



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Prevalencia del estrés laboral en personal operativo de fábrica en la Sociedad Agrícola e Industrial San Carlos en el periodo de septiembre a noviembre 2022”

Profesor

Dra. Laura Flores Rodriguez

Autor (es)

Anthony Josue Solano Freire

2022

AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiarme a lo largo de mi vida, a mi madre y familia por ser los pilares fundamentales para poder cumplir una meta más en mi vida.

A mi novia Shirley, por su apoyo incondicional y ayuda constante en el desarrollo de este trabajo.

De manera especial mi agradecimiento a Sociedad Agrícola e Industrial San Carlos, al Dr. Lizandro Cuadrado, Médico ocupacional que me brindó su acompañamiento desinteresado en todo momento.

RESUMEN

El presente proyecto de investigación se fundamenta en la salud mental de los empleados del sector Industrial, siendo un eje de interés de la medicina ocupacional, siendo conocidos que el “estrés laboral” es un problema que afecta cada vez en mayor proporción a los empleados, es por ello que se busca determinar la prevalencia del “estrés laboral y su relación con las condiciones laborales” en el personal operativo de fábrica realizado en la Sociedad Agrícola e Industrial San Carlos durante el periodo de septiembre - noviembre 2022, la empresa se encuentra ubicado en el Cantón Marcelino Maridueña, Provincia del Guayas. **Objetivos:** 1. Identificar las características sociodemográficas de la población estudiada. 2. Analizar las condiciones laborales en las cuales se desempeña el personal operativo de fábrica en la Sociedad Agrícola e Industrial San Carlos. 3. Determinar la prevalencia del estrés laboral en la población investigada. 4. Describir los factores de riesgos para el desarrollo del estrés laboral en la población investigada. **Métodos:** La metodología elegida para realizar este estudio es no experimental, descriptivo, transversal. En la elección del grupo muestra es pertinente utilizar el muestreo no probabilístico por conveniencia, de un Universo de 428 trabajadores se realiza encuesta a 191 empleados. **Resultados:** La prevalencia del estrés laboral fue de 7.98% del total de los trabajadores de fábrica y sus diferentes dependencias que fueron estudiados. La condición laboral relevante y asociada al desarrollo del estrés laboral es la mala o no muy buena adaptación del horario laboral a los compromisos sociales y/o familiares del trabajador. Se concluye que los empleados de la empresa estudiada tienen bajo porcentaje prevalente de “estrés laboral”, debido al seguimiento continuo psicosocial de parte de su médico ocupacional, con intervención oportuna.

Palabras clave: estrés laboral, prevalencia, Ingenio San Carlos, condiciones laborales

ABSTRACT

Sugar industry This research project is based on the mental health of workers in the Industrial sector, as a basis of interest for occupational medicine, being aware that work stress is a problem that increasingly affects employees, it is for This seeks to determine the prevalence of work stress and its relationship with working conditions in factory operating personnel carried out at the San Carlos Agricultural and Industrial Society during the period of September - November 2022, the company is located in the Marcelino Canton Mariduena, Guayas Province. Objectives: 1. Identify the sociodemographic characteristics of the population studied. 2. Analyze the working conditions in which the factory operating personnel work at the Sociedad Agrícola e Industrial San Carlos. 3. Determine the prevalence of work stress in the population investigated. 4. Describe the risk factors for the development of work stress in the population investigated. Methods: The methodology chosen to carry out this study is non-experimental, descriptive, cross-sectional. In choosing the sample group, it is pertinent to use non-probabilistic sampling for convenience, from a universe of 428 workers, a survey is carried out on 191 employees. Results: The prevalence of work stress was 7.98% of all factory workers and their different dependencies that were studied. The relevant work condition associated with the development of work stress is not good or not very good adaptation of the work schedule to the worker's social and/or family commitments. It is concluded that the employees of the company studied have a low prevalence of work stress, due to continuous psychosocial monitoring by their occupational physician, with timely intervention.

Keywords: Occupational Stress, prevalence, Labor Unions, Industry.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CONTENTS

RESUMEN	3
ABSTRACT.....	4
1. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1 Identificación del objeto de estudio.....	7
1.2 Planteamiento del problema	8
1.3 Pregunta de investigación	9
1.4 Objetivos.....	9
1.4.1 Objetivo general.....	9
1.4.2 Objetivos específicos	9
1.5 Revisión de literatura.....	10
1.5.1 Estrés Laboral	10
1.5.2. Factores Psicosociales.....	11
1.5.3 Causas del estrés laboral	12
1.5.4. Consecuencias del estrés laboral	14
1.5.5 DASS 21	14
1.5.6 Estructura del test DASS 21	15
1.5.7 Uso del Instrumento	15
2. JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	16
2.1 Metodología	17
2.1.1 Diseño de la Investigación.....	17
2.1.2 Participantes del Estudio	17
2.1.3 Recolección de datos	18
3. RESULTADOS	19
4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN.....	26
5. CONCLUSIONES	29
6. RECOMENDACIONES	30
7. Referencias.....	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Características sociodemográficas y condiciones de trabajo del personal en las dependencias de fábrica.....	14
Tabla 2. Análisis de prevalencia del estrés laboral asociadas a las características sociodemográficas y de trabajo.....	16
Tabla 3. Modelos de Regresión logística crudas y ajustadas de la prevalencia del estrés laboral en los trabajadores de fábrica y sus dependencias.....	18

