



MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

PREVALENCIA DE ANSIEDAD RELACIONADA A FACTORES DE  
RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL, EN EL PERSONAL DE VENTAS EN UNA  
EMPRESA DE ZAPATOS, EN LA REGIÓN DE LA SIERRA Y COSTA EN  
ECUADOR 2021.

---

Autor: Grace Stephanía Palacios Rojas

2021



MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

PREVALENCIA DE ANSIEDAD RELACIONADA A FACTORES DE  
RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL, EN EL PERSONAL DE VENTAS EN UNA  
EMPRESA DE ZAPATOS, EN LA REGIÓN DE LA SIERRA Y COSTA EN  
ECUADOR 2021.

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos  
establecidos para optar por el título de Magister en Seguridad y Salud  
Ocupacional

---

Profesor guía: Juan Pablo Piedra  
González

Autor: Grace Stephanía Palacios Rojas

2021

## DECLARACIÓN DE PROFESOR GUÍA

"Declaro haber dirigido el trabajo, **Prevalencia de ansiedad relacionada a factores de riesgo psicosocial laboral, en el personal de ventas en una empresa de zapatos, en la región de la sierra y costa en Ecuador 2021**, a través de reuniones periódicas con el estudiante **Grace StepHANÍA Palacios Rojas** en el periodo **2020-2021** orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

Profesor guía: Juan Pablo Piedra  
González

0103730206

## DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

Declaro haber revisado este trabajo, **Prevalencia de ansiedad relacionada a factores de riesgo psicosocial laboral, en el personal de ventas de una empresa de zapatos, en la región sierra y costa, Ecuador- 2021** del estudiante **Grace Stephanía Palacios Rojas** en el periodo **2020-2021** dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.

Profesor corrector: Juan Pablo  
Piedra González

0103730206

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autorvigentes.”

Autor: Grace Stephanía Palacios Rojas

1722219456

## RESUMEN

**Introducción:** Los trastornos mentales con mayor prevalencia a nivel mundial son la depresión y ansiedad, varias fuentes bibliográficas mencionan que los factores de riesgo psicosocial laboral como: alta exigencia psicológica y demanda de trabajo, bajo apoyo social y compensaciones, además de doble presencia se asocian a desencadenar estos desórdenes mentales.

**Objetivo:** Este estudio pretende determinar la asociación entre factores de riesgo psicosocial y la prevalencia de ansiedad en una empresa de venta de zapatos en Ecuador comparando la región costa con la región sierra.

**Metodología:** En el año 2021, en una empresa de venta de zapatos, se realizó un estudio de tipo cuantitativo, no experimental, transversal, de alcance descriptiva, relacional, predictivo, se contó con la participación de 148 empleados, como grupo de estudio fue la región costa (70 trabajadores) y de control la región sierra (78 trabajadores). Se utilizó el cuestionario de Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica, el Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (SUSESO/ISTAS 21) y el Inventario de ansiedad de Beck.

**Resultados:** Con respecto al análisis predictivo, no hubo significancia estadística entre la ansiedad y los factores de riesgo asociados por localidades ( $p > 0.05$ ), sin embargo, se evidenciaron factores psicosociales que generaron mayor ansiedad en los grupos expuestos como son: altas exigencias psicológicas  $aOR = 8,31$  (1,80-38,45), compensaciones  $aOR = 10,66$  (1,35-84,33), con  $p < 0.05$ .

**Conclusiones:** La alta exigencia psicológica y la baja compensación probablemente se asocien con la existencia de ansiedad moderada/grave.

**Palabras claves:** Desórdenes mentales, ansiedad, riesgo psicosocial, ambiente de trabajo, condiciones de trabajo.

## ABSTRACT

**Introduction:** Mental disorders with the highest prevalence worldwide are depression and anxiety, several bibliographic sources mention that occupational psychosocial risk factors such as: high psychological demand and demand for work, under social support and compensation, in addition to double presence are associated with triggering these mental disorders.

**Objective:** This study aims to determine the association between psychosocial risk factors and the prevalence of anxiety in a shoe sales company in Ecuador by comparing the coast region with the Sierra region.

**Methodology:** In 2021, in a shoe sales company, carried out a study of quantitative, non-experimental, transversal, descriptive scope, relational, predictive, 148 employees were in the participation, as a study group was the coast region (70 workers) and control the Sierra region (78 workers). The Working Conditions and Health questionnaire in Latin America, the Psychosocial Risk Assessment Questionnaire at work (SUSESO/ISTAS 21) and Beck's Anxiety Inventory were used.

**Results:** With respect to logistic regression analysis, there was no statistical significance between anxiety and locality-associated risk factors ( $p > 0,05$ ), however, psychosocial factors that generated greater anxiety in exposed groups were shown to be: high psychological demands  $aOR=8.31$  (1,80-38,45), compensations  $aOR=10,66$  (1.35-84.33), with  $p < 0,05$ .

**Conclusions:** High psychological demand and low compensation are likely to be associated with moderate/severe anxiety.

