



FACULTAD DE POSGRADOS – MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL

ESTRÉS LABORAL ASOCIADO AL MIEDO AL COVID 19 EN TÉCNICOS
OPERATIVOS DE TELECOMUNICACIONES EN LA CIUDAD DE QUITO EN
EL AÑO 2022.

AUTORES

Dr. Francisco Antonio Jaramillo Guapas

Dr. Carlos Guillermo Maldonado Robles

AÑO

2022



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD

OCUPACIONAL

Estrés laboral asociado al miedo al COVID 19 en técnicos operativos de telecomunicaciones en la ciudad de Quito en el año 2022.

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos para obtener el título de Máster en Salud y Seguridad Ocupacional

Profesor guía:

Msc. Juan Pablo Piedra

Autores

Dr. Francisco Antonio Jaramillo Guapas

Dr. Carlos Guillermo Maldonado Robles

2021-2022

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

"Declaro haber dirigido el trabajo, Estrés laboral asociado al miedo al COVID 19 en técnicos operativos de telecomunicaciones de la empresa TELCONET LATAM en la ciudad de Quito en el año 2022, a través de reuniones periódicas con los estudiantes Francisco Jaramillo y Carlos Maldonado, en el semestre 2021 2022, 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".

Ing. Juan Pablo Piedra, M. Sc

CI. 0103730206

DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

“Declaro haber revisado este trabajo, “Estrés laboral asociado al trabajo operativo en tiempos de pandemia del COVID 19 en técnicos de telecomunicaciones de la empresa TELCONET LATAM en la ciudad de Quito año 2022”, de los estudiantes Francisco Antonio Jaramillo Guapas Carlos Guillermo Maldonado Robles, en el semestre 202220, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”.

Ing. Juan Pablo Piedra, M. Sc

CI. 0103730206

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaramos que este trabajo es original, de nuestra autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Francisco Antonio Jaramillo Guapas'.

Francisco Antonio Jaramillo Guapas

1722041744

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Carlos Guillermo Maldonado Robles'.

Carlos Guillermo Maldonado Robles

1715252837

AGRADECIMIENTOS

Francisco Jaramillo: Agradezco a mi familia y a toda la gente que siempre me brinda su apoyo para continuar con mi crecimiento profesional.

Carlos Maldonado: A mi familia y amigos sobre todo a mi padre quien me extendió su mano en momentos difíciles.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la prevalencia de estrés laboral asociado al miedo al COVID-19 en trabajadores de la empresa TELCONET LATAM en el año 2022.

Métodos: Estudio descriptivo de corte transversal entre 520 personas 217 de administrativos y 303 trabajadores de campo, utilizando la encuesta Condiciones de trabajo (GHQ-12) y salud en Latinoamérica segunda versión, la escala de estrés percibido (EPP-10) y la escala miedo al COVID-19 (FCV-19S).

Resultados: Se recolectaron un total de 520 encuestas que fueron analizadas en el sistema informático EPI INFO. Se encontró una prevalencia de estrés laboral del 58,7% con la EPP-10. El miedo al COVID-19 estuvo presente en el 45.88% de los encuestados y de los cuales el 69.12% presentó estrés laboral ($p < 0.01$). Se realizó una regresión logística ajustada donde se demostró que existe una asociación estadísticamente significativa entre la prevalencia de estrés laboral y miedo al COVID-19 (SI: OR 2.35 95%CI 1.59 – 3.47).

Conclusiones: La pandemia de COVID-19 trajo consigo cambios de relevancia ocupacional, entre ellos el aumento del estrés laboral. Los resultados evidenciados en este estudio demuestran una asociación entre la prevalencia de estrés laboral y el miedo al COVID-19 tanto en técnicos de campo como en trabajadores administrativos. Es importante tener en cuenta que el miedo al COVID-19 es un factor que se relaciona a las condiciones de trabajo como predictor de aparición de estrés laboral, siendo de esta manera identificado como un factor de riesgo psicosocial más.

Palabras clave: Estrés laboral, miedo al COVID-19, técnico de campo, trabajador administrativo.

Abstract

Objective: To determine the prevalence of work stress associated with fear of COVID-19 in workers of the company TELCONET LATAM in the year 2022.

Methods: Descriptive cross-sectional study among 520 people, 217 administrative and 303 field workers, using the survey Conditions of work (GHQ-12) and health in Latin America second version, the scale of perceived stress (EPP-10) and the scale fear of COVID-19 (FCV-19S).

Results: A total of 520 surveys were collected and analyzed in the EPI INFO computer system. A prevalence of work stress of 58.7% was found with the EPP-10. The fear of COVID-19 was present in 45.88% of the respondents and of whom 69.12% presented work stress ($p < 0.01$). An adjusted logistic regression was carried out where it was shown that there is a statistically significant association between the prevalence of work stress and fear of COVID-19 (SI: OR 2.35 95%CI 1.59 – 3.47).

Conclusions: The COVID-19 pandemic brought with it changes of occupational relevance, including increased work stress. The results evidenced in this study demonstrate an association between the prevalence of work stress and fear of COVID-19 in both field technicians and administrative workers. It is important to bear in mind that fear of COVID-19 is a factor that is related to working conditions as a predictor of the appearance of work stress, thus being identified as another psychosocial risk factor.

Keywords: Work stress, fear of COVID-19, field technician, administrative worker.

ÍNDICE

1. Introducción:	1
2. Objetivos:	5
3. Metodología:	5
3.1 Tipo de estudio:	5
3.2 Población:	5
3.3 Muestra de estudio:	6
3.4 Instrumentos de recolección:	6
3.5 Aspectos éticos:	7
3.6 Trabajo de campo:	7
3.7 Definición de variables:	8
3.8 Análisis estadístico:	10
4. Resultados:	10
5. Discusión:	14
6. Conclusiones:	16
7. Recomendaciones:	17
8. Bibliografía:	17
9. Anexos:	21
Tabla 1:	22
Tabla 2:	24
Tabla 3:	25
Tabla 4:	27
Tabla 5:	28
Tabla 6:	30
Tabla 7:	31
Autorización para realizar estudio y publicar resultados:	32

1. INTRODUCCIÓN:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) establece que el estrés es serie de procesos fisiológicos cuyo objetivo es preparar al organismo para responder a una situación de riesgo. Es decir, se trata de un mecanismo de alarma fisiológico indispensable para la conservación de la vida.

Cualquier eventualidad o necesidad de una rutina distinta por la que estemos pasando como funciones laborales diferentes, expresarse frente a otras personas, aplicar a una nueva oportunidad laboral o la necesidad de vivir en otra ciudad va a generar estrés como mecanismo de respuesta adaptativa (Torrades Oliva, 2007), sin embargo no es el estrés sino el distrés (proceso fisiológico, de estados continuados sin reposo de estrés) el que genera las manifestaciones psicológicas (agotamiento, ansiedad) y fisiológicas (dolor de cuello, dolor lumbar) en una persona (Martínez, 2013).

La OIT (Organización internacional del trabajo) ha definido al estrés laboral como: “la respuesta fisiológica y emocional, a una presión externa que causa un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidas de un individuo para hacer frente a esas exigencias” (Amick & Kasl, 2008). El estrés laboral está definido por: cómo se organiza el trabajo, el tipo de actividades laborales, la concordancia profesional y se suele presentar cuando los niveles de los requerimientos laborales exceden las capacidades de respuesta del individuo o sus recursos. También se presenta cuando los conocimientos de los individuos no encajan con las expectativas culturales para poder resolver un dilema (Amick & Kasl, 2008).

Los datos mundiales indican una prevalencia de estrés laboral del 47% previo a la pandemia del COVID-19, Turna et al. en una encuesta canadiense donde evaluaron 632 pacientes altamente educados, encontró una prevalencia de estrés del 62,5% en el 2020 (3 veces más que en el periodo pre pandemia). Sapajic. M. en su artículo original publicado en el American Institute of Stress refiere que para el 2019, 83% de los trabajadores habían reportado tener algún tipo de estrés relacionado al trabajo, además que según la sociedad americana

de Psicología en el año 2014 el nivel de estrés de los trabajadores en promedio era de 4.9/10, también afirma que las mujeres (promedio del nivel de estrés 5,1) se estresan más que los hombres (promedio del nivel de estrés 4,9). La sociedad americana de psicología ha determinado que anualmente las pérdidas económicas relacionadas con estrés laboral alcanzan hasta los 300 billones de dólares (Spajic, 2021)

El aumento del estrés laboral y distrés relacionado al trabajo durante la pandemia se puede explicar por diferentes factores como: edad joven, sexo femenino, tratamiento previo para enfermedades mentales como desorden de estrés generalizado (reportado por el 43% de los encuestados) o el miedo a que un ser querido se contagie (reportado por el 88% de los encuestados) (Turna et al., 2021).

