensas (11 ítems): valora los beneficios que el trabajador percibe con respecto a las tareas que realiza. Ejemplo: *“Estoy satisfecho con mi salario”*. Es posible obtener la puntuación de cada escala, así como una puntuación global (Índice Global de Riesgo – IGR). Los ítems se contestan en una escala Likert de cinco opciones (desde 1=muy en desacuerdo, hasta 5=muy de acuerdo). El rango de puntuaciones para todas las escalas oscila entre 100 y 500. Altas puntuaciones en cada escala (próximas a 500) señalan una situación adversa para el trabajador (percibe elevadas demandas, escaso control y apoyo, además de pocas recompensas). Este cuestionario presenta adecuadas propiedades psicométricas de validez y fiabilidad, mediante una solución de cuatro factores y coeficientes alpha de Cronbach entre .81 y .84 (García-Albuérne et al., 2015; Luceño & Martín, 2008).

Desequilibrio Esfuerzo-Recompensas: se utilizó el Effort-Reward Imbalance Questionnaire-ERIQ en su versión de 16 ítems (García-Arreola et al., 2016). Este instrumento se compone de tres escalas: Esfuerzo (3 ítems), Recompensa (7 ítems) y Sobre-compromiso (6 ítems). Un ejemplo de ítem de la escala Esfuerzo sería: *“En los últimos tiempos tengo cada vez más trabajo”*. Cuanto más alta sea la puntuación en esta escala, mayor esfuerzo percibe el trabajador. Un ejemplo de ítem de la escala Recompensa sería *“Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mi sueldo me parece adecuado”*; en este caso, cuanto más baja la puntuación, menos recompensas recibe el trabajador. Por último, un ejemplo de ítem de la escala Sobre-compromiso sería *“Con facilidad me siento abrumado porque me falta tiempo para terminar el trabajo”*. Los ítems se contestan en una escala Likert de cinco opciones (desde 1=en desacuerdo, hasta 5=de acuerdo). Este cuestionario

ha mostrado un ajuste a tres factores e índices de fiabilidad adecuados (.80 en la escala Esfuerzo, .84 en la escala Recompensas y .85 en Sobrecompromiso (Siegrist et al., 2014).

Burnout: se empleó the Maslach Burnout Inventory-General Survey, MBI-GS (Schaufeli et al., 1996) en su versión española (Salanova et al., 2000). Está conformado por 15 ítems y una escala de respuesta Likert de siete opciones desde 0=nunca a 6=a diario. Presenta tres escalas (Agotamiento, Cinismo y Eficacia Profesional, cada una compuesta por 5 ítems). Puntuaciones altas en las dos primeras escalas (Agotamiento y Cinismo) y bajas en Eficacia Profesional indican la presencia de burnout. Muestra un adecuado ajuste de tres factores y altos niveles de consistencia interna en las tres escalas: .85, .84 and .73, respectivamente (Salanova et al., 2000).

Salud percibida: se aplicó el General Health Questionnaire GHQ-28 (Goldberg, 1988), compuesto por 28 ítems, que identifica diferentes síntomas en cuatro dimensiones evaluadas a través de 7 ítems cada una: Síntomas somáticos (ejemplo de ítem: “*En las últimas semanas ¿ha padecido dolores de cabeza?*”), Ansiedad e insomnio (ejemplo de ítem: “*En las últimas semanas ¿se ha asustado o sentido pánico sin motivo?*”), Disfunción social (ejemplo de ítem: “*En las últimas semanas ¿ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?*”) y Depresión severa (ejemplo de ítem: “*En las últimas semanas ¿ha tenido el sentimiento de que la vida no vale la pena vivirla?*”). Obtener puntuaciones elevadas se asociaría a una peor percepción de salud psicológica. Su validez ha sido estudiada en distintos países y contextos. Presenta ajuste a cuatro factores e índices de fiabilidad adecuados (alpha de Cronbach entre .90 y .95 para todas las escalas) (Seidí, 2019).

Procedimiento

Para iniciar la investigación, se obtuvo previamente la aprobación del Comité Ético de la Universidad Complutense de Madrid. Los participantes fueron informados de los objetivos de la investigación y del carácter anónimo de la misma. Tras obtener la aprobación de las organizaciones participantes, los guardias de seguridad cumplimentaron los cuestionarios descritos en el apartado anterior, habiendo

completado previamente el consentimiento informado obligatorio para poder participar. Los cuestionarios, junto con el consentimiento informado, fueron cumplimentados en papel por los participantes y devueltos a los responsables de la investigación en sobre cerrado y anónimo. El tiempo de cumplimentación de los cuestionarios fue de, aproximadamente, 20 minutos.

