



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Prevalencia de ansiedad en trabajadores de una empresa privada en la Amazonía Ecuatoriana, asociada a condiciones de trabajo, período agosto a octubre 2022.”

Profesor

DRA. VERÓNICA INUCA

Autor (es)

DRA. KAREN CORNEJO MENDOZA

DRA. SILVIA MONCAYO MONCAYO

2022

RESUMEN

En el 2004, la Organización Mundial de la Salud (OMS), define a la salud mental como “un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”. (Salud Mental, Guía del Promotor Comunitario, OPS/OMS, 2004). De este concepto, se deriva la importancia de mantener un equilibrio en la salud física y mental de todos los individuos, incluyendo los trabajadores.

La Sociedad Española de Medicina Interna, define a la ansiedad como una herramienta adaptativa para defendernos frente a las amenazas, sin embargo, cuando la situación sobrepasa a nuestra respuesta, la ansiedad puede convertirse en un trastorno psiquiátrico que trae consigo síntomas y signos clínicos, que perjudican nuestra salud.

Esta investigación, es un estudio observacional, de tipo descriptivo, transversal, en donde se analizó la prevalencia de ansiedad en los colaboradores, de una empresa privada de la Amazonía Ecuatoriana y la asociación estadística con las condiciones de trabajo a las que están expuestos.

El instrumento estadístico utilizado fue la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21), socializado y validado previamente. Se aplicó vía online a 215 trabajadores que participaron de forma voluntaria, la muestra fue el total de la población a encuestarse. Los participantes fueron seleccionados acorde con los criterios de inclusión y exclusión.

Se concluyó que es significativa la asociación estadística, ya que la prevalencia de ansiedad en los trabajadores fue de 31,2%, representando también relevancia clínica, por lo que su análisis aportó a la creación de programas de salud mental en la empresa.

ABSTRACT

In 2004, the World Health Organization (WHO) defined mental health as "a state of well-being in which the individual is aware of his or her own capacities, can cope with the normal stresses of life, can work productively and fruitfully, and is able to make a contribution to his or her community" (Mental Health, Community Health Promoter's Guide, PAHO/WHO, 2004). (Mental Health, Guide for Community Promoters, PAHO/WHO, 2004). From this concept, the importance of maintaining a balance in the physical and mental health of all individuals, including workers, is derived.

The Spanish Society of Internal Medicine defines anxiety as an adaptive tool to defend ourselves against threats; however, when the situation exceeds our response, anxiety can become a psychiatric disorder that brings with it symptoms and clinical signs that damage our health.

This research is an observational, descriptive, cross-sectional study, where the prevalence of anxiety in employees of a private company in the Ecuadorian Amazon and the statistical association with the working conditions to which they are exposed were analyzed.

The statistical instrument used was the Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS - 21), previously socialized and validated. It was applied online to 215 workers who participated voluntarily, the sample was the total population to be surveyed. The participants were selected according to the inclusion and exclusion criteria.

It was concluded that the statistical association is significant, since the prevalence of anxiety in workers was 31.2%, also representing clinical relevance, so its analysis contributed to the creation of mental health programs in the company.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

1.	RESUMEN	2
2.	ABSTRACT	3
3.	INTRODUCCIÓN	7
4.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	13
5.	RESULTADOS	16
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	16
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	26
8.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28

ÍNDICE DE TABLAS

1.	TABLA 1: NIVEL DE ANSIEDAD EN TRABAJADORES	18
2.	TABLA 2: NIVEL DE DEPRESIÓN EN TRABAJADORES	18
3.	TABLA 3: NIVEL DE ESTRÉS EN TRABAJADORES	19
4.	TABLA 4: ANSIEDAD – SITIO DE TRABAJO	19
5.	TABLA 5: ANSIEDAD – JORNADA LABORAL	20

ÍNDICE DE GRÁFICOS

1.	GRÁFICO 1: ÁREA DE TRABAJO	16
2.	GRÁFICO 2: HISTOGRAMA	17

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2004, define a la salud mental como “Un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”. (Salud Mental, Guía del Promotor Comunitario, OPS/OMS, 2004). De este concepto se deriva la importancia de que cada individuo mantenga un equilibrio tanto en su salud física como mental, para de esta forma convertirse en un ente productivo de la comunidad a la que pertenece.

La Sociedad Española de Medicina Interna define a la ansiedad, como una herramienta adaptativa que nos permite estar alerta ante cualquier situación que parezca amenazante, por lo tanto, la ansiedad en sí no constituye algo negativo. Sin embargo, cuando este mecanismo se vuelve difícil de manejar y excede los límites de la persona se convierte en un trastorno psiquiátrico, el cual presenta síntomas tales como: miedo, angustia, depresión, desesperación, entre otros; volviendo al individuo incapaz de reaccionar ante las situaciones de peligro.

En un estudio realizado en el 2015 por la OMS, 264 millones de personas (3.6%), de la población mundial de ese año, había presentado un trastorno de ansiedad, siendo más frecuente en mujeres (4,6%) que en hombres (2,6%); con mayor prevalencia en los grupos etarios de menor edad. En América las cifras de ansiedad en mujeres equivalen al 7,7% de la población y en hombres al 3,6%. De estos casos, un tercio presentaron niveles de ansiedad moderados y severos. En ese mismo año, los trastornos de ansiedad ponderaron un total de 24,6 millones de años de vida vividos con discapacidad a nivel mundial, en el caso de América se registró 500 años de vida vividos con discapacidad por cada 100 000 habitantes. Lamentablemente en nuestro país no existen cifras estadísticas acerca del trastorno de ansiedad registrado, por lo que tomaremos en consideración las cifras obtenidas a nivel de continente.