Este aumento en cuanto a la prevalencia de estrés tiene un impacto directo en la productividad y la economía. Se estima que en los Estados Unidos cerca de 1 millón de personas faltaban al trabajo diariamente previo al inicio de la pandemia por razones relacionadas al estrés. Martínez L. en su instrumento de medición del estrés laboral español, señala que: en el año 2019 el estrés laboral fue el causante del 30% de las bajas y ausentismo laboral en España, esto debido a sus consecuencias fisio-psicológicas dadas por un incremento importante de la concentración y nivel de atención para poder asimilar toda la información disponible por parte de los trabajadores y así cumplir con todas las responsabilidades exigidas (Martínez, 2013). En datos del American Institute of Stress se menciona que las muertes atribuibles a estrés laboral llegan a las 120 000 anuales y que los costos de atención médica y aseguradoras han llegado hasta los 190 billones de dólares anuales (Spajic, 2021).

En un estudio modelo PLS-SEM realizado en Latinoamérica sobre el ambiente laboral remoto y su relación con el estrés durante la pandemia del COVID-19, se identificó un aumento gradual del estrés laboral relacionado a una reducción del equilibrio entre el trabajo y la vida, un aumento del miedo laboral y una reducción en la satisfacción laboral (Sandoval-Reyes et al., 2021).

En Ecuador se encontró que las posibles causas de estrés según el Inventario de Estrés Ocupacional (Prueba OSI) más importantes para el año 2018 fueron: las características internas del trabajo (27,83%), obligaciones del sector gerencial (23,48%), relaciones interpersonales (23%), crecimiento en la empresa (25,59%), el sistema de la organización que impacta directamente en la relación hogar y ambiente laboral (Ramos et al., 2019).

La pandemia del COVID-19 ha puesto en primera línea la necesidad de conocer más sobre los riesgos psicosociales en la población trabajadora de todo el mundo, las primeras evaluaciones que se realizaron sobre las consecuencias en la salud mental de los trabajadores fue en el sector sanitario. En la revisión sistemática y meta regresión realizada por Salari et al. Se encontró una prevalencia de estrés laboral del 45% en trabajadores de la salud que manejaban directamente pacientes con COVID-19 y su relación con trastornos de ansiedad y depresión (Salari et al., 2020). En otra revisión sistemática A.E. Muller et al. mostró que 2 de cada 5 trabajadores de la salud presentaron estrés laboral, ansiedad y signos de depresión durante el manejo en primera línea de paciente infectados por COVID-19, es decir, un 41% del total de la muestra revisada (Muller et al., 2020).

Existen funciones laborales que se han considerado de primera línea durante la pandemia del COVID-19, ya que no se pudieron transformar a un modo de trabajo remoto o teletrabajo y se basan en actividades de contacto directo con las personas, como son la industria de alimentos, las actividades de control ciudadana y emergencias, la industria de venta de productos y producción de necesidad absoluta, el mantenimiento y control de las telecomunicaciones, etc. Tur et al., menciona claramente que uno de los estresores más importantes en estos trabajadores es el miedo al contagio del virus y el miedo a llevar la infección a sus hogares lo que aumenta el riesgo de estrés durante la jornada laboral (Turna et al., 2021). En las estadísticas y evaluaciones sobre estrés, ansiedad y depresión relacionadas al trabajo publicadas por el departamento de seguridad y salud ejecutiva del Reino Unido del período 2019-2020, demostró que el estrés laboral fue la causa del 51% de enfermedades relacionadas con el trabajo y del

55% del ausentismo laboral, también se identificó que la industria de las telecomunicaciones y electricidad presentó 3020 casos relacionados a estrés laboral por cada 100 000 trabajadores y que por ocupación laboral los profesionales y técnicos de campo presentaron 1880 casos relacionados a estrés laboral por cada 100 000 trabajadores (St & Oce, 2020).

La empresa de telecomunicaciones Telconet LATAM es proveedora de multiservicios y tecnología de sistemas integrados, internet y fibra óptica, su población operativa de campo labora 24 horas y 7 días a la semana, realizando instalaciones y soporte de servicios en todo tipo de ambiente domiciliario, comercial e industrial. El inicio de la pandemia aumentó la demanda y la necesidad de servicios de internet en domicilios por el trabajo remoto y estudios en línea, lo que al mismo tiempo exigió a muchas industrias aumentar su tecnología y sistemas de red. La carga laboral y cumplimiento de objetivos diarios aumentó sustancialmente para los técnicos de campo, los mismos que debieron cumplir sus labores con el contacto directo de personas y riesgo a contagiarse de COVID-19.

La evaluación de estrés laboral anual realizada en el 2020 en el sector operativo de la empresa TELCONET LATAM indicó una prevalencia de estrés leve del 66%, estrés moderado del 24% y de estrés laboral del 10% (Alexandra et al., 2020), estas evaluaciones son muy importantes, ya que se ha establecido un vínculo entre el estrés laboral e inicios de trastornos de ansiedad y depresión, lo que llega a afectar las capacidades del trabajador para cumplir con los protocolos de trabajo seguro (Harvey et al., 2017) y generar intervenciones que puedan prevenir el inicio o logren una identificación rápida de desórdenes mentales comunes que pongan en riesgo la salud general de los trabajadores.

Estas intervenciones tienen el objetivo de respetar la normativa Ecuatoriana citada el 16 de junio del 2017 en el acuerdo ministerial 82 se expide "Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral" en su artículo 9 indica que todas las empresas, públicas o privadas, están en la obligación de crear políticas y programas para prevenir cualquier tipo de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo (MDT), 2018).

2. OBJETIVOS:

Objetivo General

Determinar la prevalencia de estrés laboral asociado al miedo al COVID-19 en técnicos operativos de telecomunicaciones de la empresa TELCONET LATAM en la ciudad de Quito en el año 2022.

Objetivos específicos

- Determinar la prevalencia de estrés laboral asociado al miedo al COVID-19 en los trabajadores de TELCONET LATAM.
- Determinar la prevalencia de miedo al COVID-19 entre los trabajadores de TELCONET LATAM.
- Determinar cuáles son las variables más importantes que afectan en la aparición de estrés laboral asociado al miedo al COVID-19.

3. METODOLOGÍA:

3.1 Tipo de estudio:

Se trata de un estudio descriptivo de corte transversal.

3.2 Población:

La población estudiada son los técnicos de campo del sector operaciones urbanas de instalaciones y soporte de la empresa TELCONET LATAM. El grupo de comparación que se utilizó para el estudio fue el personal administrativo en general de la empresa TELCONET LATAM. Los criterios de inclusión aceptados de ambas poblaciones fueron:

1. Trabajadores de la EMPRESA TELCONET LATAM mayores de 18 años.
2. Trabajadores de la EMPRESA TELCONET LATAM que estén cumpliendo actividades laborales activas al momento del estudio.

3.3 Muestra de estudio:

Se empleó la técnica de muestreo por conveniencia, se utilizaron los criterios de inclusión y mediante la herramienta de base de datos del área empresarial TELCOU, la misma que se utiliza para la formación continua y capacitación de los trabajadores de la empresa TELCONET LATAM, se seleccionaron los trabajadores quienes aceptaron el consentimiento informado y realizaron completamente la encuesta en línea mediante el sistema informático.

3.4 Instrumentos de recolección:

Las herramientas de recolección de datos, fueron la encuesta de condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica segunda versión (Luis & Moncayo, 2016), la encuesta del Miedo al COVID-19 (FCV-19S) y la encuesta de estrés percibido (PSS-10).

La encuesta del Miedo al COVID-19 (FCV-19S) fue validada en marzo del 2020, ya ha sido aplicada en varios países de Latinoamérica y en Ecuador donde se ha validado su versión en español (Pogyo-morocho et al., n.d.) (Furman et al., 2020). Cuenta con cualidades psicométricas robustas y confiables que valoran el nivel de aprensión de una persona al COVID-19. Cada ítem corresponde a una pregunta, en total son 7 preguntas que se responden con el método Likert de 5 opciones, asignándose la puntuación de la siguiente manera: Totalmente en desacuerdo = 1; En desacuerdo = 2; Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3; De acuerdo = 4 y Muy de acuerdo = 5. Los autores de la versión original no especifican el punto de corte, pero en relación a la validez de sus características psicométricas, el obtener una puntuación por encima del promedio será catalogada como positiva para la presencia de miedo al COVID-19 (Monterrosa-Castro et al., 2020).

La PSS-10 es una herramienta diseñada directamente para objetivar las observaciones de estrés en quienes tengan por lo menos un nivel de escolaridad correspondiente a secundaria, la encuesta hace referencia a las percepciones de estrés del individuo en el último mes. Consiste en 10 preguntas, con 5

opciones de respuesta posibles a las que se les asigna un puntaje: Nunca=0, Casi nunca=1, a veces=2, Seguidamente=3, muy seguidamente=4 (Campo-Arias et al., 2015).

En estudios de Uruguay se determinó una prevalencia de estrés con la escala PSS en torno al 32,8% para el año 2016, valores que se relacionan con los medidos en el período pre pandemia (Cozzo & Reich, 2016).

Los autores de la versión original no especifican el punto de corte, pero en relación a la validez de sus características psicométricas, el obtener una puntuación por encima del promedio será catalogada como positiva para la presencia de estrés laboral.