Análisis de datos

Los datos fueron analizados con AMOS (Arbuckle, 2003). Además, se utilizó la versión 22 del paquete estadístico IBM SPSS. Para analizar la validez de constructo se llevó a cabo Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) y se utilizaron los siguientes índices: CFI (Comparative Fit Index), TLI (Tucker-Lewis Index) y RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation). Estos índices permiten examinar el ajuste del modelo y el funcionamiento adecuado de los ítems. Para obtener los datos sobre fiabilidad, se calculó el índice alpha de Cronbach. Para comprobar la validez concurrente del cuestionario DECORE, se obtuvieron las correspondientes correlaciones entre sus cuatro escalas y las escalas de los demás instrumentos de evaluación.

Resultados

Validez de constructo

Como se muestra en la Tabla 1, los índices de ajuste CFI y TLI para el modelo original de 44 ítems agrupados en cuatro factores (demandas cognitivas, control, apoyo organizacional y recompensas) presentaron valores por debajo de los valores aceptados (.66 y .58, respectivamente). Únicamente el índice RMSEA presenta un valor adecuado (.08).

El modelo original de DECORE fue examinado en profundidad a partir de estos índices de ajuste. Algunos ítems funcionaban de forma distinta del modelo estructural original, por lo que no presentaron una carga factorial elevada en alguno de los cuatro factores. En consecuencia, se comprobó la carga factorial de todos los ítems de la versión DECORE-44. Estos resultados se muestran en la Tabla 2. Se utilizó un criterio conservador y se eliminaron aquellos ítems que presentaran cargas factoriales por debajo de .50. Los ítems se descartaron en función de sus cargas factoriales,

Tabla 1. Índices de ajuste obtenidos en el análisis factorial confirmatorio con los modelos DECORE-44 y DECORE-22

| Índices de ajuste | DECORE (44 ítems) | DECORE (22 ítems) | Valores aceptados |
|-------------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| CFI | .66 | .90 | ≥ .90 |
| TLI | .58 | .91 | ≥ .90 |
| RMSEA | .08 | .06 | ≤ .05-.08 |

Nota. CFI=Comparative Fit Index; TLI=Tucker-Lewis Index; RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation.

Tabla 2. Carga de los ítems correspondiente al modelo original de 44 ítems del cuestionario DECORE en la muestra de estudio, media (M) y desviación estándar (DE)

| Ítem | Factor | | | | M | DE |
|-------|---------------------|---------|----------------------|-------------|------|------|
| | Demandas cognitivas | Control | Apoyo organizacional | Recompensas | | |
| Cog1 | .43 | | | | 2.28 | 1.05 |
| Cog2 | .41 | | | | 1.99 | 1.07 |
| Cog3 | .58 | | | | 2.59 | 1.24 |
| Cog4 | .44 | | | | 2.83 | 1.25 |
| Cog5 | .58 | | | | 2.33 | 1.10 |
| Cog6 | .58 | | | | 2.54 | 1.18 |
| Cog7 | .51 | | | | 3.25 | 1.26 |
| Cog8 | .38 | | | | 3.63 | 1.09 |
| Cog9 | .41 | | | | 3.66 | 1.13 |
| Cog10 | .47 | | | | 3.55 | 1.20 |
| Cog11 | .42 | | | | 3.40 | 1.29 |
| Cog12 | .76 | | | | 2.94 | 0.86 |
| Con1 | | .31 | | | 2.66 | 1.18 |
| Con2 | | .54 | | | 3.28 | 1.19 |
| Con3 | | .62 | | | 3.69 | 1.16 |
| Con4 | | .66 | | | 3.68 | 1.14 |
| Con5 | | -.22 | | | 2.50 | 1.13 |
| Con6 | | .41 | | | 2.72 | 1.57 |
| Con7 | | -.10 | | | 2.93 | 1.31 |
| Con8 | | -.21 | | | 2.55 | 1.31 |
| Con9 | | -.04 | | | 2.79 | 1.17 |
| Org1 | | | .60 | | 2.62 | 1.24 |
| Org2 | | | .63 | | 3.17 | 1.30 |
| Org3 | | | .49 | | 2.20 | 1.02 |
| Org4 | | | .59 | | 2.55 | 1.13 |
| Org5 | | | .47 | | 2.66 | 1.14 |
| Org6 | | | .67 | | 2.89 | 1.24 |
| Org7 | | | .64 | | 3.15 | 1.21 |
| Org8 | | | .09 | | 2.67 | 1.17 |
| Org9 | | | .03 | | 2.09 | 1.18 |
| Org10 | | | .02 | | 2.59 | 1.17 |
| Org11 | | | .62 | | 2.55 | 1.13 |
| Org12 | | | -.17 | | 2.84 | 1.20 |
| Rew1 | | | | .74 | 3.48 | 1.21 |
| Rew2 | | | | .76 | 3.36 | 1.18 |
| Rew3 | | | | .61 | 3.15 | 1.26 |
| Rew4 | | | | .81 | 3.39 | 1.19 |
| Rew5 | | | | .56 | 3.60 | 1.24 |
| Rew6 | | | | .53 | 3.51 | 1.26 |
| Rew7 | | | | .60 | 3.29 | 1.22 |
| Rew8 | | | | .38 | 2.94 | 1.25 |
| Rew9 | | | | .26 | 3.63 | 1.18 |
| Rew10 | | | | .44 | 3.02 | 1.34 |
| Rew11 | | | | .77 | 3.30 | 1.21 |