El estilo de vida actual y los constantes cambios que ocurren a nivel mundial, así como el haber sobrevivido a una pandemia; genera varias circunstancias que pueden afectar la salud mental; y en consecuencia la salud física de las personas; como bien define la OMS en su concepto de salud, en el cual indica que ésta "... es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". (OMS, 1946). Por lo que, para alcanzar un estado de salud óptima se debe estar en equilibrio en estas tres dimensiones y si una de estas se ve afectada, perjudicaría de forma directa a las demás.

Desde esta perspectiva, los problemas de salud mental, específicamente la ansiedad, no solo genera alteraciones fisiológicas y conductuales, si no que al mismo tiempo puede provocar sintomatología relacionada con problemas digestivos, desórdenes alimenticios, afecciones musculares, osteoarticulares e incluso alteraciones cardíacas, por lo que es de vital importancia el estudio de la ansiedad en la población.

Las diferentes circunstancias o cambios que atraviesa nuestro país han repercutido gravemente en las pequeñas, medianas y grandes empresas, ya que estas han tenido que solventar sus necesidades bajo todas las complicaciones presentadas, para mantener la competitividad empresarial.

Hoy en día, las empresas se encuentran sumergidas en un ambiente muy inestable debido entre otros componentes a los rápidos cambios sociales, económicos y políticos que sacude su estabilidad.

Por esta razón, diversas empresas han implementado ciertas acciones como, recortes de personal, horas de trabajo largas o irregulares, disminución de sueldos, pagos contingentes o irregulares, sobrecarga de trabajo y eliminación de incentivos, en definitiva, menos remuneración, seguridad y derechos para los trabajadores. Condiciones de trabajo que perjudican directamente a la clase

obrera, generando a la vez incertidumbre, descontento y frustración en el personal que forma parte de una empresa.

Como bien indica Apunte (2019), el clima laboral es un componente de suma importancia en la aparición de ansiedad, ya que este, se basa en la percepción que tienen los trabajadores acerca de su sitio de trabajo, convirtiéndolo en un componente emocional que puede ser positivo o negativo, haciendo que los individuos se encuentren satisfechos o frustrados.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que “aproximadamente un tercio de la población trabajadora en el mundo (36.1%) tiene una jornada con horas excesivas de trabajo, entendiéndose por horas excesivas las que superan las 48 horas por semana” (*wcms_686762.pdf*, s. f.) También hace referencia a las horas extras considerando que es una gran problemática y más común de lo que debería, por lo regular los trabajadores acceden a trabajar más tiempo del establecido muchas veces por el miedo a ser despidos o por generar más ingresos que permitan solventar sus gastos de forma adecuada.

Por otro lado, las empresas pueden presentar carencias en diseño, organización y gestión del trabajo es decir condiciones laborales que tienen como resultado el desarrollo de riesgos psicosociales. Condiciones como falta de claridad en las funciones del cargo, comunicación improductiva, el no existir apoyo por parte de los jefes, supervisores y compañeros, acoso psicológico, sexual y violencia ejercida por terceros. Situaciones que provocan que la capacidad de respuesta de los trabajadores colapse, provocando alteraciones en la salud mental las cuales resultan en ansiedad y otros problemas de salud mental; generando un gran impacto, en la calidad de vida de las personas.

Apunte (2019), indica que la ansiedad en los trabajadores puede afectar directamente en la productividad de la empresa y presentarse de tres formas: como ausentismo, limitado rendimiento en el trabajo o pérdida de la capacidad para trabajar. Otras complicaciones a nivel empresarial, pueden ser el

presentismo, es decir que los trabajadores acudan a laborar enfermos; volviéndoles incapaces de rendir con eficacia, aumentando los costos en salud ocupacional, incremento de accidentabilidad e incluso deterioro en el ámbito laboral, lo que disminuiría la capacidad resolutoria de la empresa.

Por lo que, como bien menciona Armijos (2022), es indispensable la identificación de las condiciones de salud mental en los trabajadores para poder abordar, controlar o mitigar el impacto que puedan tener en estos y por ende en la empresa.

En mención a lo anterior, las empresas deberían comprometerse en cuidar y velar la salud mental de sus trabajadores mediante la implementación de medidas preventivas, creadas para la mitigación de todos los factores externos que podrían estar originando los problemas de ansiedad de la población trabajadora, es decir debe existir el beneficio del binomio trabajador – empresa.

También es imprescindible, que el estado ecuatoriano, genere políticas, leyes o normas que cuiden los intereses y derechos de los trabajadores, además de la implementación de un ente regulador que verifique que las empresas cumplan con lo establecido, promoviendo o incentivando a que las organizaciones adopten mecanismos o medidas para enfrentar los desequilibrios de la salud mental que se pueden presentar en la clase obrera.

De lo antes mencionado, nace la necesidad de investigar la prevalencia de ansiedad en los trabajadores de una empresa y su asociación a las condiciones de trabajo no adecuadas, con la finalidad de crear programas de salud mental que identifiquen posibles casos de interés y su respectiva conducta a seguir.

En este estudio el análisis de los datos y los resultados obtenidos del estudio de trabajadores encuestados de una empresa privada de la Amazonía Ecuatoriana, con el instrumento de investigación DASS – 21, el cual fue validado previamente

por personal de las distintas áreas de la misma empresa que no participaron en el estudio final.

IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

En este estudio se investigará la prevalencia de ansiedad en el personal administrativo y operativo, quienes laboran en una empresa privada de la Amazonía Ecuatoriana y su posible asociación con las condiciones de trabajo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La ansiedad es una problemática socio-productiva muy frecuente hoy en día en Ecuador. Mirando desde cerca la situación actual de la empresa hoy en estudio se puede constatar la gran demanda hacia la clase obrera y las complicaciones que han generado en la salud mental de los mismos.

