

Capacidad para el trabajo y salud de los guardias de una Universidad pública: un estudio transversal¹

Marluce Rodrigues Godinho²

Aldo Pacheco Ferreira³

Rosangela Maria Greco⁴

Liliane Reis Teixeira⁵

Maria Teresa Bustamante Teixeira⁶

Objetivo: evaluar la capacidad para el trabajo y el estado de salud de los guardias de seguridad de una Universidad Pública. Métodos: estudio transversal, descriptivo y analítico llevado a cabo con 119 guardias de seguridad. Se utilizaron los siguientes instrumentos: Índice de Capacidad para el Trabajo (ICT), Cuestionario de salud del paciente (PHQ-9), Cuestionario internacional de actividad física (IPAQ corto), Test de identificación de disturbios en el uso de alcohol (AUDIT), Estudio de resultados médicos (MOS), y Demanda-Control-Apoyo (DCS). Se utilizaron estadísticas descriptivas para describir las muestras en estudio y se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar el ICT. El nivel de significancia fue establecido al 5%. Resultados: las muestras estaban compuestas por hombres, de edad promedio 54.9 años (DE=5.7); el 80% tenía pareja y un 75% tenía educación básica. La mayoría (95%) solamente tenía un trabajo y el promedio de tiempo de servicio era de 24.8 años (DE=11) en un rango entre 3 y 43 años. El 88.9% trabajaban ≤ 40 horas y el 75% no trabajaban en horarios nocturnos o rotativos. El promedio de puntuación alcanzado en capacidad para el trabajo fue bueno (40.7 puntos), con una correlación significativa en relación al soporte social en el trabajo (valor de $p=0.002$), condiciones de salud ($p=0.094$) y síntomas de depresión ($p=0.054$). Conclusión: este estudio mostró que muchas características afectan la puntuación de capacidad para el trabajo. Considerando los resultados, notamos que se deben promover los hábitos de vida saludable y una reorganización de los ambientes de trabajo.

Descriptores: Salud laboral; Evaluación de Capacidad de Trabajo; Trabajo.

¹ Artículo parte de la disertación de maestría "Capacidade para o trabalho dos técnico-administrativos em educação de uma Universidade", presentada a la Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, MG, Brasil.

² Estudiante de Doctorado, Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.





³ PhD, Investigador, Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

⁴ PhD, Profesor Doctor, Faculdade de Enfermagem, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, MG, Brasil.

⁵ PhD, Investigador, Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

⁶ PhD, Profesor Doctor, Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, MG, Brasil.

Godinho MR, Ferreira AP, Greco RM, Teixeira LR, Teixeira MTB. Work ability and health of security guards at a public University: a cross-sectional study. Rev. Latino-Am. Enfermagem. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2016;24:e2725.

[Access   ]; Available in:  . DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.0616.2725>

mes día año

URL

Introducción

El concepto de capacidad para el trabajo expresa: la evaluación de las capacidades productivas de un trabajador, su salud y sus recursos psicológicos⁽¹⁾. Ha sido definido como el grado en el que un trabajador, dado un cierto estado de salud, esta físicamente y mentalmente apto para enfrentar las demandas del trabajo. En este enfoque, el foco primario de la capacidad para el trabajo es sobre la salud del trabajador⁽¹⁾.

Por tanto el estado de salud física y mental juega un rol en la capacidad de trabajo, pero puede no ser un determinante de la misma. Diferentes factores, incluyendo las demandas físicas y psicosociales en el trabajo, las capacidades mentales y físicas del trabajador y factores de estilos de vida pueden influir en la capacidad de trabajo. El desequilibrio entre estos determinantes y la salud del trabajador puede llevar a pérdidas de productividad en el trabajo, enfermedad y discapacidad relacionada con el trabajo⁽²⁾

Los estudios sobre capacidad para el trabajo ganaron importancia en los últimos años debido al envejecimiento de la población activa en el mundo entero. Los desafíos del proceso de envejecimiento pueden estar relacionados con la alta velocidad con la que la población mundial envejece y con la falta de mejoría de las condiciones de vida después de la jubilación⁽³⁾. En este contexto, la determinación de la capacidad para el trabajo está ganando relevancia y ha sido usada recientemente como una herramienta importante para predecir las capacidades de los trabajadores para realizar sus tareas en el futuro⁽²⁾. Adicionalmente, los estudios previos mostraron que mantener una buena capacidad para el trabajo está asociada con una vida laboral prolongada y pérdidas reducidas en el local de trabajo^(2,4).

Los estudios sobre capacidad para el trabajo comenzaron a aparecer en Brasil a fines de los noventa y desde ese momento varios autores se dedicaron a estudiar este problema⁽⁵⁾. Sin embargo, de acuerdo a una revisión sistemática⁽⁵⁾, estos estudios son de naturaleza puntual y estudian grupos específicos de trabajadores (p.ej. profesionales de salud, trabajadores de línea de producción, electricistas, bomberos, administrativos, empleados forenses). Por tanto esta revisión mostró que todavía quedan muchas categorías profesionales para ser evaluadas en relación a la capacidad para el trabajo.