índices de modificación, análisis de distribución y análisis de fiabilidad.

En total, 22 ítems fueron eliminados: 6 ítems de la escala Demandas cognitivas; 8 ítems de la escala Control; 5 ítems de Apoyo organizacional; y, finalmente, 3 ítems de la escala Recompensas. Tras la eliminación de esos ítems, un segundo AFC

fue llevado a cabo utilizando los mismos índices. Los resultados muestran un ajuste adecuado con un modelo de cuatro factores y 22 ítems para la muestra de estudio (Figura 1).

Tal como se muestra en la Figura 1, eliminando 22 ítems se obtiene un ajuste adecuado del modelo, manteniendo la estructura original de cuatro

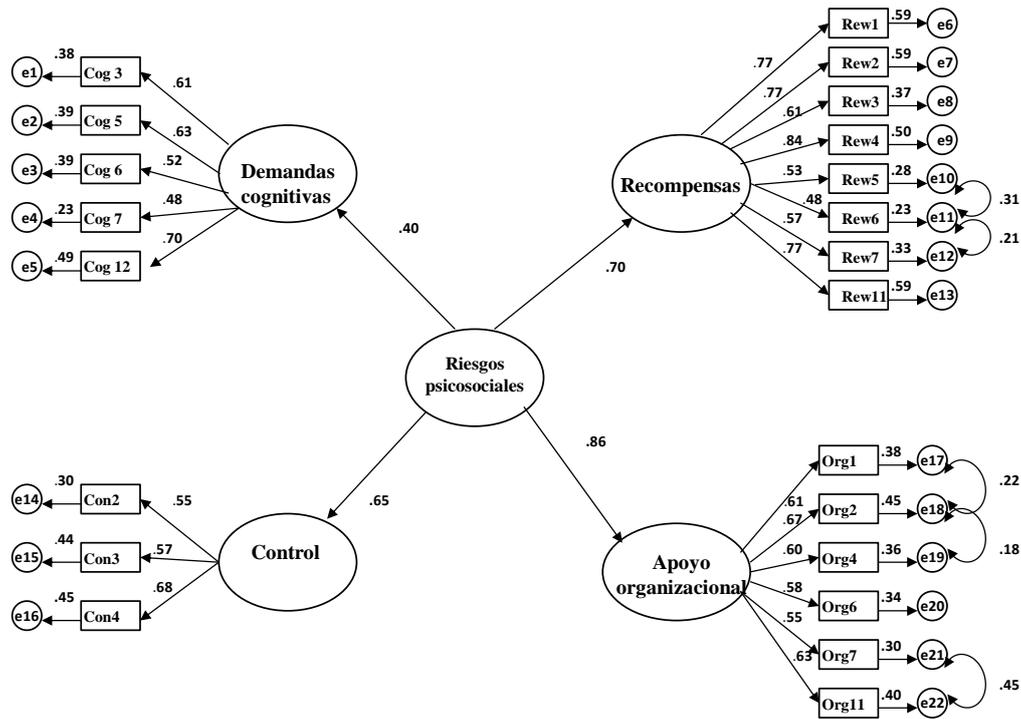


Figura 1. Ajuste para el modelo de 22 ítems

dimensiones. Finalmente, la escala Demandas cognitivas se compone de 5 ítems; la escala Control está formada por 3 ítems, la escala Apoyo organizacional por 6 ítems; y, finalmente, la escala Recompensas está formada por ocho 8 ítems.