Sin embargo, para los grandes mandos de la empresa los eventos externos generadores de la ansiedad son poco notorios o incluso se niegan a concebirlos como tal. Llegando al punto de que pueden afectar a los trabajadores hasta que lleguen al límite, provocando enfermedades graves en la mayoría de los trabajadores que afrontan con esta problemática.

Desde este punto de vista los directivos están conscientes de que los trabajadores son una parte fundamental para el correcto funcionamiento de la empresa, por ello se ha considerado la investigación de esta problemática.

Mediante esta iniciativa se podrá adoptar medidas para afrontar las diferentes condiciones de trabajo, así como también la implementación de estrategias por parte de la empresa a favor de la clase obrera.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Existe prevalencia de ansiedad asociada a condiciones de trabajo, en el personal de una empresa privada de la Amazonía Ecuatoriana, durante el período de agosto a octubre de 2022?

OBJETIVO GENERAL

Investigar la prevalencia de ansiedad asociada a las condiciones de trabajo, en el personal de una empresa privada de la Amazonía Ecuatoriana, durante el período de agosto a octubre de 2022.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el nivel de ansiedad que presentan los trabajadores de la empresa.
- Determinar la significancia estadística de ansiedad asociada a las condiciones de trabajo en el personal.
- Comparar las áreas de trabajo y determinar la mayor prevalencia de ansiedad.

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

La presente investigación, tiene como finalidad conocer la prevalencia de ansiedad y la asociación estadística que podrían tener las condiciones de trabajo no adecuadas en el desarrollo de esta.

Por medio de un análisis, realizado por la OIT sobre las políticas y programas de salud mental, se conoció un aumento significativo en la incidencia de estos, en el que indicaban que uno de cada diez colaboradores sufre depresión, ansiedad, estrés o cansancio, lo que en varios casos llevan al desempleo y a la hospitalización. (*Un informe de la OIT estudia la salud mental en el trabajo en Alemania, Estados Unidos, Finlandia, Polonia y Reino Unido, 2000*).

Por ende, al no cuidar al trabajador este presentará desánimo, cansancio, ansiedad, estrés, entre otras consecuencias, lo que a su vez para los contratantes se traducirá en productividad baja, aumento del ausentismo, disminución de beneficios, abandono de trabajo y mayores costes de selección y formación del personal sustituto. Por tal motivo se genera una reacción en cadena donde se perjudica el trabajador, el empleador y el gobierno.

La importancia del estudio se basó especialmente en realizar una investigación que brinde datos significativos para el trabajador y el empleador y con ellos establecer o proponer medidas de prevención frente a la ansiedad, así como soluciones en caso de que los trabajadores presenten alteraciones en su salud mental.

METODOLOGÍA

TIPO DE DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo investigativo es un estudio epidemiológico, observacional, de tipo descriptivo y transversal; en el cual se desarrolló el análisis de los datos

obtenidos con el instrumento (Cuestionario DASS – 21), aplicado a los trabajadores encuestados de una empresa privada de la Amazonía Ecuatoriana, con lo que se establecerá un programa de intervención de salud mental para dichos trabajadores.

CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACION ESTUDIADA

La empresa que participó en este estudio contó con una población total de 280 trabajadores, distribuidos en las áreas de: mantenimiento, pintura, lavadora, samblasting, bodega, transporte, taller industrial, taller mecánico, seguridad, salud y ambiente, y área administrativa. Las encuestas se llevaron a cabo con la participación de 215 trabajadores, una población muy diversa en cuanto a sexo, edad, cargo, instrucción académica, nivel socioeconómico, entre otros.

VARIABLES DEL ESTUDIO

Variable principal de exposición: Condiciones de trabajo

Variable principal de efecto: Ansiedad en personal de la empresa privada.

ESTIMACIÓN DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

La muestra se fijó a conveniencia del autor, fue desarrollada a partir de la técnica de muestreo probabilístico estratificado y se seleccionaron acorde con los criterios de inclusión y exclusión. Los 215 trabajadores encuestados, corresponde al 76,7% de la población total de la empresa.

DESCRIPCIÓN DEL USO DE ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS Y ANALÍTICAS

Para la condensación de los datos se usó como instrumento, la Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés DASS – 21, el cual fue validado previamente por personal de la empresa que no participó en la investigación.

Para esto, se contó con la autorización respectiva dentro de la empresa y se realizó la socialización pertinente acerca del estudio, con el propósito de explicar la importancia, objetivos y la necesidad de llevar a cabo el mismo, en este espacio se pudo aclarar las dudas presentadas por los trabajadores.