INTRODUCCIÓN

1.1 Identificación del objeto de estudio

El mundo laboral experimenta una transformación en las últimas décadas en lo sociocultural. Es así como las exigencias aumentan día a día en el mismo, elevando los requisitos para mantener un puesto de trabajo en las organizaciones y es por ello que, el desempeño profesional de cada individuo se ve expuesto a los riesgos psicosociales, apareciendo una enfermedad de la vida moderna que se ha posesionado en el siglo XXI, llegando a denominarse al estrés como una epidemia. (Prevencon, 2018, párr.1)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al estrés como “la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias.” (2016, p.6)

La prevalencia del estrés laboral se encuentra en aumento convirtiéndose en un problema social, económico y a su vez de salud pública que afecta la “salud mental” y la seguridad y salud en el trabajo, además repercute de manera significativa en las organizaciones y la economía de cada industria llevando consigo la inestabilidad de la sociedad financiera de grandes, pequeñas y medianas empresas. (Vidal, 2019, p.8)

El Ingenio San Carlos se considera una empresa con una marca reconocida a nivel nacional que se caracteriza por ser innovadora en desarrollo tecnológico, ambiental, social, cuenta con una hacienda de aproximadamente 28.000 hectáreas distribuidas entre los cantones Triunfo, Naranjito y Marcelino Maridueña. Además, se caracterizan por ser una gran industria que tiene al servicio cientos de trabajadores a nivel de producción en el campo y en la industria en sus diferentes talleres donde se elabora la azúcar. (Ingenio San Carlos, sf)

La empresa alcanza una alta producción y comercialización, con alto grado de responsabilidad social y ambiental, cuenta con un gran equipo humano comprometido, que genera trabajo con personal que labora en sus talleres para que de esa manera siga el

curso la producción, pero también se ven sometidos a trabajos extenuantes, tanto físicos como mentales ya que no solamente influye el agotamiento físico por la alta carga laboral debido a que el proceso no se detiene y es continuo con turnos rotativos matutinos y nocturnos.

El estrés en su contexto se ha convertido en parte de la vida cotidiana de muchos trabajadores y también incluso como parte de la vida cotidiana de los individuos de la sociedad, se le asocian síntomas de cansancio y agotamiento tanto físico como mental, de situaciones de tensión en el trabajo de grupos como obreros de oficio o profesionales, incluyéndose todos los grupos en las diferentes ramas industriales, servicios públicos y privados. (Félix, García y Mercado, 2018, p. 31)

Los factores que desencadenan el estrés laboral deben ser detectados ya que la exposición de un individuo a aquellos factores le ocasiona una disminución progresiva de su respuesta a las actividades laborales y no solo en su vida laboral sino también en su salud mental “conduciendo a un estado de gran deterioro, con pérdida importante de las capacidades fisiológicas; con ello sobreviene la fase de agotamiento, en la cual, el sujeto suele sucumbir ante las demandas, pues se reducen al mínimo sus capacidades de adaptación e interrelación con el medio”. (Sánchez, 2010, p.3)

1.2 Planteamiento del problema

Actualmente se hace más frecuente el estrés laboral, y es por ello que existen varios estudios que analizan las condiciones de trabajo estresantes y los factores que lo desencadenan, en busca del bienestar de los empleados de las industrias para de esa forma contribuir a estilos de vida saludables enfocado a prevención en salud mental. Los riesgos psicosociales son los que se asocian a altos niveles de estrés en el ámbito laboral, siendo causa principal del presente estudio, entre ellos encontrar los desencadenantes de estos riesgos como la inseguridad laboral, altas exigencias, poca armonía en el ambiente laboral, bajo control de las tareas demandadas, poco reconocimiento del esfuerzo.

Por lo mencionado es que se enfoca el estudio en demostrar cual es la prevalencia del estrés laboral en esta importante empresa de la localidad de Marcelino Maridueña como

lo es el Ingenio San Carlos, y además determinar las condiciones laborales que lo desencadenan en el personal que opera en mencionada fábrica.

En este sentido y por lo expuesto Morales y Ronquillo indican en su estudio que la importancia de la investigación y estudio enfocado al estrés laboral repercute de manera significativa en la productividad de los trabajadores debido al alto nivel de estrés laboral que se palpa en los ambientes productivos, organizacionales, de oficina etc. Teniendo en cuenta que el personal que se afecte tendrá limitaciones en la capacidad para desarrollar sus actividades dentro de las empresas además de afectar la salud mental de cada individuo. (2021, p.3)

1.3 Pregunta de investigación

¿Cuál es la prevalencia del estrés laboral y su relación con las condiciones laborales en el personal operativo de fábrica en la Sociedad Agrícola e Industrial San Carlos en el periodo de septiembre - noviembre 2022?

Es importante recalcar que la pregunta de esta investigación también toma a consideración datos epidemiológicos como lo es la prevalencia del Estrés Laboral y la correlación con las condiciones laborales. Además, en vista a los antecedentes que hemos observado y planteados en la misma investigación se determina que existen escasos proyectos investigativos para conocer la prevalencia del estrés laboral y la relación con las condiciones de trabajo por sobre todo en industrias de tal experiencia y reconocimiento laboral y productivo como el Ingenio San Carlos.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar la prevalencia del estrés laboral y su relación con las condiciones laborales en el personal operativo de fábrica en la Sociedad Agrícola e Industrial San Carlos en el periodo de septiembre - noviembre 2022

1.4.2 Objetivos específicos

1. Identificar las características sociodemográficas de la población estudiada.
2. Analizar las condiciones laborales en las cuales se desempeña el personal operativo de fábrica en la Sociedad Agrícola e Industrial San Carlos.
3. Determinar la prevalencia del estrés laboral en la población investigada.