3.5 Aspectos éticos:

Para la recolección de datos se mantuvo el anonimato de las encuestas mediante la asignación de una codificación numérica a cada uno de los resultados.

Cumplir con los principios básicos de la bioética, de la no maleficencia, la autonomía, la beneficencia y la justicia fue primordial para el estudio (Piscoya-Arbañil, 2018). Seguimos los lineamientos detallados en la declaración de Helsinki como la promoción de la salud, la publicación de resultados favorables y desfavorables para posteriores investigaciones y ante todo asegurar el bienestar de los encuestados (E. Afriyeni & Jumyetti, 2000).

El estudio cumplió con los lineamientos éticos impuestos por la empresa TELCONET LATAM, que incluyen, la confidencialidad de los datos, la no intromisión y el respeto de la privacidad de los encuestados.

3.6 Trabajo de campo:

Las actividades realizadas fueron.:

- Reunión y presentación de propuesta de investigación al departamento de recursos humanos donde se solicitó la autorización

sobre la utilización del recurso TELCOU para la distribución del instrumento de recolección y su posterior análisis.

- Reunión y presentación de la propuesta a la dirección del recurso TELCOU para la coordinación de su utilización y mecanismo de análisis de datos.
- Mediante la herramienta TELCOU se informó y socializó sobre la realización de investigación y sus fundamentos a todos los sectores de la empresa y sus trabajadores.
- Realización del documento informativo cuyo objetivo fue capacitar sobre cómo responder de manera adecuada los instrumentos de recolección, se socializó las fechas en las que se enviaron las encuestas y el tiempo límite para responderlas.
- En coordinación con el personal de TELCOU se cargó el instrumento de recolección a la base de datos para su distribución al personal en estudio y posterior análisis de resultados.
- En coordinación con el personal de TELCOU se descargó la información obtenida, la misma que ya estaba tabulada por el software del sistema.
- Análisis por parte de los investigadores de la base de datos obtenida mediante el recurso TELCOU.
- Presentación de resultados y su análisis a la gerencia de recursos humanos de la empresa TELCONET LATAM.

3.7 Definición de variables:

Las variables independientes fueron estrés laboral definida con la utilización de las escalas EPP-10, la misma que consta de 10 ítems que definen al estrés como presente toda puntuación por encima del promedio o ausente toda puntuación por debajo del promedio que se obtenga. Para identificar la variable independiente miedo al COVID-19 se utilizó la encuesta Miedo al COVID-19, define al encuestado como con miedo al COVID-19 con puntaje por encima del promedio o sin miedo a COVID-19 todo puntaje por debajo al promedio.

Para la definición de la población se los dividió de acuerdo con el sexo como hombre y mujer, de acuerdo con la ocupación como administrativos y técnicos de campo, la edad se clasificó como menor a 20 hasta 29 años, de 30 a 39 años y de 40 años en adelante. La educación se clasificó como básica completa e incompleta, secundaria media e incompleta, secundaria y superior. La frecuencia de horas de trabajo por semana se clasificó como de 0 – 30 horas de 31 - 40 de 41 - 50 y 51 - 80 la variable tiempo de trabajo se definió como 0 -7 de 8 - 15 y de 16 - 22 años. La variable jornada de trabajo fue definida como rotativa, diurna y nocturna. La variable trabajo excesivo se clasificó como siempre, algunas veces o nunca, la variable tiempo suficiente para realizar el trabajo se clasificó como siempre, algunas veces o nunca. La variable Contacto directo con materiales infecciosos, fue definida con Sí o NO. La variable nivel de atención alto para realización de tareas se definió como: siempre, algunas veces y nunca, la variable atender varias tareas de manera simultánea se definió como siempre, algunas veces y nunca, la variable realizar tareas complejas se definió como siempre, algunas veces y nunca. La variable trabajo excesivo se definió como: Siempre, algunas veces y nunca junto con trabajar con plazos estrictos como: siempre, algunas veces y nunca. La variable tiempo suficiente para acabar su trabajo se definió como siempre, algunas veces y nunca. La variable salud del trabajador fue definida como excelente, buena o regular, la variable accidente de trabajo se definió como si ha tenido o no ha tenido accidentes.

Para el análisis de la variable como considera su salud se la definió como regular, buena y excelente, de aquí se analizaron variables relacionadas con síntomas asociados a la condición de salud como presentes o no en las últimas 4 semanas, estas variables fueron: dolor de cabeza, cuello, espalda y estómago, síntomas respiratorios, vértigo, fatiga visual, insomnio, alteraciones de la voz y cansancio permanente.

Para el análisis bivariado y multivariado se definió como posibles factores de confusión: sexo, ocupación, jornada laboral, trabajo excesivo, trabajo muy rápido, trabajar con plazos cortos, esconder emociones y como considera su salud.

3.8 Análisis estadístico:

Para el análisis de datos, se utilizó el software Epi Info versión 7 CDC (Epi Info™ | CDC, n.d.), se realizaron los cálculos de frecuencias absolutas y relativas como análisis descriptivo donde se comparan los trabajadores administrativos y técnicos de campo, identificando de la misma manera prevalencia de la variable estrés laboral y de la variable miedo al COVID-19. para el cálculo de valor p e indicadores de independencia de los grupos se utilizó el análisis tipo Chi2 (Chi cuadrado) y para las variables que no cumplían con las condiciones adecuadas para Chi2 se utilizó la prueba exacta de Fisher. Para el análisis de asociación entre variables se realizó la regresión logística cruda y ajustada con intervalos de confianza del 95% entre la variable exposición estrés laboral y la variable miedo al COVID-19, variable ocupación, las variables estadísticamente significativas de las condiciones laborales y salud.

4. Resultados:

Se recolectaron un total de 520 encuestas y analizadas en el sistema informático EPI INFO de los cuales 85.58% (445) de los estudiados fueron hombres, 14.42% (75) mujeres, 41,73% (217) eran administrativos y el 58,27% (303) eran técnicos de campo (303), la mayoría de los estudiados estaban en torno a edades entre los 30 y los 39 años 46.92% (244), tenían un nivel de educación secundario completo o superior 63.46% (330), trabajaba de 41-50 horas por semana 45,53%, encontrándose en una relación como asalariado fijo 86.35% (449). En cuanto a la sintomatología relacionada con estrés laboral, el dolor de espalda fue el síntoma más común 61.35% (319) seguido de dolor de cuello con el 56.73% (295).

En cuanto a seguridad sobre continuidad en el trabajo se encontró que 286 (55.58%) tenían alta seguridad, 223 (42.88%) tenían una seguridad media y 8 (1.54%) tenían una baja seguridad con respecto a la continuidad en el trabajo, con respecto a la jornada laboral, la mayoría de trabajadores 316 (60.77%) tenían una jornada matutina, 185 (35.58%) tenían una jornada rotativa y 19

(3.65%) tenían una jornada nocturna, en cuanto al nivel de atención de las acciones realizadas la mayoría de trabajadores 335 (64.42%) siempre debían mantener un alto nivel de atención, necesidad de atención de varias tareas al mismo tiempo 311 (59.81%) respondió que algunas veces, al igual que la realización de tareas complejas 397 (76.35%), con respecto al aspecto emocional, se encontró que la mayoría de los encuestados 313 (60.19%), escondían sus emociones algunas veces. Se consultó acerca del trabajo excesivo y se encontró que la gran mayoría 408 (78.46%) reportaba trabajo excesivo algunas veces y además tenían requerimiento de trabajar muy rápido 324 (62.31%). La mayoría reportó que algunas veces trabajaba con plazos estrictos 389 (74.81%). Cuando se les preguntó acerca de si tenían el tiempo suficiente para acabar su trabajo 385 (74.04%) dijo que algunas veces. La gran mayoría de los encuestados reportó no haber tenido accidentes de trabajo 445 (85.58%).

Se encontró una prevalencia de estrés laboral del 57,88% (301) con la EPP-10 de los cuales 158 (52.15%) eran técnicos de campo y 143 (65.90%) eran trabajadores administrativos. Los resultados mostraron que un el 70.61% de las mujeres presenta estrés laboral frente a 55.73% de los hombres. En relación a la variable ocupación el 65.90% de los trabajadores administrativos y el 52.12% de los técnicos de campo presentaron estrés laboral ($p < 0.01$). El miedo al COVID-19 estuvo presente en el 45.88% de los encuestados y de los cuales el 69.12% presentó estrés laboral ($p < 0.01$) (Tabla3).

