



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“PREVALENCIA DE DISTRÉS MENTAL ASOCIADA A LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE TRÁNSITO DE RUTA EN RELACIÓN CON EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE UNA AGENCIA DE TRÁNSITO DE LA CIUDAD DE ESMERALDAS-ECUADOR EN EL PERÍODO DE ENERO A FEBRERO DEL 2023”

Profesor

Ing Juan Pablo Piedra, M. Sc

Autor (es)

María José Barcos Bernal
Meleyne Elizabeth Moreira Santana

2023

RESUMEN

INTRODUCCIÓN. El estrés en el lugar de trabajo es causado por una serie de factores que afectan al individuo provocando un impacto negativo en la eficiencia y productividad. Los trabajadores de tránsito de ruta como los administrativos están expuestos a factores psicosociales, lo que puede afectar su salud mental.

OBJETIVO. “Determinar la prevalencia de estrés mental asociada a las condiciones de trabajo en el personal de tránsito de ruta en comparación con el personal administrativo de una agencia de tránsito de la ciudad de Esmeraldas, Ecuador”.

MATERIALES Y MÉTODOS. Estudio observacional corte transversal. Población 326 y muestra 131 empleados, utilizando solo 125 registros por su correcto llenado, 57 era personal administrativo y 68 agentes de ruta. Se empleó el cuestionario de Salud Mental de Goldberg (GHQ12) determinando la presencia de estrés mental aquellos con calificación > 3 . Para análisis de datos fue utilizado el software EPI INFO versión 7 para obtención de chi cuadrado, Fisher y pruebas de regresión logística cruda y ajustada.

RESULTADOS. La prevalencia de estrés mental fue del 54,69% (35) en el personal operativo y en empleados administrativos del 45,31% (29); en el modelo logístico ajustado se evidencian variables como el sexo (OR ajustado: 0,34, 95% IC: 0,14-0,85, $p: 0,02$) y nivel de educación (OR ajustado: 3,42, 95% IC: 1,34-8,75, $p: 0,01$) significativas.

CONCLUSIÓN. Como consecuencia de la investigación el personal operativo como administrativo tiene la misma probabilidad de sufrir estrés mental, siendo variables significativas el sexo y nivel de educación.

ABSTRACT

INTRODUCTION. Workplace stress is caused by a number of factors that affect the individual causing a negative impact on efficiency and productivity. Route transit workers such as clerical workers are exposed to psychosocial factors, which can affect their mental health. **OBJECTIVE.** "To determine the prevalence of mental distress associated with working conditions in transit route personnel compared to administrative personnel of a transit agency in the city of Esmeraldas, Ecuador". **MATERIALS AND METHODS.** Cross-sectional observational study. Population 326 and sample 131 employees, using only 125 records for their correct filling, 57 were administrative personnel and 68 route agents. The Golberg Mental Health Questionnaire (GHQ12) was used to determine the presence of mental distress in those with scores > 3. For data analysis, EPI INFO version 7 software was used to obtain chi-square, Fisher and crude and adjusted logistic regression tests. **RESULTS.** The prevalence of mental distress was 54.69% (35) in operating personnel and 45.31% (29) in administrative employees; in the adjusted logistic model, variables such as sex (adjusted OR: 0.34, 95% CI: 0.14-0.85, p: 0.02) and level of education (adjusted OR: 3.42, 95% CI: 1.34-8.75, p: 0.01) were significant. **CONCLUSIONS.** Because of the research, both operative and administrative personnel have the same probability of suffering mental distress, with sex and level of education being significant variables.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CONTENIDO

1.	RESUMEN	2
2.	ABSTRACT	3
3.	INTRODUCCIÓN	6
4.	METODOLOGÍA.....	17
5.	RESULTADOS	19
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	24
7.	CONCLUSIONES Y recomendaciones.....	29
8.	Referencias	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los agentes de tránsito de ruta y empleados administrativo en una agencia de tránsito de la ciudad de Esmeraldas.....	19
Tabla 2. Prevalencia del Distrés Mental en los agentes de tránsito de ruta y los empleados administrativos en una agencia de tránsito de la ciudad de Esmeraldas.....	21
Tabla 3. Análisis de regresión logística cruda y ajustada con respecto a la prevalencia de distrés mental en agentes de tránsito y los empleados administrativos en una agencia de tránsito de la ciudad de Esmeraldas	22

INTRODUCCIÓN

El distrés o el estrés negativo se produce cuando existen exposición a estresores a nivel profesional que provocan que la persona responda de manera negativa a las situaciones el cual enfrenta diariamente en su vida laboral. Este impacto negativo puede llegar a trascender a la vida personal de los empleados afectados y generar síntomas como pérdida de la concentración, irritabilidad e incluso correr el riesgo de padecer ansiedad, depresión también llegar a desarrollar enfermedades crónicas. Por lo general, en el entorno laboral están constantemente expuestos a situaciones que pueden generar su desarrollo, ocasionando discusiones y deterioro de las relaciones con compañeros de trabajo, jefes, usuarios o consecuencias físicas. (*Tipos de estrés laboral: eustrés y distrés*, 2020)

Refiere la Organización Internacional del Trabajo sobre el distrés laboral a las reacciones físicas y emocionales provocado por un desbalance entre las exigencias en el trabajo con respecto a las capacidades del trabajador generando un deterioro en su salud. Por lo general es causado por una mala organización en el trabajo, diseño y distante relación laboral con compañeros y jefes inmediatos, provocando en el trabajador que sus capacidades excedan las expectativas de la empresa (OIT, 2016).

El distrés en el lugar de trabajo es causado por una serie de factores que afectan al individuo y tiene un impacto negativo en la eficiencia y productividad del trabajador.

Los trabajadores de tránsito de ruta como los administrativos están expuestos a factores psicosociales como consecuencia de sus actividades en el ambiente laboral, lo que puede afectar su salud mental, presentar baja motivación, cambios de comportamiento, mal humor e irritabilidad por la exigencias del

trabajo, actividades que tiene un efecto adverso sobre la salud, el estilo de vida, progreso laboral, a el estrés mental se considera como una amenaza para el bienestar mental y física en el siglo XXI.

En el 2022, el 60% de la población mundial realiza una actividad económica, los cuales tienen derecho de desarrollar sus actividades laborales en condiciones ambientales saludables. El trabajo se considera un factor de protección a la salud mental, pero este también puede ocasionar un daño potencial en el trabajador. Se estima que el 15% de personas que trabajan a nivel mundial presentan un trastorno mental, y en estos entornos inseguros existen factores de riesgo para la salud mental conocidos como riesgos psicosociales que también pueden causar o brindar condiciones de afectación a la salud física. Por lo general la aparición de riesgos psicosociales están relacionado con la modalidad de trabajo, horario laboral, características del lugar de trabajo o el desarrollo profesional, diseño laboral, roles pocos objetivos o claros que exacerba el estrés enlazado al entorno laboral asociado negativamente al bienestar mental (OMS, OIT, 2022).