4. Describir los factores de riesgos para el desarrollo del estrés laboral en la población investigada.

1.5 Revisión de literatura

1.5.1 Estrés Laboral

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT)” define el estrés como “la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias” (2016, p.6)

De esta manera se establece por la OIT que el individuo se ve influenciado por varios riesgos en su ambiente laboral entre ellos se consideran los riesgos psicosociales que afectan al individuo en su lugar de trabajo, siendo así que desde hace algunas décadas se estudia la influencia de estos riesgos en el trabajador.

“La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la OIT” mencionan que:

las interacciones entre el medioambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral (2016, p.13)

En una investigación realizada por el Psicólogo Manuel Escudero establece que el estrés en el trabajo causa repercusiones orgánicas siendo así que se encuentra en el 15% de los hombres enfermedades cardiovasculares y las mismas en el 20% de las mujeres, también se encuentran otras enfermedades relacionadas al estrés como los trastornos del sistema musculoesquelético (2019, párr. 4).

Los riesgos psicosociales en el trabajo son eventos que suceden en diferentes áreas de trabajo, dentro de los cuales pueden afectar a los trabajadores en cuanto a salud mental de una manera considerable. Estos riesgos psicosociales en el trabajo pueden llegar a afectar la salud mental logrando afectar incluso orgánicamente, llegando a ser graves

Los riesgos laborales del sector industrial y de servicios son en primer lugar psicosociales. Estos riesgos se generan por las neo formas de los trabajos, y del dinamismo de las organizaciones que van apareciendo y la forma en la que suele cambiar. Se considera que “son principalmente riesgos que provienen de las múltiples formas de atender a una clientela en interacción dinámica con el trabajador. Aunque la interacción social siempre ha sido una característica del trabajo, la novedad consiste en que se ha convertido en su característica central”. (Moreno, 2011, p. 8)

1.5.2. Factores Psicosociales.

En el ámbito laboral se analizan factores psicosociales y la forma en que interaccionan “el trabajo, el medio ambiente y la satisfacción en el trabajo” todo ello en conjunto con los condicionantes de cada organización, y por la otra parte, “las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 2019)

La comunidad de Madrid implementó una guía donde emplea una guía sobre factores psicosociales del entorno laboral, poniéndolos en grupos de acuerdo a factores que incluyen el lugar de trabajo, dependientes de la persona y del tiempo de trabajo:

“Los **factores psicosociales del Lugar De Trabajo** que son las condiciones que hay en el lugar de trabajo. Por ejemplo, la iluminación, el ruido y la temperatura; los **factores psicosociales de La Persona** que son las características de cada trabajador, por ejemplo: La capacidad para tomar decisiones, La capacidad para adaptarnos a los cambios, La formación y los conocimientos. Y Los valores o cualidades. Así mismo los **Factores Psicosociales del trabajo que incluyen** Tiempo de trabajo: Este factor se refiere a cómo está organizado el tiempo del trabajo a lo largo del día y también durante la semana. También tiene que ver con los períodos de descanso que permite el trabajo y cómo afecta el tiempo de trabajo a la vida social”. (Comunidad de Madrid, s.f)

- “Autonomía Este factor es la posibilidad del trabajador para decidir sobre temas como el tiempo de trabajo, la forma de hacer las tareas y la organización del trabajo”
- “Carga de trabajo Este factor es la cantidad de recursos mentales que necesitamos utilizar para poder hacer la tarea de trabajo”.

La carga de trabajo tiene en cuenta:

- “La presión de tiempo. La presión del tiempo tiene en cuenta: El tiempo que tenemos para hacer una tarea. La velocidad que necesitamos para hacer la tarea. La necesidad de aumentar el ritmo de trabajo en algunos momentos”.

- “El esfuerzo de atención. El trabajador debe prestar atención a la tarea que realiza. Hay tareas que necesitan más o menos atención. La información que recibimos sobre una tarea necesita un esfuerzo de atención para poder dar la respuesta adecuada. Es importante el tiempo que debemos mantener ese esfuerzo de atención. El esfuerzo de atención es mayor cuando hay interrupciones frecuentes en el trabajo. También cuando necesitamos prestar atención a varias tareas al mismo tiempo”.

- “Cantidad y dificultad de la tarea. Es la cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer cada día. También es importante saber lo difícil que es realizar las diferentes tareas del puesto de trabajo”.
- “Demandas psicológicas Las demandas psicológicas se refieren al tipo de capacidades propias que debemos utilizar en el trabajo. Pueden ser capacidades cognitivas o capacidades emocionales”

1.5.3 Causas del estrés laboral

Existen muchas causas que generan estrés del ambiente laboral. En un estudio realizado por un Psicólogo se evidencia que la edad donde existe un mayor riesgo de padecer estrés laboral es entre los 35 a 45 años. Cuando se atraviesa por este rango de edad se considera que el diario vivir se combina una exigencia personal, en donde los padres de familia tienen a su cargo hijos, tienen parejas, con necesidad de entrar o mantenerse en el ámbito

laboral donde también se vive alta competitividad. Siendo así que se suma mayor responsabilidad por la carga personal y familiar que se va desarrollando y adoptando a lo largo de la vida.