Se identificó que el 43.78% de los técnicos de campo y el 46.53% de los trabajadores administrativos tenían miedo al COVID 19 pero estos datos no demostraron una diferencia estadísticamente significativa ($p 0.53$) (Tabla 5). En relación a las variables referentes a condiciones laborales se encontró que el 63.24% con jornada laboral rotativa y el 56.65% con jornada laboral diurna presentaron estrés laboral, de los trabajadores que refirieron la necesidad de siempre o alguna vez esconder sus emociones durante su trabajo presentaron una prevalencia del 66.18% y 64.86% de estrés laboral respectivamente, al

hablar de siempre o alguna vez tener un nivel de trabajo excesivo se encontró una prevalencia del 70.45% y 58.82% de estrés laboral respectivamente, también se identificó que el 61.20% que siempre tiene la necesidad de trabajar muy rápido y el 58.02% de los que alguna vez se encuentran en la misma situación presentaron estrés laboral, en los encuestados que indicaron que siempre o alguna vez trabajan con plazos estrictos o muy cortos encontramos una prevalencia de estrés laboral del 62.96% y 58.35% respectivamente y de la misma manera de los trabajadores que tienen el tiempo suficiente para acabar su trabajo un 60.78% presenta estrés laboral, todas las condiciones descritas previamente presenta un valor $p < 0.01$ (Tabla 3). En relación a la variable de como considera su salud cada trabajador se presentó una prevalencia de estrés laboral del 39.56% en excelente, del 61.69 % en buena y del 62.96% en regular, se estudiaron los siguientes síntomas clínicos referidos por los trabajadores de los cuales el porcentaje indicado es referente a la prevalencia de estrés laboral: dolor de cuello (64.07%), dolor de espalda (63.01%), dolor de estómago (69.27%), síntomas respiratorios (64.42%), dolor de cabeza (64.47%), vértigo (61.82%), fatiga visual (66.10%), insomnio (68.93%) y cansancio permanente (73.13%), todas las condiciones descritas previamente presenta un valor $p < 0.01$ (Tabla 4).

Con la encuesta miedo al COVID -19 se encontró una prevalencia de 45.38% (236) de los cuales 141 (46.53%) eran trabajadores de campo y 95 (43.78%) eran trabajadores administrativos. En relación a la variable nivel de educación se encontró una prevalencia de miedo al COVID-19 para básica completa – incompleta el 64.29%, para secundaria – media completa el 51.14% y para secundaria – superior el 41.53% ($p < 0.01$), de los trabajadores que manejan o tienen contacto con materiales infecciosos se encontró que el 58.62% presentó miedo al COVID-19 ($p < 0.01$), además los resultados mostraron que de los trabajadores que sufrieron algún tipo de accidente laboral en los últimos 12 meses el 50.57% presentó miedo al COVID-19 ($p < 0.01$) (Tabla 5). En relación a la variable como considera su salud, el 46.76% de las personas que referían una

condición buena de salud y el 48.15% que referían una condición regular presentaban miedo al COVID 19 (valor $p < 0.01$) (tabla 6).

Se realizó un análisis mediante regresión logística cruda para la variable exposición estrés laboral, se encontró que las personas que tienen miedo al COVID 19 tienen 2.56 veces más riesgo de sufrir estrés laboral (95% CI: 1.75 – 3.63), el análisis nos indicó que el ser técnico de campo es un factor protector contra el estrés laboral (OR 0.56 95%CI 0.39 – 0.80), en relación a la variable sexo se encontró que el ser hombre es un factor de protector contra estrés laboral (OR 0.52 95 %CI 0.30 – 0.88), en relación a la jornada laboral lo datos indican que tener una jornada no rotativa es un factor protector contra estrés laboral (diurna: OR 0.75 95%CI 0.52 – 1.10; nocturna OR 0.20 95%CI 0.07 – 0.60), el considerar que siempre o algunas veces tener un trabajo excesivo durante la jornada laboral aumenta el riesgo de sufrir estrés en 1.80 y 3.01 veces más respectivamente (siempre: 95%CI 1.07 – 3.03; algunas veces: 95%CI 1.34 – 6.75), de igual manera el trabajar muy rápido (siempre: OR 16.58 95%CI 2.13 – 129.08; algunas veces OR 18.92 95%CI 2.40 – 148.73) o con plazos muy estrictos o cortos (siempre: OR 3.96 95%CI 1.53 – 10.28; algunas veces: OR 4.81 95%CI 1.75 – 13.20) son un factor de riesgo para sufrir estrés laboral, el tener que esconder las emociones personales durante la jornada laboral también se asoció a un mayor riesgo de sufrir estrés laboral (siempre: OR 2.99 95%CI 1.98 – 4.52; algunas veces: OR 3.17 95%CI 1.72 – 5.83) y los trabajadores que indicaron mantener una salud regular (OR 2.59 95%CI 1.06 – 6.30) o buena (OR 2.46 95%CI 1.54 – 3.92) tienen mayor riesgo de presentar estrés laboral (Tabla 7).

Se realizó una regresión logística ajustada con las variables miedo al COVID 19 (SI: OR 2.35 95%CI 1.59 – 3.47), ocupación (técnico de campo: OR 0.67 95%CI 0.43 – 1.05), la necesidad de esconder emociones (siempre: OR 2.51 95%CI 1.57 – 4.07; algunas veces: OR 3.38 95%CI 1.59 – 7.17) y el cómo considera su salud cada trabajador (regular: OR 1.88 95%CI 0.71 – 4.94; buena: OR 2.09 95%CI 1.24 – 3.52) reafirmando los resultados obtenidos en relación a la variable exposición estrés laboral (Tabla 7).

5. Discusión:

Este estudio tuvo como finalidad identificar la prevalencia de estrés laboral asociada al miedo al COVID-19 en técnicos de campo y trabajadores administrativos de la empresa TELCONET LATAM, identificando condiciones laborales y de salud que pueden asociarse al aumento de estrés laboral. Se obtuvieron los datos de manera computarizada, así se evitó la pérdida de datos y disminuir el error.

Con los datos obtenidos se demuestra que, a pesar de la vacunación y las medidas preventivas adoptadas durante la pandemia, existe todavía incertidumbre y miedo hacia el contagio en la actividad laboral (PAHO, 2022), la misma que se manifiesta directamente en relación con las condiciones laborales y ocupación, el estudio encontró una prevalencia de estrés laboral en técnicos de campo del 52.15% (158 de 303) y una mayor prevalencia de estrés laboral en trabajadores administrativos del 65.90% (143 de 271), existiendo una diferencia estadísticamente significativa el estudio demuestra que el cumplir labores como técnico de campo es un factor protector para estrés laboral asociado al miedo al COVID 19. Estos datos nos demuestran que el estrés laboral no respeta actividades laborales o ambiente de trabajo y que las intervenciones para prevención deben ser tanto generales como individualizadas para llegar a una efectividad en toda índole laboral. Los resultados también nos demostraron que el tener miedo al COVID 19 tiene una relación estadísticamente significativa como riesgo para aumentar la prevalencia de estrés laboral (SI: OR 2.35 95%CI1.59 – 3.47), de los 301 trabajadores que indicaron sufrir de estrés laboral el 54.82% (165) indicaron sentir miedo al COVID 19.

Las principales funciones de los técnicos de campo son mantenimiento, revisión, instalación y adecuación de conexiones de internet, además realizan trabajos en altura y en espacios confinados, todas estas actividades pueden estar relacionadas directamente con un mayor de estrés laboral (Martínez Martínez, 2020). Las funciones de los trabajadores administrativos al momento de realizar las encuestas se cumplían mediante teletrabajo y trabajo presencial, en un

estudio realizado en Japón durante el año 2021 en personas realizando teletrabajo demostró una prevalencia de estrés laboral del 70.3% relacionado al control sobre actividades laborales e intensidad de tareas (Ikegami et al., 2021), de igual manera al realizar el análisis tipo regresión logística cruda nuestros resultados mostraron una relación estadísticamente significativa entre características laborales como son la necesidad de trabajar excesivamente, muy rápido o con plazos muy estrictos aumentando el riesgo para el aumento de la prevalencia de estrés laboral.

Otra variable importante con asociación estadísticamente significativa para el aumento de riesgo de estrés laboral fue la necesidad de esconder emociones durante la jornada laboral, el estrés laboral estuvo presente en el 64.86% que refirió esconder sus emociones algunas veces y en el 66.18% que refirió esconder sus emociones siempre, está comprobado que la mayoría de empleados en una empresa, sobre todo los que realizan teletrabajo, suelen esconder sus emociones para mostrar una faceta de estabilidad o mantener un buen ambiente laboral frente a sus compañeros y jefes, los empleados pueden participar en actuaciones superficiales, es decir, mostrar una emoción falsa sin cambiar la emoción sentida en un intento de ocultar algunas de sus emociones negativas, pero esta actuación puede conducir a un mayor estrés laboral, retiro del trabajo y agotamiento (Bilotta et al., 2021).

Podemos asegurar que el periodo en el que se realizó la recolección de datos es influyente en los resultados ya que al momento la población en general tiene un mejor entendimiento de la infección por COVID 19, como se contagia, como protegerse y la importancia de la vacunación, lo que ha disminuido la preocupación o el miedo a la pandemia. La prevalencia de estrés laboral del 56,7% con la EPP-10 y que el 45.38 % del total de trabajadores presentan miedo al COVID 19, contrastan con los resultados obtenidos en un estudio en médicos colombianos a principio de la pandemia en abril del 2020, donde se encontró una prevalencia de estrés laboral leve del 35% con la herramienta GAD-7 y síntomas de ansiedad en el 33.5% de los encuestados (Monterrosa-Castro et al., 2020).