La emergencia sanitaria de COVID-19 provocó a nivel mundial un aumento de enfermedades en el ámbito de la salud mental, identificando la presencia de estrés tanto a corto como largo plazo que ha provocado que millones de personas estén afectadas. Por lo general la presencia de trastornos mentales producen repercusiones económicas para las empresas debido a que los trabajadores disminuyen su productividad y aumenta los costos en servicios de salud para el tratamiento de las personas afectadas. (OMS, 2022).

Una encuesta de 2022 de 26,069 trabajadores de salud pública encontró que, empleados de salud pública estatales, tribales, locales y territoriales tenían al menos una enfermedad mental (depresión, alteraciones como síntomas de trastorno de ansiedad o estrés postraumático), la cual se relacionaba con mayores horas de trabajo realizadas en la semana. (Koné, 2022).

Europa demuestra que la mitad de los trabajadores relaciona la presencia de estrés laboral a la reorganización laboral o la inseguridad en el puesto donde laboran, carga horaria excesiva, acoso o violencia en el trabajo. Para las organizaciones provoca un impacto negativo que desencadena un desempeño organizacional general más bajo de los trabajadores, un mayor ausentismo (empleados que se presentan indispuerto, pero no pueden desempeñarse de forma eficiente) y alto grado más de siniestro y afectaciones, los permisos médicos suelen abarcar más tiempo por circunstancia distinta, y el estrés laboral puede conducir grandes números de retiros adelantados. En la encuesta ESENER se determinó que los riesgos psicosociales son el mayor inconveniente de las empresas por la dificultad de poder realizar una gestión en seguridad y salud ocupacional. (EU-OSHA, s. f.)

Deduca, la “AMAT (Asociación de Mutuas de Riesgos Laborales) de España”, que anualmente se malgasta más de 25.000 millones de euros en ausentismo y distrés. A este valor habría de agregarle más millones de moneda europea, por el dinero que se pierde por el descenso de la productividad por la ausencia de trabajadores. Por tanto, sumando la pérdida de ingresos a la pérdida real, el coste total por estos motivos supera los 80.000 millones anuales (*El coste real de la negatividad y el estrés laboral - IEPP, 2019*)

Según (Bohórquez, 2019) las consecuencias del estrés laboral desde la perspectiva organizacional no solo conllevan la afectación ambiental o psicológica, sino que también provoca consecuencias empresariales desfavoreciendo el ambiente laboral, vínculos entre los trabajadores e incluso en el rendimiento, desencadenando un aumento al ausentismo laboral, enfermedades, disminuyendo la productividad y la motivación del trabajador dando como consecuencias en el ámbito empresarial un aumento de costos de asistencias médica, ausentismo, rotación, poco compromiso organizacional, violencia en el lugar de trabajo y bajo rendimiento (Chilla E, 2022).

Para poder valorar el estrés mental existen varios cuestionarios validados, entre ellos encontramos el “Cuestionario de Salud General (Golberg GHQ-12)”, el cual ha sido diseñado para poder valorar la presencia de trastornos mentales, cuya validez y fiabilidad se ha demostrado en distintas poblaciones (Tomás et al., 2019). En un estudio de una población española de 1001 personas demostró que este cuestionario posee una fiabilidad y validez externa para poder determinar el estado psicológico de la muestra analizada. Además permite el diagnóstico de trastornos mentales psiquiátricos no psicóticos y además realiza una evaluación de cuáles son los factores de riesgos que desencadenan malestar psicológico (Sánchez-López & Dresch, 2008).

En un estudio propuesto en el 2019 con respecto a los factores que desencadenan estrés laboral en la población trabajadores de varios países latinoamericanos se evidenció que Venezuela presentaba un “alto índice de estrés en un 63% seguido de Ecuador con un 54% y Panamá con un 49%, identificándose una mayor prevalencia de estrés en mujeres (44,8 %) en comparación con varones (37,6%)”. (Mejía et al., 2019).

A nivel de Colombia después de una investigación descriptiva de 120 empleados de la empresa HG5 se estableció la presencia de factores psicosociales influye desfavorable al bienestar mental de los empleados, evidenciándose con el 90% de los participantes encuestados presentaron nivel bajo de estrés y el 10% de ellas nivel intermedio cuando se realizó la valoración del clima organizacional con la ayuda de pruebas de estrés ocupacional de la OIT, la OMS (Suavita et al., 2022).

En Ecuador con respecto al estado mental se estima que el estrés a nivel de la minería es alto (57,18%). Como resultado, determinaron por lo tanto que los cultivadores poseen 1.66 más riesgos de padecer estrés en relación con lo que no están en este ámbito (IC 95% 1,33-2,08), y el riesgo aumenta debido a una modalidad laboral mediante turnos rotativos. Los que laboran en sector de la construcción presenta estrés en un 46,47%, y a nivel del sector informal el

porcentaje asciende al 54,99% (MSP, 2021), pero se no se ha establecido estimación de distrés en agentes de tránsito. Actualmente existen pocos estudios relacionados con distrés mental tanto en el ámbito nacional como internacional.

Según estudio descriptivo de corte transversal en determinar factores de riesgos en los que están expuesto los trabajadores de tránsito de ATM de Guayaquil se identificó que el riesgo psicológico fue elevado en un 40,21% , moderado en un 29,21%, muy alto en un 22,68% y en 7,90% fue satisfactorio en su entorno.(Paredes, 2021)

De acuerdo al estudio realizado con los agentes de tránsito de Loja por estrés laboral en el desempeño profesional , se distingue que las principales causas que generan distrés mental es el abuso civil, nivel de tensión laboral alto de superiores, considerándose aspectos importantes que contribuyen al aumento de los niveles de estrés afectando el desempeño laboral (Méndez, 2018)

(Quiñónez, 2020) en su trabajo investigativo de valoración de causas de riesgos a nivel laboral por agentes de tránsito de una agencia de la ciudad de Esmeraldas demostraron 44% presentaron violencia física o psíquica en el cumplimiento de sus labores, 39% no presentaron y un 17 % indicaron que en ocasiones, además se identificaron factores de riesgos físicos, químicos, mecánicos, ergonómicos, psicosociales generales. Es por ello el interés de estudiar este grupo poblacional debido a que no solo está expuesto a una afectación física, sino que también a nivel emocional debido a las funciones ejecutadas en su entorno laboral como el ambiente laboral, contacto con los usuarios, turnos y jornadas laboral.

La protección y salud ocupacional tiene como objetivo favorecer, procurar el bienestar mental en el trabajo, brindar respuestas, anticipar y responder a las dificultades en salud mental en el trabajo. Este estudio "Prevalencia de distrés mental asociada a las condiciones de trabajo en el personal de tránsito de ruta en relación con empleados administrativos de una agencia de tránsito de la

ciudad de Esmeraldas-Ecuador en el período de enero a febrero del 2023”, consideramos de importancia establecer la presencia de estrés mental que será una motivación para el resto de provincias en el país que recaben y publiquen estos datos para lograr desarrollar estrategias de control y manejo en el entorno laboral frente a esta situación.

