



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Distrés asociado a condiciones laborales en conductores de taxis de la ciudad de Loja, Ecuador.

Profesora

Bernarda Espinosa Castro

Autores

Paola Viviana Sánchez Correa

Alfredo José Valarezo Riascos

2022

RESUMEN

Conducir taxi es un trabajo mal remunerado y económicamente inestable, 81% de los conductores laboran 10 horas o más al día, y el 33% de taxistas presentan niveles de distrés muy alto y el 28% un nivel alto. El horario laboral, sumado a la remuneración, ambiente de trabajo, tipos de contrato, entre otras condiciones laborales, predisponen al deterioro de la salud, fundamentalmente en trastornos mentales como distrés. Información sobre la salud mental en la población taxista local es limitada. Por tanto, el objetivo del presente estudio fue determinar la prevalencia de distrés asociado a las condiciones laborales en los conductores de taxis de la ciudad de Loja, Ecuador. Se realizó un estudio observacional, descriptivo, de corte transversal, la muestra fue de 150 participantes. La modalidad de la recolección fue física mediante una encuesta y virtual a través de un enlace de internet, las preguntas recabaron información sociodemográfica, condiciones de empleo, salud y violencia en el lugar de trabajo. Además, se aplicó el cuestionario de salud general GHQ12 para evaluar distrés. Entre los resultados obtenidos se menciona: el 55.33% de los taxistas reportó distrés, donde, el ser conductor contratado se asoció con una mayor prevalencia de la patología, en comparación con los conductores propietarios (89,2% vs 22,4%, p 0,001). Existe relación de asociación entre las condiciones laborales y el distrés siendo: los años de experiencia, seguridad en la continuidad de contrato, trabajo excesivo, cambio de posturas, vibraciones y ruido, las variables estadísticamente significativas.

Palabras clave: distrés, taxista, salud mental, condición laboral.

ABSTRACT

Cab driving is a poorly paid and economically unstable job, 81% of drivers work 10 hours or more per day, and 33% of cab drivers have very high levels of distress and 28% a high level. Working hours, together with remuneration, work environment, type of contract, among other working conditions, predispose to health deterioration, mainly in mental disorders such as stress. Information on mental health in the local cab driver population is limited. Therefore, the aim of the present study was to determine the prevalence of distress associated with working conditions in cab drivers in the city of Loja, Ecuador. An observational, descriptive, cross-sectional, cross-sectional study was conducted, with a sample of 150 participants. The questions collected included sociodemographic information, employment conditions, health, and violence in the workplace. In addition, the GHQ12 general health questionnaire was applied to assess distress. Among the results obtained, 55.33% of the cab drivers reported distress, where being a hired driver was associated with a higher prevalence of the pathology compared to owner drivers (89.2% vs. 22.4%, $p < 0.001$). There is a relationship of association between working conditions and stress, being: years of experience, security in the continuity of the contract, excessive work, change of posture, vibrations and noise, the statistically significant variables.

Key words: stress, cab driver, mental health, working conditions.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CONTENTS

1.	RESUMEN	2
2.	ABSTRACT	3
3.	INTRODUCCIÓN	6
4.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	12
5.	RESULTADOS.....	13
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	20
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	22
8.	REFERENCIAS	24

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos descriptivos de 150 conductores de taxis en la ciudad de Loja según la relación que mantienen con el vehículo.	13
Tabla 2. Datos descriptivos de 150 conductores de taxis en la ciudad de Loja en relación con el distrés.....	16
Tabla 3. Condiciones laborales de 150 asociadas a distrés en conductores de taxis en la ciudad de Loja asociadas al distrés.....	18

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022a) define a la salud mental como un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a las tensiones de la vida, desarrollar sus capacidades, aprender, trabajar bien, y contribuir a la comunidad. Es un componente de salud y bienestar y es más que la ausencia de trastornos mentales. Considerada como un derecho, tiene un valor intrínseco y fundamental, siendo parte integral del desarrollo personal, social y colectivo (OMS, 2022b).

En 2019, antes de la pandemia por COVID 19, se estimó que 970 millones de personas en el mundo vivían con un trastorno mental, el 82% de ellos, eran habitantes de países de ingreso medio-bajo (Global Health Data Exchange [GBD], 2019). Estadísticamente las afecciones de carácter mental afectan a millones de personas en el mundo, se calcula que 151 millones padecen depresión y 26 millones, esquizofrenia. Hasta 40 millones de personas padecen epilepsia y 24 millones alzheimer y otras demencias. La depresión representa el 4,3% de la morbilidad mundial, y es una de las principales causas de discapacidad en todo el mundo (OMS, 2021).

El estrés definido por primera vez por Seyle como una "respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier demanda" (Seyle, 1946), no se lo cataloga como una patología de salud mental, mientras predisponga al individuo a enfrentarse a demandas del medio y sobrevivir (Gallego et al., 2018), los acontecimientos humanos como el matrimonio, el nacimiento de un hijo o el cambio de empleo pueden producir estrés positivo denominado "eustrés" (Moadel et al., 2019). Existen estresores que posibilitan a que se produzca un estado de sobre estimulación consiguiendo generar dos respuestas: lucha o escape, uno de los estresores más comunes es el trabajo (Armijos y Cabrera, 2022).

El estrés laboral se define como "las respuestas físicas y emocionales perjudiciales que se producen cuando los requisitos del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador" (Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional [NIOSH], 1999). En el Informe sobre el estado del trabajo en el mundo: 2022 se reporta los resultados de una encuesta global que incluyó 116 países donde indica que: en el 2020, los trabajadores del mundo alcanzaron el máximo histórico de experimentar estrés, en 2021, este porcentaje fue aún mayor (Gallup, 2022); resultados similares a los de una investigación retrospectiva llevada a cabo en 15 países europeos donde sugiere que el estrés laboral aumentó en general de 1995 a 2015, y que el aumento fue impulsado por las demandas psicológicas (Rigó et al., 2021). Según Velankani y Clayton, en su estudio, el 57% de 101 empleados, denotó niveles moderados de estrés, el 84% indicó un nivel moderado de estrés relacionado con su entorno laboral, mientras que el 67% manifestó tener un bajo nivel de

estrés laboral (Velankani y Clayton, 2022). En Gran Bretaña, se calcula que en los años 2020-2021 hubo 822.000 trabajadores con estrés, depresión o ansiedad laboral, esto representa a 2.480 trabajadores afectados por cada 100.000 (Health and Safety Executive [HSE], 2021).

Por otro lado, el “distrés” o estrés negativo, es el aspecto desventajoso que se manifiesta cuando se presentan circunstancias que sobrepasan las posibilidades físicas y mentales de control del sujeto, y, junto con esto, asoma agotamiento, sobreesfuerzo, debilitamiento, ansiedad y hostilidad (Hidalgo, 2020). El distrés laboral es aquel causado por el trabajo u ocupación pudiendo ser agudo o crónico, los desencadenantes pueden ser factores de tipo emocional, físico y/o psicosocial (Ruotsalainen et al., 2015); se lo considera como un problema de salud pública mundial con implicaciones individuales y sociales que promueven discapacidades relacionadas con el trabajo y pérdida de productividad (Onell et al., 2021). El distrés es dañino y que perjudica cuando se percibe recursos inferiores a lo que le trabajo demanda, de tal manera que cuando el distrés laboral se prolonga ya se estaría hablando de burnout (Mohamed et al., 2021).

De acuerdo con un estudio ocupacional, en el 2020 en España se obtuvo que el 65,10% de 1089 trabajadores encuestados presentaron distrés; con relación al sexo, las trabajadoras mujeres lo presentaron en un 71,60%, y los hombres en un 52,40% (Ruiz et al., 2020). Cabe mencionar que a partir del año 2019 la mayoría de los estudios se vieron acaecidos por la pandemia por el virus SARS COV2. En Brasil, el 52% (N=332) de 638 adultos experimentó distrés leve o moderado, y el 18,8% (N=120) sufrió distrés grave (Zhang et al., 2020). En Chile, el 19,2% de 1 078 participantes mostraron un distrés significativo (Duarte y Jiménez, 2020). Datos aproximados a los de Ecuador, donde el 25% de 252 participantes lo padecieron (Cenat et al., 2020).