A nivel laboral se debe asegurar que las medidas básicas de protección se mantengan tales como niveles de higiene básicos y el uso de mascarilla en ambientes cerrados, pero más importante, lograr un empoderamiento a nivel de los trabajadores para que vean a la vacunación contra el COVID-19 como la mejor estrategia para evitar complicaciones y prevenir infecciones (Stempliuk, 2020), se debe realizar una capacitación continua sobre el progreso de la pandemia y que aún existe posibilidad de infección y consecuencias graves en la salud, al momento estamos en un periodo de evolución continua del virus lo que seguramente va a seguir modulando nuestro ambiente laboral donde la vigilancia en salud será la principal herramienta para crear modelos eficaces que protejan la salud de los trabajadores. Es importante tomar en cuenta estas medidas ya que según indican los datos epidemiológicos de estrés laboral en el Ecuador, el tipo de trabajo, la posición que desempeña y el nivel de compromiso del paciente son datos de extrema relevancia para desarrollar estrés laboral. (Ramos et al., 2019)

6. Conclusiones:

La pandemia de COVID-19 trajo consigo cambios de relevancia ocupacional, entre ellos el aumento del estrés laboral. Los resultados evidenciados en este estudio demuestran una asociación entre la prevalencia de estrés laboral y el miedo al COVID-19 tanto en técnicos de campo como en trabajadores administrativos. Es importante tener en cuenta que el miedo al COVID-19 es un factor que se relaciona a las condiciones de trabajo como predictor de aparición de estrés laboral, siendo de esta manera identificado como un factor de riesgo psicosocial más. Consideramos que estos estudios de valoración de riesgos psicosociales son de extrema relevancia en la salud pública y de los trabajadores ya que se trata de una epidemia que pocas veces es considerada con la seriedad y relevancia que amerita y deriva en importantes daños a la salud y en impacto negativo laboral y económico.

7. Recomendaciones:

Debido al creciente aumento de los casos de estrés laboral, y a las medidas de prevención de COVID-19 cada vez más permisivas es de relevancia investigar el impacto que pueda tener la pandemia en el desarrollo laboral de los trabajadores y cuál es afectación directa sobre la producción y la salud de estos. Recomendamos mantener datos actualizados anualmente sobre la prevalencia de estrés laboral para de esta manera implementar políticas de mejora continua en la prevención de riesgos psicosociales y en el empoderamiento en salud de los trabajadores. Se considera de relevancia implementar políticas de seguimiento y monitorización en los trabajadores con la finalidad de detectar a tiempo niveles altos de estrés laboral que podrían derivar en pérdidas económicas importantes e incluso en consecuencias a la salud como depresión, ansiedad o suicidio (Telecom, 2011).

Recomendamos además la implementación de políticas de capacitación continua y de concientización con respecto a la prevención de contagios, que podrían tener un impacto positivo en el desarrollo de las actividades laborales de los trabajadores reduciendo de esta manera los niveles de estrés percibido derivados del miedo al COVID-19.

8. Bibliografía

- Alexandra, M., Guevara, H., Fabiana, C., & Vielma, V. (2020). *UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO HUMANO*.
- Amick, B., & Kasl, S. (2008). Work stress. *Epidemiology of Work Related Diseases: Second Edition*, 283–308.
<https://doi.org/10.1002/9780470695005.ch14>
- Campo-Arias, A., Oviedo, H. C., & Herazo, E. (2015). Escala de Estrés Percibido-10: Desempeño psicométrico en estudiantes de medicina de

- Bucaramanga, Colombia. *Revista de La Facultad de Medicina*, 62(3), 407–413. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v62n3.43735>
- E. Afriyeni, & Jumyetti. (2000). *Declaración de Helsinki de la asociación médica mundial*. 369(1), 1689–1699.
- Furman, H., Griffiths, M. D., Pakpour, A. H., & Simkin, H. (2020). Evidencias de Validez de la Escala de Miedo al COVID-19 (FCV-19S) en el contexto argentino. *Psocial*, 6(2), 99–110.
- Harvey, S. B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J. S., Tan, L., Mykletun, A., Bryant, R. A., Christensen, H., & Mitchell, P. B. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(4), 301–310. <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-104015>
- Martínez, L. M. (2013). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de Covid-19*. 4, 1689–1699.
- Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Florez-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195–213. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Muller, A. E., Hafstad, E. V., Himmels, J. P. W., Smedslund, G., Flottorp, S., Stensland, S. Ø., Stroobants, S., Van de Velde, S., & Vist, G. E. (2020). The mental health impact of the covid-19 pandemic on healthcare workers, and interventions to help them: A rapid systematic review. *Psychiatry Research*, 293, 113441. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113441>

- Piscoya-Arbañil, J. A. (2018). Principios éticos en la investigación biomédica Standards of ethical practice in biomedical research. *Rev Soc Peru Med Interna*, 31(4), 159–164.
- Pogyo-morocho, G. L., González-pando, D., Latacela, G. A., Minchala-urgilés, R. E., Yambay-bautista, X. R., González-león, F. M., & Torrescriollo, L. M. (n.d.). *Evaluación psicométrica e intervención de enfermería frente al miedo a COVID* – 19. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4262353>
- Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., & Salvador, M. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 40(7), 8–21. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>
- Salari, N., Khazaie, H., Hosseinian-Far, A., Khaledi-Paveh, B., Kazeminia, M., Mohammadi, M., Shohaimi, S., Daneshkhah, A., & Eskandari, S. (2020). The prevalence of stress, anxiety and depression within front-line healthcare workers caring for COVID-19 patients: a systematic review and meta-regression. *Human Resources for Health*, 18(1), 100. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00544-1>
- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work-Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>
- Spajic, D. J. (2021). *Worrying Workplace Stress Statistics*. <https://www.stress.org/42-worrying-workplace-stress-statistics>
- St, S., & Oce, N. (2020). *Work-related stress , anxiety or depression statistics in Great Britain , 2020 Contents1. St S, Oce N. Work-related stress , anxiety or depression statistics in Great Britain , 2020 Contents. 2020;1–10. 1–10.*

- Torrades Oliva, S. (2007). Estrés y burn out: definición y prevención. *Offarm: Farmacia y Sociedad*, 26(10), 104–107.
- Turna, J., Zhang, J., Lamberti, N., Patterson, B., Simpson, W., Francisco, A. P., Bergmann, C. G., & Ameringen, M. Van. (2021). Anxiety, depression and stress during the COVID-19 pandemic: Results from a cross-sectional survey. *Journal of Psychiatric Research*, 137(February), 96–103. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2021.02.059>
- Bilotta, I., Cheng, S., Davenport, M. K., & King, E. (2021). *Using the job demands-resources model to understand and address employee well-being during the COVID-19 pandemic*. 267–273. <https://doi.org/10.1017/iop.2021.43>
- Cozzo, G., & Reich, M. (2016). Estrés percibido y calidad de vida relacionada con la salud en personal sanitario asistencial. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 8, 1–15.
- Ikegami, K., Baba, H., Ando, H., Hino, A., Tsuji, M., Tateishi, S., Nagata, T., Matsuda, S., & Fujino, Y. (2021). *Job stress among workers who telecommute during the coronavirus disease (COVID-19) pandemic in Japan: a cross-sectional study*. <https://doi.org/10.1101/2021.03.19.21253958>
- Luis, F., & Moncayo, G. (2016). *ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO*.
- Ministerio del Trabajo (MDT). (2018). DIRECCIÓN DE SEGURIDAD , SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. *Guía Para La Aplicación Del Cuestionario de Evaluación de Riesgo*, 1, 29.
- Telecom, F. (2011). Las privatizaciones de France Telecom y Aena. Suicidios y similitudes espeluznantes. *Sindicato de Controladores Aéreos-España*, 1–16.