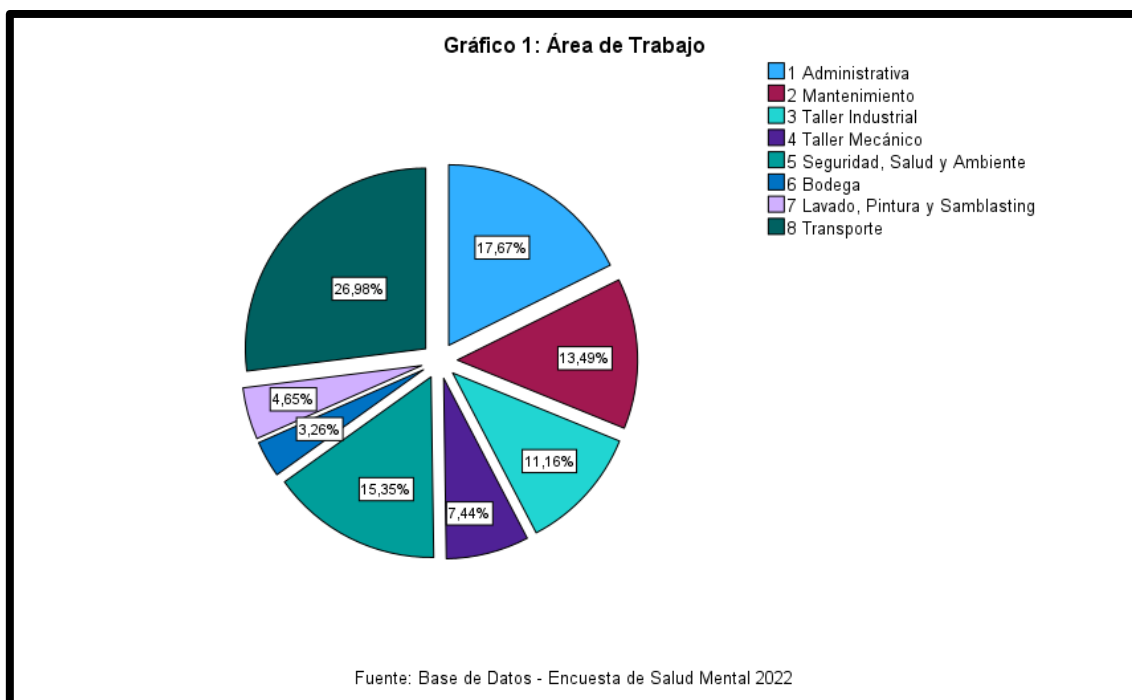
Debido a la cantidad de trabajadores para aplicar el instrumento y por la complejidad de horarios, alta demanda del trabajo y puestos de trabajo con ubicaciones remotas fue aplicado de manera online a todos los participantes.

Los análisis estadísticos y cálculos de frecuencia, porcentajes, medidas de dispersión y de tendencia central presentados en esta investigación, se realizaron con el software estadístico Epi info, el mismo que también fue utilizado para la ejecución de las pruebas de asociación de variables, chi cuadrado y de regresión logística que permitió establecer una asociación entre las variables independientes y la ansiedad.

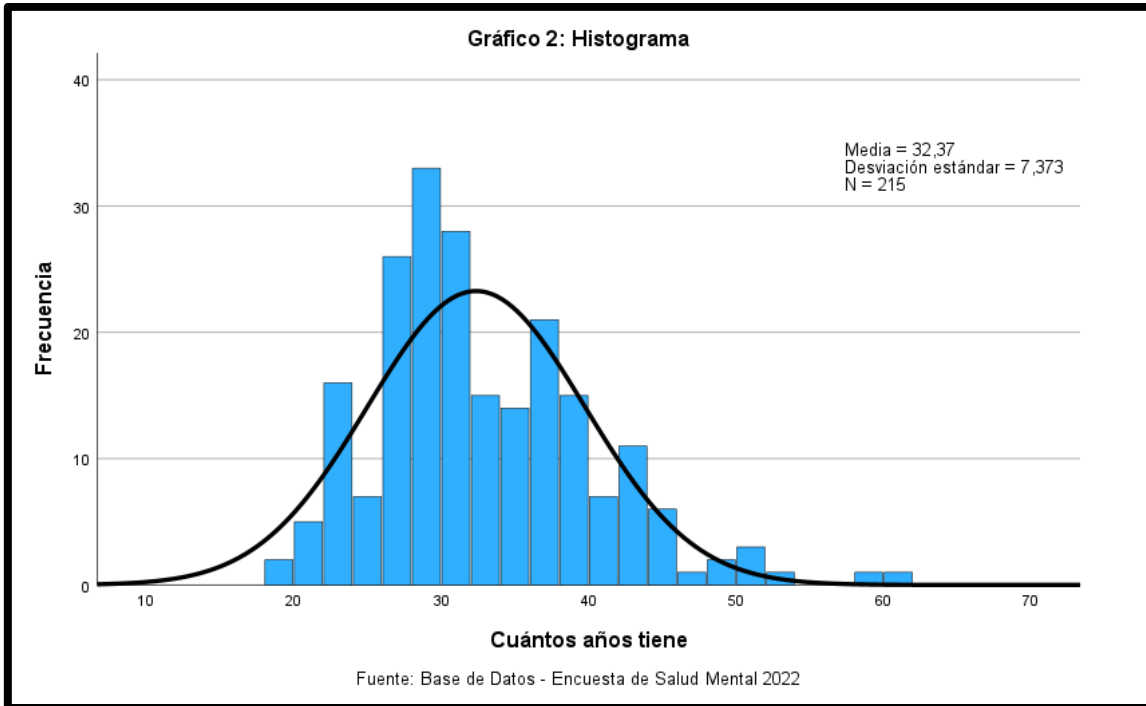
RESULTADOS

De un total de 215 trabajadores encuestados que participaron en este estudio, 155 (72.1%) fueron hombres y 60 (27.9%) fueron mujeres.

Con relación a sus áreas de trabajo presentaron la siguiente distribución, siendo el área de transporte, seguida por la administrativa las que presentan la mayor cantidad de trabajadores con un 26.98% y 17.67% respectivamente.



Al analizar las edades de la población en estudio, se encuentran los siguientes datos: una moda de 30 años, con una edad mínima de 19 años y máxima de 61 años, una mediana de 30 y una media de 32,37; con una desviación estándar de 7,373 con relación a la media.