En este estudio intentamos estudiar los guardias de seguridad que representan una categoría profesional todavía poco estudiada en el campo de

la salud ocupacional. Los guardias son profesionales responsables por la garantía de la seguridad y la integridad física de los empleados, trabajadores y visitantes de instituciones públicas, tales como las universidades.

Estas características de los guardias profesionales permiten a este grupo profesional el uso de armas de fuego en caso de necesidad. Adicionalmente y gracias a estas especificidades, los guardias necesitan estar constantemente en alerta y reaccionar rápidamente en cualquier circunstancia que amenace o altere la seguridad. Por tanto es necesario tener una salud física y mental preservada como requerimiento para la profesión de guardia de seguridad. En este contexto, el estudio de la capacidad para el trabajo de los guardias puede contribuir a mejorar sus condiciones de trabajo y su salud, lo que finalmente puede influir en su calidad de vida.

Las evidencias científicas muestran que la capacidad para el trabajo puede ser influida por varios factores incluyendo el estado de salud, las características demográficas y sociales los estilos de vida y factores relacionados con el trabajo. El desgaste que proviene del trabajo puede vincularse a respuestas agudas y crónicas de tipo fisiológico, a reacciones psicológicas y cambios de comportamiento que pueden resultar en baja de la capacidad para el trabajo y despertar enfermedades ocupacionales. En sentido contrario, algunas condiciones caracterizadas como positivas pueden promover y proteger la salud y la capacidad para el trabajo, sin importar la edad del trabajador⁽¹⁾. Algunos autores⁽⁶⁾ señalan que la promoción de las capacidades funcionales de los trabajadores puede contribuir para la calidad de vida después de la jubilación y la reducción de costos para mantener la salud de los ancianos.

En relación a las condiciones de salud y hábitos y estilos de vida, los estudios previos muestran que las condiciones de salud son críticas para la calidad de vida y la capacidad para el trabajo de los individuos⁽⁷⁻⁸⁾. Esto implica que la evaluación de la capacidad para el trabajo no debe incluir solamente factores médicos como responsables por la disminución de la capacidad para realizar una tarea⁽⁷⁾. Por tanto este estudio se orientó hacia la evaluación de la capacidad para el trabajo y el estado de salud de los guardias de seguridad que trabajan en una Universidad pública. Las evidencias que sean resultado de nuestro estudio pueden permitirnos recomendar acciones que reduzcan controlen y prevengan la declinación de la capacidad para el trabajo, y las acciones para su mejoría.

Métodos

Fue realizado un estudio transversal usando datos recogidos en la Universidad Federal de Juiz de Fora, Minas Gerais, Brasil. La muestra de este estudio está compuesta por 119 guardias de seguridad que trabajan en esas funciones en esta Universidad. Los participantes integrantes de la muestra fueron seleccionados entre febrero de 2012 y agosto de 2013. Para la selección de la muestra, se utilizaron los siguientes criterios: ser un técnico-administrativo con puesto efectivo en el área de educación y estar en ejercicio activo de esta función por un mínimo de 10 años.

Los datos fueron recogidos a través de cuestionarios auto-administrados que fueron aplicados en el lugar de trabajo. El cuestionario usado para recoger los datos tenía 22 páginas y la aplicación del mismo varió entre 20 y 30 minutos. Los cuestionarios que fueron devueltos con partes incompletas o en blanco se consideraron como pérdidas. La variable dependiente Capacidad para el Trabajo fue obtenido por declaración del trabajador entrevistado medida por el Índice de Capacidad para el Trabajo (ICT) (*WAI* en inglés)⁽¹⁾. Este índice fue desarrollado por investigadores finlandeses y su medida esta basada en la auto percepción de los trabajadores⁽¹⁾. El índice ICT fue previamente traducido y adaptado al Brasil por investigadores de universidades del Estado de Sao Paulo⁽¹⁾. A posteriori, fue validado por un estudio realizado con trabajadores de una compañía eléctrica del Estado de Sao Paulo, Brasil⁽⁹⁾. Esta compuesto por siete aspectos; 1) la capacidad para el trabajo actual comparado con el mejor periodo de la vida; 2) la capacidad para el trabajo comparado con los requerimientos del mismo; 3) el total de enfermedades auto percibidas diagnosticadas por médico; 4) perdida estimada de trabajo debida a enfermedad; 5) ausentismo del trabajo debido a enfermedad; 6) auto- pronóstico de capacidad para el trabajo; y 7) recursos mentales. Los resultados pueden variar entre una puntuación de siete hasta 49 puntos en el que una puntuación de 7 a 27 se clasifica como el grupo de baja capacidad, de 28 a 36 tiene capacidad moderada, de 37 a 43 es buena y de 44 a 49 es capacidad excelente. Estos resultados pueden ser usados individual o colectivamente⁽¹⁾.