Según Escudero, “en el entorno laboral siempre hay un elemento, un agente o un estímulo que genera estrés y desequilibrio en la persona, dentro del ámbito laboral hay elementos que son considerados agentes estresores, como por ejemplo: Presiones para terminar las tareas en un plazo determinado, sobrecarga de trabajo, volumen, magnitud o dificultad, infra carga de trabajo, volumen por debajo de lo necesario para mantener un mínimo de actividad, poca autonomía en el ritmo o en los tiempos de trabajo, ambigüedad en la función, desinformación del puesto y desempeño de funciones, conflicto del rol, competencias que no pertenecen al puesto, falta de seguridad, incertidumbre sobre la continuidad o no del trabajo, exigencias de adaptación, cambios repentinos en la organización, un supervisor exigente o control excesivo, compañeros de trabajo, desagradables o tóxicos, monotonía. Cuando el trabajo es repetitivo y no tiene nada de complejidad. Tareas uniformes y poco estimulantes, poca participación en la toma de decisiones, estancamiento de la carrera profesional, salario bajo, cuando la persona percibe que no es competente para desarrollar la tarea que se le ha asignado, si las exigencias de las tareas son excesivas o así lo percibe el trabajador, cuando los responsables esperan que el trabajador haga más de lo que es posible en un plazo determinado de tiempo, falta de apoyo social en el entorno laboral”. (Escudero, 2019)

Los elementos descritos son considerados como riesgos usuales en el ámbito laboral pero que no afecta en la misma medida a todos los individuos, por ejemplo: hay personas que pueden ser sometidos a altas cargas laborales y esto no lo podría desarrollar con gran responsabilidad sin tener signos clínicos significativos de estrés laboral, incluso hay empleados que trabajen con mejores resultados bajo gran responsabilidad. Sin embargo, en la mayoría de casos el personal que labora en una empresa se ve afectado por la demanda de trabajo, y el ambiente laboral siendo insostenible y perturbando el desempeño y rendimiento en la empresa, estos factores deben ser analizados y corregidos para evitar situaciones perjudicar en el aspecto psicosocial y de salud mental.

1.5.4. Estrés laboral y sus consecuencias.

Los síntomas del estrés laboral afectan de forma permanente y grave a los trabajadores de una empresa, incluyendo su organización.

La “Organización Mundial de la Salud (OMS, en sus siglas)”, expresa que los trabajadores que estén sometidos a factores estresantes no lograrán el máximo desempeño, además establece en su manuscrito que “Una empresa en condiciones de estrés laboral afectará sus resultados productivos, y va a ser menos competitiva en el mercado. Se pueden observar en las siguientes consecuencias: mayor absentismo, menos dedicación al trabajo, mayor rotación del personal, fallas en el rendimiento y productividad, aumento de actividades inseguras y accidentes, mayor cantidad de quejas por parte de clientes, fallas en el reclutamiento de nuevos empleados, problemas legales, deterioro de la imagen de la empresa ante el público”. (Pulso Salud, 2021)

1.5.5 DASS 21

El Doctor Peter Lovibond desarrolló la “escala de depresión, ansiedad y estrés” más conocida como “DASS 21”, este test fue creado en Australia en la Universidad de Nueva Gales del Sur, teniendo como principal función medir y distinguir entre la depresión, ansiedad y el estrés de forma simultánea. (Núcleo visual, sf)

La creación de “La escala de Depresión, Ansiedad y estrés (DASS)” con la finalidad de evaluar la aparición de efectos perjudiciales como son la “depresión y ansiedad” y lograr establecer correlación clínica con estas condiciones. Durante la creación de esta prueba, se incluyeron síntomas de cada condición y se eliminaron síntomas que pudieran estar presentes en los dos trastornos, un ejemplo de esto son los cambios de apetito. En los análisis del estudio factorial surgió otro factor, “el estrés, que reúne síntomas referidos a la dificultad para relajarse, tensión nerviosa, irritabilidad y agitación”. (Lovibond, 1995)

El “DASS” se desarrolló una herramienta para poder cumplir con las condiciones y exigencias psicométricas de esta escala desde una perspectiva considerada dimensional mas no categórica de los trastornos de la psiquis. Todo esto radica en que las personas

normales y con trastornos de evidencia clínica conducen a una severidad en la experiencia de sus estados afectivos de “depresión, estrés, y ansiedad”.

La estructura en los estudios factoriales del DASS no ha variado en las muestras clínicas y no clínicas, por lo que se confirma la evidencia empírica y se mantiene la teoría de que todas las alteraciones clínicas son consecuencia de manifestaciones extremas o desadaptativas de síndromes emocionales básicos. (Mella, Vinet, Alarcon, 2014, p.5)

1.5.6 Estructura del test DASS 21

El DASS 21 es un cuestionario que contiene 21 preguntas que buscan analizar las experiencias y vivencias de cada individuo, además pensamientos y los estilos de vida. Con la finalidad de determinar el nivel de “depresión, ansiedad y estrés” de cada persona.

Los resultados serán de acuerdo a la escala de Likert, siendo de 4 puntos, dicha prueba considerará las emociones, sentimientos y sensaciones que experimenta cada persona con la mayor sinceridad y objetividad que considere para de esta forma tomar los resultados en busca de tomar acciones terapéuticas logrando cambios en el estilo de vida.

El DASS 21 no es una herramienta para diagnóstico psicológico regulada por el Consejo Federal de Psicología (CFP). Es por ello que este cuestionario debe ser de uso únicamente informativo más no con fin de evaluación diagnóstica.