El trabajo es inevitable para el desarrollo humano, sin embargo, se encuentra enfrascado en condiciones laborales que determinan su ejecución y que pueden contribuir a un medio ambiente laboral nocivo para la salud (Fundación Europea y Organización Internacional del Trabajo, 2019). Entre los trabajos más demandantes se menciona al transporte, el cual entraña un eje impulsador de desarrollo económico, social y cultural, este servicio puede gestionarse a modo público o privado (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021). Se define al transporte público como un servicio de transporte compartido de pasajeros que está a disposición del público en general, se presta para el bien público, en el que se disponen de ‘paradas’ con finalidad de embarque/desembarque de pasajeros, así como ‘rutas’ delimitadas, son ejemplos: buses, tranvías, trenes, etc. (Unstats, 2021). Al servicio de transporte privado también se lo llama ‘transporte paralelo’, ‘transporte de bajo costo’ y ‘transporte informal’, incluye servicios de vehículos motorizados o no motorizados bajo demanda y hacen referencia principalmente al operar de forma informal e ilícita, fuera del sector de transporte público, entre estos se menciona a los taxis, buses de alquiler, uso

compartido de vehículos, etc. (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2000). El sector de transporte informal está tomando fuerza debido al aumento previsto de trayectos diarios en las zonas urbanas en un 50 por ciento entre el 2005 y 2025, esto precisado por el aumento de la población urbana (Sustainable Mobility for All, 2017).

La Real Academia Española (RAE, 2022) define el término taxi como “automóvil de alquiler con conductor, generalmente provisto de taxímetro”; Reyna menciona al servicio de taxi como un medio de transporte privado con tarifas reguladas, no sujeto a rutas, ni horarios, es decir; es un servicio puerta a puerta preferencial (Reyna, 2021). La conducción de taxis es una actividad potencialmente insalubre debido a las condiciones laborales que caracterizan la tarea, como la informalidad o la exposición a diferentes fuentes de riesgos para la salud (Ledesma et al., 2017).

Con respecto a cifras, el mercado mundial del taxi se valoró en 69.180 millones en 2019, y se prevé que alcance los 120.890 millones en 2027, registrando una tasa de crecimiento anual compuesto del 12,3% de 2020 a 2027 (Jadhav y Mutreta, 2021). La Oficina de Estadísticas Laborales en Estados Unidos, estimó que 370,400 personas laboraron como conductores siendo este de taxi o transporte compartido (Oficina de Estadísticas Laborales en Estados Unidos, 2018). En España, según el Instituto Nacional de Estadística, para el año 2020, existían 46.047 taxis funcionando de manera legal (INEN, 2021). En el Ecuador, el transporte en modalidad de taxi abarca aproximadamente un total de 67.301 vehículos (Ministerio de Transporte y Obras Públicas [MTO], 2020).

La ocupación taxista estimada como una fuerza laboral considerable implica condiciones laborales, estructurales y organizativas que pueden influir directamente en la salud física y mental de trabajador (Allande et al., 2022), estas condiciones laborales se pueden definir como “cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo” (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS], s.f.). Las condiciones al ser poco favorables, y sumado a los avances tecnológicos, la globalización y el desarrollo comercial aperciben desafíos que perjudican la relación entre las habilidades y capacidades de los trabajadores. (Organización Iberoamericana de Seguridad Social [OISS], 2021). Se estima que aproximadamente 7500 personas mueren cada día debido a condiciones de trabajo inseguras e insalubres, lo que corresponde al 5-7% de las muertes a nivel mundial (Hämäläinen et al., 2017). El horario de trabajo, remuneración y estado contractual son las principales condiciones de trabajo (Fundación Europea y Organización Internacional del Trabajo, 2019), sin embargo, se puede implicar otras como: calidad del trabajo (entorno social, intensidad), determinantes y característica del trabajo (atención al cliente, uso de tecnología, lugar), demografía de los empleados (edad, sexo, raza, etc.), otras actividades remuneradas, trabajo en equipo,

situación trabajo-recompensa y calidad de vida laboral (salud física y mental, bienestar, seguridad financiera, sostenibilidad, etc.) (Fundación Europea y Organización Internacional del Trabajo, 2019). Rosales et al., 2017 menciona en su estudio “Condiciones de vida, salud y trabajo en conductores de taxi en la ciudad de México”, que las inadecuadas condiciones ocupacionales, como son: la inseguridad laboral, flexibilidad, el trabajo informal, afecta de manera muy significativa a la condición de vida de las personas que operan el vehículo.

Con relación a la jornada ocupacional, de un total de 119 países integrantes de la OIT, en 87 se establece un límite semanal a las horas normales de trabajo siendo el límite diario de 8 horas al día, y el tiempo de trabajo semanal promedio es aproximadamente de 43 horas (García, 2018). Aproximadamente, un tercio de toda la población trabajadora en el mundo (36,1 %) labora un número excesivo de horas (OIT, 2019). Al excederse las 8 horas diarias de jornada laboral, el riesgo de accidentes aumenta vertiginosamente, debido a la disminución de atención devenida por la fatiga y cansancio (Terradillos, 2021). En el Ecuador, la jornada ordinaria legal de trabajo es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas y con cuarenta horas semanales (Ley Orgánica de Servicio Público [LOSEP], 2018). No es desconocido que el conducir taxi es un trabajo mal remunerado y económicamente inestable, para generar suficientes ingresos, los taxistas suelen trabajar durante horas muy largas (Peng et al., 2020) como mencionan Ledesma et. al.: el 81% de los conductores laboran 10 horas o más al día (Ledesma et. al., 2017); en Colombia, el 74,1% de los 780 taxistas encuestados también conducen más de 10 horas por jornada laboral (Useche et al., 2018), y como resultado similar se describe un estudio coreano aplicado a 254 490 taxistas, donde la media de horas laborales al día fue de 13,8 (Lee et al., 2020).

Otra condición laboral es el salario, desde el punto de vista de Hernández et al. la satisfacción de los trabajadores se ve afectada por la remuneración (Hernández et al., 2018). En el mundo, los ingresos de aproximadamente 327 millones de trabajadores son equivalentes o inferiores al salario mínimo por hora, representando al 19% de población trabajadora global (OIT, 2020). Una característica común entre los taxistas es su remuneración basada en el número y horas de viaje recorridos, por lo cual su ingreso varía (Poó et al., 2017), de acuerdo con un estudio surcoreano, el factor económico y el ingreso del conductor, se correlacionan con el deterioro de su salud (Ok et. al., 2022), igualmente, según un análisis de África Oriental, los 75 conductores encuestados declararon insatisfacción económica y laboral (Murray et. al., 2019).

Se propone el estado contractual como una condición laboral relevante, donde 76% trabajadores ecuatorianos manifestaron inseguridad alta la cual generó consecuencias en su salud mental (Lima et. al, 2021). Los taxistas al poder trabajar en dos modalidades, una donde los propietarios del vehículo laboran por cuenta propia, u otra, donde un conductor maneja un taxi que pertenece a un tercero, debiendo cancelar al dueño del auto un monto por el uso

(Hernández y Galindo, 2020) se dan contratos atípicos, lo más común es el cuál donde entre conductor y propietario se efectúa un contrato por el día de trabajo, es decir, se cobra un valor económico fijo al conductor por el alquiler del vehículo, donde el propietario toma jurisdicción de las horas laborales y del monto a cobrar (Rodríguez, 2022). Reyna propone que el trabajo sin contrato de los taxistas, incide directamente en el rendimiento ocupacional, así como incurre a manera de riesgo psicosocial (Reyna, 2021).