**Keywords:** Mental disorders, anxiety, psychosocial risk, working environment, working conditions.

## ÍNDICE DEL CONTENIDO:

<b>1.INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1Objetivo General.....	4
1.2Objetivos Específicos .....	4
<b>2.DESARROLLO DE PROYECTO DE TITULACIÓN .....</b>	<b>5</b>
2.1Metodología .....	5
2.1.1Población de estudio.....	5
2.1.2Instrumentos .....	5
<b>3.RESULTADOS.....</b>	<b>7</b>
3.1Tabla 1 .....	9
3.2Tabla 2 .....	11
3.3Tabla 3 .....	13
3.4Discusión.....	15
3.5Conclusiones y Recomendaciones.....	17
<b>4.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>21</b>

## INTRODUCCIÓN

Los desórdenes mentales más comunes a nivel global son la depresión y la ansiedad, con una prevalencia de 4.4% y 3.6% respectivamente, según datos de la Organización Panamericana de Salud estimados en el año 2015. Los porcentajes de estos trastornos difieren en distintas regiones, siendo para la ansiedad: en la Región de las Américas (5.8%) y en la Región del Pacífico Occidental (2.8%). Históricamente, la Organización Panamericana de Salud determinó que hasta el año 2015, 264 millones de personas se vieron afectadas por los problemas vinculados a la ansiedad, siendo el grupo masculino el más afectado (4.6%) en comparación con las mujeres (2.6%). (OPS, 2017) En el Ecuador, los problemas mentales en el primer nivel de atención son muy consultados, con una prevalencia para la ansiedad de 14,7% y para la depresión de 14.2%. (Gómez, 2018), es decir que, 1 de cada 10 ecuatorianos padece de esta problemática. Es importante recalcar que éste tipo de afección interviene de manera desfavorable en el ámbito laboral impidiendo un desarrollo completo de sus funciones en el trabajo. La ansiedad es una enfermedad que muchas veces no se diagnostica de manera correcta y no recibe el tratamiento oportuno farmacológico o no farmacológico que requiere, si no se interviene de manera oportuna puede causar el suicidio.

En ese mismo contexto, la ansiedad definida como un estado de inquietud o miedo ante una situación determinada, como una respuesta que se presenta de manera automática, puede ser consecuencia de la asociación a factores de riesgo psicosociales laborales, que son la interacción entre el ambiente externo, las condiciones laborales y las características del trabajador (International Labour Office, 2016) . De acuerdo a **M. Murcia et al.** en su estudio realizado en Francia, que contó con 7709 trabajadores y fue publicado en el 2013, determinaron que las condiciones psicológicas laborales son factor de riesgo para el desarrollo de trastornos de ansiedad generalizada en ambos sexos, con mayor predominancia en mujeres (45.8%) que en hombres (44.6%), diferencias explicadas por el tipo de

empleo, la variación del horario laboral y conflictos emocionales. Además, determinaron en cuanto a los riesgos psicosociales que la alta demanda laboral y la baja capacidad de toma de decisiones fueron predominantes en hombres que presentaron ansiedad generalizada. (Murcia et al, Psychosocial work factors, major depressive and generalised anxiety disorders:, 2013).

Los anteriores factores de riesgo psicosocial identificados como peligros psicosociales según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en septiembre de 1984, son las exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social, esfuerzo- recompensa, doble presencia, explicados de mejor manera en el manual del método de cuestionario SUSESO/ISTAS 21 (Candia et al, Superintendencia de Seguridad Social, 2020)

**A.Palma, et al.** en su estudio llevado a cabo en Chile, desde el año 2018 y que contó con 1.023 trabajadores determinó que la población estudiada estaba expuesta a bajo apoyo social (56.1%) y a altas exigencias psicológicas (18.16%), También, mencionaron que al asociar la variable de peligros psicosociales y trastornos mentales la prevalencia fue mayor en mujeres que en hombres ( $p < 0.05$ ). Este estudio concuerda con el mencionado con anterioridad. (Palma and Ansoleaga, 2020)

Por otro lado, **A.Kouvonen et al.** en el 2016, en su investigación, parte del estudio de Helsinki concluyeron que el control laboral reducido (OR=1.28, IC del 95%:1.10-1.48) y las altas demandas de trabajo ( OR=1.53, IC del 95%:1.13-1.78) tienen mayor probabilidad de desencadenar trastornos mentales comunes (Kouvonen et al. ,2016), bajo este mismo criterio, los autores **A. Mattos et al.** Identificaron en 2.532 trabajadores de Brasil que la prevalencia de desórdenes mentales fue mayor

en situaciones de alta exigencia psicológica (PR = 1.41; 95%CI 1.02–1.94) y bajo apoyo social (PR = 1.05; 95%CI 0.67–1.62). (Mattos, Araújo, and Almeida, 2017)

De esta misma forma, **B. Nordin et al.**, determinaron en estudio que llevaron a cabo en Malasia y que contó con 1100 trabajadores con las siguientes características: edad media de 27 años, con instrucción media y con una duración laboral de 4 años aproximadamente que existe relación entre la dimensión exigencias psicológicas, el apoyo social y trastornos mentales como ansiedad y depresión, así mencionan que la demanda laboral se relaciona inversamente proporcional con el apoyo social ( $r = -0.11, p < 0.01$ ) y directamente con la ansiedad y depresión ( $r = 0.18, p < 0.01$ ) ( $r = 0.19, p < 0.01$ ) respectivamente (B. Nordin, et al., 2008).

En contraposición, **A. Chamoux et al.** argumentaron en su investigación con 323 empleados donde se identificaron trabajadores con ansiedad generalizada con una prevalencia de 32.8%, que no se encontró interacción entre las demandas laborales y las actividades profesionales, sin embargo, demostraron que la baja capacidad de liderazgo y el desarrollo de actividades (1.3%), la falta de recompensa (7.5%) y la carencia del apoyo social (4.9%) contribuyen con el desarrollo de esta patología. (Chamoux et al., 2018)

En el estudio realizado por **M. Vignoli et al.** se determinó que las altas demandas laborales pueden ser origen de fobias laborales, de agotamiento y de ausentismo. Resultados hallados en 1000 trabajadores Italianos, Además determinaron que la ansiedad asociada con exigencias altas fue de 84,8% para ansiedad leve, 11.% para ansiedad moderada y 4,1% para ansiedad grave. Además determinaron que la ansiedad es diferente al agotamiento laboral y que este podría ser consecuencia de exigencias laborales altas y ansiedad en el lugar de trabajo (M. Vignoli, 2017).