1.5.7 Uso del Instrumento

El DASS 21 es un test que mide 3 variables dentro de la misma prueba, pero tiene ítems específicos que pertenecen a cada condición

“Depresión: 3, 5, 10, 13, 16, 17 y 21”

“Ansiedad: 2, 4, 7, 9, 15, 19 y 20”

“Estrés 1, 6, 8, 11, 12, 14 y 18”

Se deben tomar por separado los resultados de las sumatorias de cada subescala si se requiere evaluar los ítems correspondientes, pero se puede también considerar valorar la sumatoria total como un indicador general de síntomas emocionales.

En los ítems de estrés está basada principalmente la encuesta para la aplicación a los trabajadores de la empresa escogida en el presente proyecto, y en los cuáles se basó el análisis de resultados. La interpretación de los resultados se realiza de acuerdo a la puntuación, siendo a mayor puntuación, mayor la afectación sintomatológica
Puntos de corte comúnmente utilizados:

Depresión:

“5-6 depresión leve”

“7-10 depresión moderada”

“11-13 depresión severa 14 o más, depresión extremadamente severa”

Ansiedad:

“4 ansiedad leve”

“5-7 ansiedad moderada”

“8-9 ansiedad severa 10 o más, ansiedad extremadamente severa”

Estrés:

“8-9 estrés leve”

“10-12 estrés moderado”

“13-16 estrés severo 17 o más, estrés extremadamente severo”.

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

El estrés laboral es una condición psicosocial que en la actualidad ha evolucionado al punto de generar problemas de salud mental incluyendo repercusiones físicas según expertos de una revista médica “WebMD” indican que “el estrés puede ocasionar afectaciones en diferentes entornos de su vida como lo son las emociones, comportamientos, capacidad de pensamiento y salud física” (Pulso Salud, 2021)

De momento se ha evidenciado que las condiciones laborales con el paso del tiempo son altamente demandantes y generan alto grado de incertidumbre en los empleados para alcanzar los objetivos y metas que requieren las empresas.

“La Sociedad Agrícola Industrial San Carlos” se caracteriza por tener un alto grado de responsabilidad social, y así mismo una gran demanda de productos de primer orden que la han llevado a tener posicionamiento de mercado, siendo una marca reconocida en la industria azucarera, es por ello que sus colaboradores se ven expuestos a jornadas extenuantes y con objetivos de producción elevados.

En esta empresa que se desarrolla el presente estudio, no se han realizado investigaciones que determinen el estrés laboral del personal, más sin embargo constantemente se evalúan los riesgos a los que se ven expuestos y entre ellos los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores, por lo tanto, se considera pertinente el estudio para determinar el estrés laboral en el Ingenio San Carlos.

2.1 Metodología

2.1.1 Diseño de la Investigación.

La metodología elegida para realizar este estudio es no experimental debido a que “no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza” (Hernández, 2014, p.152). Así mismo el enfoque de la investigación es de diseño descriptivo transversal porque los datos recolectados fueron tomados en un tiempo determinado con el “objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población” (Hernández, 2014,p.187)

2.1.2 Participantes del Estudio

Para realizar este estudio se consideró como población objetivo a los trabajadores de la “Sociedad Agrícola Industrial San Carlos” que desempeñan sus funciones en el área de fábrica y sus diferentes dependencias, teniendo un Universo de 428 de trabajadores

Para la selección del grupo muestra se aplicaron los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Personal en el rango de edades de 18 a 64 años
- Sexo masculino y femenino
- Personal con contrato vigente en la empresa
- Trabajadores de las áreas de Fábrica
- Trabajadores del área operativa.

Criterios de exclusión

- Trabajadores de contratistas externos
- Trabajadores con prestación de servicios ocasionales
- Trabajadores del área administrativa
- Trabajadores del área de oficina y bodega de fábrica
- Trabajadores del área de laboratorio de producción.
- Trabajadores con patologías psicológicas diagnosticadas
- Trabajadores con trastornos de salud mental diagnosticados.

De acuerdo a lo expuesto la población se reduce a 413 trabajadores que laboran en las diferentes dependencias de fábrica del Ingenio San Carlos.

Para la elección del grupo muestra es pertinente utilizar el muestreo no probabilístico por conveniencia, en la que no se aplican fórmulas y obedece de la decisión del investigador en base a las necesidades del estudio “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (Sampieri, 2014, p.176). Por lo tanto, el grupo muestra es de 191 trabajadores a quienes se aplicará las encuestas.

2.1.3 Recolección de datos

- Se aplicará una encuesta “Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica” y también la “Escala abreviada de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21)” para determinar la frecuencia y la intensidad del estrés laboral en la población de estudio que son los colaboradores de la empresa en cuestión.
- La primera parte se encuentra subdividida en preguntas generales (PG), Preguntas relacionadas con el empleo (PE) y preguntas relacionadas con el Puesto de trabajo y las actividades que realizan dentro del mismo (PT).
- La segunda parte es el cuestionario de 21 preguntas en las cuales constan las subescalas de depresión, ansiedad y estrés que integran el DASS 21.
- Las encuestas se aplicarán a los trabajadores del grupo muestra seleccionado.
- Las encuestas se realizarán en dos semanas en horario laboral de forma presencial, en el turno rotativo matutino y vespertino.
- Al terminar la jornada, se subirán los datos estadísticos a una matriz Excel para la recopilación de los datos diarios
- Para el análisis de datos se utilizará la herramienta informática EPI INFO, software de dominio público.

RESULTADOS

Tabla 1.- Características sociodemográficas y condiciones de trabajo del personal en las dependencias de fábrica.