Anexos

Tabla 1:**Resultados comparativos: datos demográficos y condiciones laborales asociados a la variable ocupación n: 520**

Variable		Ocupación			Valor p
		Total n:520 n (%)	Técnico/campo n: 303 n (%)	Administrativo n: 217 n (%)	
Sexo	Hombre	445 (85.58)	300 (99.01)	145 (66.82)	<0.01*x
	Mujer	75 (14.42)	3 (0.99)	72 (33.18)	
Edad	<20 – 29	210 (40.38)	134 (44.22)	76 (35.02)	0.10 t
	30 – 39	244 (46.92)	132 (43.56)	112 (51.61)	
	40 – 50	66 (12.69)	37 (12.21)	29 (13.36)	
Educación	Básica completa-incompleta	14 (2.69)	13 (4.29)	1 (0.46)	<0.01*t
	Educación Secundaria / Media completa	176 (33.85)	159 (52.48)	17 (7.83)	
	Secundaria-superior	330 (63.46)	131 (43.23)	199 (91.71)	
Relación laboral	Asalariado / Contrato temporal	71 (13.65)	44 (14.52)	27 (12.44)	0.49 x
	Asalariado / Contrato fijo	449 (86.35)	259 (85.48)	190 (87.56)	
Seguridad sobre continuidad de contrato	Alta	286 (55.58)	140 (46.20)	149 (68.66)	<0.01*t
	Media	223 (42.88)	6 (1.98)	2 (0.92)	
	Baja	8 (1.54)	157 (51.82)	66 (30.41)	
Jornada laboral	Rotativa	185 (35.58)	77 (26.01)	94 (44.76)	0.00* t
	Diurna	316 (60.77)	200 (67.57)	116 (52.24)	
	Nocturna	19 (3.65)	19 (6.42)	0 (0.00)	
Contacto directo con materiales infecciosos	No	404 (77.69)	201 (66.34)	203 (93.55)	<0.01*x
	Si	116 (22.31)	103 (33.66)	14 (6.45)	
Nivel de atención alto	Siempre	335 (64.42)	193 (63.10)	142 (65.44)	<0.01*t
	Algunas veces	175 (33.65)	100 (33.00)	75 (34.56)	
	Nunca	10 (1.92)	10 (3.30)	0 (0.00)	
Atender varias tareas al mismo tiempo	Siempre	181 (34.89)	82 (27.06)	99 (45.62)	<0.01*t
	Algunas veces	311 (59.81)	195 (64.36)	116 (53.46)	
	Nunca	28 (5.38)	26 (8.58)	2 (0.92)	
Realizar tareas complejas	Siempre	111 (21.35)	66 (21.78)	45 (20.74)	<0.01*t
	Algunas veces	397 (76.35)	226 (74.59)	171 (78.80)	
	Nunca	12 (2.31)	11 (3.63)	1 (8.33)	
Esconder emociones	Siempre	68 (13.08)	51 (16.83)	17 (7.83)	<0.01*t
	Algunas veces	313 (60.19)	168 (55.45)	145 (66.82)	
	Nunca	139 (26.73)	84 (27.82)	55 (25.35)	

Trabajo excesivo	Siempre	44 (8.46)	35 (11.55)	9 (4.15)	<0.01*t
	Algunas veces	408 (78.46)	234 (77.23)	174 (80.18)	
	Nunca	68 (13.08)	34 (11.22)	34 (15.67)	
Trabajar muy rápido	Siempre	183 (35.19)	104 (34.32)	79 (36.41)	<0.01*t
	Algunas veces	324 (62.31)	187 (61.72)	137 (63.13)	
	Nunca	13 (2.50)	12 (3.96)	1 (0.46)	
Trabajar con plazos estrictos o cortos	Siempre	108 (20.77)	66 (21.78)	42 (19.35)	0.09 t
	Algunas veces	389 (74.81)	219 (72.28)	170 (78.34)	
	Nunca	23 (4.42)	18 (5.94)	5 (2.30)	
Tiempo suficiente para acabar su trabajo	Siempre	127 (24.42)	77 (25.41)	50 (23.04)	<0.01*t
	Algunas veces	385 (74.04)	218 (71.95)	167 (76.96)	
	Nunca	8 (1.54)	8 (2.64)	0 (0.00)	
Accidente de trabajo	SI	75 (14.42)	70 (23.10)	5 (2.30)	<0.01*x
	NO	445 (85.58)	233 (76.90)	212 (97.70)	
MIEDO AL COVID 19	SI	236 (45.38)	141 (46.53)	95 (43.78)	0.53 x
	NO	284 (54.62)	162 (53.47)	122 (56.22)	
ESTRÉS LABORAL	SI	301 (57.88)	158 (52.15)	143 (65.90)	<0.01*x
	NO	219 (49.12)	145 (47.85)	74 (34.10)	
Variables cuantitativas		Total n:520	Técnico/campo n: 303	Administrativo n: 217	Valor p
Horas de trabajo a la semana	Md; Sd	41.10; 7.82	48.71; 8.08	44.85; 6.85	<0.01*t
	P50	45	50	42	
Tiempo de traslado desde el domicilio al trabajo (horas)	Md; Sd	0.71; 0.58	0.86; 0.51	0.50; 0.60	<0.01*t
	P50	0.75	1.00	0.30	
Tiempo trabajando en la empresa	Md; Sd	4.18; 3.96	3.61; 3.75	4.82; 4.28	<0.01*t
	P50	3.00	2.00	3.60	

n=520: Total de personas encuestadas; n frecuencia absoluta (%) frecuencia relativa;

*valor de p< a 0.05 es estadísticamente significativo

x= valor de p calculado con Chi-cuadrado

t= valor de p calculado con T- test

Md: Media, Sd: Mediana, P50: Moda.

Tabla 2:**Resultados comparativos: salud y síntomas estudiados en relación a la variable ocupación.****n: 520**

Variable		Ocupación			Valor p
		Total n:520 n (%)	Técnico/campo n: 303 n (%)	Administrativo n: 217 n (%)	
Como considera su Salud	Excelente	91 (17.50)	65 (21.45)	26 (11.98)	<0.01*t
	Buena	402 (77.31)	225 (74.26)	117 (81.57)	
	Regular	27 (5.19)	13 (4.29)	14 (6.45)	
Dolor de cuello	No	225 (43.27)	130 (42.90)	95 (43.78)	0.84 x
	Si	295 (56.93)	173 (57.10)	122 (56.22)	
Dolor de espalda	No	201 (38.65)	120 (39.60)	81 (37.33)	0.59 x
	Si	319 (61.35)	183 (60.40)	136 (62.67)	
Dolor de estómago	No	315 (60.58)	187 (61.72)	128 (58.99)	0.52 x
	Si	205 (39.42)	116 (38.28)	89 (41.01)	
Síntomas respiratorios	No	386 (74.23)	217 (71.62)	169 (77.88)	0.10 x
	Si	134 (25.77)	86 (28.38)	48 (22.12)	
Dolor de cabeza	No	292 (56.15)	190 (62.71)	102 (47.00)	<0.01*x
	Si	228 (43.85)	133 (37.29)	115 (53.00)	
Vértigo	No	465 (89.42)	267 (87.12)	198 (91.24)	0.39 x
	Si	55 (10.58)	36 (11.88)	19 (8.76)	
Fatiga visual	No	284 (54.62)	190 (62.71)	94 (43.32)	<0.01*x
	Si	236 (45.38)	113 (37.29)	123 (56.68)	
Insomnio	No	343 (65.93)	218 (71.95)	125 (57.60)	<0.01*x
	Si	177 (34.04)	85 (28.05)	92 (42.40)	
Alteraciones de la voz	No	476 (91.54)	280 (92.41)	196 (90.32)	0.39 x
	Si	44 (8.46)	23 (7.59)	21 (9.68)	
Cansancio permanente	No	453 (87.12)	264 (87.13)	189 (87.10)	0.99 x
	Si	67 (12.88)	39 (12.87)	28 (12.90)	

n=520: Total de personas encuestadas; n frecuencia absoluta (%) frecuencia relativa;

*valor de p< a 0.05 es estadísticamente significativo

x= valor de p calculado con Chi-cuadrado

t= valor de p calculado con T- test

Tabla 3:**Prevalencia de estrés laboral: datos demográficos y condiciones laborales asociados a la variable estrés laboral n: 520**

Variable		Estrés laboral			Valor p
		Total n:520 n (%)	SI n: 301 n (%)	NO n: 219 n (%)	
MIEDO AL COVID 19	NO SI	284 (54.62) 236 (45.38)	136 (47.89) 165 (69.92)	148 (52.11) 71 (30.08)	<0.01*x
Sexo	Hombre Mujer	445 (85.58) 75 (14.42)	248 (55.73) 53 (70.67)	197 (44.27) 22 (29.33)	<0.01*x
Edad	<20 – 29 30 – 39 40 – 50	210 (40.38) 244 (46.92) 66 (12.69)	130 (61.90) 138 (56.56) 33 (50.00)	80 (38.10) 106 (43.44) 33 (50.00)	0.19 t
Educación	Básica completa-incompleta Educación Secundaria / Media completa Secundaria-superior	14 (2.69) 176 (33.85) 330 (63.46)	9 (64.29) 91 (51.70) 201 (60.91)	5 (35.71) 85 (18.30) 129 (39.09)	0.12 t
Ocupación	Técnico de campo Administrativo	303 (58.27) 271 (41.73)	158 (52.15) 143 (65.90)	145 (47.85) 74 (34.10)	<0.01*x
Horas de trabajo a la semana	0 – 39 40 – 50 51 – 80	11 (2.12) 415 (79.81) 94 (18.08)	6 (54.55) 241 (58.07) 54 (57.45)	5 (45.45) 174 (41.93) 40 (42.45)	0.96 t
Tiempo trabajando en la empresa	0 – 7 8 – 15 16 – 22	429 (82.50) 82 (15.77) 9 (1.73)	247 (57.58) 50 (60.98) 4 (44.44)	182 (42.42) 32 (39.02) 5 (55.56)	0.60 t
Relación laboral	Asalariado / Contrato temporal Asalariado / Contrato fijo	71 (13.65) 449 (86.35)	35 (48.30) 266 (88.37)	36 (50.70) 183 (40.76)	0.11 x
Seguridad sobre continuidad de contrato	Alta Media Baja	286 (55.58) 223 (42.88) 8 (1.54)	120 (41.52) 111(49.78) 5 (62.50)	169 (58.48) 112 (50.22) 3 (37.50)	0.10 t
Jornada laboral	Rotativa Diurna Nocturna	185 (35.58) 316 (60.77) 19 (3.65)	117 (63.24) 179 (56.65) 5 (26.32)	68 (36.76) 137 (43.35) 14 (73.68)	<0.01*t
Tiempo de traslado desde el domicilio al trabajo (horas)	0 – 1 1 – 3	406 (78.08) 114 (21.92)	233 (57.39) 68 (59.65)	173 (42.61) 46 (40.35)	0.66 x
Contacto directo con materiales infecciosos	No Si	404 (77.69) 116 (22.31)	229 (56.68) 72 (62.07)	175 (43.32) 44 (37.93)	0.30 x
Nivel de atención alto	Siempre Algunas veces Nunca	335 (64.42) 175 (33.65) 10 (1.92)	199 (59.40) 99 (56.57) 3 (30.00)	136 (40.60) 76 (43.43) 7 (70.00)	0.16 t
Atender varias tareas al mismo tiempo	Siempre Algunas veces Nunca	181 (34.89) 311 (59.81) 28 (5.38)	108 (59.67) 180 (57.88) 13 (46.3)	73 (40.33) 131 (41.12) 15 (53.57)	0.41 t