Las referencias acumuladas evidencian cómo los conductores de taxi se encuentran entre las fuerzas laborales más vulnerables, como el estado mental constituye un problema de salud pública y laboral (Useche et al., 2021) y como el deterioro significativo de los conductores profesionales están asociados al estrés de trabajo, con repercusiones negativas en el puesto de trabajo y vida personal (Ok et al., 2022). El estrés puede aumentar los comportamientos de conducción arriesgados entre los conductores (Delhomme y Gheorghiu, 2021), tal como menciona Bohórquez en su investigación, “los resultados indican una correlación positiva entre las categorías del estrés y los patrones de conducta agresiva” (Bohórquez, 2020). En un estudio iraní, el 88% de los conductores estaba estresado y el 35% insatisfecho con su trabajo, donde se demostró que el estrés ocupacional se posiciona como contribuyente significativo a los accidentes de tránsito. (Fasih et al., 2022). Al asociar el estrés con los conductores se recaban datos como el de un estudio australiano, donde el 33% de taxistas tuvo un nivel de estrés muy alto y el 28% un nivel alto (Davidson et al., 2018); un estudio en Perú denotó que el nivel de estrés alto correspondió al 72%, el nivel de estrés medio al 16 % y el nivel de estrés bajo al 12% de los encuestados (Chunga et al., 2019). A nivel local la información es insuficiente, en la ciudad de Loja, el 31% de conductores presentaron Síndrome de Burnout (Armijos y Cabrera, 2022), estando el estrés altamente correlacionado con esta patología (Mohamed et al., 2021).

En el Ecuador se expide en el 2015 el Acuerdo para regular las relaciones de trabajo especiales del sector del transporte terrestre de pasajeros y de carga, en todas sus modalidades, donde expone regulaciones tanto para propietarios y conductores, con relación al tiempo de trabajo, pausas, descansos, jornada laboral y remuneración (Ministerio del Trabajo, 2015).

Además de la anterior investigación no se menciona más información estadística ni informativa sobre el estrés laboral en los conductores de taxis, sobre la asociación esta patología con la clase de conductor es decir conductor solo contratado para manejar el vehículo o propietario y conductor de este, ni tampoco su relación con las condiciones laborales de los taxistas. Motivo por el cual nos proponemos la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la prevalencia de estrés asociado a las condiciones laborales en los conductores de taxis de la ciudad de Loja, Ecuador? Para alcanzar la respuesta a la misma interrogante, se ha planteado un objetivo general: determinar la prevalencia de estrés

asociado a las condiciones laborales en los conductores de taxis de la ciudad de Loja, Ecuador; y entre los objetivos específicos se mencionan: describir las principales condiciones laborales que desencadenan distrés en los conductores de taxis y especificar en qué tipo de conductor (chofer contratado o chofer propietario) se presenta el distrés con más frecuencia. La finalidad de la presente investigación es alcanzar los objetivos propuestos además de ratificar cifras estadísticas para difundirlas, buscar soluciones oportunas y elaborar medidas preventivas para el grupo taxista.

METODOLOGÍA

Diseño y población de estudio:

Participaron del estudio 150 conductores de taxi, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, pertenecientes a la Unión Provincial de Cooperativas de Taxis de Loja. Basados en fuentes bibliográficas que proporcionen fundamentos precisos para la selección de la población se mencionan como criterios de inclusión: conductores hombres y mujeres mayores de 18 años, que laboran más de 40 horas a la semana y que no tengan como antecedente una patología mental.

Instrumentos y recolección de la muestra:

Para contactar a la población de estudio, se procedió a conversar con el representante de cada una de las cooperativas de taxi, coordinando así la fecha, hora y lugar para la recolección de los datos.

Se utilizó una encuesta física, así como virtual que constaba de 30 preguntas. La encuesta virtual fue creada en GoogleForms. El cuestionario presentaba tres bloques de preguntas, entre las variables de interés del primer bloque se citan: sexo, edad, nivel de escolaridad, etc., el segundo bloque agrupó preguntas propias del trabajo, ambos bloques basados en las encuestas “Condiciones de trabajo en América Latina” (Benavides et. al, 2015), “Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6a EWCS – España (INSST, 2015), “Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida ENETS 2009 -2010” (Minsal, 2012), “Encuesta Nacional de Hogares” (INEI, 2011) y “Encuesta Centroamericana sobre Condiciones de Trabajo y Salud” (OISS, 2011).

Para el tercer bloque donde se basaba en la salud del trabajador, se empleó el cuestionario de salud general GHQ12 (Brabete, 2014) para evaluar el estrés.

Definición de variables

La principal variable de exposición fue la relación del conductor del taxi con el vehículo, por lo que esta variable presentó dos categorías: 1) los choferes contratados para manejar el vehículo y 2) los choferes propietarios del vehículo. Con relación al estrés, se aplicó cuestionario general de salud (GHQ12, por sus siglas en inglés, y el 12 por el número de preguntas que incluye). Se adoptó la escala de Likert de cuatro puntos, con cada elemento en un rango de 0 a 3, en donde 0= “mucho más que lo habitual”, 1= “bastante más que lo habitual”, 2= “no más que lo habitual” y 3= “no en absoluto”. Todos los elementos se sumaron para obtener la puntuación total, lo que hizo que la puntuación oscilara entre 0 y 36 (a mayor puntuación se indica mayor número o severidad de síntomas). Entre las variables de

confusión mencionamos: sexo (femenino, masculino); edad (20 – 29, 30 – 39, 40 – 49 y 50 años en adelante); nivel de educación (básica/primaria, secundaria y superior); horas laborales por semana (igual o < de 40 horas, > a 40 horas); años laborales (1-10, 11-20 y 21 o más); seguridad de continuidad de contrato (baja/media – alta); jornada de trabajo (turnos de día, turnos de noche, turnos día y noche); atención de varias tareas al mismo tiempo (nunca, solo alguna vez/algunas veces, mucha veces/siempre); esconder propias emociones (nunca, solo alguna vez/algunas veces, mucha veces/siempre); trabajo excesivo (nunca, solo alguna vez/algunas veces, mucha veces/siempre); movimientos necesarios (nunca, solo alguna vez/algunas veces, mucha veces/siempre); cambio de posturas (nunca, solo alguna vez/algunas veces, mucha veces/siempre); ruido (no, no muy elevado/bajo, elevado, muy elevado); vibraciones (no, sí); salud (regular/buena – excelente/muy buena); distrés (no, si); violencia física por personas del trabajo (no, si); violencia física por personas ajenas al trabajo (si-no); y acoso o abuso sexual, (no, si).

Análisis de los resultados

Recabada la información se procedió con el procesamiento de los datos, se utilizó una base datos completa para el análisis, donde se eliminaron las encuestas con respuestas incompletas. Se utilizó el software estadístico SPSS. Se calculó frecuencias absolutas y relativas para variables cualitativas, adicionalmente, se realizó análisis bivariados utilizando Chi cuadrado y calculando el valor de p. Finalmente se realizó modelos de regresión logística cruda y ajustada calculando odds ratio con intervalos de confianza del 95%.

RESULTADOS

Tabla 1. Datos descriptivos de 150 conductores de taxis en la ciudad de Loja según la relación que mantienen con el vehículo.