Con relación a su estado civil, el mayor porcentaje (48,8%) 105 trabajadores son solteros, seguidos del (26%) 56 trabajadores que se encuentran en unión libre, el (17,7%) 38 trabajadores son casados, (5,6%) 12 trabajadores divorciados y (1,9%) 4 trabajadores viudos.

Respecto a su ambiente de trabajo, la mayoría de los colaboradores, 82,8%, considera que éste es adecuado para desempeñar sus funciones y el 84,2% considera que el equipo de protección entregado por la empresa es adecuado.

En relación con las jornadas de trabajo, el 54,4% trabaja 9 horas o menos, el 25,1% más de 10 horas y el 20,5% tiene una jornada de 10 horas. Con una percepción de satisfacción del salario percibido del 57,7% y de insatisfacción del 42,3%.

Al preguntar a cerca de la percepción del estado de salud de los trabajadores, se encontró que el 23,7% ha presentado aumento de peso, seguido del 15,8% con dolor de cabeza y el 11,2% con trastornos osteomioarticulares.

Con relación al instrumento de medición DASS – 21, se analizaron las tres escalas que lo conforman, obteniendo los datos que se presentan a continuación.

Cabe recalcar que la pregunta que obtuvo un puntaje mayor en esta encuesta es la relacionada con el hecho de descargar la tensión del día de trabajo lo que puede llevar a manifestar ansiedad y otros trastornos psicológicos.

Escala de Ansiedad, de los 215 trabajadores que participaron en el estudio, 31 presentan un nivel de ansiedad moderada, que corresponde al 14,4%; 15 de ellos ansiedad leve, que equivale al 7%; 12 ansiedad severa, 5,6% y 9 ansiedad extremadamente severa, un 4,2%; el resto de los trabajadores, que serían 148, que corresponde a un 68.8% no presentan ningún nivel de ansiedad.

Tabla 1: Nivel de Ansiedad en Trabajadores (DASS - 21)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Sin Ansiedad	148	68,8	68,8
Ansiedad Leve	15	7,0	7,0
Ansiedad Moderada	31	14,4	14,4
Ansiedad Severa	12	5,6	5,6
Ansiedad Extremadamente Severa	9	4,2	4,2
Total	215	100,0	100,0

Fuente: Base de Datos - Encuesta de Salud Mental 2022

Escala de Depresión, de 215 trabajadores de la empresa, 30 presentaron depresión moderada, que equivale al 14%; 28 depresión leve, que corresponde al 13%; 2 depresión severa, que son 0,9% y 1 depresión extremadamente severa, que corresponde al 0,5%. El resto de los trabajadores que corresponde al 71,6% no presentan ningún nivel de depresión.

Tabla 2: Nivel de Depresión en Trabajadores (DASS - 21)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Sin Depresión	154	71,6	71,6
Depresión Leve	28	13,0	13,0
Depresión Moderada	30	14,0	14,0
Depresión Severa	2	,9	,9
Depresión Extremadamente Severa	1	,5	,5

Total	215	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Fuente: Base de Datos - Encuesta de Salud Mental 2022

Escala de Estrés, de los 215 trabajadores que participaron en el estudio, 22 presentan un nivel de estrés leve, que corresponde al 10,2%; 9 de ellos estrés moderado, que equivale al 4,2%; 4 estrés severa, 1,9% y 1 estrés extremadamente severa, un 0,5%; el resto de los trabajadores, que serían 179, que corresponde a un 83,3% no presentan ningún nivel de estrés.

Tabla 3: Nivel de Estrés en Trabajadores (DASS - 21)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Sin Estrés	179	83,3	83,3
Estrés Leve	22	10,2	10,2
Estrés Moderado	9	4,2	4,2
Estrés Severo	4	1,9	1,9
Estrés Extremadamente Severo	1	,5	,5
Total	215	100,0	100,0

Fuente: Base de Datos - Encuesta de Salud Mental 2022

Al realizar la tabla cruzada entre ansiedad y puesto de trabajo se evidencia que el mayor número de trabajadores que presenta ansiedad se encuentran en el área de transporte con un nivel moderado, seguido en esta misma área con un nivel de ansiedad severo.

Tabla 4: Ansiedad - Sitio de Trabajo

		Identifique su sitio de trabajo								
		Administrativa	Mantenimiento	Taller Industrial	Taller Mecánico	Seguridad, Salud y Ambiente	Bodega	Pintura, lavadora y samblasting	Transporte	Total
Nivel de Ansiedad	Sin Ansiedad	30	22	22	15	22	6	9	22	148
DASS - 21	Con Ansiedad	8	7	2	1	11	1	1	36	67
Total		38	29	24	16	33	7	10	58	215

Fuente: Base de Datos - Encuesta de Salud Mental 2022

Se muestra que el valor de p es inferior a 0,001 en todas las áreas de trabajo, por lo que, se infiere que la hipótesis nula es falsa y que los resultados son clínicamente importantes.

Tabla 5: Nivel de Ansiedad en Trabajadores – Jornada Laboral (Horas/Día)

		Jornada Laboral (Horas/Día)			Total
		9 horas o menos	10 horas	Más de 10 horas	
Nivel de Ansiedad en Trabajadores (DASS – 21)	Sin Ansiedad	81	33	34	148
	Ansiedad Leve	10	2	3	15
	Ansiedad Moderada	15	8	8	31
	Ansiedad Severa	7	1	4	12
	Ansiedad Extremadamente Severa	4	0	5	9
	Total	117	44	54	215

La tabla anterior muestra la relación entre las horas de trabajo y los niveles de ansiedad, llama la atención que las estimaciones más altas de ansiedad se encuentran en el personal que trabaja menos horas.