VARIABLE	CARACTERISTICA	TOTAL	
		N=191	100
		n	%
Sexo	Masculino	188	98.43
	Femenino	3	1.57
Edad	< 25 años	40	20.94
	25 a 35 años	52	27.23
	36 a 45 años	51	26.70

	46 a 55 años	36	18.85
	> 56 años	12	6.28
Educación	Ninguno	1	0.52
	Educación básica	19	9.95
	Educación secundaria	137	71.73
	Educación superior	34	17.80
Estado civil	Soltero	52	27.23
	Casado/pareja	122	63.87
	Separado/divorciado	15	7.85
	Viudo	2	1.05
Antigüedad laboral	< de 1 año	26	13.61
	1 a 5 años	31	16.23
	5 a 10 años	48	25.13
	> 10 años	86	45.03
Tipo de contrato	Contrato eventual	81	42.41
	Contrato ocasional	17	8.90
	Contrato por temporada	53	27.75
	Contrato definitivo	40	20.24
Jornada laboral	Solo diurno (día)	75	39.27
	Turno rotativo (Solo de día)	10	5.23
	Turno rotativo (Día-noche)	106	55.50
Horas de trabajo semana	40/h semana	78	40.83
	41 a 50/h semana	38	19.90
	> 50/h semana	75	39.27
Adaptación del horario laboral al ámbito social	Muy bien	64	33.51
	Bien	83	43.46
	No muy bien	35	18.32
	Nada bien	9	4.71

Fuente: Encuestas – Epi Info 7.2.5.0

Elaborado por: Anthony Solano Freire, noviembre 2022

Un total de 191 trabajadores de Fabrica de sus diferentes dependencias completaron la encuesta para determinar sus características sociodemográficas y las condiciones laborales en las que cumplen su jornada. De estos, 188 son hombres (98.43 %) y 3 son mujeres (1.57 %). La distribución de las categorías de edad entre los trabajadores fue la siguiente: Con 20.94% para menores de 25 años, 27.23% entre 25 – 35 años, 26.70% entre 36 – 45 años, 18.85% entre 46 – 55 años, y 6.28 % para mayores de 56 años. Con respecto a la formación académica un 0.52% indicó que no tiene, un 9.95% terminó la educación básica, 71.73% culminó la educación secundaria y un 17.80% la educación superior. Con respecto al estado civil tenemos en solteros un 27.23%, casados o en pareja en unión libre 63.87%, separados o divorciados 7.85% y viudos 1.05%.

Para evaluar las condiciones en la que el personal de la empresa desempeña sus actividades se determinó que los encuestados con respecto a su tiempo de antigüedad en la empresa son de: 13.61% para menos de 1 año, 16.23% entre 1 a 5 años, 25.13% entre 5 y 10 años y un 45.03% para 10 años en adelante. Con respecto al contrato de trabajo que suscriben a la fecha de realizar la encuesta tenemos un 42.41% con contrato eventual, 8.90% con contrato ocasional, 27.75% con contrato temporal y 20.24% con contrato definitivo. La jornada laboral, un 39.27% trabaja solamente de día, 5.23% por turnos solo en el día y 55.50% en turnos rotativos de día y en la noche.

En función a cómo consideran los trabajadores que su horario laboral se adapta a sus compromisos sociales un 33.51% indica que muy bien, 43.46% indica que bien, 18.32% considera que no muy bien y 4.71% cree que nada bien.

Finalmente, la carga horaria laboral semanal a la que están expuestos lo trabajadores, un 40.83% indica trabajar 40h a la semana, un 19.90% entre 41 a 50 horas a la semana y un 39.27% más de 50 horas a la semana (Tabla 1).

Tabla 2. Análisis de prevalencia del estrés laboral asociadas a las características sociodemográficas y de trabajo.

VARIABLE	CARACTERISTICA	p-value
-----------------	-----------------------	----------------

		PREVALENCIA ESTRÉS LABORAL		
		n	%	
Sexo	Masculino	15	7.98	0.6102*
	Femenino	0	0	
Edad	< 25 años	5	12.50	0.0748
	25 a 35 años	2	3.85	
	36 a 45 años	4	7.84	
	46 a 55 años	1	2.78	
	> 56 años	3	25	
Educación	Ninguno	0	0	0.792
	Educación básica	1	5.26	
	Educación secundaria	10	7.30	
	Educación superior	4	11.76	
Estado civil	Soltero	5	9.62	0.7293
	Casado/pareja	8	6.56	
	Separado/divorciado	2	13.33	
	Viudo	0	0	
Antigüedad laboral	< de 1 año	4	15.38	0.3712
	1 a 5 años	1	3.23	
	5 a 10 años	3	6.25	
	> 10 años	7	8.14	
Tipo de contrato	Contrato eventual	3	3.70	0.0468
	Contrato ocasional	4	23.53	
	Contrato por temporada	4	7.55	
	Contrato definitivo	4	10	
Jornada laboral	Solo diurno (día)	7	9.33	0.0147
	Turno rotativo (Solo de día)	3	30	

	Turno rotativo (Día-noche)	5	4.72	
Horas de trabajo semana	40/h semana	6	7.69	0.0885
	41 a 50/h semana	6	15.79	
	> 50/h semana	3	4	
Adaptación del horario laboral al ámbito social	Muy bien	5	7.81	0.2365
	Bien	4	4.82	
	No muy bien	4	11.43	
	Nada bien	2	22.22	

El estrés laboral se evaluó mediante subescala de estrés del DASS-21.