Validez convergente

En relación a la validez convergente, la correlación entre la escala Demandas de DECORE y la escala Esfuerzo del ERIQ es de .38 y de .31 con la escala Agotamiento del MBI. La correlación entre las escalas de recompensas del DECORE y del ERIQ es de -.49, ya que en DECORE a mayor puntuación menores recompensas y en ERIQ al revés. En relación a Apoyo organizacional, la correlación más alta se produce con la escala Recompensas del ERIQ -.43, ya que el apoyo organizacional se considera parte de las recompensas en el modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, junto con la seguridad y el salario. Por tanto, aunque las correlaciones no son muy altas, sí que son significativas y en el sentido esperado entre las escalas que evalúan constructos similares.

Las correlaciones, medias y desviaciones típicas para las cuatro escalas (Demandas cognitivas, Control, Apoyo organizacional y Recompensas) se muestran en la Tabla 3. En relación a las puntuaciones medias de las escalas, la escala Recompensas y la escala Control se encuentran por encima de la media de la escala, es decir por encima de 300, lo que podría indicar que estos trabajadores podrían presentar una percepción adversa en relación a las Recompensas y al Control que tienen sobre su trabajo.

En cuanto a las correlaciones entre las escalas, la correlación más baja (-.14, $p < .01$) se obtiene entre las escalas de Demandas y Recompensas. El valor más alto (.53, $p < .01$) se encuentra entre Apoyo organizacional y Recompensas. Las medias de las distintas dimensiones muestran valores superiores a 300 para dos de las escalas: Control (355.73, $DE=90$) y Recompensas (339, $DE=88.59$). Las medias de las otras dos escalas, Demandas y Apoyo organizacional se acercan a 300: 273 y 282, respectivamente.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos y validez convergente entre los ítems de DECORE-22 y resto de cuestionarios (ERI-Q, GHQ, MBI)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|-------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|------|
| 1. Apoyo organizacional (DECORE-22) | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Recompensas (DECORE-22) | .41** | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 3. Control (DECORE-22) | .38** | .29** | 1 | | | | | | | | | | | |
| 4. Demandas Cognitivas (DECORE-22) | .063 | -.10** | .04 | 1 | | | | | | | | | | |
| 5. Esfuerzo (ERIQ) | -.00 | .07* | -.02 | .38* | 1 | | | | | | | | | |
| 6. Recompensas (ERIQ) | -.43** | -.49** | -.23** | -.08** | -.09** | 1 | | | | | | | | |
| 7. Compromiso (ERIQ) | .15** | .03 | .11** | .46** | .37** | -.18** | 1 | | | | | | | |
| 8. GHQ_A | .19** | .24** | .10** | .24** | .16** | -.24** | .35** | 1 | | | | | | |
| 9. GHQ_B | .22** | .21** | .15** | .25** | .14** | -.23** | .38** | .76** | 1 | | | | | |
| 10. GHQ_C | .20** | .14** | .13** | .06* | .05 | -.18** | .17** | .53** | .52** | 1 | | | | |
| 11. GHQ_D | .19** | -.02 | .08* | .10** | -.01 | -.11** | .23** | .48** | .56** | .46** | 1 | | | |
| 12. Agotamiento (MBI) | .22** | .32** | .15** | .31** | .27** | -.31** | .38** | .57** | .58** | .34** | .30** | 1 | | |
| 13. Cinismo (MBI) | .22** | .02 | .54 | .16** | -.01 | -.19** | .25** | .36** | .38** | .33** | .48** | .45** | 1 | |
| 14. Eficacia (MBI) | -.33** | -.11** | -.12** | .10** | .11** | .20** | -.03 | -.06 | -.04 | -.07* | -.19** | .05 | -.16** | 1 |
| M | 282.63 | 339 | 355.73 | 273.34 | 7.05 | 18.43 | 13.59 | 4.36 | 3.84 | 4.49 | 1.64 | 1.58 | .92 | 3.88 |
| DE | 85.12 | 88.59 | 90 | 79.28 | 1.91 | 3.25 | 3.03 | 4.13 | 4.41 | 3.33 | 3.30 | 1.31 | 1.16 | 1.42 |
| α | .80 | .87 | .66 | .74 | .66 | .61 | .64 | .87 | .89 | .79 | .89 | .87 | .80 | .79 |

Nota. α : índice alpha de Cronbach.