Finalmente, por lo anterior planteado, se puede explicar que las condiciones psicosociales laborales podrían determinar el apareamiento o el desarrollo de enfermedades mentales, además que su manifestación podría generar gran impacto en la calidad de vida y salud mental de los trabajadores, interfiriendo tanto en el desarrollo personal y social. Razones suficientes que motivan a la presente investigación.

### **Objetivo General**

Determinar la prevalencia de ansiedad asociada a factores de riesgo psicosocial laboral en el personal de ventas de una empresa de zapatos, en la región sierra en comparación a la región costa del Ecuador, en el año 2021.

### **Objetivos Específicos**

1. Asociar el lugar de trabajo y la ansiedad, e identificar si existe diferencia entre ambas regiones (sierra y costa) de la empresa de venta de zapatos en el año 2021 en el Ecuador.
2. Relacionar los factores de riesgo psicosocial laboral con la Ansiedad en el personal de ventas de la compañía de zapatos, en la región sierra y región costa en el año 2021 en Ecuador.
3. Determinar si los factores sociodemográficos y psicosociales laborales predicen los niveles de ansiedad (mínima-leve-moderada-severa) en el personal de ventas de la región sierra con los de la región costa en el año 2021 en Ecuador.

## **DESARROLLO DE PROYECTO DE TITULACIÓN**

### **Metodología**

#### **Población de estudio**

Se realizó un estudio de tipo cuantitativo, no experimental de cohorte transversal, de alcance descriptivo, relacional, predictiva, que se llevó a cabo desde noviembre del 2020 hasta febrero del 2021, en Ecuador (Región Costa y Región Sierra), en una empresa de venta de zapatos. Se contó con 148 trabajadores, el grupo de estudio fue la región costa (70 trabajadores) y el de control los de la región sierra (78 trabajadores), los mismos son parte de los distritos R5B y R5A respectivamente, todo el personal de ventas estaba comprendido por: coordinadores de actividades logísticas, gerentes de tiendas y servicios al cliente. Como criterios de inclusión se estableció: personal de ventas que trabajaban de manera presencial y que aceptaron el consentimiento informado, como criterios de exclusión, fueron aquellos trabajadores que se acogieron a la modalidad de teletrabajo. Se solicitó permiso a la empresa para realizar esta investigación, posteriormente se dialogó con el equipo de Recursos Humanos para que facilitara el listado de los integrantes de la empresa y el empleo que desempeñan, seguido de esto, se realizaron encuestas de manera virtual mediante la plataforma Microsoft Forms (Microsoft forms, s.f.) donde se aplicó el cuestionario de condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica segunda edición, el inventario de ansiedad de Beck y el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUSES0/ISTAS 21.

#### **Instrumentos**

Principalmente se usó el cuestionario de condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica segunda edición para recolectar información sociodemográfica: lugar de trabajo (sierra-costa), sexo (femenino-masculino), edad (menor de 30 años-mayor o igual a 30 años), nivel de instrucción (secundaria-superior), horario de trabajo (menor o igual a 40 horas) (mayor a 40 horas), tiempo de contrato (menor a 3 años) (mayor o igual a 3 años), seguridad laboral (alta-media), percepción de

salud (excelente/muy buena-buena/regular), adaptación a compromisos personales (bien/muy bien-nada bien/no muy bien). Para medir los niveles de ansiedad, se usó el inventario de ansiedad de Beck, el cual parte del modelo de que todos poseemos ansiedad pero varía la intensidad de la misma, el mismo consta de 21 preguntas que permiten valorar el grado de molestias presentadas en las últimas semanas, usa una escala Likert con 4 alternativas: en absoluto, leve, moderado o severo representado por la siguiente puntuación: 0-1-2-3-4 respectivamente, los puntos de corte fueron los siguientes: 0-7 ansiedad mínima, 8-15 ansiedad leve, 16-25 ansiedad moderada y de 26-63 ansiedad grave.(Sanz,2014). Para identificar el nivel de riesgo psicosocial laboral se aplicó el cuestionario SUSESO-ISTAS21 versión breve, validado en Chile por **M.Candia et al.** comprende de 5 grandes dimensiones y usa una escala Likert con diferentes puntos de corte para cada dimensión, siendo su estructura dimensional: 1) Exigencias psicológicas en el trabajo que integran demanda y esfuerzo, miden tanto las exigencias emocionales como las de cantidad y organización de trabajo. (Punto de corte: Nivel de riesgo bajo 0-8, nivel de riesgo medio 9-11, nivel de riesgo alto 12-20); 2) Trabajo activo y desarrollo de habilidades, se relaciona con control y capacidad que tiene el empleado para tomar decisiones, como organiza su tiempo y la opción de escoger al equipo con quien trabajará. (Punto de corte: Nivel de riesgo bajo 0-5, nivel de riesgo medio 6-8, nivel de riesgo alto 9-20); 3) Apoyo social y liderazgo, hace referencia a la relación y apoyo que percibe el trabajador con su inmediato superior y compañeros de equipo, así también como el rol de líder que desempeña. (Punto de corte: Nivel de riesgo bajo 0-3, nivel de riesgo medio 4-6,nivel de riesgo alto 7-20); 4) La dimensión Compensaciones, hace alusión a esfuerzo-recompensa, es decir, el reconocimiento del equipo de trabajo hacia el desempeño laboral del empleado. (Punto de corte: Nivel de riesgo bajo 0-2, nivel de riesgo medio 3-5, nivel de riesgo alto 6-12); Finalmente, 5) La dimensión Doble presencia, mide la preocupación tanto por actividades del trabajo como fuera de él, el trabajador estará enfocado en ambas esferas (Punto de corte: Nivel de riesgo bajo 0-1, nivel de riesgo medio 2-3, nivel de riesgo alto 4-8). (Candia et al, Superintendencia de Seguridad Social, 2020).