Las variables independientes (p.ej. sociodemográficas, ocupacionales, condiciones de salud y hábitos de vida) incluyeron edad, color de piel/raza, estado civil, sexo, educación, ingreso familiar, horas semanales de trabajo, trabajo en las tardes, ausentismo por enfermedad, contacto con público, requerimientos del trabajo, estado general de salud auto-percibido, salud oral y tabaquismo.

Estas variables fueron incluidas en instrumentos de recolección de datos y en los siguientes instrumentos: Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-9)⁽¹⁰⁾, Cuestionario Internacional de Actividad Física (IPAQ corto)⁽¹¹⁾, Test de identificación de Disturbios en el uso de Alcohol (AUDIT)⁽¹²⁾, la Encuesta de Apoyo Social usada en este estudio de resultados médicos (MOS)⁽¹³⁾ y la Escala Sueca de Demanda-Control-Apoyo social (DCS)⁽¹⁴⁾. Todos estos instrumentos fueron probados y validados en Brasil⁽¹²⁻¹⁶⁾.

El PHQ-9 es un instrumento multipropósito para el despistaje, diagnóstico, monitoria y medición de la severidad de la depresión⁽¹⁰⁾. El IPAQ mide la actividad física relacionada con la salud, en la población. El IPAQ incluye cuatro dominios de actividad física: relacionados con el trabajo, transporte, trabajo en casa/ jardinería y actividad de descanso. Este cuestionario también incluye preguntas sobre el tiempo sentado que es un indicador de conducta sedentaria⁽¹¹⁾. El AUDIT es un instrumento simple y confiable con sensibilidad para la detección temprana de hábitos de bebida riesgosos y muy riesgosos (perjudiciales). El procedimiento de tamizaje del AUDIT en ambiente clínico se destina al proceso de decisión que incluye intervenciones breves con bebedores severos, o la referencia a tratamiento especializado para aquellos pacientes que dan evidencias de un compromiso mas grave con el alcoholismo⁽¹²⁾. El MOS es un estudios de las variaciones en relación a los estilos de práctica médica y sus resultados en pacientes en diferentes sistemas de salud en competencia⁽¹³⁾. Los resultados incluyen puntos finales de tipo clínico: físico, social, y el desempeño de roles en la vida diaria; las percepciones de los pacientes de su salud y bienestar en general. El DCS es un instrumento para analizar el estrés laboral⁽¹⁴⁾.

Todos los analisis fueron realizados utilizando el software *Statistical Package for the Social Sciences*® y con análisis estadístico descriptivo e inferencial. El ICT se evaluó a través de la pruebas de Mann-Whitney y Kruskal Wallis para comparar entre los grupos. También se hicieron análisis del ICT y las variables cuantitativas a través del coeficiente de correlación de Spearman. El nivel de significancia fue establecido en 5%. Las entrevistas eran conducidas por profesionales capacitados con educación superior. Durante el encuentro preliminar a la encuesta, se presentaba la propuesta de investigación a los participantes. Se informaba también acerca de los procedimientos de las actividades de investigación. La participación en el estudio se formalizó a través de la firma de un consentimiento informado por separado. El estudio fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Universidad Federal de Juiz de Fora con el protocolo no. 224/2010.

Resultados

Caracterización de la población en estudio

La población-blanco del estudio consistió en 119 trabajadores. Se excluyeron 84 trabajadores (70.6%) porque estaban fuera, habían cambiado de funciones, o eran funcionarios tercerizados durante el periodo de estudio, resultando en una muestra de 35 (29.4%) de trabajadores. También hubo una pérdida de 15

trabajadores que contestaron el formulario en forma incompleta. El total remanente fue de 20 trabajadores que correspondían a 23.8% de los 119 trabajadores.

En relación a las características personales de los sujetos del estudio, todos eran hombres (100%), 80% casados o en relación estable, 75% tenían educación en el segundo nivel de educación básica. La edad promedio era de 54.9 años (DE=5.7). El grupo etario de 51 a 60 concentra la mayor cantidad de la población (63.2%). El rango de ingresos de menos de 5 salarios mínimos es el más prevalente (66.7%) (Tabla 1).

Tabla 1 – Características sociodemográficas de los guardias de la Universidad Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora, Minas Gerais, Brasil, 2012-2013

| Variables | Categoría | n | % |
|---|--------------------|----|------|
| Composición étnica | blancos | 11 | 55 |
| | Negros/mezcla | 9 | 45 |
| Estado Civil | Casado/cohabita | 16 | 80 |
| | soltero | 4 | 20 |
| Escolaridad | Universidad | 5 | 25 |
| | Secundario o menos | 15 | 75 |
| Ingreso del hogar (en salarios mínimos) | ≤ 5 | 12 | 66.7 |
| | 5 a ≤ 10 | 5 | 27.8 |
| | hasta 10 | 1 | 5.6 |
| Actividad Física | sedentario | 3 | 15 |
| | Poco activo | 5 | 25 |
| Tabaquismo | activo | 12 | 60 |
| | si | 3 | 10.5 |
| | no | 17 | 89.5 |

Las diferencias en los totales se deben al hecho que algunas informaciones de variables fueron perdidas. Los datos por debajo de 10% no fueron informados.