Con relación al valor de p, los valores relacionados con horas de trabajo y ansiedad son inferiores a 0,001, rechazando de esta forma la hipótesis nula y deduciendo que tiene importante significancia clínica.

El mismo análisis se puede inferir con la prueba de chi cuadrado en donde sus valores hacen que se rechace la hipótesis nula.

Con estos resultados se infiere que los trabajadores presentan niveles significativos clínicamente de ansiedad y otros trastornos psicológicos, llama la atención que el mayor porcentaje de ansiedad se encontró en los trabajadores que laboran menos horas al día, y que el área de trabajo más afectada correspondió a los transportistas; a pesar de que no se evidenció una fuerte asociación estadística, los datos investigativos servirán de fundamento para el

desarrollo de futuras acciones en salud que beneficien a los trabajadores, provocando una mejoría en el estado de ánimo y un desempeño óptimo en el trabajo, producto de una salud mental estable.

Por último, se menciona que todos estos datos permitirán al Departamento de Salud y Seguridad de esta empresa, elaborar los programas de salud mental a efectuarse durante el último trimestre de este año.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

De acuerdo con Ayuso, 1988 y Bulbena 1986, la ansiedad es un estado de agitación, preocupación o zozobra, por lo que es considerada una de las sensaciones más comunes de las personas, convirtiéndose en una emoción complicada y displacentera que se expone de forma emocional acompañada de síntomas físicos. (Sierra et al., 2003)

Por lo que podemos afirmar que la ansiedad es más común de lo que creemos y que presentarla dependerá de factores externos de la vida cotidiana o siendo más específicos de factores relacionados a las condiciones de trabajo.

Si bien es cierto estadísticamente se demostró que los niveles de ansiedad en la empresa donde se realizó el estudio son bajos, alcanzando un 68.8% de trabajadores que no tienen ansiedad. Sin embargo, el 31.2% restante ponderó a este riesgo, presentando ansiedad ya sea leve, moderada, severa o extremadamente severa. Afirmando que, aunque la incidencia fue baja, si existe la presencia de ansiedad en los trabajadores de la empresa, por lo tanto, el presente estudio sí tiene significancia clínica.

Ahora bien, la presente investigación buscó determinar la asociación de la ansiedad con las condiciones de trabajo, es aquí donde se tomó en cuenta la jornada laboral ya que la empresa establece en sus políticas internas, una jornada de 9 horas o más sin pagos de horas extras

Aunque el Código del Trabajo. Codificación 17, año 2005, Capítulo V. Art. 47 De la jornada máxima. Establece la jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias, de manera que no sobrepasen las cuarenta horas semanales. (*Código-Tabajo-PDF.pdf*, s. f.). Se demostró que de la población total de la empresa cumplen jornadas laborales muy extensas en relación con las horas establecidas en dicho código. La gran mayoría trabaja más de nueve horas, incluso un 45.5% trabajan diez o más de diez horas al día y del grupo de trabajadores que presentan ansiedad extremadamente severa la mayoría trabaja más de 10 horas al día.

Demostrando que las horas de trabajo extensas constituyen un componente importante en la vida de los trabajadores, afectando sus relaciones familiares y sociales, así como en el cuidado personal, influyendo finalmente en el desarrollo de ansiedad.

Por otro lado, recordemos que las condiciones ambientales del trabajo asociadas a los puestos de trabajo se relacionan con el desarrollo o no de ansiedad. Manifestándolo así en los resultados obtenidos del instrumento aplicado, en donde el área que mayor índice de ansiedad presentado fue el área de transporte. Recordando que los trabajadores del área de transporte pasan en zonas exteriores a oficinas, ya que pasan la mayor parte del tiempo en la carretera donde los factores ambientales externos, más la presión de los trabajos ayudan a promover el desarrollo de alteraciones en su salud mental.

Hablando desde una perspectiva más directa en la empresa privada de la Amazonía, sabemos que existen ciertas condiciones de trabajo no muy acordes a las necesidades de los trabajadores, como por ejemplo bajos salarios, jornadas extensas, sobrecarga laboral, entre otras condiciones laborales. A pesar de estos inconvenientes los resultados obtenidos no son alarmantes.

Sin embargo, como investigadores se identificó que los resultados obtenidos puede que no sean cien por ciento reales, es aquí donde se piensa en una primera limitante la cual es el miedo de los trabajadores a ser encuestados, donde ellos consideran que si contestan la verdad esto pueda acarrear consecuencias a nivel laboral, como despidos, cambios de puestos de trabajo, entre otras situaciones. Cabe mencionar que antes de la inducción se realizó una breve charla sobre lo que se iba a realizar y que la encuesta era anónima, pero consideramos que este temor pudo influir en los resultados.

Como segunda y última limitante fue el no poder aplicar el cuestionario al total de la población y esto se debió a que la empresa donde se realizó el estudio maneja horarios rotativos e incluso un gran número de trabajadores se

encuentran en zonas de difícil acceso donde no hay conectividad, por lo que esta limitante podría haber influido en los resultados.

Sin embargo, la relevancia de los resultados es una alerta para establecer medidas de prevención y mitigación, en donde la empresa podría empezar a desarrollar e implementar un programa de riesgo psicosocial adecuado y efectivo, ya que el objetivo de la empresa hasta el momento es alcanzar los porcentajes de cumplimiento del programa exigido por el Ministerio de Trabajo. Esto sabiendo que cuando se menciona condiciones de trabajo nos referimos al clima laboral, acoso laboral, discriminación, falta de liderazgo y algunos otros puntos que son tratados en un programa exitoso de riesgo psicosocial.