Tabla 4. Índices de fiabilidad de los factores de DECORE-44 y DECORE-22

| Factores | DECORE-44 | DECORE-22 |
|----------------------|-----------|-----------|
| | α | α |
| Demandas cognitivas | .79 | .74 |
| Control | .45 | .66 |
| Apoyo organizacional | .72 | .80 |
| Recompensas | .85 | .87 |

Tabla 5. Items of the DECORE-22 Questionnaire

| Factores | Ítems |
|---|--|
| Demandas cognitivas | En mi puesto de trabajo es habitual tener que hacer horas extras para poder acabar todas las tareas (COG3) |
| | Con el paso del tiempo mi trabajo se está haciendo cada vez más complicado (COG 5) |
| | Mi trabajo exige el uso de habilidades complejas o de alto nivel de especialización (COG6) |
| | Mi trabajo requiere un alto nivel de esfuerzo mental y de concentración. La actividad es muy compleja y requiere una atención total (COG7) |
| Control | Es habitual que tenga que ocuparme de varias tareas al mismo tiempo (COG12) |
| | En caso de necesidad puedo tomar un descanso (CON2) |
| | Puedo abandonar con facilidad el lugar de trabajo durante un breve plazo de tiempo, cinco o diez minutos (CON3) |
| Apoyo organizacional | Puedo interrumpir mi trabajo si es necesario (CON4) |
| | Mis superiores me ayudan si tengo problemas en el trabajo (ORG1) |
| | Mis superiores me ayudan si tengo problemas fuera del trabajo (ORG2) |
| | En general, hay buenas relaciones en el trabajo (ORG4) |
| | Confío en mis compañeros de trabajo cuando tengo algún problema (AORG6) |
| | Mis compañeros de trabajo siempre están dispuestos a escuchar mis problemas (AORG7) |
| Recompensas | Mis jefes y compañeros muestran una actitud positiva hacia mi trabajo (AORG11) |
| | Pienso que mi salario es justo (REW1) |
| | Creo que la política salarial de mi empresa es adecuada (REW2) |
| | Las perspectivas futuras de aumento de sueldo son buenas (REW3) |
| | Estoy satisfecho con mi salario (REW4) |
| | Los trabajadores disponemos de ayudas suficientes para nuestros hijos, como ejemplo, ayudas para guarderías, colegios... (REW5) |
| | Los trabajadores disfrutamos de importantes paquetes de beneficios por pertenecer a la organización (REW6). |
| Creo que tendré unas buenas condiciones de jubilación cuando llegue el momento (REW7) | |
| | Considero que el salario que recibo por realizar mi trabajo es adecuado (REW11) |

Fiabilidad

Se calcularon los índices de fiabilidad para las dos versiones de 44 y 22 ítems (Tabla 4).

Como se puede observar en la Tabla 4, usando el índice Alpha de Cronbach, los niveles de fiabilidad oscilan entre .45 y .85 para todas las escalas de la versión de 44 ítems. Con el nuevo modelo de 22 ítems, los índices de fiabilidad se ajustan, ya que oscilan entre .66 y .87.

La Tabla 5 presenta los 22 ítems, como resultado de los procesos estadísticos previamente informados

Discusión

El presente estudio tenía como objetivo principal analizar las propiedades psicométricas de la versión original de 44 ítems del cuestionario

DECORE en una muestra de guardias de seguridad privada mexicanos. Con respecto a la validez de constructo, los estadísticos revelan un ajuste inadecuado para el modelo original, con cargas factoriales bajas en algunos ítems. Tras la adopción de un criterio conservador fueron eliminados aquellos ítems con pesos factoriales no aceptables, acortándose el tiempo de administración del cuestionario. Se mostraron propiedades psicométricas adecuadas para el modelo de 22 ítems, por lo que se recomienda el uso del cuestionario DECORE-22 para evaluar riesgos psicosociales en guardias de seguridad. En lo referente a la validez convergente, las correlaciones son estadísticamente significativas y en el sentido esperado en todos los casos. Se destacan las correlaciones existentes entre las cuatro dimensiones del cuestionario DECORE y la escala Recompensa del cuestionario ERI, correlaciones inversas, como cabría esperar (-.43** en el caso de la escala Apoyo, -.49** en Recompensas, -.23** en Control y -.08** en Demandas). Por otro lado, es preciso recordar que, en el caso del DECORE, las puntuaciones más elevadas indican una percepción adversa del factor en cuestión, mientras que, en el caso del ERI, las puntuaciones bajas en la escala Recompensa indican que el individuo percibe bajas recompensas. Esto ocurre de igual forma con respecto a las correlaciones de las cuatro dimensiones de salud evaluadas por el GHQ. En este estudio, mayores puntuaciones en las cuatro dimensiones del DECORE y, por tanto, peor percepción de los factores causantes de estrés, se asocian a mayores puntuaciones en las dimensiones del GHQ; por tanto, peor percepción de la salud. Relacionado con el burnout, una peor percepción de los factores evaluados con DECORE se asocia con más agotamiento y cinismo. Por otro lado, la percepción de escaso apoyo organizacional, pocas recompensas y poco control, se asocia con menor eficacia profesional. Con respecto a la percepción de demandas, percibir más demandas se asocia con una mayor percepción de eficacia profesional. Finalmente, los índices de fiabilidad en todas las escalas de DECORE-22 se consideran satisfactorios, por lo que se ha logrado el objetivo principal de la investigación.