Para garantizar la calidad de la encuestas, se realizó de manera virtual prueba piloto con 20 personas de la empresa, a las cuales se les aplicó las preguntas con respecto a sus condiciones generales, con relación a su empleo y preguntas de bienestar emocional, el cuestionario de condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica segunda edición, el inventario de ansiedad de Beck y el cuestionario de SUSESO-ISTAS 2 , con la finalidad de que al realizar la intervención se pudiera identificar errores en el archivo y así modificar de manera oportuna y para aplicar de manera general con el total de participantes en la empresa de zapatos del Ecuador.

El análisis de datos se realizó con el sistema EpiInfo versión 7.2 (2020), que es un software de libre acceso, público, permite ingresar la información recolectada y agrupar la misma con el fin de construir una base de datos de manera rápida y fácil, analizarlos desde el punto estadístico y desarrollar vigilancia epidemiológica. Es así que las frecuencias absolutas y relativas se calcularon y organizaron para la región donde laboran (región costa en comparación con la región sierra). Las pruebas de independencia entre grupos fueron evaluados usando la prueba Chi<sup>2</sup>, pruebas exactas de Fisher, regresión logística multinomial con sus coeficientes crudos y ajustados (Intervalo de confianza del 95%) entre los niveles de ansiedad y los factores sociodemográficos y de riesgo psicosocial laboral para los resultados de tipo predictivo.

## **RESULTADOS**

El análisis de los resultados con respecto a las estadísticas descriptivas refiere que, del total de 148 trabajadores, tenemos dos grupos de comparación según el lugar de trabajo: región costa (47,30%) y región sierra (52,70%). En cuanto a la variable

género, en la región costa predomina el sexo masculino (51,43%) al contrario que en la sierra donde es mayor el sexo femenino (64,10%), En cuanto a la percepción de salud que tuvieron los empleados, los de la región sierra refirieron que tenían excelente/muy buena salud (58,97%) en comparación a los de la costa en los que predominó la percepción de salud buena/regular (61,43%), siendo lo último mencionado estadísticamente significativo ( $p=0.013$ ). Las variables con un valor  $p \geq 0.05$  fueron: el nivel de instrucción, siendo más predominante el nivel secundario, así la región costa consta de 61,43% y la región sierra de 52,56%, la seguridad laboral alta fue mayor en ambas regiones (región sierra=57,69%, región costa=55,71%), los trabajadores respondieron que su nivel de trabajo les permitía adaptarse de manera buena o muy buena a sus compromisos sociales con una prevalencia de 57,14% para la región costa y 71,79% para la región sierra (tabla 1).

La prevalencia de los resultados de ansiedad mínima/leve fue mayor en los trabajadores tanto de la costa (85,71%) como los de la sierra (89,74%). Sin embargo, es importante mencionar que en cuanto a la ansiedad moderada/grave fue mayor la misma en los trabajadores de la región costa (14,29%) versus los de la región sierra (10,26%), pero, lo mencionado anteriormente no tiene una significancia estadística ( $p=0.05$ ). Adicionalmente, la ansiedad moderada/grave representó ser mayor en las personas con un nivel de instrucción superior (20,31%) que en aquellas con un nivel de educación secundaria (5,95%). De igual forma, los trabajadores con percepción de salud buena/regular (22,67%) frente a aquellas que tenía una percepción de salud excelente/muy buena (1,37%) reportaron mayor nivel de ansiedad moderado/grave, con una estadística significativa ( $p=0.01$ ). Del mismo modo, los empleados con una seguridad laboral media de trabajo (20,31%) presentaron ansiedad laboral moderada/grave con un valor  $p=0.008$ . En referencia al sexo, las mujeres presentaron mayor prevalencia tanto de ansiedad mínima/leve (84,52%) como de ansiedad moderada/grave (15,48%), pero esto no es estadísticamente significativo con un valor  $p=0,15$ . Sobre los factores psicosociales

laborales asociados con un nivel de ansiedad moderado/grave, los que representaron un riesgo alto/moderado fueron las altas exigencias psicológicas (21,33%), el bajo apoyo social y liderazgo (20,34%), las bajas compensaciones (18,48%) y finalmente la doble presencia (16,19%), existiendo asociación estadísticamente significativa en todos los mencionados ( $p < 0.05$ ) entre las dos variables. Con referencia a las dimensiones restantes, aquellas que no tuvieron relevancia estadística puede destacarse que la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades presentó una prevalencia de 87,50% en su nivel de riesgo moderado/alto, la dimensión apoyo social y liderazgo presentó un riesgo bajo de 93,23% y en la dimensión doble presencia, el nivel de riesgo moderado/alto fue de 83,81%, todas las mencionadas con valor  $p > 0.05$  (tabla 2).