Características		Chofer contratado ^a		Chofer propietario ^b		P-valor*
		n= 74		n= 76		
		n	%	n	%	
Sexo	Femenino	6	8,1	5	6,6	0,719
	Masculino	68	91,9	71	93,4	
Rangos de edad	20-29	11	14,9	7	9,2	0,070
	30-39	21	28,4	29	38,2	

	40-49	26	35,1	15	19,7	
	>50	16	21,6	25	32,9	
Nivel de educación	Básica, primaria	6	8,1	11	14,5	0,003
	Secundaria	59	79,7	41	53,9	
	Superior	9	12,2	24	31,6	
Horas a la semana	Igual o < 40 horas	11	14.9	5	6.6	0.100
	> 40 horas	63	85.1	71	93.4	
Años laborales	1-10	47	63.5	29	38.2	0.008
	11-20	18	24.3	32	42.1	
	21 o más	9	12.2	15	19.7	
Seguridad de contrato	Baja-media	49	66.2	21	27.6	0.001
	Alta	25	33.8	55	72.4	
Varias tareas al mismo tiempo	Nunca	2	2.7	14	18.4	0.002
	Solo alguna vez - Algunas veces	39	52.7	42	55.3	
	Muchas veces - Siempre	33	44.6	20	26.3	
Esconder propias emociones	Nunca	7	9.5	12	15.8	0.003
	Solo alguna vez - Algunas veces	56	75.7	37	48.7	
	Muchas veces - Siempre	11	14.9	27	35.5	
Trabajo excesivo	Nunca	3	4.1	13	17.1	0.001
	Solo alguna vez - Algunas veces	60	81.1	28	36.8	
	Muchas veces - Siempre	11	14.9	35	46.1	
Movimientos necesarios	Nunca	0	0	4	5.3	0.001
	Solo alguna vez - Algunas veces	53	71.6	30	39.5	

	Muchas veces - Siempre	21	28.4	42	55.3	
	Nunca	6	8.1	17	22.4	
Cambio de posturas	Solo alguna vez - Algunas veces	61	82.4	30	39.5	< 0.001
	Muchas veces -Siempre	7	9.5	29	38.2	
	No	1	1.4	1	1.3	
Ruido	No muy elevado- Bajo	72	97.3	63	82.9	0.007
	Elevado- muy elevado	1	1.4	12	15.8	
	No	13	17.6	42	55.3	
Vibraciones	Sí	61	82.4	34	44.7	<0.001
	Regular - buena	16	21.6	49	64.5	
Salud	Excelente-muy buena	58	78.4	27	35.5	<0.001
	No	8	11.9	59	88.1	
Distrés	Si	66	79.5	17	20.5	<0.001
Violencia física por personas de su trabajo	No	46	62.2	69	90.8	
	Si	28	37.8	7	9.2	0.001
Violencia física por personas ajenas a su trabajo	No	37	50	62	81.6	
	Si	37	50	14	18.4	0.001
Acoso o abuso sexual	No	45	60.8	64	84.2	
	Si	29	39.2	12	15.8	0.001

^a chofer dueño y conductor del taxi

^b conductor contratado para manejar el taxi

Fuente: Elaboración propia

*P valor obtenido por X^2

En la presente investigación el 92,6% de los conductores de taxi son hombres y el 33,33% corresponden al grupo etario de 30 a 39 años. El total de los 150 participantes son

provenientes de la ciudad de Loja. Con respecto al nivel de educación, el 66,67% cuentan con educación secundaria.

Se realizó una comparación entre la clase de conductor de taxi (chofer contratado y chofer propietario), donde, los años labores, la seguridad de continuidad del contrato, la frecuencia de: atención a varias tareas al mismo tiempo, esconder sus propias emociones en el trabajo, considerar el trabajo excesivo, realizar movimientos necesarios y cambios de postura, son variables estadísticamente significativas en los choferes contratados en relación con los choferes propietarios, donde (63.5% vs 38,2%; p 0,008), (66,2% vs 27,6%; p 0,001), (44,6% vs 26,3%; p 0,002), (75,7% vs 48,7%, p 0,003), (81,1% vs 36,8%, p 0,001), (71,6% vs 39,5%, p <0,001) y (82,4% vs 39,5%, p <0,001) respectivamente. El nivel de ruido, los choferes contratados lo refieren como “no muy elevado-bajo” en comparación con los propietarios (97,3% vs 82,9%; p 0,001), mientras que las vibraciones se asocian a la clase contratada (82,4 vs 44,7%, p <0,001). La salud excelente o muy buena se asocia significativamente con el tipo de conductor contratado (78,4 vs 35,5%, p <0,001), así como el distrés que afecta más a los choferes contratados con un 79,5% versus el 20,5% de los propietarios (p <0,001). Con respecto a violencia, tanto la física cometida por personas del trabajo, o por personas ajenas al mismo, como el acoso o abuso sexual tienen relación significativa, (37,8% vs 9,2%, p 0,001), (50% vs 18,4%; p <0,001) y (39,2% vs 15,8%; p 0,001) (Tabla 1).

Tabla 2. Datos descriptivos de 150 conductores de taxis en la ciudad de Loja en relación con el distrés.

Características		Distrés		P-valor*
		n	%	
Sexo	Femenino	9	81.8	0.06
	Masculino	74	53.2	
Rangos de edad	20-29	12	66.7	0.23
	30-39	27	54.0	
	40-49	26	63.4	
	>50	18	43.9	
Nivel de educación	Básica, primaria	10	58.8	0.89
	Secundaria	54	54.0	
	Superior	19	57.6	
Clase de chofer	Chofer contratado	66	89.2	0.001
	Chofer propietario	17	22.4	

Horas a la semana	Igual o < de 40 horas	11	68.8	0.25
	> de 40 horas	72	53.7	
Años laborales	1-10	50	65.8	0.017
	11-20	20	40	
	21 o más	13	54.2	
Seguridad de contrato	Baja-media	45	64.3	0.03
	Alta	38	47.5	
Varias tareas al mismo tiempo	Nunca	7	43.8	0.35
	Solo alguna vez - Algunas veces	43	53.1	
	Muchas veces - Siempre	33	62.3	
Esconder propias emociones	Nunca	10	52.6	0.13
	Solo alguna vez - Algunas veces	57	61.3	
	Muchas veces - Siempre	16	42.1	
Trabajo excesivo	Nunca	7	43.8	0.02
	Solo alguna vez - Algunas veces	57	64.8	
	Muchas veces - Siempre	19	41.3	
Movimientos necesarios	Nunca	0	0	0.76
	Solo alguna vez - Algunas veces	48	57.8	
	Muchas veces - Siempre	35	55.6	
Cambio de posturas	Nunca	7	30.4	0.003
	Solo alguna vez - Algunas veces	60	65.9	
	Muchas veces - Siempre	16	44.4	
Ruido	No	1	50	0.04

	No muy elevado- Muy bajo	79	58.5	
	Elevado y muy elevado	3	23.1	
Vibraciones	No	21	38.2	0.001
	Sí	62	65.3	
Salud	Regular - buena	27	41.5	0.003
	Excelente - muy buena	56	65.9	
Violencia física por personas de su trabajo	No	60	52.2	0.15
	Si	23	65.7	
Violencia física por personas ajenas a su trabajo	No	48	48.5	0.19
	Si	35	68.6	
Acoso o abuso sexual	No	53	48.6	0.07
	Si	30	73.2	

Fuente: Elaboración propia

*P valor obtenido por X^2

El 55.33% de los participantes reportó distrés, donde, el ser conductor contratado se asoció con una mayor prevalencia de esta patología, en comparación con los conductores propietarios (89,2% vs 22,4%, p 0,001). Una baja-media seguridad de continuidad de contrato se liga al distrés (64,3 vs 47,5; p 0.03) además de los años de trabajo (p 0,017), el trabajo excesivo (p 0,02) y la frecuencia del cambio de posturas (p 0,003). En cuanto al ruido (p 0,04), las vibraciones (p 0,001) y la salud, se asocian significativamente (p 0,003) (Tabla 2).

Tabla 3. Condiciones laborales de 150 asociadas a distrés en conductores de taxis en la ciudad de Loja asociadas al distrés.