Por otro lado, tras la validación del cuestionario DECORE-22, se han analizado las

puntuaciones medias en cada uno de los factores evaluados por DECORE, encontrándose puntuaciones por encima de la media en las escalas Recompensas y Control. Por tanto, los participantes muestran unos valores moderadamente altos en estos riesgos psicosociales. La percepción adversa de los factores de riesgo psicosocial produce estrés en los trabajadores. Las investigaciones que tienen como objeto de estudio a los guardias de seguridad ponen de manifiesto que estos trabajadores sufren estrés laboral y presentan problemas de salud diversos reportando síntomas fisiológicos, conductuales, ansiedad, depresión y sentimientos de aislamiento, trastornos del sueño y trastornos gastrointestinales (Ahmad & Mazlan, 2012; Rodríguez-Martínez et al., 2018). A nivel práctico, para los profesionales de Recursos Humanos, evaluar y tratar de reducir el nivel de estrés al que están expuestos los guardias de seguridad es importante, ya que el estrés está asociado a un empeoramiento de la salud y del desempeño laboral (Cannizaro et al., 2020).

Estos resultados están en línea con lo que otros autores han señalado. Por ejemplo, se ha encontrado que los guardias de seguridad privada perciben tener poco control sobre su trabajo, causándoles estrés (Jovanović et al., 2021) e, igualmente, perciben escasas recompensas en forma de bajos salarios (Yadav & Kiran, 2015), a pesar de trabajar una gran cantidad de horas (Saleem et al., 2017). En diversas investigaciones se ha puesto de manifiesto que un alto nivel de demandas en el trabajo contribuye significativamente al nivel de estrés de estos guardias (Jovanović et al., 2020). En cuanto al apoyo organizacional, es positivo que se perciba apoyo por otros compañeros o superiores, pues algunas investigaciones revelan una asociación inversa entre apoyo y burnout (Poisat et al., 2014). El hecho de que los guardias de seguridad privada sientan el apoyo de sus organizaciones es necesario, ya que la deshumanización de las organizaciones mexicanas y la internalización que hacen los propios trabajadores de ser objetos para las mismas parece tener un efecto perjudicial sobre su dignidad personal (Sáinz et al., 2021).

La principal aportación de este estudio es la validación del cuestionario DECORE-22 para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de los vigilantes de seguridad mexicanos.

Esta nueva versión acorta el tiempo de cumplimentación del cuestionario y se mejoran sus propiedades psicométricas. Las intervenciones con cualquier tipo de trabajadores requieren de instrumentos confiables y este cuestionario puede ayudar a los profesionales a detectar los factores que pueden conducir al estrés crónico en un grupo profesional como el de los profesionales de la seguridad privada, que están expuestos a situaciones desfavorables y de alto riesgo.

Este estudio no se encuentra exento de limitaciones que es preciso comentar. Su carácter transversal es una limitación, así como la escasez de estudios previos que evalúen los factores de riesgo psicosocial en los guardias mexicanos, lo que dificulta la comparación de los resultados de nuestro estudio. Por lo tanto, se requiere más investigación sobre el estrés en los guardias de seguridad, especialmente en México. Los estudios futuros deberían examinar la validez discriminante del DECORE-22, analizar nuevas y más amplias muestras que incluyan a guardias de toda la República Mexicana y comparar los resultados de diferentes países. Igualmente, se podrían relacionar estos resultados con otras variables de interés para el desarrollo de programas de intervención, como puede ser el análisis de la regulación emocional o la ansiedad, a través de cuestionarios ya validados (Bogiaizian et al., 2023; Orozco-Vargas et al., 2021; Rodrigo-Ruiz et al., 2019), de cara a mejorar la gestión de las emociones que los guardias de seguridad deben realizar a la hora de lidiar con infractores. Todos estos estudios podrían mejorar la evaluación del estrés laboral en los guardias de seguridad y ayudar a las organizaciones de seguridad privada a construir un entorno más saludable para su personal.