En relación a algunas características del estilo de vida y las condiciones de salud de los participantes en la red social, cuando se preguntaron asuntos relacionados con la vida familiar, los amigos y actividades de grupo, la mayoría de los trabajadores (73.7%) relatan tener uno o mas parientes y 68.4%, uno o mas amigos con los que se sienten bien como para conversar de todo, o de casi todo.

En relación a actividades grupales, la mayoría de los trabajadores (75%) negaron participación en deportes o actividades artísticas. En contraste, la mayor parte dice haber participado en otras actividades grupales en el ultimo año y 57.9% dicen haber participado en reuniones de asociaciones de vecinos, o sindicatos de empleados y fiestas (Tabla 2).

Tabla 2 – Estilos de vida y condiciones de salud de los guardias de seguridad de la Universidad Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora, Minas Gerais, Brasil, 2012-2013

| Variables | Categoría | n | % |
|----------------------------------|-----------|----|------|
| Auto evaluación de salud general | buena | 16 | 80 |
| | mala | 4 | 20 |
| Auto evaluación de salud oral | buena | 14 | 73.7 |
| | mala | 5 | 26.3 |
| Signos y síntomas de depresión | presentes | 1 | 5.6 |
| | ausentes | 17 | 94.4 |

| Variables | Categoría | n | % |
|---|------------------------|----|------|
| Dependencia de Alcohol | abstinencia | 12 | 75 |
| | consumición sin riesgo | 3 | 18.8 |
| | dependencia | 1 | 6.3 |
| Parientes con los que se sienten bien para conversar de todo o casi todo (Red Social) | No posee | 5 | 26.3 |
| | Uno o mas | 14 | 73.7 |
| Amigos con los que se sienten bien para conversar de todo o casi todo (Red Social) | No posee | 6 | 31.6 |
| | Uno o mas | 13 | 68.4 |
| Participación en actividades deportivas o artísticas grupales (Red Social) | no | 15 | 75 |
| | si | 5 | 25 |
| Actividad física o deportiva en grupo (Red Social) | no | 8 | 42.1 |
| | si | 11 | 57.9 |
| Participación en trabajos voluntarios (Red Social) | no | 8 | 42.1 |
| | si | 11 | 57.9 |
| Participación en actividades religiosas (Red Social) | no | 3 | 15 |
| | si | 17 | 85 |

Las diferencias en los totales se deben al hecho que algunas informaciones de variables fueron perdidas. Los datos por debajo de 10% no fueron informados.

En relación a las variables ocupacionales, el tiempo promedio de servicio fue de 31.2 años (SD=5.5) variando entre 22 a 45 años. La mayoría (95%) tiene un solo trabajo, trabajan 40 horas o menos (88.9%) y no trabajan en turnos nocturnos o rotación de horarios (75%). El contacto con público es directo en todos los casos (100%). En relación con los requerimientos,

control y apoyo social en el trabajo, apenas mas de la mitad (55%) tienen altos requerimientos y bajo control (60%), combinan requerimiento y control, las cuatro combinaciones posibles, la mayoría (40%) tiene trabajos pasivos (bajo requerimiento/bajo control). En contraste, el 80% de los guardias tenían alto apoyo social en el trabajo (Tabla 3).

Tabla 3 – Características laborales de los guardias en la Universidad Federal de Juiz de Fora, Minas Gerais, Brasil, 2012-2013

| Variables | Categoría | n | % |
|-------------------------------|----------------------------|------|------|
| Tiempo de Servicio (años) | mínimo | 22 | - |
| | máximo | 45 | - |
| | promedio | 31.2 | - |
| Numero de trabajos | DE | 5.5 | - |
| | uno | 19 | 95 |
| Horas semanales | Dos o mas | 1 | 5 |
| | > 40 horas | 2 | 11.1 |
| Trabajo Nocturno | ≤ 40 horas | 16 | 88.9 |
| | si | 5 | 25 |
| Apoyo social en el trabajo | no | 15 | 75 |
| | bajo | 4 | 20 |
| Modelo Control-Requerimientos | alto | 16 | 80 |
| | Alto Requerimiento Laboral | 5 | 25 |
| | Trabajo Pasivo | 3 | 15 |
| | Trabajo Activo | 4 | 20 |
| | Bajo requerimiento laboral | 8 | 40 |

Las diferencias en los totales se deben al hecho que algunas informaciones de variables fueron perdidas. Los datos por debajo de 10% no fueron informados.

El promedio de puntuación ICT entre los trabajadores fue de 40.7 puntos (DE=7.2), variando entre 24 a 49

puntos y la tasa de prevalencia de buena capacidad para el trabajo fue de 80% (Tabla 4).