Una segunda medida de intervención es la aplicación de una prueba psicológico dirigido a supervisores de área y trabajadores con cargos de alta responsabilidad para determinar la condición psicológica actual de cada uno y determinar si se encuentra en óptimas condiciones para ejercer el cargo otorgado.

Como tercera medida de solución o prevención puede ser la creación de un procedimiento de fatiga ya que al momento la empresa no cuenta con uno, esto con la finalidad de capacitar a cada trabajador sobre la detección oportuna de fatiga, así como las medidas de prevención y mitigación que se pueden adoptar para evitar que esto les suceda, además de conocer las condiciones físicas de cada trabajador, así como las horas de sueño ya que como lo menciona la literatura es de gran importancia que los trabajadores tengan un higiene del sueño para prevenir el desarrollo de diversas patologías, incluida la ansiedad.

Por último, es de gran importancia que los casos que fueron detectados en el estudio se revaloren para definir la ayuda especializada que deben de tener con el fin de que la problemática no vaya en aumento si no que se pueda controlar, para lo cual también es fundamental que la gerencia general brinde el todo el apoyo necesario para cumplir las diferentes estrategias establecidas, todo esto

con el objetivo de velar por el bienestar de los trabajadores y a la par por el equilibrio y desarrollo de la empresa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Basada en la investigación bibliográfica y al análisis obtenido, se concluye:

1. La prevalencia de ansiedad fue de 31,2% del total de la población, con un valor de p de 0,577 y un intervalo de confianza de 0,626 a 2,318.
2. La ansiedad es un factor creciente, inhabilitante y con un coste personal, económico y social, que provoca altos índices de baja productividad, ausentismo, accidentes laborales, complicaciones de salud física, entre otros; que afecta directamente a las empresas reflejándose a modo de pérdidas y costos.
3. El instrumento aplicado DASS 21, arrojó niveles de ansiedad leve, moderado, severo y extremadamente severo (OR 1,5 IC_{95%} 0-0) en los trabajadores, estos resultados corresponden a la cuarta parte de la población total encuestada, por lo que, aunque la significancia estadística no es representativa, clínicamente corresponde a un hallazgo relevante que requiere de intervención oportuna.
4. Dentro de la encuesta DASS – 21, una de las preguntas con mayor puntuación es la relacionada con el hecho de descargar la tensión generada durante el día de trabajo lo que puede llevar a manifestar ansiedad y otros trastornos psicológicos.
5. El área de trabajo que mayor prevalencia de ansiedad presentó, fue el área de transporte, con 62,1%, con un valor de p menos a 0,001, demostrándose así que las condiciones de trabajo que implican sobrecarga laboral, jornadas extensas o las situaciones externas como clima, lugar de trabajo, tipo de trabajo, afectan en la salud mental de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

Aunque los niveles de ansiedad de la empresa no fueron alarmantes, se considera tomar ciertas medidas en beneficios de la salud mental de los trabajadores:

1. Evaluaciones periódicas al personal que se ha identificado presenta niveles de ansiedad y otros trastornos psicológicos, para incluirlos en los programas de salud mental a implementarse.
2. Elaboración y ejecución de los programas de salud mental, próximos a desarrollarse.
3. Realizar a futuro otro estudio que incluya a la población total de la empresa, aplicando instrumentos más complejos, que permitan la detección oportuna de síntomas precoces con relación al estado de salud mental de los trabajadores.
4. Concientizar y sensibilizar a los trabajadores en temas referente a salud mental, sobre todo ansiedad, estrés y depresión, de manera que puedan identificar síntomas y signos de estos; y a su vez conozcan alternativas para evitar ser víctimas de estos trastornos.
5. Se recomienda realizar campañas de salud para los trabajadores donde se enseñe hábitos de vida saludable, que incluyan actividad física que puedan realizar en sus puestos de trabajo, con la finalidad del mejoramiento de su estado tanto físico como psicológico.
6. En caso de que el trabajador detecte algún signo o síntoma de ansiedad, estrés o depresión, deberá informar al departamento de salud ocupacional para su seguimiento e intervención.

REFERENCIAS

- Acosta Muñoz, G. C., & Guerrero Ocampo, Y. P. (2021). *Determinar factores que inciden en la aparición de la ansiedad y sus consecuencias en el ámbito laboral* [Thesis, Corporación Universitaria Minuto de Dios].
<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/14093>
- Apunte Navarrete, E. E. (2019). *LA ANSIEDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EP-EMAPA-A DE AMBATO*.
<http://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/1549>
- Arcia Santamaría, D. C., Leiva Bravo, P. F., & Prado García, M. J. (2016). *Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua durante el primer semestre del año 2016* [Other, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua].
<https://repositorio.unan.edu.ni/10378/>
- Arellano Yépez, M. F., & Riofrío Andaluz, C. F. (2010). Prevalencia de trastornos depresivos y de ansiedad en el personal administrativo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. <http://repositorio.puce.edu.ec:80/handle/22000/5045>
- Armijos, R. A. C., Viteri, M. G. T., Junia, H. D. G., & Acurio, O. R. L. (2022). La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación. *Dominio de las Ciencias*, 8(3), 621-639.
<https://doi.org/10.23857/dc.v8i3.2829>
- Biglieri, R. R., & Vetere, G. (2010). Ansiedad rasgo y creencias relacionadas con trastornos de ansiedad: Una comparación entre el trastorno de ansiedad

generalizada y otros cuadros de ansiedad. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 7(1), 8-15.