Referencias

- Ahmad, A., & Mazlan, N. H. (2012). The kind of mental health problems and its association with aggressiveness: A study on security guards. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2(6), 237-244. <https://doi.org/10.5923/j.ijpbs.20120206.07>
- Arbuckle, J. L. (2003). *Amos 5.0 update to the Amos user's guide*. Smallwaters.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bogiaizian, D., Musso, M. F., Díaz, I., & Amilcar, A. (2023). Propiedades Psicométricas del Inventario de Creencias Positivas y Negativas sobre la Ansiedad (ICPNA). *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 67(1), 101-116. <https://doi.org/10.21865/RIDEP67.1.08>
- Cannizzaro, E., Cirrincione, L., Mazzucco, W., Scorciapino, A., Catalano, C., Ramaci, T., Ledda, C., & Plescia, F. (2020). Night-time shift work and related stress responses: A study on security guards. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 562. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020562>
- Carleton, R. N., Afifi, T. O., Taillieu, T., Turner, S., Krakauer, R., Anderson, G. S., ... McCreary, D. R. (2019). Exposures to potentially traumatic events among public safety personnel in Canada. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 51(1), 37-52. <http://doi.org/10.1037/cbs0000115>
- Dogan, B., Canturk, G., Canturk, N., Guney, S., & Özcan, E. (2016). Assessment of private security guards by Suicide Probability Scale and Brief Symptom Inventory. *Rivista di Psichiatria*, 51(2), 72-78. <https://doi.org/10.1708/2246.24200>
- García-Albuérne, Y., Pérez-Nieto, M. A., & Luceño-Moreno, L. (2015). Turnos y estrés psicosocial en los policías locales de Madrid [Shiftwork and psychosocial stress in the local police officers of Madrid]. *Ansiedad y Estrés*, 21(1), 57-70
- García-Arreola, O., Unda-Rojas, S., Hernández-Toledano, R. A., & Tovalín-Ahumada, H. (2016). Psychometric behavior of the Short Version of Effort-Reward Imbalance Questionnaire in a sample of 395 Mexican teachers. *Psychology Research*, 6(4), 209-219. <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2016.04.001>
- Goldberg, D. P. (1988). *User's guide to the General Health Questionnaire*. Windsor.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones 2019-SINCO*. INEGI.