Tabla 4 – Distribución de guardias de seguridad de acuerdo con el Índice de Capacidad para el Trabajo (ICT). Juiz de Fora, Minas Gerais, Brasil, 2012-2013

| Clasificación ICT* | Puntos | n | % |
|--------------------|--------|----|-----|
| Bajo | 07-27 | 2 | 10 |
| Moderado | 28-36 | 2 | 10 |
| Bueno | 37-43 | 8 | 40 |
| Excelente | 44-49 | 8 | 40 |
| Total | | 20 | 100 |

*Índice de Capacidad para el Trabajo - Work Ability Index

Fue posible identificar que la mayor prevalencia de tasas de buena capacidad para el trabajo estaba entre los guardias de edades entre 51 y 60 años, casados y blancos.

En relación a los hábitos y estilos de vida, encontramos tasas altas de prevalencia de buena capacidad para el trabajo en personas que evaluaban su salud general y oral como buena, en aquellos sin depresión, en aquellos guardias clasificados como activos o muy activos en relación a la actividad física, que eran abstinentes o consumían alcohol sin riesgo, no fumaban, que tenían apoyo social de más de uno de sus parientes y amigos y que participaban en actividades grupales tales como reuniones, trabajo voluntario o actividades religiosas. En relación a las características del trabajo, la capacidad para el trabajo buena era más prevalente entre guardias que tenían un solo trabajo, de hasta 40 horas por semana, no trabajaban de noche, tenían alto apoyo social en el trabajo y sus funciones estaban clasificadas como de bajo requerimiento, que resulta de la combinación de baja demanda y alto control (Tabla 5)

Tabla 5 – Análisis de variables sociodemográficas y laborales en guardias de acuerdo al Índice de Capacidad para el Trabajo (ICT). Juiz de Fora, Minas Gerais, Brasil, 2012-2013

| Variables | | Total | | ICT* | | RP† | IC‡ 95% | Valor de p |
|---|-------------|-------|------|------|-------|------|-----------|------------|
| | | n | (%) | n | (p/%) | | | |
| Condiciones de salud | mala | 4 | 20 | 2 | 50 | 7 | 0.60-81.7 | 0.094 |
| Síntomas de Depresión | si | 1 | 5.6 | 1 | 100 | - | - | 0.054 |
| Tabaquismo | si | 2 | 10.5 | 1 | 50 | 4.67 | 0.22-97.5 | 0.288 |
| Apoyo social en el trabajo | bajo | 4 | 20 | 3 | 75 | 45 | 2.16-9.37 | 0.002 |
| Composición étnica | Negro/Mixto | 9 | 45 | 3 | 33.3 | 5 | 0.42-59.7 | 0.178 |
| Ingreso del hogar (en salarios mínimos) | ≤ 5 | 12 | 66.7 | 2 | 16.7 | 0.4 | 0.04-3.9 | 0.423 |

* Índice de Capacidad para el Trabajo (Work Ability Index); † Razón de Probabilidades (odds ratio); ‡ Intervalo de confianza.

Discusión

El propósito de este estudio era evaluar la capacidad para el trabajo y el estado de salud de los guardias de seguridad en una Universidad pública. En este estudio los resultados muestran que la población estudiada presenta características sociodemográficas y ocupacionales diferentes a la población general, pero diferentes principalmente en relación con el tipo de relacionamiento con la Institución. Los guardias tienen un empleo estable, lo que se diferencia de la creciente inestabilidad y tercerización que ocurre en muchos sectores en años recientes en Brasil, lo que impacta en las condiciones laborales de la población, las relaciones laborales y la creciente informalidad que impacta el mundo laboral actual.

Pero es importante notar que el perfil favorable observado en varios aspectos de estos trabajadores puede ser consecuencia del efecto de un trabajador saludable. Vale la pena apuntar que el buen resultado para la capacidad para el trabajo y el perfil de salud identificado en los trabajadores participantes puede estar relacionado con este aspecto. El efecto de un

trabajador saludable es mencionado por varios autores que realizaron estudios sobre capacidad para el trabajo y en el perfil de salud en el lugar de trabajo, y esos autores siempre insisten en la importancia de analizar el efecto al discutir los resultados de estudios^(15,17-19).

En este estudio el grupo de edades de 51 a 60 concentró una gran parte de la población. Este hallazgo está en concordancia con otros autores⁽²⁰⁾. Ellos estiman que el segmento de trabajadores con edades por encima de 50 años será el de mayor crecimiento en las próximas décadas. Sin embargo, en el caso de los guardias de seguridad de la universidad, lo que sucede es que no hay más concursos públicos para este puesto y los guardias más jóvenes son contratados por contrato tercerizado. Por tanto los trabajadores actuales están paulatinamente siendo reemplazados por trabajadores tercerizados y los funcionarios guardias que están todavía en la profesión están cerca de jubilarse, lo que explica el perfil de edad de esta población. A pesar del consenso de que el aumento de edad se asocia con la disminución de la capacidad fisiológica, es conocido que la capacidad para el trabajo será afectada solamente

si el desempeño en el trabajo depende de la capacidad fisiológica. Adicionalmente otras características del trabajo relacionadas al ambiente o a la organización puede reducir los efectos negativos de la edad en la capacidad para el trabajo⁽¹⁹⁾. En este estudio la mayor prevalencia de buena capacidad para el trabajo fue encontrada en individuos con edades entre 51 a 60 años.