* Cálculo de valor p mediante prueba de Fisher

Fuente: Encuestas – Epi Info 7.2.5.0

Elaborado por: Anthony Solano Freire, noviembre 2022

De un total de 191 trabajadores de fábrica y sus dependencias se obtiene la prevalencia del estrés laboral según los resultados obtenidos en la encuesta DASS-21y relacionadas con las variables sociodemográficas y condiciones de trabajo, un total de 15 trabajadores que representa un 7.98% de los cuales el 100% son hombres. La edad nos indica que del grupo de mayores de 56 años un 75% presentó estrés laboral, el grupo de menos de 25 años con 12.50%, el grupo de 36-45 años con 7.84% mientras el grupo de 25 a 35 años presenta un 3.85% y el grupo de 46 a 55 años un 2.78%.

Al analizar la formación académica, los que culminaron o se encuentran cursando la educación básica un 5.26% presentaron estrés, los que culminaron o cursan actualmente la educación secundaria un 7.30% están afectados y los que actualmente cursan o terminaron estudios superiores con un porcentaje de afectación de 11.76%. El estado civil de los colaboradores nos indica un porcentaje de 9.62% en el grupo de los solteros, 6.56% en los casado o unión libre, 13.33% los separados o divorciados.

Con respecto a las condiciones de trabajo, según la antigüedad de los trabajadores en la empresa quienes llevan menos de 1 año un 15.38% han sido afectados, de 1 a 5 años de antigüedad el 3.23%, de 5 a 10 años de labores el 6.25% y los de mayor de 10 años en 8.14%. Según el tipo de contrato de los colaboradores, esta variable es estadísticamente significativa (**p-value= 0.0468**) y nos indica que quienes suscriben contratos eventuales

alcanza un 3.70%, quienes poseen contratos ocasionales 23.53%, contratos por temporada con 7.55% y contratos definitivos alcanzan un 10%.

En cuanto a la jornada laboral, esta fue la variable con mayor independencia del estudio y es estadísticamente significativa (**p-value= 0.0147**) e indica que el 9.33% de los integrantes que realizan trabajo solamente en el día presentan estrés laboral, comparados con un 30% que realiza turnos rotativos en el día y un 4.72% de trabajadores que realiza turnos rotativos día-noche. Se determinó que 7.69% de los participantes que trabajan 40 horas por semana presentan síntomas de depresión, también un 15.79% que aseguran trabajar entre 41 y 50 horas y un 4% que labora más de 50 horas por semana.

El 7.81% de los participantes que indica que su horario se adapta muy bien a sus compromisos familiares y sociales, aquejan estrés laboral, seguidos por 4.82% en el grupo que refiere que esta adaptación es buena, con un 11.43% del grupo que sugiere que la adaptación no es tan buena y finalmente un 22.22% de quienes aseguran que su jornada laboral no se adapta nada bien a sus compromisos.

Tabla 3. Modelos de Regresión logística crudas y ajustadas de la prevalencia del estrés laboral en los trabajadores de fábrica y sus dependencias.

VARIABLE	CARACTERISTICA	OR crudo IC (95%)	OR ajustado IC (95%)
Edad	< 35 años	1	1
	> 35 años	1.06 (0.37-3.06)	1.26 (0.27 – 5.89)
Estado civil	Sin pareja	1	1
	Con pareja	0.63 (0.22 - 1.83)	0.77 (0.19 – 3.08)
Antigüedad laboral	< de 5 años	1	1
	> de 5 años	0.83 (0.27 - 2.57)	1.14 (0.20 – 6.38)
Tipo de contrato	Contrato ocasional	1	1
	Contrato definitivo	1.41 (0.42 – 4.70)	1.16 (0.25 – 0.06)
Jornada laboral	Solo diurno (día)	1	1
	Turno rotativo (Día- noche)	0.37 (0.12 – 1.13)	0.25 (0.06 – 1.00)
	40/h semana	1	1

Horas de trabajo semana	> 40/h semana	1.03 (0.35 – 3.04)	1.26 (0.38 – 4.15)
Adaptación del horario laboral al ámbito social	Muy bien/bien	1	1
	No muy bien/ Nada bien	2.42 (0.81 – 7.22)	3.43 (1.01 – 11.68)

OR: Odds ratio; 95% CI: 95% Confidence interval

Fuente: Encuestas – Epi Info 7.2.5.0

Elaborado por: Anthony Solano Freire, noviembre 2022

En relación a los resultados obtenidos mediante el análisis de Odds Ratio (Tabla. 3) se determinó que los trabajadores que consideran que su horario laboral se adapta no muy bien o nada bien, a sus compromisos de ámbito social presentan un riesgo de 2.42 veces de desarrollar estrés laboral en comparación con los que consideran que la adaptación de su horario es muy buena o buena. Estos resultados encontrados se mantienen al realizar el Odds Ratio ajustado para todas las variables en estudio, donde inclusive su probabilidad aumenta.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Se ha comprobado que la fuerza laboral en el Ingenio San Carlos tiene un alto predominio del sexo masculino, siendo el 98,3% su representación, mientras que del sexo femenino representan 1.57%. Tradicionalmente, el sexo masculino destaca con mayor predominio en los ámbitos operativos en las distintas actividades industriales como menciona Gabriela Samela en el diario Clarín, asumiendo que crece poco a poco la inserción de mujeres al campo industrial. (Samela, 2020).