A cerca del análisis de regresión logística multinomial, confirmamos que no existe significancia entre la ansiedad como factor de riesgo diferenciado por localidades, es decir, tanto los trabajadores de la sierra como los de la costa están en riesgo de padecer este trastorno, aceptándose la hipótesis nula de la investigación. Sin embargo, en el modelo ajustado, se midieron los factores psicosociales que generaron mayor ansiedad en los grupos expuestos (región costa), como son: las altas exigencias psicológicas con un odds ratio ajustado de 8,31 (intervalo de confianza del 95% 1,80-38,45) y bajas compensaciones laborales con un odds ratio ajustado de 10,66 (intervalo de confianza del 95% 1,35-84,33) con análisis estadísticamente significativos ( $p < 0.05$ ) (tabla 3).

A continuación se presentan las tablas:

### **Tabla 1**

*Características sociodemográficas y condiciones de trabajo por grupo de empleados según el lugar de trabajo, región costa y región sierra, Ecuador, 2021.*

		Datos perdidos	Lugar de trabajo		Valor p Chi <sup>2</sup>
			Región Costa N=70 n(%)	Región Sierra N=78 n(%)	
<b>Sexo</b>	Femenino	0	34(48,57)	50(64,10)	0,057
	Masculino		36(51,43)	28(35,90)	
<b>Edad</b>	Menor 30 años	0	18(25,71)	23(29,49)	0,609
	Mayor o igual a 30 años		52(74,29)	55(70,51)	
<b>Nivel de instrucción</b>	Educación Secundaria	0	43(61,43)	41(52,56)	0,277
	Educación Superior		27(38,57)	37(47,44)	
<b>Horario de trabajo</b>	Menor o igual a 40 horas	0	54(77,14)	69(88,46)	0,067
	Mayor a 40 horas		16(22,86)	9(11,54)	
<b>Tiempo de contrato</b>	Menor a 3 años	0	18(25,71)	21(26,92)	0,868
	Mayor o igual a 3 años		52(74,29)	57(73,08)	
<b>Seguridad Laboral</b>	Alta	0	39(55,71)	45(57,69)	0,808
	Media		31(44,29)	33(42,31)	
<b>Percepción de salud</b>	Percepción Excelente/Muy buena	0	27(38,57)	46(58,97)	0,013*
	Percepción Buena/Regular		43(61,43)	32(41,03)	
<b>Adaptación a compromisos personales</b>	Bien/muy bien	0	40(57,14)	56(71,79)	0,062
	Nada bien/no muy bien		30(42,86)	22(28,21)	

*Nota.* \*Variable significativas con un valor p menor a 0.05

Tabla 2

*Prevalencia de niveles de ansiedad (mínima-leve/moderada-grave) relacionados a factores sociodemográficos y psicosociales laborales.*

		Nivel de Ansiedad		Valor p
		Ansiedad mínima/leve	Ansiedad moderada/grave	
		N=130 n (%)	N=18 n (%)	
<b>Lugar de trabajo</b>	Región Costa	60(85,71)	10(14,29)	0,454 *
	Región Sierra	70(89,74)	8(10,26)	
<b>Sexo</b>	Femenino	71(84,52)	13(15,48)	0,158 *
	Masculino	59(92,19)	5(7,81)	
<b>Edad</b>	Menor a 30 años	38(92,68)	3(7,32)	0,400 **
	Mayor o igual a 30 años	92(85,98)	15(14,02)	
<b>Nivel de instrucción</b>	Educación Secundaria	79(94,05)	5(5,95)	<b>0,008 *</b>
	Educación Superior	51(79,69)	13(20,31)	
<b>Horario de trabajo</b>	Menor o igual a 40 horas	110(89,43)	13(10,57)	0,19 *
	Mayor a 40 horas	20(80,00)	5(20,00)	
<b>Tiempo Contrato</b>	Menor a 3 años	37(94,87)	2(5,13)	0,157 **
	Mayor o igual a 3 años	93(85,32)	16(14,68)	
<b>Seguridad Laboral</b>	Alta	79(94,05)	5(6,00)	<b>0,008 *</b>
	Media	51(79,69)	13(20,31)	
<b>Percepción de la salud</b>	Percepción Excelente/Muy buena	72(98,63)	1(1,37)	<b>0,01 **</b>

	Percepción Buena/Regular	58(77,33)	17(22,67)	
<b>Adaptación a compromisos personales</b>	Bien/muy bien	88(91,67)	8(8,33)	0,053 *
	Nada bien/no muy bien	42(80,77)	10(19,23)	
<b>Dimensión I: Exigencias psicológicas</b>	Nivel de Riesgo bajo	71(97,26)	2(2,74)	<b>0,01 **</b>
	Nivel de Riesgo moderado/alto	59(78,67)	16(21,33)	
<b>Dimensión II: Trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>	Nivel de Riesgo bajo	53(88,33)	7(11,67)	0,879 *
	Nivel de Riesgo moderado/alto	77(87,50)	11(12,50)	
<b>Dimensión III: Apoyo social y Liderazgo</b>	Nivel de Riesgo bajo	83(93,26)	6(6,74)	<b>0,013 *</b>
	Nivel de Riesgo moderado/alto	47(79,66)	12(20,34)	
<b>Dimensión IV: Compensaciones</b>	Nivel de Riesgo bajo	55(98,21)	1(1,79)	<b>0,003 **</b>
	Nivel de Riesgo moderado/alto	75(81,52)	17(18,48)	
<b>Dimensión V: Doble presencia</b>	Nivel de Riesgo bajo	42(97,67)	1(2,33)	<b>0,019 **</b>
	Nivel de Riesgo moderado/alto	88(83,81)	17(16,19)	