En relación al género, el 100% de los guardias eran hombres. Esto muestra que a pesar de la participación en aumento de las mujeres en el mercado laboral, hay funciones que todavía son ejecutadas predominantemente por hombres, lo que puede tener una explicación histórica. Debemos hacer notar que esta característica de la población de este estudio es importante en relación a la capacidad para el trabajo, ya que las mujeres tienen alrededor de 2.2 veces mayor posibilidad de tener baja capacidad para el trabajo que los hombres. Por lo tanto una explicación posible para que el 80% de los guardias tengan buena capacidad para el trabajo puede estar relacionado al sexo, ya que la relación negativa con la capacidad para el trabajo femenina se vincula con el problema de la doble jornada de trabajo. Por más que las mujeres estén insertándose en forma creciente en el mercado de trabajo, adquiriendo autonomía y igualdad de derechos con los hombres en varios aspectos, las tareas de cuidar de la casa, hijos y marido no dejaron de ser una responsabilidad femenina y al final de cuentas tienen un posible efecto en la capacidad para el trabajo lo que es raro en la población masculina⁽¹⁸⁾. En relación a la composición étnica muchos guardias son blancos, como observado en otro estudio⁽¹⁶⁾. Sin embargo, en ambos estudios esta característica no estaba significativamente asociada con la capacidad para el trabajo.

Los resultados obtenidos con el PHQ-9 demostraron que el 94.4% de los guardias no presentan síntomas de depresión. Por lo tanto, el hecho que la mas alta prevalencia de buena capacidad para el trabajo fue encontrada en estos guardias, confirma los resultados que muestran que los individuos con síntomas depresivos tienen 1.2 más posibilidades de estar incapacitados que los que no tienen estos síntomas⁽¹⁴⁾.

En relación a hábitos de vida tales como el tabaquismo, algunos autores⁽¹⁸⁾ mostraron que las personas que no fuman tienen puntajes más altos de capacidad para el trabajo. En este estudio se observa que las mayores prevalencias de buena capacidad para el trabajo se encuentra en sujetos que no fuman o que nunca fumaron pero estudios hechos por otros autores⁽²¹⁾ no mostraron asociación significativa entre tabaquismo y capacidad para el trabajo. Al clasificar el nivel de actividad física por IPAQ, la mayor prevalencia de buena capacidad para el trabajo (60%) fue encontrada en

individuos que eran activos o muy activos, sin embargo no existe una asociación significativa entre capacidad para el trabajo y actividad física⁽²²⁻²³⁾. Este hallazgo es apoyado por otros autores⁽¹¹⁾ que no encontraron asociación significativa entre actividad física y capacidad para el trabajo. Estos autores argumentan que la buena actividad física no garantiza el mejoramiento de la capacidad para el trabajo.

En relación a las redes sociales y de apoyo, encontramos que la mas alta prevalencia de buena capacidad para el trabajo se encuentra entre los guardias que tienen apoyo social de parientes y amigos y en aquellos que dicen participar en actividades grupales tales como reuniones, trabajo voluntario y actividades religiosas. También los individuos casados tienen niveles mas altos de apoyo social comparados a los no casados. Una explicación posible puede ser que las personas casadas tienen en su conyugue o compañero una fuente primaria de apoyo. Esta información puede explicar la alta prevalencia de individuos con apoyo social alto ya que el 80% de los guardias son casados. Sin embargo, esta característica no es comúnmente enfatizada en la literatura cuando se refiere a la capacidad para el trabajo⁽¹³⁾.

Otra característica de la fuerza de trabajo estudiada en extenso, tanto a nivel nacional como internacional, puede referirse a las causas de estrés y sus efectos sobre la salud. Algunos autores⁽²⁴⁾ argumentan en su estudio que el control de trabajo disminuido y las demandas del trabajo en la vida privada aumentadas son los principales factores laborales asociados con una capacidad para el trabajo aumentada⁽²⁴⁾. En este estudio, las más altas tasas de buena capacidad para el trabajo fueron encontradas entre aquellos con requerimientos del trabajo bajos, resultante de baja demanda y alto control. Los estudios previos muestran que este es el tipo ideal de trabajo en el cual un ambiente más relajado y menos estresante permite a los empleados tener mayor control de su trabajo⁽¹⁴⁾.

En relación al apoyo social en el trabajo, este refiere a la interacción entre colegas y supervisores que cooperan para efectuar un trabajo y puede reducir el desgaste del trabajador y los riesgos de salud^(14,25). En este estudio, la mayor prevalencia de buena capacidad para el trabajo se encontró entre aquellos guardias que tenían alto apoyo social en el trabajo. Algunos autores⁽²²⁾ dan énfasis al hecho que la mejoría de la capacidad para el trabajo se asocia fuertemente con el mejoramiento de las relaciones con el supervisor y con el proceso organizacional en el trabajo. Estos autores⁽²²⁾ también consideran que el apoyo social debe ser la base de las relaciones laborales y la estrategia de organización social en las instituciones, ya que de esta manera se obtiene la reducción y también la prevención del estrés laboral. La

valorización de las relaciones y el ambiente laboral pueden promover beneficios de salud para los trabajadores y su capacidad para el trabajo.