Realizar tareas complejas	Siempre	111 (21.35)	72 (64.86)	39 (35.40)	0.06 t
	Algunas veces	397 (76.35)	225 (56.68)	172 (43.32)	
	Nunca	12 (2.31)	4 (33.33)	8 (66.67)	
Esconder emociones	Siempre	68 (13.08)	45 (66.18)	23 (33.82)	<0.01*t
	Algunas veces	313 (60.19)	203 (64.86)	110 (35.14)	
	Nunca	139 (26.73)	53 (38.13)	86 (61.87)	
Trabajo excesivo	Siempre	44 (8.46)	31 (70.45)	13 (29.55)	<0.01*t
	Algunas veces	408 (78.46)	240 (58.82)	168 (41.18)	
	Nunca	68 (13.08)	30 (44.12)	38 (55.88)	
Trabajar muy rápido	Siempre	183 (35.19)	112(61.20)	71 (38.80)	<0.01*t
	Algunas veces	324 (62.31)	188(58.02)	136 (41.98)	
	Nunca	13 (2.50)	1 (7.69)	12 (92.31)	
Trabajar con plazos estrictos o cortos	Siempre	108 (20.77)	68 (62.96)	40 (37.04)	<0.01*t
	Algunas veces	389 (74.81)	227 (58.35)	162 (41.65)	
	Nunca	23 (4.42)	6 (26.09)	17 (73.91)	
Tiempo suficiente para acabar su trabajo	Siempre	127 (24.42)	65 (51.18)	62 (42.82)	<0.01*t
	Algunas veces	385 (74.04)	234 (60.78)	151 (39.22)	
	Nunca	8 (1.54)	2 (25.00)	6 (75.00)	
Accidente de trabajo	SI	75 (14.42)	45 (60.00)	30 (40.00)	0.68 x
	NO	445 (85.58)	256 (57.53)	189 (42.47)	

n=520: Total de personas encuestadas; n frecuencia absoluta (%) frecuencia relativa;

*valor de $p < 0.05$ es estadísticamente significativo

x= valor de p calculado con Chi-cuadrado

t= valor de p calculado con T- test

Tabla 4:**Resultados comparativos: salud y síntomas estudiados en relación a la variable Estrés laboral****n: 520**

Variable		Estrés Laboral			Valor p
		Total n:520 n (%)	SI n: 301 n (%)	NO n: 219 n (%)	
Como considera su Salud	Excelente	91 (17.50)	36 (39.56)	55 (60.44)	<0.01*t
	Buena	402 (77.31)	248 (61.69)	154 (38.31)	
	Regular	27 (5.19)	17 (62.96)	10 (37.04)	
Dolor de cuello	No	225 (43.27)	112 (49.78)	113 (50.22)	<0.01*x
	Si	295 (56.93)	189 (64.07)	106 (35.93)	
Dolor de espalda	No	201 (38.65)	100 (49.75)	101 (50.25)	<0.01*x
	Si	319 (61.35)	201 (63.01)	118 (36.99)	
Dolor de estómago	No	315 (60.58)	159 (50.48)	156 (49.52)	<0.01*x
	Si	205 (39.42)	142 (69.27)	63 (50.73)	
Síntomas respiratorios	No	386 (74.23)	212 (54.92)	174 (45.08)	<0.01*x
	Si	134 (25.77)	89 (64.42)	45 (33.58)	
Dolor de cabeza	No	292 (56.15)	154 (52.74)	138 (47.26)	<0.01*x
	Si	228 (43.85)	147 (64.47)	81 (35.53)	
Vértigo	No	465 (89.42)	267 (57.42)	198 (42.58)	0.53x
	Si	55 (10.58)	34 (61.82)	21 (38.18)	
Fatiga visual	No	284 (54.62)	145 (51.06)	139 (48.94)	<0.01*x
	Si	236 (45.38)	156 (66.10)	80 (39.90)	
Insomnio	No	343 (65.93)	179 (52.19)	164 (47.81)	<0.01*x
	Si	177 (34.04)	122 (68.93)	55 (31.07)	
Alteraciones de la voz	No	476 (91.54)	272 (57.14)	204 (42.86)	0.25x
	Si	44 (8.46)	29 (65.91)	15 (34.09)	
Cansancio permanente	No	453 (87.12)	252 (55.63)	201 (44.37)	<0.01*x
	Si	67 (12.88)	49 (73.13)	18 (26.87)	

n=520: Total de personas encuestadas; n frecuencia absoluta (%) frecuencia relativa;

*valor de p< a 0.01 es estadísticamente significativo

x= valor de p calculado con Chi-cuadrado

t= valor de p calculado con T- test

Tabla 5:

Prevalencia de Miedo al COVID 19: datos demográficos y condiciones laborales asociados a la variable Miedo al COVID 19
n: 520

Variable		Miedo al COVID 19			Valor p
		Total n:520 n (%)	SI n: 236 n (%)	NO n: 284 n (%)	
ESTRÉS LABORAL	NO	219 (42.12)	71 (32.42)	148 (67.58)	<0.01*x
	SI	301 (57.88)	165 (54.82)	136 (45.18)	
Sexo	Hombre	445 (85.58)	205 (46.07)	240 (53.93)	0.44 x
	Mujer	75 (14.42)	31 (41.33)	44 (58.67)	
Edad	<20 – 29	210 (40.38)	90 (42.86)	120 (57.14)	0.24 t
	30 – 39	244 (46.92)	110 (45.08)	134 (54.92)	
	40 – 50	66 (12.69)	36 (54.55)	30 (45.45)	
Educación	Básica completa-incompleta	14 (2.69)	9 (64.29)	5 (35.7)	<0.01*t
	Educación Secundaria / Media completa	176 (33.85)	90 (51.14)	86 (48.86)	
	Secundaria-superior	330 (63.46)	137 (41.52)	193 (58.48)	
Ocupación	Técnico de campo	303 (58.27)	141 (46.53)	162 (53.47)	0.53 x
	Administrativo	271 (41.73)	95 (43.78)	122 (56.22)	
Horas de trabajo a la semana	0 – 39	11 (2.12)	4 (36.36)	7 (63.64)	0.21 t
	40 – 50	415 (79.81)	182 (43.86)	233 (56.14)	
	51 – 80	94 (18.08)	50 (53.19)	44 (46.81)	
Tiempo trabajando en la empresa	0 – 7	429 (82.50)	192 (44.76)	237 (52.24)	0.74 t
	8 – 15	82 (15.77)	39 (47.56)	43 (52.44)	
	16 – 22	9 (1.73)	5 (55.56)	4 (44.44)	
Relación laboral	Asalariado / Contrato temporal	71 (13.65)	30 (42.25)	41 (57.75)	0.56 t
	Asalariado / Contrato fijo	449 (86.35)	206 (45.88)	243 (54.12)	
Seguridad sobre continuidad de contrato	Alta	286 (55.58)	120 (41.52)	169 (58.48)	0.10 t
	Media	223 (42.88)	111 (49.78)	112 (50.22)	
	Baja	8 (1.54)	5 (62.50)	3 (37.50)	
Jornada laboral	Rotativa	185 (35.58)	82 (44.32)	103 (55.68)	0.19 t
	Diurna	316 (60.77)	149 (47.15)	167 (52.85)	
	Nocturna	19 (3.65)	5 (26.32)	14 (73.18)	
Tiempo de traslado desde el domicilio al trabajo (horas)	0 – 1	406 (78.08)	185 (45.57)	221 (54.23)	0.87 t
	1 – 3	114 (21.92)	51 (44.74)	63 (55.26)	
Contacto directo con materiales infecciosos	No	404 (77.69)	168 (41.58)	236 (58.42)	<0.01*x
	Si	116 (22.31)	68 (58.62)	48 (41.38)	
Nivel de atención alto	Siempre	335 (64.42)	155 (46.27)	180 (53.73)	0.07 t
	Algunas veces	175 (33.65)	80 (45.71)	95 (54.29)	
	Nunca	10 (1.92)	1 (10.00)	9 (90.00)	