		DISTRÉS (SI)	
Características		OR cruda	OR ajustado
		95% IC	95% IC
*Clase de chofer	Chofer propietario	1	1
	Chofer contratado	28.63(11.51- 71.18)	309.02(88.21- 1082.38)
Años laborales	1-10	1	1

	11-20	0.34(0.16-0.72)	0.94(0.17-5.06)
	21 o más	0.61(0.24-1.56)	0,98(1.39-410.53)
Seguridad de contrato	Baja - media	1	1
	Alta	0.50(0.26-0.96)	0,30(1,72-25,69)
Esconder propias emociones en el trabajo	Muchas veces - Siempre	1	1
	Nunca	2.17(1.01-4.68)	3.53(0.54-22.94)
	Solo alguna vez - Algunas veces	1.52(0.50-4.62)	2.65(0.19-36.38)
	Muchas veces - Siempre	1	1
Movimientos necesarios	Nunca	1.09(0.56-2.12)	0.06(0.007-1.62)
	Solo alguna vez - Algunas veces	0.01(0.01-1.00)	0.001(0.00-1.00)
	Muchas veces - Siempre	1	1
	Nunca	2.41(1.10-5.31)	1.22(0.16-8.82)
Cambio de posturas	Solo alguna vez - Algunas veces	0.54(0.18-1.65)	0.69(0.06-7.75)
	No	1	1
	No muy elevado- Muy bajo	4.70(1.23-17.86)	0.50(0.03-7.22)
Ruido	Elevado y muy elevado	3.33(0.15-70.90)	3.07(1.12-23.68)
	No	1	1
	Sí	3.04(1.52-6.05)	1.26(1.26-6.00)
Vibraciones	Si	1	1
	No	0.43(0.21-0.87)	1.41(0.28-7.02)
Violencia física por personas de su trabajo	Si	1	1
	No	0.43(0.21-0.87)	1.20(0.26-5.53)
Violencia física por personas ajenas a su trabajo	Si	1	1
	No	0.34(0.15-0.76)	0.34(0.06-1.80)
Acoso o abuso sexual	Si	1	1
	No	0.34(0.15-0.76)	0.34(0.06-1.80)

Fuente: Elaboración propia

OR odds ratio, IC intervalo de confianza

En cuanto a los análisis de regresión logística, las variables clase de chofer, años laborales, seguridad de contrato, esconder propias emociones, realización de movimientos necesarios, salud, y violencia son estadísticamente significativos con distrés, donde ser chofer contratado tiene 309 veces más riesgo de desarrollar distrés que los propietarios (OR 309,02; IC95% 88.21-1082.38), el trabajar más de 21 años como taxista es un factor protector frente a distrés (OR 23.96; IC 95% 1.39-410.53) es menos probable tener la enfermedad si el taxista tiene una seguridad alta de continuidad de contrato en el trabajo (OR 0.30 IC95% 1.72-25.69), o si realizan movimientos necesarios durante la jornada laboral (OR 0,001 IC95% 0.00-1.00). La presencia de ruido y vibraciones en el puesto de trabajo se consideran factores desencadenantes frente al distrés (OR 3,07 IC95% 1,12-23,68); (OR 1,26 IC95% 1,26-6,00) (Tabla 3).

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Al mencionar como datos asociados al distrés, independientemente del tipo de chofer, se menciona al trabajo excesivo como una condición notable, la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015 (6º EWCS), 38% de los transportistas trabajan jornadas de más de 10 horas diarias (INSST, 2022), el 78% de conductores en una investigación en Irán refieren largas horas de conducción continua, donde el 24% conduce 16 horas al día denotando insatisfacción laboral y estrés (Fasih et al., 2022), y en estudio local se obtuvo al 72% de taxistas que trabajan más de 9 horas al día (Armijos y Cabrera, 2022).

La prevalencia de distrés es mayor en choferes contratados frente a los choferes propietarios, donde, el laborar más de 21 años como taxista es un factor de protección junto con, una alta seguridad de continuidad de trabajo y el poder realizar movimientos necesarios, todos estos previenen la patología; el ruido y vibración en el puesto de trabajo son significativamente estadísticos como factores de riesgo para la enfermedad.

En el presente estudio, se evidenció una alta prevalencia de distrés en conductores de taxi (55,33%), valores semejantes a los de un estudio en Australia realizado en 380 taxistas donde se obtuvo al 51% de los participantes con niveles de distrés altos y muy altos (Davidson et al., 2018); adicionalmente en un estudio colombiano se demostró que un tercio de conductores profesionales sufren de distrés (29,1%) (Useche et al., 2018) y finalmente el 16,7% de taxistas manifestaron síntomas asociados a la enfermedad en un estudio en México (Rosales et al., 2018). Conviene resaltar que el distrés fue prevalente en los choferes contratados (89,2%), datos similares a los de Vargas y Huaman, donde mencionan como variable relacionada a la calidad de vida laboral del conductor, el no ser propietario de la

unidad vehicular (Vargas y Huaman, 2019), datos estadísticos adicionales no se pudieron recabar por la carencia de estudios asociando la patología a la clase de chofer.

La relación entre el trabajo y la salud mental va en ambos sentidos, ya que uno afecta al otro (Fundación Europea y Organización Internacional del Trabajo, 2019), los riesgos psicológicos que las condiciones laborales desfavorables ocasionan se manifiestan con agotamiento pudiendo progresar hasta el estrés laboral (Arias et al., 2022). Por ejemplo, el estudio de (Rosales et. al, 2018) encontró que los taxistas que tienen menos de 20 años de conducción presentaron tres veces mayor probabilidad de distrés, del mismo modo, el 45,8% de los conductores de taxis que laboran menos de 5 años presentaron un nivel alto de estrés, posiblemente debido al proceso de adaptación a la ocupación (Miranda, 2018), resultados similares al encontrado en nuestro estudio, donde tener más de 21 años laborales previene el desarrollo de la enfermedad.

La seguridad en el contrato es otra condición de interés, la OIT declara a la inseguridad laboral como causa importante de estrés (Fundación Europea y Organización Internacional del Trabajo, 2019), como mencionan Bravo y Nazar en su estudio, el 74,4% de los conductores presentaban inseguridad contractual y se asoció a problemas de salud como fatiga y agotamiento (Bravo y Nazar, 2015), cabe mencionar la preocupación del 47,4% de taxistas eslovenos por la inseguridad de su continuación o reemplazo en el puesto de trabajo, lo que deteriora su bienestar mental (Murko, 2019), referencias que denotan similitud con el resultado obtenido, el tener una seguridad alta de continuidad de contrato en el trabajo disminuye el riesgo de distrés.

La posibilidad de realizar movimientos necesarios en el puesto de trabajo previene el desarrollo de distrés, esta afirmación no es posible corroborarla puntualmente debido a la carencia de estudios, sin embargo, condiciones laborales ergonómicas como espacio del puesto de trabajo, posturas forzadas e inclinación del asiento se asocian a insatisfacción y fatiga laboral (Kurtul y Güngördu, 2022), por lo cual se infiere que al aplicar medidas ergonómicas convenientes se conseguiría mejorar la satisfacción laboral y demorar la aparición de afecciones psicosociales. Con relación al ruido, en la presente investigación se menciona al mismo como un factor de riesgo para desarrollar distrés, resultado similar al de Callupe y Valle, donde asocian el ruido con el aumento de riesgo en la salud mental en 43,2% de conductores de taxi en Perú (Callupe y Valle, 2021), el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) en su encuesta European Working Conditions Survey (6ª EWCS) plantea la exposición prolongada al ruido de 28% de choferes profesionales además de denotar la exposición al ruido como desencadenante de disminución de la concentración, aumento de cansancio y estrés laboral (INSST, 2018); de la misma manera se encontró que

los conductores mexicanos al exponerse al ruido aumentan la probabilidad de presentar síntomas de distrés ($X^2=7.358$, $p=0.007$) (Rosales et al., 2018).

Las vibraciones, como riesgo físico, representan el triple de riesgo para distrés, acorde con Zarei et al., la exposición laboral a largo plazo a vibraciones de todo el cuerpo de baja intensidad puede motivar síntomas relacionados con el estrés en los taxistas (Zarei et.al, 2022), en un estudio en Perú se concluyó que 69,1% de los conductores aumentaron el riesgo de patología mental por exponerse a las vibraciones del vehículo (Callupe y Valle, 2021); como señala, en 18 estudios analizados se encontró asociación significativa entre las vibraciones de cuerpo entero y el estrés de los conductores (Troxel et al., 2016).