En referencia a otras características del trabajo, las mayores tasas de prevalencia de buena capacidad para el trabajo se encontraron en guardias que solamente tenían un trabajo, trabajaban solo 40 horas por semana y no trabajaban en horarios alternados o nocturnos. Sin embargo al combinar estas variables con la capacidad para el trabajo no se encontraron diferencias estadísticamente significativas.

Este estudio tiene algunas limitaciones referidas a su diseño transversal, que es usado frecuentemente para definir prevalencia e identificar asociaciones. Sin embargo los estudios transversales se efectúan en un momento del tiempo y por tanto este tipo de estudio no nos proporciona la dirección de la secuencia de eventos por lo que resulta imposible inferir causalidad. Otra limitación se debe al uso de cuestionarios auto administrados que pueden llevar a los participantes a responder las preguntas de una forma socialmente aceptable. Además las respuestas a las preguntas pueden ser influenciadas por algunos factores tales como la memoria, la comprensión, habilidades e intereses de los participantes. Otra limitación fue el pequeño número de la muestra que no nos permite conclusiones más definitivas. Sin embargo pocos estudios discuten la asociación de capacidad para el trabajo entre guardias de seguridad en Brasil, y por lo tanto este estudio muestra la necesidad de profundizar la discusión sobre los factores asociados con la capacidad para el trabajo en poblaciones más amplias de guardias de seguridad. Los errores son inevitables en casi todos los estudios epidemiológicos y pueden ocurrir en los ensayos aleatorios mejor conducidos. Por lo tanto nuestros hallazgos deben ser generalizados con cautela.

Sin perjuicio de las limitaciones del estudio, el mismo enfatiza la importancia de evaluar la capacidad para el trabajo en esta población, ya que 20% de los trabajadores tenían una puntuación reducida de capacidad para el trabajo. Estos hallazgos muestran la necesidad de intervenciones urgentes para prevenir enfermedades permanentes y jubilación precoz en trabajadores de seguridad.

Conclusión

Este estudio mostró que varias características pueden afectar la puntuación de capacidad para el trabajo; sin embargo la persona por sí misma puede influir en varias de ellas tanto en relación con el ambiente laboral como en estilos de vida. Considerando los resultados mostrados anteriormente, notamos que deben alentarse los hábitos de vida saludable y la reorganización del trabajo. Esto podría llevar a mejorar la puntuación de capacidad para el trabajo y quizás

prevenir jubilaciones precoces, contribuyendo a reducir su impacto social y económico en Brasil. Adicionalmente, más importante que la reducción del impacto social y económico es la mejoría de la capacidad para el trabajo a través del aliento a los hábitos de vida saludable y la reorganización del ambiente de trabajo, previniendo la enfermedad del trabajador y mejorando la calidad de vida laboral.

En conclusión los aspectos considerados en el presente estudio son elementos que pueden contribuir para la concepción y el desarrollo de medidas que apunten a preservar la capacidad para el trabajo, priorizando el monitoreo y control de estrés ocupacional con énfasis en condiciones de salud vinculadas al estilo de vida, y consecuentemente aumentando la promoción y la protección de la salud del trabajador.

Referencias

1. Tuomi K, Ilmarinen J, Jahkola A, Katajarinne L, Tulkki A. Índice de capacidade para o trabalho. São Carlos: Edufscar; 2005.
2. Lindberg P, Josephson M, Alfredsson L, Vingard E. Promoting excellent work ability and preventing poor work ability: the same determinants? Results from the Swedish HAKuL study. *Occup Environ Med.* 2006;63(2):113-20.
3. Barile JP, Thompson WW, Zack MM, Krahn GL, Horner-Johnson W, Haffer SC. Activities of daily living, chronic medical conditions, and health-related quality of life in older adults. *J. Ambulatory Care Manag.* 2012;35(4):293-304.
4. Alavinia SM, De Boer AG, Van Duivenbooden JC, Frings-Dresen MH, Burdorf A. Determinants of work ability and its predictive value for disability among Dutch construction workers. *Occup Med.* 2008;59(1):32-7.
5. Martinez MC, Latorre MRD, Fischer FM: Capacidade para o trabalho: revisão de literatura. *Ciênc Saúde Coletiva.* 2010;15:1553-61.
6. Moura AL, Reis LM, Vannuchi MTO, Haddad MCL, Domansky RC. Capacidade para o trabalho de funcionários da prefeitura de um campus universitário público. *Rev Eletr Enferm.* [Internet] 2013 [Acesso 17 mai 2015];15(1):130-7. Disponível em: <http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs/index.php/cogitare/article/viewFile/37952/24849>
7. Dekkers-Sánchez PM, Wind H, Sluiter JK, Frings-Dresen MHW. What factors are most relevant to the assessment of work ability of employees on long-term sick leave? The physicians' perspective. *Int Arch Occup Environ Health.* 2013;86(5):509-18.
8. Santos MN, Marques AC. Condições de saúde, estilo de vida e características de trabalho de professores