Atender varias tareas al mismo tiempo	Siempre	181 (34.89)	83 (45.86)	98 (54.14)	0.22 t
	Algunas veces	311 (59.81)	136 (43.73)	175 (56.27)	
	Nunca	28 (5.38)	17 (60.71)	11 (39.29)	
Realizar tareas complejas	Siempre	111 (21.35)	49 (44.14)	62 (55.86)	0.16 x
	Algunas veces	397 (76.35)	182 (45.84)	215 (54.16)	
	Nunca	12 (2.31)	5 (41.67)	7 (58.33)	
Esconder emociones	Siempre	68 (13.08)	33 (48.53)	35 (51.47)	0.08 t
	Algunas veces	313 (60.19)	151 (48.24)	162 (51.76)	
	Nunca	139 (26.73)	52 (37.41)	87 (62.59)	
Trabajo excesivo	Siempre	44 (8.46)	26 (59.09)	18 (40.91)	<0.01*t
	Algunas veces	408 (78.46)	188 (46.08)	220 (53.92)	
	Nunca	68 (13.08)	22 (32.35)	46 (67.65)	
Trabajar muy rápido	Siempre	183 (35.19)	85 (46.45)	98 (53.55)	0.08 t
	Algunas veces	324 (62.31)	149 (45.99)	175 (54.01)	
	Nunca	13 (2.50)	2 (15.38)	11 (84.62)	
Trabajar con plazos estrictos o cortos	Siempre	108 (20.77)	58 (53.70)	50 (46.30)	0.06 t
	Algunas veces	389 (74.81)	171 (43.96)	218 (56.04)	
	Nunca	23 (4.42)	7 (30.43)	16 (69.57)	
Tiempo suficiente para acabar su trabajo	Siempre	127 (24.42)	61 (48.03)	66 (51.97)	0.63 x
	Algunas veces	385 (74.04)	172 (44.68)	213 (55.32)	
	Nunca	8 (1.54)	3 (37.50)	5 (62.50)	
Accidente de trabajo	NO	445 (85.58)	198 (44.49)	247 (55.51)	<0.01*t
	SI	75 (14.42)	38 (50.67)	37 (49.33)	

n=520: Total de personas encuestadas; n frecuencia absoluta (%) frecuencia relativa;

*valor de p < a 0.05 es estadísticamente significativo

x= valor de p calculado con Chi-cuadrado

t= valor de p calculado con T- test

Tabla 6:**Resultados comparativos: salud y síntomas estudiados en relación a la variable Miedo al COVID 19:****n: 520**

Variable		Miedo al COVID 19			Valor p
		Total n:520 n (%)	SI n: 236 n (%)	NO n: 284 n (%)	
Como considera su Salud	Excelente	91 (17.50)	35 (38.46)	56 (61.54)	<0.01*t
	Buena	402 (77.31)	188 (46.76)	214 (53.23)	
	Regular	27 (5.19)	13 (48.15)	14 (51.85)	
Dolor de cuello	No	225 (43.27)	88 (39.11)	137 (60.89)	<0.01*x
	Si	295 (56.93)	148 (50.17)	147 (49.83)	
Dolor de espalda	No	201 (38.65)	84 (41.79)	117 (58.21)	0.19 x
	Si	319 (61.35)	152 (47.65)	167 (52.35)	
Dolor de estómago	No	315 (60.58)	139 (44.13)	176 (55.87)	0.47 x
	Si	205 (39.42)	97 (47.32)	108 (52.68)	
Síntomas respiratorios	No	386 (74.23)	176 (45.60)	210 (54.40)	0.86 x
	Si	134 (25.77)	60 (44.78)	74 (55.22)	
Dolor de cabeza	No	292 (56.15)	131 (44.86)	161 (55.14)	0.78 x
	Si	228 (43.85)	105 (46.05)	123 (53.95)	
Vértigo	No	465 (89.42)	213 (45.81)	252 (54.19)	0.57 x
	Si	55 (10.58)	23 (41.82)	32 (58.18)	
Fatiga visual	No	284 (54.62)	132 (46.48)	152 (53.52)	0.58 x
	Si	236 (45.38)	104 (44.07)	132 (55.93)	
Insomnio	No	343 (65.93)	151 (44.02)	192 (55.98)	0.38 x
	Si	177 (34.04)	85 (48.02)	92 (51.98)	
Alteraciones de la voz	No	476 (91.54)	215 (45.17)	261 (54.83)	0.74 x
	Si	44 (8.46)	21 (47.73)	23 (52.23)	
Cansancio permanente	No	453 (87.12)	202 (44.59)	251 (55.41)	0.34 x
	Si	67 (12.88)	34 (50.75)	33 (49.25)	

n=520: Total de personas encuestadas; n frecuencia absoluta (%) frecuencia relativa;

*valor de p< a 0.05 es estadísticamente significativo

x= valor de p calculado con Chi-cuadrado

t= valor de p calculado con T- test

Tabla 7:

Regresión logística cruda y ajustada para las variables miedo al COVID-19, condiciones de trabajo y salud asociados a la variable EXPOSICIÓN ESTRÉS LABORAL.

n: 520

		Estrés laboral	
Variable		OR CRUDO (95% CI)	OR AJUSTADO (95% CI)
Miedo al COVID-19	SI	2.52 (1.75 – 3.63)	2.35 (1.59 – 3.47)
	NO	1	1
Ocupación	Técnico de campo	0.56 (0.39 – 0.80)	0.67 (0.43 – 1.05)
	Administrativo	1	1
Sexo	Masculino	0.52 (0.30 – 0.88)	NA
	Femenino	1	
Jornada laboral	Diurna	0.75 (0.52 – 1.10)	NA
	Nocturna	0.20 (0.07 – 0.60)	
	Rotativa	1	
Trabajo excesivo	Siempre	1.80 (1.07 – 3.03)	NA
	Algunas veces	3.01 (1.34 – 6.75)	
	Nunca	1	
Trabajar muy rápido	Siempre	16.58 (2.13 – 129.08)	NA
	Algunas veces	18.92 (2.40 – 148.73)	
	Nunca	1	
Trabajar con plazos estrictos o cortos	Siempre	3.96 (1.53 – 10.28)	NA
	Algunas veces	4.81 (1.75 – 13.20)	
	Nunca	1	
Esconder emociones	Siempre	2.99 (1.98 – 4.52)	2.51 (1.57 – 4.07)
	Algunas veces	3.17 (1.72 – 5.83)	3.38 (1.59 – 7.17)
	Nunca	1	1
Como considera su Salud	Regular	2.59 (1.06 – 6.30)	1.88 (0.71 – 4.94)
	Buena	2.46 (1.54 – 3.92)	2.09 (1.24 – 3.52)
	Excelente	1	1

n=520: Total de personas encuestada

(95%)CI: intervalo de confianza

NA: No aplica

OR ajustado (95% CI): Odds ratio ajustado a 4 variables: Miedo al COVID-19, Ocupación, esconder emociones y como considera su salud

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO Y PUBLICAR RESULTADOS:

Quito, 19 de mayo del 2022

AUTORIZACIÓN PARA REFERENCIAR Y PUBLICACIÓN DE DATOS OBTENIDOS EN LA EMPRESA TELCONET LATAM DEL ESTUDIO "Estrés laboral asociado al miedo al COVID 19 en técnicos operativos de telecomunicaciones en la ciudad de Quito en el año 2022"

Por medio de la presente autorizo al DR. FRANCISCO JARAMILLO y a la Universidad de las Américas, publicar el texto "Estrés laboral asociado al miedo al COVID 19 en técnicos operativos de telecomunicaciones en la ciudad de Quito en el año 2022" del cual el proceso investigativo fue realizado con el personal y en las instalaciones de la empresa TELCONET LATAM, además certifico que la recolección de datos del estudio fue realizada en la empresa TELCONET LATAM, mediante el uso de la plataforma virtual MOODLE controlada por el departamento TELCOU durante los meses de febrero, marzo y abril del año 2022.

De igual manera manifiesto y reconozco que el DR. FRANCISCO JARAMILLO y la Universidad de las Américas, utilizarán los datos obtenidos en la EMPRESA TELCONET LATAM como texto en cualquier formato físico o virtual.


Atentamente,
Monica Hare G.



Coordinadora Nacional de capacitación

Cc: 1713880100

T: (593)-2-3963100 ext. 4017

C: (593)-9-58878303

Dirección: Av. Mariana de Jesús 1585 y av. 10 de agosto. Quito – Ecuador

Mail: mharo@telconet.ec

www.telconet.net