Fortalezas:

En la actualidad al presente se lo considera como uno de los primeros estudios relacionando la patología a condiciones laborales en la población taxista, convirtiéndose en referencia para posteriores investigaciones que abarque una muestra significativa que permita replicar los resultados a la ciudad completa.

Limitaciones

Participación insuficiente por parte de los encuestados por falta de interés en el tema o por horarios laborales inflexibles. Tipo de dependencia con el vehículo (chofer contratado) lo cual condicionaba su participación por temor a resarcimientos. Bibliografía limitada con relación a las dos variables de interés en la investigación, además de cuantiosa información de distrés con relación a la pandemia por COVID 19.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

El distrés laboral es la respuesta negativa que sobrepasa la capacidad de control del individuo frente a estresores ocupacionales, debe ser una prioridad de la salud mental pública en varios ámbitos de estudio, especialmente para los países en desarrollo. Los choferes de taxi constituyen una fuerza laboral de importancia por las condiciones laborales que conservan. De acuerdo a los resultados obtenidos la mitad de los conductores de taxi (55%) de la ciudad de Loja presentaron distrés. Existe relación de asociación entre las condiciones laborales y el distrés siendo: los años de experiencia, seguridad en la continuidad de contrato, trabajo excesivo, cambio de posturas, vibraciones y ruido, las variables significativas. Los choferes contratados presentaron mayor prevalencia de distrés frente a los choferes propietarios. Los

resultados de la presente investigación no se pueden diversificar por no contar con validez externa.

Recomendaciones:

Se sugiere a la Agencia Nacional de Tránsito y a la Municipalidad de Loja, como entes reguladores implementar medidas obligatorias de prevención de riesgos laborales (capacitaciones sobre conducción segura, ergonomía, prevención de riesgos laborales y psicosociales), cada uno de los mismos dirigidos a autoridades, sindicatos, y trabajadores, el objetivo es generar conciencia y participación de cada uno de los interesados.

Frente a la condiciones laborales de los choferes , se recomienda reducir la jornada laboral a 8 horas diarias, en caso de contratados, cuando laboren fines de semana, feriados, u horas extras las mismas ser remuneradas respectivamente; además lograr un estado contractual que dignifique su trabajo, asistir a atenciones médicas periódicas, solicitar asesoría técnica en ergonomía, capacitarse en uso, ajuste de asiento y adopción de posturas adecuadas, hacer uso de pausas activas o descansos para disminuir la vibración de cuerpo entero.

En relación al chofer propietario, mantener en perfectas condiciones el estado del vehículo a alquilar, reducir la tarifa diaria de cobro de manera que la exigencia laboral no sea excesiva para los contratados.

Se sugiere que las diferentes cooperativas de taxi cuenten con espacios destinados a actividad física y deporte, con lo cual se logre mejorar posibles síntomas de estrés y distrés laboral.

Se sugiere a la comunidad investigadora, replicar el estudio en una muestra significativa para determinar la prevalencia de la patología de manera general en todos los taxistas, así como también, obtener estadísticas notables que indique el riesgo psicosocial al cual se enfrentan los conductores y con ello conseguir la prevención de este.

REFERENCIAS

Allande, R., García, J., Fagundo, J., Navarro, Y., Climent, J. y Gómez, J. (2021). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. Revista Española Salud Pública 96, 1-11. <https://www.consaludmental.org/publicaciones/Salud-mental-trastornos-mentales-lugares-trabajo.pdf>

Arias, C., Comte, P., Donoso, A., Gómez, G., Luengo, C., Morales, I. (2022). Condiciones de trabajo y estado de salud en conductores de transporte público: una revisión sistemática. Revista Medicina y Seguridad del Trabajo, 67 (265) 278-297. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400004>

Armijos, P. y Cabrera, R. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en conductores de taxi y su asociación al sindicato de conductores profesionales. Repositorio Udl. <https://repositorio.usm.cl/handle/11673/46214>

Brabete AC. El cuestionario de salud general de 12 items (GHQ-12): Estudio de traducción y adaptación de la versión rumana. Rev Iberoam Diagnostico y Eval Psicol. 2014;1(37):11–29.

Bravo C, Nazar G. Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. Salud de los Trabajadores. 2015;23(2):105-114

Bohórquez, M. (2020). Agresión y estrés laboral en conductores de transporte urbano en Tunja. [Tesis de Grado] Repositorio UAN. <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/2775>

Callupe, E. y Valle, K. (2021). Factores de riesgo y su relación con los daños en la salud de los conductores de taxis del distrito de Manantay, 2019. [Tesis de Grado]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4834>

Cenat, J., Blais, C., Kossigan, C., Noorishad, P., Mukunzi, J., McIntee, S., Darly, R., Goulet, M. y Labelle, P. (2020) Prevalence of Symptoms of Depression, Anxiety, Insomnia, Posttraumatic Stress Disorder, and Psychological Distress among Populations Affected by the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review and Meta-Analysis, Psychiatry Research. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113599>

Chunga, L., Duarte, E., Magallanes, J., Torres, K. (2019). Relación entre estrés laboral y Síndrome de Burnout en conductores de taxi de la ciudad de Trujillo. Perú. 2019. Revista Médica Vallejiana, 9 (1) 13-17. URL: https://www.researchgate.net/publication/339397383_Relacion_entre_estres_laboral_y_Sindrome_de_Burnout_en_conductores_de_taxi_de_la_ciudad_de_Trujillo_Peru_2019

Davidson, S., Wadley, G, Reavley, N., Gunn, J. y Fletcher, S. (2017). Psychological distress and unmet mental health needs among urban taxi drivers: A cross-sectional survey. Australian & New Zealand Journal of Psychiatry 00 (0) 0-9. <https://doi.org/10.1177/0004867417741556>

Delhomme, P and Gheorghiu, A. (2021). Perceived stress, mental health, organizational factors, and self-reported risky driving behaviors among truck drivers circulating in France. Journal of Safety Research 79, 341-351. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2021.10.001>

Fasih, F., Andishe, S., Mehri, F and Karimi, A. (2022). Do the Occupational Health Factors Affect the Road Accidents: A Survey of Heavy Vehicles' Drivers in Iran. International Journal of Occupational Hygiene 14 (1), 18-35. <https://ijoh.tums.ac.ir/index.php/ijoh/article/view/572>

Fundación Europea y Organización Internacional del Trabajo (2019). Working conditions in a global perspective. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf

Gallup (2022). State of the global workplace 2022 Report: The voice of the world's employees. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx?thank-you-report-form=1>

García, N. (2018). Jornadas laborales en países de la OCDE y América Latina. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25598/1/BCN_Jornada_Laboral_paises_OCDE_y_America_Latina.pdf

Global Health Data Exchange. (2019). Global Burden of Disease Study 2019 (GBD 2019) Data Resources. <https://ghdx.healthdata.org/gbd-2019>

Gobierno de Chile (2011). Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010).

https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-99630_recurso_1.pdf

Hämäläinen, P., Takala, J., Boon Kiat, T. (2017). Global Estimates of Occupational Accidents and Workrelated Illnesses 2017 (XXI Congreso Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo, Singapur, Workplace Safety and Health Institute).

Health and Safety Executive. (2021). Work-Related Stress, Depression or Anxiety statistics in Great Britain. <https://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdf>

Hernández, C., Rodríguez, M y Márquez, R. (2018). Influencia del sueldo recibido en la satisfacción laboral y en el cumplimiento de las actividades asignadas a los trabajadores. *Competitividad Global* 11, 139-157. <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1437>

Hernández, Y. y Galindo, R. (2020). La vulnerabilidad en el trabajo de los taxistas en la Zona Metropolitana del Valle de México ante la pandemia por COVID-19. *Revista Espacio Abierto* 29(4), 12-30

Hidalgo, J. (2020). La mujer panameña, la doble jornada de trabajo y el estrés laboral a la luz de los derechos humanos y el código de trabajo panameño.

<http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.28379.18729>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2011). INEI – Encuesta Nacional de Hogares, Peru 2011

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2021). Anuario de Estadísticas de Transporte, 2020. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/transporte/>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2015). Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6a EWCS – España.