Revisiones literarias centradas en los trastornos del sueño han relacionado el insomnio con la exposición a factores de riesgos psicosociales (carga de trabajo, altas imposiciones, poco control, limitado apoyo social, largas jornadas laborales, turnos laborales, entre otras) y se ha demostrado que las recompensas por el esfuerzo desproporcionado están correlacionadas con estrés (OIT, 2016).

Sostiene, Karl-Heinz Ladwig, profesor del “Centro Alemán de Investigación para la Salud y Facultad de Medicina de la Universidad Técnica de Munich, en Alemania” que el sueño permite recuperar las energías después de una jornada laboral, pero el cansancio, insomnio y estar estresado por las demandas del trabajo, provocarán que el organismo no sea capaz de recuperarse generando la presencia de estrés y otras patologías cardiovasculares, como el aumento de la presión arterial, incluso desencadenar otras enfermedades aún más graves. Por lo que no pasar bien el día y dormir lo insuficiente asociado a estar expuesto de manera prolongada a un trabajo estresante puede terminar en una muerte prematura del trabajador (Li et al., 2019)

Un análisis llevado a cabo en Eslovenia encontró que los profesionales jóvenes (menores de 50 años), tenían niveles más altos de estrés en el trabajo y decaimiento que los grupos de mayor edad, además tenían inconvenientes en establecer un balance entre la familia y el trabajo debido a la escasa permisividad del empleador, baja remuneración, limitadas prestaciones de seguridad social y, sobre todo, gran cantidad de contratos de duración determinada y poca estabilidad, especialmente entre los jóvenes (Rožman et al., 2019).

Desde el punto de vista (Gómez-Salgado et al., 2020), en los indicadores generales de salud mental en España, ser mujer se asoció a una mayor vulnerabilidad a padecer de estrés laboral, con lo que puede entenderse como un factor de riesgo individual dado el impacto de la pandemia.

El trabajo por turno conlleva a que los trabajadores tengan que cambiar las rutinas de su vida personal y social para adaptarse a la dinámica del trabajo. Esta modalidad de trabajo podría representar un gran factor de riesgo psicosocial para los trabajadores. La mayor preocupación relacionada por los turnos rotativos es la restricción de las interrelaciones familiares y sociales que pueden crear distanciamiento social. Los trabajadores que sufren trastornos de sueño, irregularidades de descanso y laboran en turnos rotativos pueden terminar padeciendo de agotamiento crónico, distrés, burnout y en el peor de los escenarios ansiedad y depresión. Esta forma laboral también provoca cambios en la pareja, la familia y la interrelación social, afectación alimentaria e incluso efectos físicos.

Por otro lado, los empleados expuestos a turnos de noche pueden consumir más cafeína, tabaco y estimulantes del sistema nervioso, llevando aumento de agotamiento y disminución de la productividad que conducen afectaciones físicas de su salud. (*El trabajo por turnos y su impacto en la salud del trabajador*, 2022)

Estudios muestran que las condiciones de trabajo estresantes tienen efecto en la satisfacción y tranquilidad del trabajador afectando su vida personal e incrementando daño para su salud. El estrés en el trabajo está asociado con conductas de salud riesgosas como abuso de alcohol, variación del peso “sobrepeso y obesidad”, inactividad física, tabaquismo, alteración del sueño. La muerte es consecuencia de los hábitos poco saludables. Se ha determinado que cerca de 6 millones de personas mueren cada año por tabaquismo, 3 millones mueren por consumo de alcohol. Además, una dieta desequilibrada y sedentarismos son causas importantes de la obesidad y de enfermedades

crónicas como cardiopatías, cáncer y la diabetes tipo II, aumentando el ausentismo, nivel de vida de los empleados (OIT, 2016).

En general, los trabajadores que están estresados corren al menos un 50 % más de riesgo que los que no lo están. Si bien existe evidencia disponible de una asociación entre el estrés relacionado con el trabajo y las enfermedades cardiovasculares, varias indagaciones han encontrado relación directa con la carga de trabajo y las enfermedades cardíacas, con un incremento del funcionamiento del sistema nervioso autónomo (elevación del ritmo cardíaco) que puede incluir incremento de tensión arterial, asociado con aumento de riesgo de tensión alta, aumento de niveles de catecolaminas, cortisol, reducción de la función fibrinolítica y propensión a vasculopatías, y crecimiento ventricular izquierda (OIT, 2016).

Refiere EL PAIS, en su publicación “el estrés daña la salud”, establece que la “Organización Mundial de la Salud ha incluido al burnout en la última actualización dentro de la clasificación internacional de enfermedades”, además menciona en cuanto a las cuestiones relacionadas con el trabajo que causan de estrés al agotamiento, en segundo lugar la despersonalización donde el trabajador se torna incómodo en su rol y por último está la falta de autorrealización, considerando que es clave identificar los factores de riesgos para poder prevenir la presencia de estrés mental en los trabajadores (Mouzo, 2022)

Burnout es un estado de desgaste físico, emocional e intelectual causado por la participación prolongada actividades de trabajo estresantes, reacción persistente a la exposición prolongada de factores psicosociales, afectivos, vínculos personales en el trabajo asociado con extenuación emocional (posiciones dañinas, insensible), caracterizado por despersonalización, ausencia de interés en el trabajo, baja satisfacción. Es por ello que el bienestar mental de los empleados necesita ser considerada en un aspecto de cuidado crítico por

elevados números de padecimiento de estrés en los últimos tiempos (OMS, OIT, 2022).

Algunos estudios han explorado la conexión entre las horas extraordinarias y las condiciones generales de salud. En un estudio se realizó preguntas a trabajadores con respecto si el trabajo estimaba un efecto beneficioso o perjudicial en su bienestar mental y físico global, llegando a la conclusión de que quienes trabajaban más de 45 horas manifestaron que su trabajo estaba provocando un efecto dañino para su salud. (van der Hulst, 2003)

Revela Guðmundur D. y Haraldsson Jack Kellam realizaron dos pruebas a gran escala para evaluar la reducción de las horas de trabajo. Los resultados en los que participaron 2.500 trabajadores (más del 1,5 de la plantilla total de Islandia), fueron muy positivos identificando que la productividad y el rendimiento que mantenían iguales y en algunas empresas mejoró, además la tasa de satisfacción laboral por parte del trabajador fue alta, así como disminuyó la prevalencia de estrés. (Andreu, 2022).

Por último las relaciones laborales precarias que no garantizan la continuidad del empleo o condiciones justas dificultan el mantenimiento de la motivación para realizar el trabajo, conllevando al incremento de estrés en el trabajo, al no garantizar estabilidad, relacionándose con ansiedad, depresión, burnout, por lo que es importante la claridad de las condiciones y políticas de empleo para aumentar la seguridad y reducir el estrés en el lugar de trabajo. (OIT, 2017)

La salud mental en el lugar de trabajo se centra en mejorar el bienestar el entorno, proteger a los trabajadores mediante su oportuno abordaje y mejorar la gestión para prevenir estrés mental.