Nota. \*Chi2. \*\*Prueba exacta de Fisher. **Negrita** Variables significativas con un valor p menor a 0.05

**Tabla 3**

*Razones de probabilidad crudas y ajustadas para la asociación entre la ansiedad y factores sociodemográficos y psicosociales laborales entre 70 trabajadores de la región costa y 78 de la región sierra de una empresa de zapatos en Ecuador.*

Variables	Niveles de Ansiedad				
		cOR (IC 95%)	Valor p	aOR (IC 95%)	Valor p
<b>Lugar de trabajo</b>	Costa	1	0,456	1	<b>0,634</b>
	Sierra	0,69(0,25-1,85)		0,77 (0,26-2,25)	
<b>Sexo</b>	Femenino	1	0,165		
	Masculino	0,46(0,16-1,37)			
<b>Edad</b>	Menor a 30 años	1	0,273		
	Mayor o igual a 30 años	2,07(0,57-7,55)			
<b>Nivel de instrucción</b>	Educación Secundaria	1	0,012		
	Educación Superior	4,03(1,35-11,98)			
<b>Horario de trabajo</b>	Regular	1	0,196		
	Irregular	2,12(0,68-6,59)			
<b>Tiempo Contrato</b>	Menor a 3 años	1	0,135		
	Mayor o igual a 3 años	3,18(0,70-14,53)			
<b>Seguridad Laboral</b>	Alta	1	0,012		
	Media	4,03(1,35-11,98)			
<b>Percepción de la salud</b>	Percepción Excelente/ Muy buena	1	0,003		

	Percepción Buena/Regular	21,10(2,73-163,31)			
<b>Adaptación a compromisos personales</b>	Bien/muy bien	1			
	Nada bien/no muy bien	2,62(0,96-7,12)	0,059		
<b>Dimensión I: Exigencias psicológicas</b>	Nivel de riesgo bajo	1		1	
	Nivel de riesgo moderado/alto	9,63(2,13-43,58)	0,003	8,31 (1,80-38,45)	<b>0,007</b>
<b>Dimensión II: Trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>	Nivel de riesgo bajo	1			
	Nivel de riesgo moderado/alto	1,08(0,39-2,97)	0,879		
<b>Dimensión III: Apoyo social y Liderazgo</b>	Nivel de riesgo bajo	1			
	Nivel de riesgo moderado/alto	3,53(1,24-10,03)	0,018		
<b>Dimensión IV: Compensaciones</b>	Nivel de riesgo bajo	1		1	
	Nivel de riesgo moderado/alto	12,47(1,61-96,51)	0,016	10,66 (1,35-84,33)	<b>0,025</b>
<b>Dimensión V: Doble presencia</b>	Nivel de riesgo bajo	1	0,045		

Nivel de  
riesgo  
moderado/al  
to 8,11(1,04-63,03)

---

*Nota.* cOR: Odds Ratio crudo. aOR: Odds Ratio ajustado. IC: intervalo de confianza

## Discusión

El presente estudio realizado en trabajadores de ventas de una empresa de zapatos en Ecuador (región sierra y costa) indica una alta frecuencia de ansiedad mínima/leve en ambos grupos de trabajadores, sin embargo, en el análisis de dependencia entre niveles de ansiedad moderado/grave y factores psicosociales laborales, especialmente en altas exigencias psicológicas y bajas compensaciones existe una asociación significativa. Con referencia a la región donde trabajan (Sierra versus Costa) las dos tiene igual riesgo de tener ansiedad, rechazándose la hipótesis alternativa.

Los hallazgos importantes reportados según factores de riesgo psicosociales laborales asociados a la ansiedad, se evidenció que el nivel de riesgo moderado/alto fue mayor en la dimensiones: exigencias psicológicas y bajo control laboral, siendo similar a estudios ejecutados previamente en población brasileña, donde **A. Mattos, et al.** determinaron que la prevalencia fue de 54,00% para la primera y 59,4% para la segunda dimensión respectivamente (Mattos, Araújo, & Almeida, 2017).

Así también, en otro estudio realizado por Nappo, N. en trabajadores de Europa, en el año 2017 demostró que, existe correlación entre las condiciones laborales y la ansiedad, determinando como factor de riesgo a la alta demanda laboral, baja recompensa y factor protector al elevado apoyo social para desencadenar niveles de ansiedad. Los datos mencionados se relacionan con el estudio ejecutado, donde se observó que el nivel de riesgo moderado/alto en la dimensión exigencias

psicológicas mostró una prevalencia de 21,33% para la ansiedad moderada/grave. En contraposición, el nivel de riesgo bajo en la dimensión apoyo social y liderazgo precisó una prevalencia de 93,26% para la ansiedad leve/mínima, lo que explicaría que al haber mayor apoyo por parte de superiores y compañeros de trabajo hace que la probabilidad de experimentar ansiedad sea en menor grado (Nappo, 2018).

**M. Murcia, et al** reportaron en su investigación que la alta demanda emocional y baja capacidad de decisiones aumentaban la probabilidad de experimentar ansiedad mayormente en los hombres que en las mujeres, lo cual no puede ser comparado con en este estudio debido a que la población según el sexo se distribuye de manera heterogénea, con mayor frecuencia en mujeres que en hombres. Sin embargo, de manera contraria a este estudio, la literatura no demostró significancia estadística al asociar bajas compensaciones y ansiedad independientemente del sexo (Murcia et al, Psychosocial work factors, major depressive and generalised anxiety disorders:, 2013).