<https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6a+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). Análisis de las condiciones de trabajo de los conductores profesionales.

<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/factores-de-riesgo-psicosocial-y-riesgos-asociados-en-el-sector-del-transporte-por-carretera-ano-2022>

Jadhav, A., Mutreja, S. (2021). Taxi Market Report.
<https://www.alliedmarketresearch.com/taxi-market-A10565>

Ledesma, R., Poó, F., Úngaro, J., López, S., Cirese, A., Enev, A., Nucciarone, M., Tosi, J. (2017). Trabajo y Salud en Conductores de Taxis. *Revista Ciencia y Trabajo*, 19 (59) 113-119. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n59/0718-2449-cyt-19-59-00113.pdf>

Lee, S., Hun, J., Park, J., Oh, C y Lee, G. (2020). Deep-Learning-Based Prediction of High-Risk Taxi Drivers Using Wellness Data. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17, 2-13. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/24/9505>

Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP. 02 de agosto de 2018.
<https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/LEY-ORGANICA-DEL-SERVICIO-PUBLICO.pdf>

Lima, M., Noroña, D. y Morillo, J. (2021). Análisis de factores de riesgos psicosociales a través del ISTAS 21 en una industria farmacéutica. *Revista Horizontes de Enfermería* 11, 9-20

Kurtul, S. y Güngördu, N. (2022). Low back pain and risk factors among Taxi drivers in Turkey: a cross-sectional study. *Revista La Medicina del Lavoro* 113 (3). DOI: 10.23749/mdl.v113i3.12859

Ministerios de Salud. (2012). Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida ENETS 2009 -2010. epi.minsal.cl/wp-content/uploads/2012/04/CUESTIONARIO-ENETS-2009-2010-CHILE.pdf

Ministerio del Trabajo. (2015). Acuerdo MDT-2015-0262 emítase el acuerdo para regular las relaciones de trabajo especiales del sector del transporte terrestre de pasajeros y de carga, en todas sus modalidades. <https://www.legalecuador.com/es/rapidas/normas-que-regulan-las-relaciones-de-trabajo-especiales-del-sector-de-transporte-terrestre>

Ministerio de Transporte y Obras Públicas. (2020). Protocolo de operación del servicio de transporte en taxi convencional y ejecutivo durante la semaforización.

https://www.obraspublicas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/05/protocolo_de_operacion_del_servicio_de_transporte_en_taxi_convencional_y_ejecutivo_durante_la_semaforizacion.pdf

Miranda, S. (2018). Estrés laboral en conductores de Empresas de Transporte Público de la ciudad de Cusco con alta siniestralidad, 2016. [Tesis de grado]. Universidad Andina del Cusco.

https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2331/Sahedy_Tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moadel, A., Christie, A., y Power, C. (2019). Manejo del estrés: Efectos del estrés y cómo sobrellevarlos. Sociedad de Lucha contra la Leucemia y el Linfoma. https://www.ils.org/sites/default/files/National/USA/Pdf/Publications/PS92S_SP_Managing_Stress2019.pdf

Mohamed, S., Nikmat, A., Azreen H., Shuib, N and Nasution, N. (2021). Burnout and Its Relationship to Psychological Distress and Job Satisfaction among Academicians and Non-Academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education* 10(1), 85-92. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v10n1p85>

Murko, D. (2019). Psychosocial Risk Factors among Slovene Professional Drivers. *ENTRENOVA - ENTERprise REsearch InNOVation* 5(1), 177-186. https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=365039

Murray, K., Buul, A., Aden, R., Cavanaugh, A., Kidane, L., Hussein, M., Eastman, A. and Chechoway, H. (2019). *Health Promotion International* 34 (2), 323-332. <https://doi.org/10.1093/heapro/dax082>

Ok, J., Kang, K., and Kim, H. (2022). Factors Affecting the Deterioration of the Physical Health Status of Taxi Drivers by Age Group. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 19 (6), 3429. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063429>

Onell, C., Holm, L., Bohman, T., Magnusson, C., Lekander M., y Skillgate, E. (2021) Work ability and psychological distress in a working population: results from the Stockholm Public Health Cohort. *Scandinavian Journal of Public Health*. Doi: 10.1177/14034948211033692.

Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2011). Encuesta Centroamericana sobre Condiciones de Trabajo y Salud.
[www.oiss.org/estrategia/encuestas/lib/iecct/CUESTIONARIO BASE IECCTS.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/encuestas/lib/iecct/CUESTIONARIO_BASE_IECCTS.pdf)

Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2021). Guía para la mejora del estrés laboral. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/12/EOSyS-14-Estreslaboralv3.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2021). Reunión técnica sobre el futuro del trabajo decente y sostenible en los servicios de transporte urbano.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_795526.pdf

Organización Mundial de la Salud. Salud mental: un estado de bienestar. Ginebra: OMS. 2011 [Consultada el 23 de agosto de 2022].
https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/index.html

Organización Mundial de la Salud. (2022). World mental health report: transforming mental health for all. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>

Organización Mundial de la Salud. (17 de junio de 2022). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Organización Mundial de la Salud. (2010). Mental health and development: targeting people with mental health conditions as a vulnerable group.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789241563949>

Organización Mundial de la Salud. (2021). Comprehensive mental health action plan 2013–2030. <https://www.who.int/initiatives/mental-health-action-plan-2013-2030>

Organización de las Naciones Unidas (2000). Informal Transport in the Developing World. <https://unhabitat.org/sites/default/files/download-manager-files/Informal%20Transport%20in%20the%20Developing%20World.pdf>

Peng, Z., Zhang, H. y Wang, Y. (2020). Work-related factors, fatigue, risky behaviours and traffic accidents among taxi drivers: a comparative analysis among age groups. *International Journal of Injury Control and Safety Promotion* 28(1),58-67.
doi:10.1080/17457300.2020.1837885

Real Academia Española. (s.f.). Taxi. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 24 de agosto de 2022, de <https://dle.rae.es/taxi>

Reyna, L. (2021). Riesgos psicosociales en socios y choferes de la cooperativa de taxis "hotel del mar" del cantón esmeraldas año 2019. [Tesis de Maestría]. Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<https://181.39.85.171/bitstream/123456789/2477/1/TESIS%20LUIS%20ROBERTO%20REYNA.pdf>

Rigó, M., Dragano, N., Wahrendorf, M., Siegrist, J. y Lunau, T. (2021) Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey. *Int Arch Occup Environ Health* 94, 459–474.
<https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>

Rodríguez, G. (2022). Análisis del Perfil Profesional de los Conductores de Taxi en la Empresa Flota la 43. [Tesis para obtención de grado]. Repositorio USTA.[https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/46342/MONOGRAFIA%20VIERNES%2013%20DE%20JULIO%20\(1\).pdf?sequence=1](https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/46342/MONOGRAFIA%20VIERNES%2013%20DE%20JULIO%20(1).pdf?sequence=1)

Rosales, R., Mendoza, J., Granados, J y Zúñiga, A. (2018). Sintomatología asociada al estrés y condiciones laborales de operarios de taxi de un sitio de la Ciudad de México. *Revista Salud y Trabajo* 26(2) 150-160

Ruiz, C., Ortega, M., Allande, R., Domínguez, S., Días, A y Gómez, J. (2020). Health-related factors of psychological distress during the COVID-19 pandemic among non-health workers in Spain

Ruotsalainen, J., Verbeek J., Mariné A. y Serra C. (2015) Preventing occupational stress in healthcare workers. *Cochrane Database of Systematic Reviews* (4). DOI: 10.1002/14651858.CD002892.pub5.