“ESVIAL EP” es una agencia pública vial dedicada a establecer y hacer cumplir las políticas para regular, controlar, gestionar el tráfico, trabajan para educar a

los conductores, peatones sobre la seguridad de tráfico, mejorar el nivel de vida y proteger el medioambiente, esta educación vial corresponde a una serie de actividades encaminadas a enseñar a los peatones, conductores y pasajeros las normas, leyes y reglamentos que deben observarse en la vía pública, cuya importancia es garantizar un tránsito seguro. Está conformada por 2 establecimientos a nivel de la provincia donde la estructura organizacional es administrativa y operativa, dispone de un espacio para atención médica.

La agencia no dispone de una evaluación de bienestar mental de los trabajadores, pero sí demuestra interés para participar en el estudio que mejorará las gestiones de calidad de vida de los empleados. Reconoce que vigilar el bienestar de cada colaborador significa cuidar el bienestar y el rendimiento del equipo de trabajo. Por lo tanto, para que los equipos de trabajo administrativos y operativos de la agencia de transporte cuenten con datos adecuados que les alerten de lo que suceden, creemos que nuestra investigación es fundamental. Pocas empresas en la ciudad de Esmeraldas han realizados estudios para saber el bienestar mental de los empleados y ambiente laboral.

La pregunta central, “¿Cuál es la prevalencia de distrés mental asociada a las condiciones de trabajo en el personal de tránsito de ruta en relación con empleados administrativos de una agencia de tránsito “ESVIAL” de la ciudad de Esmeraldas, Ecuador en el periodo de enero a febrero del 2023?”

Nos hemos fijados los objetivos específicos establecer que factores influyen en el desarrollo de distrés mental en los agentes de vía y empleados administrativos; analizar las variables de exposición y efecto en esta población de estudio; aplicar el cuestionario GHQ-12 a la población de estudio para determinar distrés laboral; establecer recomendaciones dirigidas a prevenir distrés mental en los trabajadores, y la información obtenida permitirá futuras investigaciones

El trabajo se integra en la vida personal, social, familiares de los trabajadores, la línea entre el oficio y la vida personal es cada vez más borrosa en nuestra actualidad.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“¿Cuál es la prevalencia de distrés mental asociada a las condiciones de trabajo en el personal de tránsito de ruta en comparación con el personal administrativo de la agencia de tránsito ESVIAL de la ciudad de Esmeraldas, Ecuador en el período de enero a febrero del 2023?”

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- “Determinar la prevalencia de distrés mental asociada a las condiciones de trabajo en el personal de tránsito de ruta en comparación con el personal administrativo de una agencia de tránsito de la ciudad de Esmeraldas, Ecuador en el periodo de enero a febrero del 2023”.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Establecer que factores influyen en el desarrollo de distrés mental en los agentes de tránsito como los administrativos.
- Analizar las variables de exposición y de efecto en esta población de estudio.
- Aplicar el cuestionario “GHQ-12” en la población de estudio con la finalidad de establecer la prevalencia de distrés mental.
- Establecer recomendaciones encaminadas a la prevención del distrés mental en los empleados de la agencia de tránsito y que la información obtenida permita investigaciones futuras.

METODOLOGÍA

Se realizó un estudio observacional, analítico, transversal con una población de 326 empleados y muestra de 131, de los cuales solo se tomaron 125 registros debido a su correcto llenado durante los meses de enero a febrero del 2023, de los cuales 57 eran personal administrativo y 68 agentes de tránsito de ruta.

En esta investigación consideramos los siguientes criterios de muestreo:

C. inclusión:

- Agentes de ruta y empleados administrativo que trabajan “Agencia ESVIAL EP” en la ciudad de Esmeraldas, Ecuador.
- Personal que den su consentimiento en participar en la investigación

C. de exclusión:

- Agente de ruta y empleados administrativo que no desee participar voluntariamente en el estudio y personal ajenas a la compañía.

Se empleó una encuesta digital creada en Microsoft Forms utilizando la “Encuesta de condiciones de salud y seguridad en el trabajo” y “Cuestionario de Salud Mental de Golberg”.

Las secciones que se escogieron de la “Encuesta condiciones de salud y seguridad en el trabajo” fueron la características demográficas, sociales, laborales, condiciones de empleo y condiciones de salud (“Sexo: hombre-mujer, Edad:<40años,>=40años, Escolaridad: Básica/Secundaria, Educación superior, Ocupación: agentes de tránsito, administrativos; Tiempo de trabajo: <2 años,>=2años, Horas de trabajo: <40horas,>=40horas; Seguridad en la continuidad laboral: Baja, Media, Alta, Tipo de contrato: fijo o temporal, Jornada laboral: turnos rotativos-turnos por ciclos, adaptación a compromisos familiares: Muy Bien/Bien, No muy bien/Nada bien/ No responde, estado de salud: Excelente/Muy Buena/Buena, Regular/Mala”).

Además, se empleó el cuestionario de Salud Mental de Golberg (GHQ12), que consta de 12 ítems que permiten detectar trastornos psíquicos no psicosis. A fin de determinar la calificación se utilizó el “método dicotómico” donde las preguntas positivas (0-0-1-1) fueron ponderadas de la siguiente manera, 0 para las contestaciones “mucho más que lo habitual”, “bastante más que lo habitual”; y 1 “no más que lo habitual”, “no en absoluto”. En el caso de las preguntas negativas (1-1-0-0), se utilizó 1 para las contestaciones “mucho más que lo habitual”, “bastante más que lo habitual” y 0 para “no más que lo habitual”, “no en absoluto”. El corte que se empleó para detectar la presencia de distrés mental fue la una calificación > 3 .

Se obtuvo permiso del Gerente de la Agencia vial y transporte para realizar esta investigación, todos los resultados obtenidos del cuestionario aplicado se mantendrán de manera confidencial sin revelar específicamente a que trabajador pertenece respetando su privacidad, comunicando también a los trabajadores cuales son los fines de la investigación.

Los empleados recibieron una explicación de la intención de la encuesta e instrucciones sobre cómo completar una encuesta digital creada en Microsoft Forms. Las encuestas se efectuaron de forma anónima y digital por enlace a grupos de WhatsApp y la recopilación de datos duro desde el 31 de enero al 12 de febrero del 2023.

Se usó para realizar el análisis de la información software Epi Info V7 2.5.0 compartido por Centros para el Control de Enfermedades (CDC). Las características sociodemográficas y laborales fueron agrupadas para la realización análisis estadístico bivariado y obtener el chi cuadrado, Fisher, “modelos de regresión logística cruda y ajustados” con una brecha de confiabilidad del 95% a fin de establecer asociación del distrés mental con las variables de estudio

RESULTADOS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los agentes de tránsito de ruta y empleados administrativo en una agencia de tránsito de la ciudad de Esmeraldas.