- de uma cidade do sul do Brasil. *Cienc Saúde Coletiva*. 2013;18(3):837-46.
9. Martinez MC, Latorre MRDO, Fischer FM. Validity and reliability of the Brazilian version of the Work Ability Index questionnaire. *Rev Saúde Pública*. 2009;43(3):525-32.
10. Kroenke K, Spitzer RL, Williams JBW. The PHQ-9-Validity of a Brief Depression Severity Measure. *J Gen Intern Med*. 2001;16(9):606-13.
11. Seghetto A, Piccoli JCJ. Nível de atividade física, prevalência de desconforto e dor muscular e capacidade de trabalho: uma avaliação no setor de call center de um banco do Rio Grande do Sul, Brasil. *Rev Bras Cienc Mov*. 2012;20(3):105-17.
12. Moretti-Pires RO, Corradi-Webster CM. Adaptação e validação do Alcohol Use Disorder Identification Test (AUDIT) para população ribeirinha do interior da Amazônia, Brasil. *Cad Saúde Pública*. 2011;27(3):497-509.
13. Griep RH, Chor D, Faerstein E, Werneck GL, Lopes CS. Validade de constructo de escala de apoio social do Medical Outcomes Study adaptada para o português no Estudo Pró-Saúde. *Cad Saúde Pública*. 2005;21(3):703-14.
14. Alves MGM, Chor D, Faerstein E, Lopes CS, Werneck GL. Short version of the "job stress scale": a Portuguese-language adaptation. *Rev Saúde Pública*. 2004;38(2):164-71.
15. Matsudo S, Araújo T, Matsudo V, Andrade D, Andrade E, Oliveira LC, et al. Questionário Internacional de Atividade Física (IPAQ): estudo de validade e reprodutibilidade no Brasil. *Atividade Física Saúde*. 2001;6(2):5-18.
16. Santos IS, Tavares BF, Munhoz TN, Almeida LSP, Silva NTB, Tams BD, et al. Sensibilidade e especificidade do Patient Health Questionnaire-9 (PHQ-9) entre adultos da população geral. *Cad Saúde Pública*. 2013;29(8):1533-43.
17. Assunção AA, Sampaio RF, Nascimento LMB. Agir em empresas de pequena e média dimensão para promover a saúde dos trabalhadores: o caso do setor de alimentos e bebidas. *Rev Bras Fisioter*. 2010;14(1):52-9.
18. Hilleshein EF, Souza LM, Lautert L, Paz AA, Catalan VM, Teixeira MG, et al. Capacidade para o trabalho de enfermeiros de um hospital universitário. *Rev Gaúcha Enferm*. 2011;32(3):509-15.
19. Sampaio RF, Augusto VG. Envelhecimento e trabalho: um desafio para a agenda da reabilitação. *Rev Bras Fisioter*. 2012;16(2):94-101.
20. Padula RS, Comper MLC, Moraes SA, Sabbagh C, Pagliato Junior W, Perracini MR. The work ability index and functional capacity among older workers. *Braz J Phys Ther*. 2013;17(4):382-91.
21. El Fassi M, Bocquet V, Majery N, Lair ML, Couffignal S, Mairiaux P. Work ability assessment in a worker population: comparison a determinants of Work Ability Index and Work Ability score. *BMC Public Health*. 2013;13(1):1-10.
22. Negeliskii C, Lautert L. Occupational Stress and Work Capacity of Nurses of a Hospital Group. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2011;19(3):1-8.
23. Von Bonsdorff ME, Kokko K, Seitsamo J, Von Bonsdorff MB, Nygard CH, Ilmarinen J, et al. Work strain in midlife and 28-year work ability trajectories, *Scand J Work Environ Health*. 2011;37(6):455-63.
24. Bostrom M, Sluiter J, Hagberg M. Changes in work situation and work ability in Young female and male workers. A prospective cohort study. *BMC Public Health*. 2012;12(694):1-13.
25. Griep RH, Rotenberg L, Landsbergis P, Vasconcelos-Silva PR. Uso combinado de modelos de estresse no trabalho e a saúde auto-referida na enfermagem. *Rev Saúde Pública*. 2011;45(1):145-52.

Recibido: 08.12.2014

Aceptado: 16.12.2015

Correspondencia:

Marluce Rodrigues Godinho
Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca
Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública
Rua Leopoldo Bulhões, 1480
Manguinhos
CEP: 21.041-210, Rio de Janeiro, RJ, Brasil
E-mail: marlucrodriguesenf@gmail.com

Copyright © 2016 Revista Latino-Americana de Enfermagem

Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons CC BY.

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.