En un estudio realizado por **D. Jun, et al** que contaron con 220 trabajadores de oficina, de dos ciudades (Brisbane y Daegu) obtuvieron como resultados que a mayor nivel de riesgo en la dimensión demanda psicológicas existen mayores niveles de síntomas de ansiedad, es así que en la población de Daegu reportaron mayor nivel de demanda de trabajo y esto a su vez mayores síntomas de ansiedad en comparación a Brisbane. Estos datos fueron estadísticamente significativos. Por lo tanto, este estudio también coincide con esta investigación (D. Jun, et al, 2019).

La ventaja del estudio reside en toma de decisiones inmediatas con respecto a políticas internas de la empresa para controlar la manifestación del fenómeno ansiedad y riesgo psicosocial laboral. La identificación precoz de los factores de riesgo que pueden predecir la presencia de ansiedad en niveles moderados/altos y

la oportuna intervención sobre estas dimensiones son factores principales de prevención. Otra ventaja obtenida durante la investigación fue la articulación con el departamento de Recursos Humanos de la empresa de venta de zapatos, ya que permitió un trabajo transdisciplinario enfocado en el bienestar emocional de los y las trabajadores de la empresa, estuvieron prestos a brindar la información solicitada de cada trabajador y de realizar reuniones periódicas donde se pudieron contestar dudas a múltiples preguntas. De manera contraria, la desventaja considerada fue que las condiciones actuales debido a la pandemia por emergencia sanitaria pudieron significar un sesgo en el levantamiento de información, ya que tanto los fenómenos de ansiedad y riesgo psicosocial pueden ser explicados desde este fenómeno y no necesariamente desde las condiciones laborales. Se debe tomar en cuenta que muchos horarios laborales disminuyeron y así también el salario, siendo esto una explicación a que los participantes hayan respondido que consideraban que la empresa no reconoce sus logros, al sentirse afectados de manera económica. Otra desventaja que se presentó es que los trabajadores no fueron valorados anteriormente por un especialista para descartar que hayan tenido un diagnóstico previo de ansiedad por factores externos entre ellos problemas familiares, personales y de pareja.

### **Conclusiones y Recomendaciones**

Se evidencia una mayor prevalencia de ansiedad mínima/leve que en niveles moderada/grave en los empleados de ventas tanto para la región sierra como para la región costa, de acuerdo al lugar de trabajo no se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas que pudieran predecir el nivel de ansiedad, siendo el riesgo psicosocial laboral asociado a los niveles de ansiedad similar en ambas regiones. En esta misma lógica, al correlacionar los factores de riesgo psicosocial laboral y los niveles de ansiedad se encontró que la alta exigencia psicológica y la baja compensación podrían predecir el desarrollo de ansiedad moderada/grave.

También se obtuvo como conclusión que en Ecuador no existe un cuestionario validado para aplicación de factores de riesgo psicosocial laboral, por lo que se debería a futuro validar una encuesta y así poder aplicar en nuestra población tomando en cuenta las diferentes características socioculturales que tenemos.

Por lo mencionado anteriormente se recomienda realizar una intervención enfocada en estas dos dimensiones, en cuanto a las altas exigencias psicológicas se puede realizar reuniones de trabajo donde se anticipe las actividades que cada funcionario debe desarrollar y en qué tiempo debe hacerlo, para que de esta manera los trabajadores involucrados puedan mencionar las necesidades e incertidumbres con respecto a cada una de ellas, con la finalidad de que tengan tiempo de realizarlas de manera eficiente, además, se pueden distribuir las funciones de manera ecuánime y de acuerdo al perfil del trabajador. Del mismo modo, si la empresa está en la capacidad de aumentar su equipo humano, se recomienda contratar nuevo personal y capacitar de manera continua al mismo en cuanto a la respuesta adecuada ante altas exigencias psicológicas. Adicionalmente, se recomienda que se lleven a cabo pausas activas entre cada actividad con el fin de evitar los niveles de ansiedad mencionados con anterioridad y otros problemas como distrés.

De igual forma, se recomienda para la dimensión bajas compensaciones que los superiores mejoren la comunicación con el personal de la empresa con el fin de que reconozcan el esfuerzo realizado en cada actividad que desempeñan, que conversen de manera abierta a cerca de la seguridad laboral que el empleado tiene en la empresa, más en tiempo de pandemia donde la incertidumbre con respecto a su seguridad laboral mantiene al trabajador con niveles de ansiedad más altos que lo usual, debe ser llevada la información de forma transparente.

Ahora bien, no se encontró relación con las demás dimensiones, sin embargo deben enfocarse también en las mismas cada vez más para de esta manera mejorar la calidad de trabajo, una persona sana realizará su trabajo en óptimas condiciones y mejorará su desempeño laboral, esto se evidenciará con grandes resultados en la empresa., con respecto a la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, los superiores deben permitir que el empleado participe en la organización de las tareas, la manera en que empleará sus horarios, elegirá sus métodos y también compañeros de trabajo, haciendo referencia a la dimensión apoyo social y liderazgo, se recomienda trabajar en equipo, apoyándose de manera mutua tanto con los compañeros como con los inmediatos superiores. Finalmente, la dimensión doble presencia es un factor de riesgo que debe ser tomado en cuenta y sobre todo en la emergencia sanitaria por covid-19 que estamos cursando, ya que las exigencias domésticas son mayores incluso a las exigencias laborales, por lo que la empresa puede ser más flexible en horas de entrada y salida del trabajo, también debe evitar usar las horas libres del trabajador, fuera del horario laboral para realizar preguntas en cuanto a lo laboral.