Variable	Categoría	Faltante	Agentes de tránsito n=68 (n %)	Personal administrativo n=57 (n %)	p
Sexo	Hombre	0	58 (85,3)	26 (45,61)	< 0.01
	Mujer		10(14,71)	31(54,39)	
Edad	<40años	0	68(100)	36(63,16)	< 0.01 *
	>=40años		0 (0)	21(36,84)	
Nivel Educativo	Educación primaria/secundaria	0	32(47,06)	5(8,77)	< 0.01 *
	Educación Superior		36(52,94)	52(91,23)	
Horas de trabajo por semana	< 40 h	0	2(2,94)	1(1,75)	1,00 *
	>= 40 h		66(97,06)	56(98,25)	
Tiempo de trabajo en la empresa	< 2 años	0	31(45,59)	30(52,6)	0,43
	>= 2 años		37(54,41)	27(47,4)	
Tipo de contrato	Contrato fijo	0	5(7,35)	20(35,09)	< 0,01
	Contrato temporal		63(92,65)	37(64,91)	
Seguridad laboral	Alta	0	10(14,71)	6(10,53)	0,48
	Baja/ Media		58(85,29)	51(89,47)	
Tipo de jornada laboral	Solo día/Turnos rotativos día/ día-noche	0	58(85,29)	56(98,25)	0,011
	Tunos por ciclo		10(14,71)	1(1,75)	
Trabajo se adapta a compromisos	Muy bien/ bien	0	32(47,06)	49(85,96)	< 0,01
	No muy bien/ Nada Bien / No sabe		36(52,94)	8 (14,04)	
salud	Excelente/ Muy buena/Buena	0	63(92,65)	50(87,72)	0,35
	Regular/ Mala		5(7,35)	7(12,28)	

Nota. * = test Fisher. Autores: Ma. José Barcos, Meleyne Moreira. Fuente: Base de datos de la investigación

De 125 trabajadores se determinó que existe una diferencia significativa en su distribución por sexo en ambos grupos. El 85,3% de los agentes de tránsito eran hombres y el 14,71% eran mujeres, en cambio en el personal administrativo el 54,39% eran mujeres y el 45,61% eran hombres. El 100% de los agentes de tránsito tiene una edad menor a 40 años al igual que el personal administrativo (63, 16%). El 52,94 % de los agentes de tránsito tienen un nivel de Educación Superior y el 47,06%(32) una instrucción primaria/secundaria. La mayoría de personal administrativo tiene un nivel de Educación Superior (91,23%). El 97,06% de los agentes de tránsito trabajan ≥ 40 horas semanales al igual que el personal administrativo (98,25%).

El 54,41% de los agentes de tránsito llevan laborando en la institución ≥ 2 años a diferencia que los administrativos en la que la mayoría tiene menos de 2 años trabajando en la agencia (52,6%). En ambos grupos tanto los agentes de tránsito (92,65%) como los administrativos (64,91%) trabajan bajo modalidad de contrato temporal. La seguridad laboral del personal de oficina (89,47%) y los agentes (85,29 %) fue descrita como “baja/ media”. El 85,29% del personal operativo trabaja bajo turnos rotativos día/ día – noche al igual que los administrativos (98,25%) La influencia laboral a los compromisos familiares y sociales en el horario laboral considera que se adapta “muy bien/ bien” 85,96% en administrativos, y “no muy bien/ nada bien/ no sabe” en el 52,94%.

La mayoría de los agentes (92,65%) y administrativos (87,72%) consideran su salud “excelente/ muy buena/ buena” (Tabla 1).

Tabla 2. Prevalencia del Distrés Mental en los agentes de tránsito de ruta y los empleados administrativos en una agencia de tránsito de la ciudad de Esmeraldas.

variable	categoría	faltante	DISTRÉS MENTAL		Chi ² p
			SI n=64 N (%)	NO n=61 N (%)	
Ocupación	Agente tránsito de ruta	0	35(54,69)	33(54,10)	0,95
	Personal administrativo		29(45,31)	28 (45,90)	
Edad	<40años	0	53(82,81)	51(83,61)	0,91
	>=40años		11(17,19)	10(16,39)	
Sexo	Hombre	0	38(59,4)	46(75,41)	0,05
	Mujer		26(40,6)	15(24,59)	
Nivel educacional	Educación primaria/secundaria	0	25(39,06)	12 (19,67)	0,018
	Educación superior		39(60,94)	49(80,33)	
Horas de trabajo por semana	< 40 h	0	3 (4,69)	0(0)	0,24*
	>= 40 h		61(95,31)	61(100)	
Tiempo de trabajo en la empresa	< 2 años	0	33 (51,56)	28(45,90)	0,53
	>= 2 años		31(48,44)	33(54,10)	
Tipo de contrato	Contrato fijo	0	17(26,56)	8(13,11)	0,06
	Contrato temporal		47(73,44)	53(86,89)	
Seguridad Laboral	Alta	0	6(9,38)	10(16,39)	0,24
	Baja/ Media		58(90,63)	51(83,61)	
Tipo de jornada laboral	Solo día/ Turnos rotativos de día / día noche	0	56(87,50)	58(95,08)	0,13
	Tunos por ciclos		8(12,50)	3(4,92)	
Trabajo se adapta a compromisos	Muy bien/bien	0	37(57,81)	44(72,13)	0,09
	No muy bien/ Nada Bien/ No sabe		27(42,19)	17(27,87)	
Salud	Excelente/ Muy buena/Buena	0	56(87,50)	57(93,44)	0,26
	Regular/Mala		8(12,50)	4(6,56)	

Nota. * = test Fisher. Autores: Ma. José Barcos, Meleyne Moreira. Fuente: Base de datos de la investigación

La prevalencia de distrés mental fue del 54,69% para el personal operativo y en empleados administrativos del 45,31%, con un valor de p 0,95 determinando que no existe una diferencia significativa entre la variable ocupación y distrés mental. Realizando un análisis estadístico con distrés mental y las características sociodemográficas de los trabajadores de la Agencia de Tránsito se estableció que el sexo (p0,05) y nivel educación con un valor de p 0,018 son variables estadísticamente significativas. (Tabla 2)

Tabla 3. Análisis de regresión logística cruda y ajustada con respecto a la prevalencia de distrés mental en agentes de tránsito y los empleados administrativos en una agencia de tránsito de la ciudad de Esmeraldas

Variable	Categoría	Distrés mental					
		OR cruda		p	OR ajustada		p
		95%	CI		95%	CI	
Ocupación	Agente de tránsito	0,98 (0,482-1,974)		0,95	0,94 (0,37- 2,43)		0,90
	Administrativo	1					
Edad	<40años	1		0,90	1		
	>=40años	0,94(0,37-2,41)					
Sexo	Hombre	1		0,05	1		0,02
	Mujer	0,48 (0,22-1,03)			0,34(0,14-0,85)		
Nivel Educativo	Educación primaria/secundaria	1		0,02	1		0,01
	Educación Superior	2,62 (1,17-5,86)			3,42(1,34-8,75)		
Horas de trabajo a la semana	< 40 h	1		0,72			
	>= 40 h	0,88 (0,43-1,79)					
Tiempo de trabajo en la empresa	< 2 años	1		0,53			
	>= 2 años	1,25(0,62-2,53)					
Tipo de contrato	Contrato fijo	1		0,06	1		0,09
	Contrato temporal	2,39(0,95-6,06)			2,43(0,87-6,80)		
Seguridad Laboral	Alta	1		0,24			
	Media/baja	0,53(0,18-1,55)					
Tipo de jornada laboral	Solo día/ Turnos rotativos de día / día noche	1		0,15	1		0,099
	Tunos por ciclos	0,36(0,09-1,43)			0,28 (0,06-127)		
Trabajo se adapta a compromisos	Muy bien/bien	1		0,09			
	No muy bien/ Nada	0,53(0,25-1,12)					
Salud	Bien/ No sabe Excelente/ Muy buena/Buena Regular/Mala	1		0,27			
		0,49(0,14-1,72)					