Cañola Tamayo, C. J., Franco Guzmán, V., Rodas Londoño, E., Gutiérrez García, L. M., & Chaverra Becerra, M. (2020). *Factores de insatisfacción laboral que afectan el bienestar mental. Una propuesta para fortalecer el sistema de bienestar laboral en la organización*.
<https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/826>

Código-de-Tabajo-PDF.pdf. (s. f.). Recuperado 29 de septiembre de 2022, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Delgado et al. - GENERALIDADES SOBRE EL TRASTORNO DE ANSIEDAD.pdf. (s. f.). Recuperado 18 de septiembre de 2022, de <https://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v35n1/art02.pdf>

EditorPs. (2005, mayo 25). *Ansiedad estudio*.
<https://www.psicologiacientifica.com/ansiedad-estudio/>

Fernández-Castro, J., Doval-Diéguez, E., & Mora, P. (2010). *La ansiedad y su influencia en los conductores españoles*.

García, S. M., Rubio, T. M., Pacheco, V. A., Fernández, A. P. G.-B., Crespo, E. L., & Morales, A. V. (2017). Ansiedad, depresión y deshabitación tabáquica. *Adicciones*, 29(4), 233-244.

Javier, A. P. J. (2021). : *Adaptabilidad laboral y ansiedad en personal administrativo. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal. Chambo, 2021*. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8328>

- Miranda Jiménez, D. A. (2017). *LA ANSIEDAD COMO RASGO DE PERSONALIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA SOCIAL LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REPREMARVA*.
<http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/568>
- Montero-Marín, J., Asún, S., Estrada-Marcén, N., Romero, R., & Asún, R. (2013). Efectividad de un programa de estiramientos sobre los niveles de ansiedad de los trabajadores de una plataforma logística: Un estudio controlado aleatorizado. *Atención Primaria*, 45(7), 376-383.
<https://doi.org/10.1016/j.aprim.2013.03.002>
- Nava Debernardi, L. (2019). Estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte público. *Repositorio Institucional*.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/991>
- OMS, 1946. (1946). *Preguntas más frecuentes*.
<https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>
- Panchano Avilés, S. E. (2021). *Estudio de caso sobre ansiedad y depresión en los trabajadores de una empresa pública de Guayaquil*.
<http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/4304>
- Revuelta Evrard, E., Segura Escobar, E., & Paulino Tevar, J. (2010). Depresión, ansiedad y fibromialgia. *Revista de la Sociedad Española del Dolor*, 17(7), 326-332. <https://doi.org/10.1016/j.resed.2010.07.002>
- Robles, M. R. S. (2015). TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES. *S. J.*, 89.
- Sierra, J. C., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: Tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal Estar e Subjetividade*, 3(1), 10-59.

Soto, M. J. M., Egeda, R. B., & Vicente, E. S. (1997). Exploración de la ansiedad en conductores noveles y profesionales. *Anales de Psicología*, 13(1), 67-75.

Un informe de la OIT estudia la salud mental en el trabajo en Alemania, Estados Unidos, Finlandia, Polonia y Reino Unido. (2000, octubre 10). [Comunicado de prensa]. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008592/lang--es/index.htm

Villasmil, J. (2019). ANSIEDAD Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES PETROLEROS. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 3(11), 217-234.

Wcms_686762.pdf. (s. f.). Recuperado 28 de septiembre de 2022, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

ANEXOS

ANEXO 1.

DASS21		Nombre:				Fecha:			
<p>Lea cada expresión y marque con un círculo el número 0, 1, 2 o 3 que indica cuánto se aplica la expresión a usted <i>durante la última semana</i>. No hay respuestas correctas o incorrectas. No utilice demasiado tiempo en ninguna declaración.</p> <p><i>La escala de puntajes es la siguiente:</i></p> <p>0 No se aplica a mí en absoluto 1 Se aplica a mí hasta cierto punto, o parte del tiempo 2 Se aplica a mí en un grado considerable, o buena parte del tiempo 3 Se aplica mucho a mí, o la mayoría del tiempo</p>									
1	Me resulta difícil relajarme	0	1	2	3				
2	Noté la sequedad en mi boca	0	1	2	3				
3	Pareciera que no puedo experimentar ningún sentimiento positivo	0	1	2	3				
4	Tuve dificultades al respirar (por ej.: respiración excesivamente rápida, dificultad para respirar sin ningún esfuerzo físico)	0	1	2	3				
5	Me resultó difícil tener iniciativa para hacer cosas	0	1	2	3				
6	Tendía a reaccionar en exceso ante las situaciones	0	1	2	3				
7	Tuve temblores (por ej.: en las manos)	0	1	2	3				
8	Sentí que estaba usando mucha energía nerviosa	0	1	2	3				
9	Estuve preocupado por situaciones en las que podría entrar en pánico y parecer un tonto	0	1	2	3				
10	Sentí que no tenía nada que esperar	0	1	2	3				
11	Me encontré agitado	0	1	2	3				
12	Tuve dificultades para relajarme	0	1	2	3				
13	Me sentí abatido y triste	0	1	2	3				
14	No toleraba nada que me impidiera continuar con lo que estaba haciendo	0	1	2	3				
15	Sentí que estaba cerca del pánico	0	1	2	3				
16	No pude entusiasmarme con nada	0	1	2	3				
17	Sentí que no valía mucho como persona	0	1	2	3				
18	Sentí que estaba bastante susceptible	0	1	2	3				
19	Fui consciente del trabajo de mi corazón en ausencia de esfuerzo físico (por ej.: sensación de aumento de la frecuencia cardíaca, falta de latido del corazón)	0	1	2	3				
20	Sentí miedo sin ninguna razón	0	1	2	3				
21	Sentí que la vida no valía nada	0	1	2	3				