Una vez llevada a cabo la intervención se recomienda un nuevo estudio donde se cuente con una muestra más grande y se aplique el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión completa, así al hacer uso de todas las subdimensiones se puede enfocar de mejor manera en los factores de riesgo psicosocial, Agregando a lo anterior se recomienda realizar un seguimiento de manera continua así no se identifique en el futuro factores que pueden predecir la existencia o no de niveles de ansiedad.

Se recomienda contar con un departamento de psicología, así los trabajadores sentirán apoyo por parte de la empresa y además podrán compartir sus sentimientos y emociones con un experto, quién puede orientar de mejor manera para el manejo

de su ansiedad, esto reducirá costos a futuro en salud, conservará la productividad de la empresa y disminuirá el número de ausentismos. La ansiedad no es una enfermedad sola, generalmente viene acompañada de otros trastornos como el burnout, la depresión, el estrés emocional, el enfoque emocional muchas veces es olvidado en las empresas o es minimizado, cuando en realidad debería invertirse más en la salud mental pues sin ella hay un desequilibrio y ausencia de salud definido por la Organización Mundial de la Salud como el equilibrio físico, mental y social.

Se debe además capacitar a los trabajadores a cerca de los distintos riesgos presentes en el lugar de trabajo para que formen parte de la identificación temprana de los mismos, es imprescindible recordar que tanto el empleado como empleador deben ser un conjunto. También debe hacerse énfasis en que los trastornos emocionales pueden somatizar síntomas expresando molestias como cefalea, tensión muscular, sudoración no debida al calor, epigastralgias, palpitaciones, dolor de pecho, náuseas, vómitos, mareos, esto llevará a realizar una diferencia significativa al momento de acudir al departamento de salud ocupacional, ya que de manera equivocada podemos tratar estos problemas pero no eliminar la causa de raíz, haciendo que esta progrese e interfiera tanto en la vida laboral como personal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Candia Juan Manuel Pérez Franco David González G, Macarena. 2016. "Superintendencia de Seguridad Social." 1–135. Retrieved April 20, 2021 ([https://www.suseso.cl/606/articles-19640\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf)).
- Chamoux, Alain, Céline Lambert, Audrey Vilmant, Charlotte Lanhers, Raymond Agius, Mounir Boutaleb, Vincent Bonneterre, Geraldine Naughton, Bruno Pereira, Khalid Djeriri, Eric Ben-Brik, Christine Breton, Caroline De Clavière, Corinne Letheux, Anne Gaëlle Paolillo, Madeleine Valenty, Odile Vandenberghe, Marie Pierre Aeschlimann, Gérard Lasfargues, Francois Xavier Lesage, and Frédéric Dutheil. 2018. "Occupational Exposure Factors for Mental and Behavioral Disorders at Work: The FOREC Thesaurus." *PLoS ONE* 13(6):1–17.
- D. Jun, et al. (2 de mayo de 2019). *Pubmed*. Recuperado el 27 de 05 de 2021, de <https://content.iospress.com/articles/work/wor19296>
- Gómez, Cristian. 2018. "Prevalencia de Trastornos Mentales y Del Comportamiento En El Primer Nivel de Atención de La Coordinación Zonal 9-Salud." *Trabajo de Investigación Previo a La Obtención Del Título de Psicólogo Clínico* 44–45. Retrieved November 6, 2020 (<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15894/1/T-UCE-0007-CPS-012.pdf>).
- International Labour Office. (2016). Psychosocial risks, stress and violence. En *International Journal of Labour Research*. Geneva.
- Kouvonen, Anne, Minna Mänty, Tea Lallukka, Eero Lahelma, and Ossi Rahkonen. 2016. "Changes in Psychosocial and Physical Working Conditions and Common Mental Disorders." *European Journal of Public Health* 26(3):458–63.
- M. Vignoli, e. a. (29 de 11 de 2017). *PubMed*. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5727632/>

Mattos, Amália Ivine Santana, Tânia Maria de Araújo, and Maura Maria Guimarães de Almeida. 2017. "Interaction between Demand-Control and Social Support in the Occurrence of Common Mental Disorders." *Revista de Saude Publica* 51:48.

Microsoft forms. (s.f.). Recuperado el 2020-2021, de <https://www.office.com/launch/forms/myforms?auth=2>

Murcia M, Chastang JF, Niedhammer I. Psychosocial work factors, major depressive and generalised anxiety disorders: Results from the French national SIP study. *J Affect Disord*. 2013;146(3):319–27.

B. Nordin, et al. (06 de 02 de 2008). *PubMed*. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2267182/>

Nappo, N. (Octubre de 2018). Working Conditions and Anxiety. An Analysis on the Sixth European Working Conditions Survey Data. *International Journal of Humanities and Social Science*, 8, 184-196.

OPS. 2017. *Depression and Other Common Mental Disorders. Global Health Estimates*.

Palma, Andrea, and Elisa Ansoleaga. 2020. "Associations between Psychosocial Risk Factors, Organizational Dimensions, and Mental Health Problems Related to Workplace Violence among Workers of Three Chilean Hospitals of High Complexity." *PubMed*.

Sanz, Jesús. 2014. "Recomendaciones Para La Utilización de La Adaptación Española Del Inventario de Ansiedad de Beck (BAI) En La Práctica Clínica." *Clinica y Salud* 25(1):39–48.