Nota. = *Regresión Logística Ajustada para variables ocupación, sexo, nivel educacional, tipo de contrato y tipo de jornada laboral Autores: Ma. José Barcos, Meleyne Moreira. Fuente: Base de datos de la investigación

Después del análisis mediante regresión logística cruda se observó que la variable sexo (OR crudo: 0,48 ,95% IC: 0,22-1,03, p: 0,05) y nivel de educación (OR crudo: 2,62, 95% IC: 1,17-5,86, p: 0,02) son estadísticamente significativas.

Determinamos que ser agente de tránsito es un factor protector para desarrollar distrés mental con respecto a los empleados administrativos (OR crudo: 0,98, 95% IC: 0,482-1,974). Además, las mujeres tienen 0,48 veces menos posibilidades de desarrollar distrés mental en comparación con los hombres (OR crudo: 0,48, IC del 95% 0,22-1,03) constituyendo un factor protector OR <1. Por otra parte, tener un nivel de Educación Superior (Universitario/ Técnico Superior) tiene 2,62 veces más probabilidades de desarrollar distrés mental que los trabajadores con una instrucción Primaria y Secundaria (OR crudo: 2,62, IC del 95% 1,17-5,86).

Posteriormente se realizó ajuste de resultados de las variables significativas donde tanto la variable sexo (OR ajustado: 0,34, 95% IC: 0,14-0,85, p: 0,02) y nivel de Educación (OR ajustado: 3,42, 95% IC: 1,34-8,75, p: 0,01) mantenían su significancia estadística. (Tabla 3)

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Después de revisar las referencias literarias y los resultados obtenidos en este estudio logramos determinar las relaciones entre las características sociodemográficas y las condiciones de trabajo con distrés mental. Considerando como hipótesis principal de estudio es de que los agentes de rutas tenían mayor riesgo de padecer distrés mental que los empleados administrativos de la agencia.

En la Agencia de tránsito “ESVIAL EP” demostraron que 35 (54,69%) los agentes de ruta y los empleados administrativos 29(45,31%), representando a 64 trabajadores de estos dos grupos establecidos presentaron distrés mental, para ello se empleo el cuestionario de Salud Mental de Golberg (GHQ12), permitiendo detectar la presencia de distrés mental a los trabajadores con calificación > 3 aplicando el método GHQ.

En España más de la mitad de los empleados admiten que están estresados en el trabajo, de acuerdo con el “Instituto Nacional de Estadística (INE)”, la tasa es del 60%, y cada vez ha aumentado, sobre todo a causa de pandemia de coronavirus, creando graves problemas de salud y seguridad en el trabajo. La recopilación de la información expresada por “Mapfre” establece cuales son las ocupaciones que provocan mayores exigencias físicas y mentales, en las cuales podemos encontrar a oficial de tránsito debido a que están expuestos a conflictos y peligros cotidianos a los que se pueden enfrentar; además el personal de relaciones públicas pueden presentar a situaciones de más distrés debido al contacto directo con los usuarios (lainformacion.com, 2022).

El distrés mental ocupacional generado por las peculiaridades del empleo existente en el sitio laboral, debido al cargo que desempeña, puede presentar mayor o menor distrés, pero si tomamos en cuenta los resultados del estudio no existe diferencia significativa entre los agentes de tránsito y administrativos para el desarrollo de distrés por lo que ambos tienen la misma probabilidad de

ocurrencia. La prevalencia de distrés mental en el presente estudio fue medio, para agentes de tránsito de ruta se obtuvo un 54,69% y para el personal administrativo del 45,31%. En la investigación de “Factores estresantes laborales y no laborales de los agentes policiales se determinó que el 51% presentaba estrés laboral debido a factores inherentes de la ocupación ,además se observó presencia de angustia mental con una significancia elevada (odds ratio 2.5, PAR = 40%) ” (Kyron et al., 2022)

En cuanto al sexo 38 (59,4%) hombres y 26 (40,6%) mujeres presentaron distrés mental, posterior del analice correlacional se logró identificar que ser mujer tiene 65% menor ocurrencia de presentar distrés mental, lo que contradice indicadores generales de salud mental en España, debido que ser mujer se vincula a una mayor vulnerabilidad, y dado el impacto de la pandemia, es considerado un factor de riesgo individual, La última investigación de salud de “ Cigna” encontró que “las mujeres experimentan más estrés en el lugar de trabajo que los hombres (79- 66% respectivamente), especialmente las mujeres de 35 a 49 años” (Gómez-Salgado et al., 2020; *Las mujeres sufren más estrés laboral que los hombres*, 2021), en el caso de género se ha establecido marcada diferencia en la aparición de distrés mental determinando que los hombres es el género más afectado “ $T= 2.20$ $p < 0,01$ ” (Huang et al., 2021), Se señalan que los roles de género en el caso de estrés percibido deben ser enfocándose en las causas del estrés directamente y las formas de enfrentarlo, por lo que podríamos indicar que el rol femenino ha destacado en la habilidades de planificación y organización que permite superar adecuadamente el desempeño de sus tareas.

Acerca del nivel educativo se distinguió que tener estudios superiores tiene 3,43 veces más probabilidad de padecer distrés mental, dado que puede existir un conflicto entre el puesto ocupado (o el trabajo realizado) por lo que la formación del trabajador puede considerarse un factor de riesgo que desencadena distrés mental, por lo tanto, los puestos ocupados pueden demandar habilidades y conocimientos superiores de la formación del trabajador o viceversa, al igual que las habilidades del trabajador pueden exceder los requisitos del empleo y

ocasionar un efecto desvalorización e insatisfacción (*NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*, s. f.).

De acuerdo con OIT considera que el estrés con las deficiencias en los roles laborales, donde las habilidades y el talento individuales no se valora adecuadamente, también se asocian con menor complacencia laboral y gestión organizacional. Se han determinado riesgo para el desenvolvimiento profesional incertidumbre de seguridad de empleo, recortes de empleos y presupuesto, estancamiento del experto trabajador.