Terradillos, E. (2021). El debate sobre la reducción de la jornada laboral. *Gaceta Sindical* (36), 257-267

Troxel, W., Helmus, T., Tsang, F. y Precio, C. (2016). Evaluar el impacto de la vibración de todo el cuerpo (WBV) en la fatiga y las implicaciones para la seguridad del conductor. *Rand Health Quarterly* 5(4)

Unstats. (2021). SDG indicator metadata repository- target 11.2.
<https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-11-02-01.pdf>

Useche, S., Gómez, V., Cendales, B. y Alonso, F. (2018). Working conditions, job strain and traffic safety among three groups of public transport drivers. *Safety and Health at Work* 9(4),454–461. doi: 10.1016/j.shaw.2018.01.003

Useche, S., Cendales, B., Montoro, L. y Esteban, C. (2018). Estrés laboral y problemas de salud de conductores profesionales: una fórmula peligrosa para sus resultados en seguridad. 10.7717/peerj.6249

Useche, S., Alonso, F., Cendales, B., Montoro, L and Llamazares, J. (2021). Measuring job stress in transportation workers: psychometric properties, convergent validity and reliability of the ERI and JCQ among professional drivers. *BMC Public Health* 21.
<https://doi.org/10.1186/s12889-021-11575-1>

Velankani, C., Clayton, M. (2022). Employee Stress and its Impact on their Job Performance. *Journal of Academia and Industrial Research (JAIR)* 10 (3), 34-38.

Zarei, S., Farhang, S., Hossein, M., Sadighi, M. y Khodakarim, S. (2022). Evaluación de la calidad del semen de taxistas expuestos a vibraciones de cuerpo entero. *Revista de Medicina del Trabajo y Toxicología* 17(16) <https://doi.org/10.1186/s12995-022-00357-z>

Zhang, S., Wang, Y., Afshar, A., Li, J. y Gomes, V. (2020). Mental distress of adults in Brazil during the COVID-19 crisis. doi: <https://doi.org/10.1101/2020.04.18.20070896>

ANEXOS

Anexo 1. Modelo de Encuesta aplicada a los participantes

FACTORES PSICOSOCIALES ASOCIADOS A CONDICIONES DE TRABAJO EN CONDUCTORES DE TAXIS DE LA CIUDAD DE LOJA, ECUADOR. 2022.

Carta de información y autorización

Apreciado participante:

Las malas condiciones laborales ponen en riesgo al trabajador ocasionando problemas a su salud mental. No existen datos sobre este tema en taxistas por lo cual, como **estudiantes de la Maestría en Seguridad y Salud Laboral de la Universidad de Las Américas**, nos hemos propuesto investigar los factores psicosociales en los conductores de taxis en la ciudad de Loja.

El cuestionario le tomará entre 7 y 10 minutos, la participación es voluntaria, y se respetará el anonimato de cada uno de los encuestados.

Los resultados se dispondrán con honestidad y confidencialidad, y se los empleará únicamente con fines científicos y académicos.

Solicitamos leer cuidadosamente cada pregunta y seleccionar la respuesta más adecuada, si tiene dudas no dude en consultarlas.

Agradecemos de antemano por el tiempo prestado y por su participación.

Md. Paola Sánchez Correa. Correo: paola.sanchez@udla.edu.ec

Ing. Alfredo Valarezo R. Correo: alfredo.valarezo@udla.edu.ec

1. He leído la información brindada, los investigadores me han explicado el estudio, y comprendo la confidencialidad y anonimato de ésta, por lo cual autorizo mi participación.

- Si
- No*

* Su participación ha finalizado. Gracias por su tiempo

DATOS GENERALES

2. **Sexo**

- Hombre
- Mujer

3. **Edad**

- 18 a 19 años
- 20-29 años
- 30-39 años
- 40-49 años
- 50 años o más que 50 años

4. **Lugar de nacimiento**

Ciudad: _____ País: _____

5. **Nivel de educación**

- Ninguno / sin educación
- Educación inicial
- Educación Básica / Primaria *incompleta*
- Educación Básica / Primaria *completa*
- Educación Secundaria / Media *incompleta*
- Educación Secundaria / Media *completa*
- Educación Superior (*No Universitaria / Universitaria / Universitaria de Postgrado*)

SU TRABAJO

6. ¿Cuántos trabajos remunerados (diferentes) tiene actualmente? _____

*A partir de este momento, todas las preguntas harán referencia al trabajo de **conducción de taxi***

7. ¿Cuál es su condición en relación con el vehículo que conduce?

- Propietario del vehículo
- Chofer contratado para manejar el vehículo
- Propietario y chofer del vehículo
- Otro: _____

8. ¿Cuántas horas de trabajo reales (conduciendo taxi) hace habitualmente a la semana según su experiencia en las últimas cuatro semanas?

Número de horas semanales: _____ horas a la semana

- Es muy irregular
- No sabe / no responde

9. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando como conductor de taxi?

- Años, ¿cuántos? _____
- Meses, ¿cuántos? _____

10. ¿Cuál es la seguridad que tiene sobre la continuidad de su contrato de trabajo en los próximos meses?

- Baja
- Media
- Alta

11. ¿En su trabajo, su jornada es?

- Sólo nocturno (de noche)
- En turnos (rotativos sólo de día)
- En turnos (rotativos día-noche)
- En turnos por ciclos (Días de trabajo y descanso, trabaja 10 x 5 de descanso, 7x7, 4x4, 20x10) (Jornada excepcional)
- Otro, especifique: _____

12. En general, ¿su horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares?

- Muy bien
- Bien
- No muy bien
- Nada bien
- No sabe/no responde

13. Para la realización de su trabajo, con qué frecuencia debe...

Tipo	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
A. Mantener un nivel de atención alto o muy alto					
B. Atender a varias tareas al mismo tiempo					
C. Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles					
D. Necesita esconder sus propias emociones en su puesto de trabajo					
E. Considera su trabajo excesivo					

14. **En su puesto de trabajo, con qué frecuencia el espacio del que dispone le permite...**

Tipo	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
A. Trabajar con comodidad					
B. Poder realizar los movimientos necesarios					
C. Cambiar de posturas					

15. **El nivel de ruido en su puesto de trabajo es:**

- Muy bajo, casi no hay ruido
- No muy elevado, pero es molesto
- Existe ruido de nivel elevado, que no permite seguir una conversación con otro compañero que esté aproximadamente a 1 metro
- Existe ruido de nivel muy elevado, que no permite oír a un compañero que esté aproximadamente a 1 metro, aunque levante la voz
- No sabe / no responde

16. **¿Tiene Ud. vibraciones producidas por herramientas manuales, máquinas, vehículos, etc. en su puesto de trabajo?**

- No
- Sí, en mano o brazo
- Sí, en cuerpo entero
- No sabe / no responde

SU SALUD

17. ¿Cómo considera usted que es su salud?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

En las últimas 4 semanas, ¿Con qué frecuencia usted se ha sentido...?

	Mucho más que lo habitual	Bastante más que lo habitual	No más que lo habitual	No en absoluto
18. ¿Ha sido capaz de concentrarse bien en lo que hace?				
19. ¿Ha perdido sueño por preocupaciones?				
20. ¿Se ha sentido útil para los demás?				
21. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?				
22. ¿Se ha sentido constantemente bajo tensión?				
23. ¿Ha sentido que no puede solucionar sus problemas?				
24. ¿Ha sido capaz de disfrutar de la vida diaria?				
25. ¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?				
26. ¿Se ha sentido triste o deprimido?				
27. ¿Ha perdido confianza en sí mismo?				
28. ¿Ha sentido que Ud. no vale nada?				
29. ¿Se ha sentido feliz considerando todas las cosas?				

¡Con las siguientes preguntas finaliza la encuesta!

En los últimos doce meses, cuando ha estado en su trabajo....

30. En los últimos doce meses, cuando ha estado en su trabajo, ¿ha sido Ud. objeto de...?

	No	Sí	No responde
Violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo (compañeros/ jefes/ subordinados...)			
Violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo (clientes/ pacientes/ alumnos...)			
Pretensiones sexuales no deseadas (acoso o abuso sexual)			

Violencia física: uso intencional de la fuerza física o el poder, como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que resulta en daño psicológico, lesiones, la muerte, mal desarrollo privación.

¡Muchas gracias por haber sido parte de esta investigación!