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1997). *II Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. INSHT.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health, 78*(10), 1336-1342.
<https://doi.org/10.2105%2Fajph.78.10.1336>
- Jovanović, J., Šarac, I., Jovanović, S., Sokolović, D., Govedarović, N., & Jovanović, J. (2021). The relationship between occupational stress, health status, and temporary and permanent work disability among security guards in Serbia. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics: JOSE, 27*(2), 425–441.
<https://doi.org/10.1080/10803548.2019.1579458>
- Jovanović, J., Šarac, I., Martačić, J. D., Oggiano, G. P., Despotović, M., Pokimica, B., & Cupi, B. (2020). The influence of specific aspects of occupational stress on security guards' health and work ability: Detailed extension of a previous study. *Arhiv za Higijenu Rada i Toksikologiju, 71*(4), 359–374.
<https://doi.org/10.2478/aiht-2020-71-3379>
- Karasek, R. A. (1985). *Job Content Questionnaire and user's guide*. University of Massachusetts Lowell, Department of Work Environment.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Koch, P., Kersten, J. F., Stranzinger, J., & Nienhaus, A. (2017). The effect of effort-reward imbalance on the health of childcare workers in Hamburg: a longitudinal study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology, 12*(16), 1-9.
<https://doi.org/10.1186%2Fs12995-017-0163-8>
- Lee, C. C. & Lee, C. C. (2018). The impact of country risk on income inequality: A multilevel analysis. *Social Indicators Research, 136*, 139-162.
<https://doi.org/10.1007/s11205-016-1534-8>
- Leino, T. M., Selin, R., Summala, H., & Virtanen, M. (2011). Violence and psychological distress among police officers and security guards. *Occupational Medicine, 61*(6), 400-406.
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqr080>
- Luceño, L., & Martín, J. (2008). *DECORE. Cuestionario para la evaluación del riesgo psicosocial*. TEA Ediciones.
- Orozco-Vargas, A., García-López, G. I., Aguilera-Reyes, U., & Venebra-Muñoz, A. (2021). Versión en Español del Emotion Regulation Skills Questionnaire: Análisis de su Fiabilidad y Validez. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica, 61*(4), 189-203.
<https://doi.org/10.21865/RIDEP61.4.13>
- Poisat, P., Mey, M., & Theron, A. (2014). Social support key to cash in transit guards' psychological wellbeing. *Problems and Perspectives in Management, 12*(4), 312-319.
- Rodrigo-Ruiz, D., Cejudo, J., & Pérez-González, J. C. (2019). Compendio y Análisis de Medidas de Evaluación de la Inteligencia Emocional Capacidad. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica, 51*(2), 99-115.
<https://doi.org/10.21865/RIDEP51.2.08>
- Rodríguez-Martínez, M., Tovalín-Ahumada, J.H., Gil-Monte, P. R., Salvador-Cruz, J., & Acle-Tomasini, G. (2018). Emotional labour and work stressors as predictors of anxiety and depression in Mexican university professors [Trabajo emocional y estresores laborales como predictores de ansiedad y depresión en profesores universitarios mexicanos]. *Información Psicológica, 115*, 93-107.
<https://doi.org/10.14635/IPSIC.2018.115.11>
- Rosenbloom, T., Malka, Y., & Israel, S. (2016). Job burnout of security guards of aviation company. *Personnel Review, 45*(3), 557-568.
<https://doi.org/10.1108/PR-07-2014-0161>
- Sainz, M., Lobato, R. M., & Porrás-Caballero, F. (2021). Adaptation and validation into Spanish of the Workplace Dignity Scale. *Revista Latinoamericana de Psicología, 53*, 64-72.
<https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.8>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000). From burnout to engagement: A new perspective? [Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva?] *Journal of Work and Organizational Psychology, 16*(2), 117-134.
- Saleem, A., Jamil, F., & Khalid, R. (2017). Workplace stress and coping strategies of

- security guards working in universities. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 15(2), 29-36.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory-General Survey. In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.): *The Maslach Burnout Inventory Test Manual (3rd ed.)*. Consulting Psychologists Press.
- Seidi, M., & Pegah, A. (2019). Reliability and validity of the Kurdish version of General Health Questionnaire (K-GHQ). *Journal of Garmian University*, 6(5th Conference of Human sciences), 955-961.
<http://doi.org/10.24271/GARMIAN.5THC63>
- Siddesh, M., & Ravindra, H. N. (2020). Assess the level of occupational stress and to evaluate the effectiveness of planned teaching programme on knowledge regarding occupational stress and its management among security guards of a selected organization, Shimoga, Karnataka. *Open Journal of Nursing*, 10(2), 87-100.
<https://doi.org/10.4236/ojn.2020.102005>
- Siegrist, J. (1998). Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: Theory, empirical support and implications for prevention. In C. L., Cooper (Ed.): *Theories of Organizational Stress* (pp. 190-204). Oxford University Press.
- Siegrist, J., Li, J., & Montano, D. (2014). *Psychometric Properties of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire*. Düsseldorf University.
- Talas, R., Button, M., Doyle, M., & Das, J. (2020). Violence, abuse and the implications for mental health and wellbeing of security operatives in the United Kingdom: the invisible problem. *Policing and Society*, 31(3), 321-336.
<https://doi.org/10.1080/10439463.2020.1739047>
- Talavera-Velasco, B., Luceño-Moreno, L., Martín García, J., & Vázquez-Estévez, D. (2018). DECORE-21: Assessment of occupational stress in police. Confirmatory factor analysis of the original model. *PloS one*, 13(10), 1-11.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0205028>
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). Construction of a scale for assessing at work psychosocial risk factors in professors [Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios]. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(2), 67-74.
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.04.004>
- Vagg, P. R., & Spielberger, C. D. (1999). The Job Stress Survey: assessing perceived severity and frequency of occurrence of generic sources of stress in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(3), 288-292.
<https://doi.org/10.1037//1076-8998.4.3.288>
- Yadav, N. & Kiran, U. V. (2015). Occupational stress among security guards. *Journal for Studies in Management and Planning*, 1(7), 21-31.