El tipo de contrato de los trabajadores de la agencia se visualizó al realizar el análisis logístico ajustado que tener contrato temporal tiene 2,43 veces más riesgos de presentar estrés frente a los que tiene convenio fijo, es consistente con indagaciones recientes que muestran que los tipos de contratos indican una disminución del bienestar, en España el trabajo “temporalidad” es 17,9% valores próximos a los indicados “EU” (Lasexta, 2023). Conforme a la investigación “Incertidumbre, bienestar mental y soporte social” no se encontró relevantes estrés mental y tipos de contratos (Llosa et al., 2020). Los contratos laborales precarios que no aseguran prolongación de empleo o condiciones convenientes dificultan la motivación para realizar las tareas en el trabajo, genera estrés, al no haber garantías de estabilidad, y esto se vincula con ansiedad, depresión, burnout, es por ello que es fundamental las condiciones y políticas favorezcan en brindar continuidad del empleo (OIT, 2017).

El trabajo rotativo de los agentes de rutas consiste en turnos de día, tarde y noche incluyendo fin de semanas, fechas festivas, establecido de 9 días laborales con descanso de 2 días, se considera de acuerdo a la literatura la ejecución de las tareas por turno conlleva que los empleados cambien los hábitos de la vida personal y social a fin de acoplarse mecanismo laboral, al haber una desajuste de esta modalidad es decir que suele ser excesiva no equilibrada entre el periodo descanso, manifiesta afectación psicosocial para los empleados, esto conlleva limitación en el entorno familiar y social que pueden desencadenar desapego, la irregularidad del descanso, gran responsabilidad

laboral pueden ocasionar en los trabajadores agotamiento, distrés, burnout, ansiedad y depresión. Cada individuo es distinto, y el empleo por turnos no impacta por igual, pero las personas sin una adecuada gestión del trabajo tienen a presentar afectación. De acuerdo con el estudio sobre Tolerancia al trabajo por turnos, el 20% de los empleados de turnos nocturnos y turnos rotativos se ven obligados a cambiar su modalidad de trabajo por turnos por cambios importantes y solo el 10% de los trabajadores rotativos no experimentan ninguna perturbación en su vida activa (Rodrigues, 2023).

Como variables de confusión se identificó a la ocupación, tipo de jornada laboral. La jornada laboral se agrupó "día, turnos por días, noche, turnos días y noche con turnos por ciclos", esto podría deberse que algunos agentes eligieron la opción de turnos por ciclos, aunque su jornada laboral es por turnos rotativo pudo interferir en los resultados esperados.

Limitaciones del estudio consideramos fue establecer cuestionarios con varias categorías en las variables lo cual dificultó la agrupación al momento de realizar el procesamiento de datos.

Otra condición fue la respuesta de los trabajadores de "Agencia ESVAL EP" donde 131 trabajadores respondieron, pero se excluyó 6 formularios por el incorrecto llenado quedando 125 datos para procesar en los que 68 eran agentes de rutas de un total 106, y en el caso de los administrativos que participaron fueron 57 de 76 trabajadores, aunque se realizó socialización, se incentivó a la participación voluntaria no se logró un 100 por ciento de aceptación para el llenado de los cuestionarios.

Aunque en el estudio la edad de los agentes de rutas y los empleados administrativos no tuvo relevancia se mostró que los que tenían ≥ 40 años tienen 0,94 menos posibilidad de presentar esta afectación que los < 40 años esto contradice el análisis realizado en Eslovenia en donde los profesionales jóvenes

<50 años presentan mayores niveles de estrés laboral e inestabilidad que los trabajadores de mayor edad debido a la nula flexibilidad del empleador, limitaciones de seguridad social, una inadecuada remuneración y poca estabilidad, especialmente en trabajadores jóvenes (Rožman et al., 2019). Hubo limitación en establecer la edad específica del personal debido a la categorización de las edades.

Actualmente existen pocos estudios de prevalencia de distrés nacional e internacionales de agente de ruta y empleados administrativo. En Ecuador con respecto al estado mental se estima que el distrés a nivel de la minería fue alto (57,18%), en agricultores se considera que tiene 1,66 veces más riesgos de presentar distrés en relación con lo que no están en este ámbito (IC 95% 1,33-2,08) que aumenta con trabajar en turnos. Los que laboran en sector de la construcción presenta distrés 46,47%, en el sector informal alrededor del 54,99% tiene distrés, no hubo una estimación de los agentes y los empleados administrativos en el sitio del trabajo. (MSP, 2021)

El liderazgo y la integridad laboral son condiciones fundamentales para prevenir el estrés laboral. Generalmente, es crucial encaminarse en acciones preventivas basadas en políticas y planeamientos claros que asegure el trabajo decente y mejorar las condiciones laborales y de la organización. Se deben establecer procedimientos específicos para intervenir en situaciones estresantes y crear un ambiente de trabajo que permita una rápida resolución de los problemas laborales es por ello que el liderazgo y el empleo en equipo entre los superiores y los empleados son esenciales (OIT, 2014), esto coincide que en asignatura de seguridad y bienestar del trabajador es necesario intervenir en la prevención de los agentes de ruta y empleados administrativos debido que se constató en ambos grupos presentan de distrés mental. Asimismo “ el estrés afecta la salud” sobrelleva a gran desembolso en salud y bajo rendimiento laboral, el padecimiento de ello puede agravarse y desencadenar a burnout, ansiedad, depresión, reportarse incapacitado en el rol laboral (Mouzo, 2022) (EU-OSHA, s. f.).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este estudio se logró determinar la prevalencia de distrés mental relacionada a las condiciones laborales tanto para agentes de tránsito de ruta como para empleados administrativo. Aunque la prevalencia fue media, no existió diferencia significativa para ambos grupos, en consecuencia, ambos pueden estar expuesto a distrés.

Así mismo, se estableció con respecto a la variable sexo que ser mujer es considerado un “factor de protección” a desarrollar distrés en confrontación con los hombres, lo cual difiere de varias investigaciones donde el hecho de ser mujer la vuelve vulnerable a poder padecerlo. Tener un nivel de “Educación Superior” es considerado un “factor de riesgo” de desarrollar distrés en confrontación con el personal con “Educación Básica / Secundaria”, además quienes presentan mayor afectación de distrés es el personal que tiene contratos temporales debido a la falta de seguridad de estabilidad laboral.

Se recomienda para otros estudios asociar otras categorías de las variables a fin de reducir inexactitud en el momento del procesamiento de la base de datos recolectados en el programa de estadísticas, además se sugiere ejecutar estrategias para que se logre acceder una mayor participación en el llenado del formulario así aumenta el tamaño poblacional a fin de que los valores estén elocuente.

Aconsejamos repetir este estudio dentro de 12 meses en la misma agencia a fin de revisar sí el distrés mental se incrementó o disminuyo después de proponer la estrategia de mejora en ambos grupos.

Para evitar el incremento del distrés mental en el área laboral es necesario emitir una propuesta de acción que se valore continuamente la prevalencia de este padecimiento, planificar eventos promocionales y de prevención para el beneficio a la salud mental. La colaboración entre los superiores y trabajadores son esenciales, y resaltar el desenvolvimiento profesional es un punto de vista

fundamental para evitar distrés en el lugar de trabajo. Al reconocer apropiadamente el rendimiento laboral y las cooperaciones positivas de los empleados, también se pueden mejorar estrategias prácticas para lograr un mejor desempeño de los trabajadores. Es indispensable aclarar los términos y las políticas de empleo a fin de aumentar la seguridad laboral y disminuir el distrés en sitio laboral. Tanto los empleadores como los empleados se favorecen del intercambio activo de información y la comunicación en el trabajo. El dialogo abierto proporciona la contribución y facilita la identificación, resolución del problema en el lugar de trabajo, creando un ambiente positivo y cohesivo promoviendo el trabajo en equipo, determinando un papel activo en el logro de objetivos comunes.

REFERENCIAS

- Andreu, G. (2022, febrero 25). *Tu salud física y mental se ve afectada por los horario de trabajo. La semana laboral de cuatro días viene a cambiar eso*. Vitónica. <https://www.vitonica.com/wellness/tu-salud-fisica-mental-se-ve-afectada-horario-trabajo-semana-laboral-cuatro-dias-viene-a-cambiar-eso>
- Bohórquez (2019). *Análisis de estrés laboral en colaboradores del departamento de operaciones de empresa privada* [Bachelorthesis, Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Psicológicas].
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/39470/1/Titulaci%C3%B3n%20Marco%20Boh%C3%B3rquez.pdf>
- Centro de Control y Prevención de Enfermedades (s.f.). *Epi Info en español*. https://www.cdc.gov/epiinfo/esp/es_index.html. Consultado el 26 de febrero del 2023
- Chillán Esteban (2022). *Estrés laboral en el personal administrativo de la Corporación Adventista en el periodo enero – abril* [Bachelorthesis, Universidad Central del Ecuador].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/27380/1/UCE-FCP-CPI-CHILLA%20ESTEBAN.pdf>
- El coste real de la negatividad y el estrés laboral—IEPP*. (2019, noviembre 18). Instituto Europeo de Psicología Positiva. <https://www.iepp.es/coste-real-negatividad-estres-laboral/>
- El trabajo por turnos y su impacto en la salud del trabajador*. (2022, noviembre 17). Quirónprevención.
<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/trabajo-turnos-impacto-salud-trabajador>
- EU-OSHA. (s. f.). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo | Safety and health at work EU-OSHA*. Recuperado 14 de enero de 2023, de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

- Gómez-Salgado, J., Andrés-Villas, M., Domínguez-Salas, S., Díaz-Milanés, D., & Ruiz-Frutos, C. (2020). Related Health Factors of Psychological Distress During the COVID-19 Pandemic in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), Art. 11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17113947>
- Koné, A. (2022). Symptoms of Mental Health Conditions and Suicidal Ideation Among State, Tribal, Local, and Territorial Public Health Workers—United States, March 14–25, 2022. *MMWR. Morbidity and Mortality Weekly Report*, 71. <https://doi.org/10.15585/mmwr.mm7129a4>
- Li, J., Atasoy, S., Fang, X., Angerer, P., & Ladwig, K.-H. (2019). Combined effect of work stress and impaired sleep on coronary and cardiovascular mortality in hypertensive workers: The MONICA/KORA cohort study. *European Journal of Preventive Cardiology*, 2047487319839183. <https://doi.org/10.1177/2047487319839183>
- Lainformacion.com. (2022, enero 25). Estas son las 10 profesiones que más estrés pueden generar a sus empleados. La Información. <https://www.lainformacion.com/management/profesiones-estresgeneran-empleados/2858406/> Las mujeres sufren más estrés laboral que los hombres. (2021, marzo 8). El Plural. https://www.elplural.com/economia/empresas/mujeres-sufrenestres-laboral-hombres_261376102
- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., García-Espinosa, Y. A., Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211.
- Méndez, P. del C. (2018). *El estrés laboral en el desempeño profesional de los Agentes de la Unidad Operativa de Control de Tránsito Loja y la intervención de la Trabajadora Social* [BachelorThesis, Loja, 1 de marzo]. <https://dspace.unl.edu.ec/handle/123456789/20211>

- Mouzo, J. (2022, julio 5). *Cuánto pesa el estrés laboral en la salud mental: Del 'burnout' a la depresión*. El País. <https://elpais.com/salud-y-bienestar/2022-07-05/cuanto-pesa-el-estres-laboral-en-tu-salud-mental-del-burnout-a-la-depresion.html>
- NTP 318: El estrés: Proceso de generación en el ámbito laboral. (s. f.). OIT. (2014, enero 28). La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación [Libro]. http://www.ilo.org/global/publications/ilobookstore/order-online/books/WCMS_251057/lang--es/index.htm
- OMS. (2022). *Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos*. Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>
- OMS, OIT. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. <https://www.who.int/publications-detail-redirect/9789240057944>
- OMS/OPS- MSP (2021). *Panorama Nacional de Salud de los trabajadores - encuesta de condiciones de trabajo y salud* https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/06/17_06_22_panorama-de-salud-de-los-trabajadores.pdf
- OIT (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Paredes, T. J. (2021). *Análisis, evaluación y determinación de los factores de riesgo a los cuales están expuestos los agentes de tránsito de la Empresa Pública Municipal de Tránsito de Guayaquil ATM* [BachelorThesis]. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/20384>
- Quiñónez, M. S. (2020). *Análisis de riesgos laborales a los Agentes Civiles de la Agencia Municipal de Transito de la Ciudad de Esmeraldas* [Thesis, Ecuador - PUCESE - Maestría Innovación en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales]. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2208>
- Ramos, V., & Jordão, F. (2014). *Género y estrés laboral: Semejanzas y diferencias*

- de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(2), 218-229.
- Rodrigues, P. (2023, febrero 9). ¿Por qué es tan efectivo el turno antiestrés? | Factorial. Factorial Blog. <https://factorialhr.es/blog/turno-antiestresecológico/>
- Rožman, M., Grinkevich, A., & Tominc, P. (2019). Occupational Stress, Symptoms of Burnout in the Workplace and Work Satisfaction of the Age-diverse Employees. *Organizacija*, 52(1), 46-52. <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0005>
- Sánchez-López, M. del P., & Dresch, V. (2008). The 12-Item General Health Questionnaire (GHQ-12): Reliability, external validity and factor structure in the Spanish population. *Psicothema*, 20(4), 839-843.
- Suavita, A., Rojas, L., & López, Y. B. (2022). *Factores psicosociales en la relación salud – trabajo- salud mental en la empresa HQ5*. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2769>
- Tipos de estrés laboral: Eustrés y distrés*. (2020). <https://www.universia.net/cl/actualidad/orientacion-academica/tipos-de-estres-laboral-eustres-y-distres.html>
- Tomás, J. M., Hontangas, P. M., Oliver, A., Galiana, L., & Sancho, P. (2019). More on the Dimensionality of the GHQ-12: Competitive Confirmatory Models. *Universitas Psychologica*, 18(1), Art. 1. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-1.mdgc>
- Van der Hulst, M. (2003). Long workhours and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 29(3), 171-188. <https://doi.org/10.5271/sjweh.720>