No existe un predominio de edad en los trabajadores encuestados, los porcentajes son similares en los rangos de edad, aplicando el Ingenio San Carlos el principio de la clave del éxito como lo redacta el Diario La Verdad de Murcia, donde se destaca que esta mezcla de generaciones en los equipos operaciones, con el complemento de conocimientos asegura mejores resultados en la empresa. (Maestre, 2019)

Los trabajadores encuestados mayormente han culminado estudios secundarios o se encuentran cursando representando el 71.3% y baja escolaridad un 10.47%, esto demuestra que en sector de fábrica del ingenio San Carlos cuentan con preparación de bachillerato como mínimo nivel, según los datos del INEC, un gran porcentaje de los empleados a nivel nacional tienen estudios de educación básica (INEC, 2018)

Según el estudio realizado, valorando las condiciones sociodemográficas, en su mayoría, los trabajadores que laboran en el área de fábrica del Ingenio San Carlos se encuentra en unión libre y un cuarto de los trabajadores en estado civil soltero, solo 1.07% viudos.

Dentro de las variables valoradas en torno a las condiciones laborales se debe tener en cuenta que la industria azucarera presenta dos periodos de labores principalmente establecidos, que se denominan; reparación entre los meses de enero a junio aproximadamente y, la producción del azúcar con obtención de materia prima propia o de productores externos, que se realiza entre los meses de julio a diciembre, por lo tanto la presente investigación se realizó en el periodo de producción en el cual se establecen jornadas laborales rotativas de día y noche (55.50 % de los encuestados), con intervalos de una semana para la respectiva rotación de horarios, en intervalos de 8 horas establecidos de 7am a 15pm, 15pm a 23pm y 23pm a 7am.

Definiendo las condiciones actuales y de la etapa de producción de la empresa, en relación a la antigüedad laboral, encontramos que se encuentra en mayor a 10 años en la empresa

con un 45.03% del personal. El modelo contractual mayormente utilizado por la empresa es el eventual, ocasional y por temporada alcanzando un 79.76% lo que evidencia la utilidad de este tipo de contratos para el modelo de actividad y la naturaleza discontinua de las labores de la empresa. “Sin embargo, estos contratos gozan de estabilidad entendiendo el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran” (Cevallos,2017)

Según el código del trabajo en su Capítulo V, Art. 47 “De la duración de la jornada máxima de trabajo establece que será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario” (Código del Trabajo, 2012, p22)

Por lo tanto conocemos que el 59.17% realiza más de 40 horas reales de trabajo a la semana, pudiendo así influir esta variable al ser relacionada con respecto a cómo se adapta su horario laboral a los compromisos sociales o familiares, donde se identifica un 23.03% que la consideran no muy buena o nada buena, al ser este un componente importante en el desarrollo social diario de los trabajadores, puede estar siendo afectadas sus relaciones familiares y sociales, entendiendo así, que a pesar de que el trabajo rotativo en horarios vespertinos o nocturnos, dificulten las actividades sociales la mayoría de la fuerza laboral se identifique con cierto grado de bienestar con respecto al tema.

De un total de 191 trabajadores encuestados mediante la aplicación del test “DASS 21”, se encontró que 15 colaboradores de la empresa (7.98%) presentaron estrés laboral, de los cuales el 100% pertenece al sexo masculino, sin embargo, no se considera relevante por el bajo porcentaje de participantes femeninas.

La condición asociada al desarrollo del estrés laboral en los trabajadores es la mala adaptación del horario laboral con los compromisos sociales y/o familiares siendo 2.42 veces mayor el riesgo de verse afectados para los que consideraron que era no muy buena, o nada buena.

Sin embargo, podemos identificar que los resultados obtenidos pueden no estar reflejando la situación real que viven los trabajadores, y se identifica como primera limitante el hecho de que los trabajadores por miedo a represalias o alguna medida administrativa que afecte al desempeño normal de su trabajo, no contesten con la verdad sobre su situación actual. Indicar también que al momento de aplicar el instrumento de recolección de datos se explicó cómo realizar el mismo, que aspectos se consideraban para evaluar el estrés

laboral y que la encuesta era anónima en toda su extensión, aun así, se considera el tema pudo influir de manera relevante en los resultados que se han presentado.

La encuesta fue aplicada a 191 trabajadores del área de Fábrica, la cual cuenta con un aproximado de 428 trabajadores en total, de manera que no se pudo aplicar el cuestionario al total de la población identificada, situación que es considerada también como una limitante y se atribuye a que la “Sociedad Agrícola e Industrial San Carlos” se encuentra en fase de producción y mantiene actualmente horarios rotativos con alta demanda de labores en sus colaboradores.

A pesar que los resultados manifestados en el presente estudio identifiquen una prevalencia del 7.98% de estrés laboral, no deja de ser importante por lo que debemos tomar en cuenta esos casos identificados para reevaluar a los colaboradores de una manera más amplia y con instrumentos de detección más complejos y poder definir ayuda especializada con el objetivo que se puedan controlar los casos como primera medida y que más trabajadores no se vean afectados como segunda medida para así mitigar la problemática en estudio.

Al ser el Ingenio San Carlos una empresa con alto grado de responsabilidad social, definido así por la misma institución, es fundamental que las dependencias administrativas y que están relacionadas con la parte de gerencia, brinden el apoyo necesario para que se desarrollen diferentes estrategias con el objetivo de aportar al bienestar de los colaboradores lo que lleva también al aumento productivo y así al desarrollo de la empresa.

CONCLUSIONES

Según la investigación realizada y basado en el análisis de los resultados se concluye:

La prevalencia del estrés laboral fue de 7.98% del total de los trabajadores de fábrica y sus diferentes dependencias que fueron estudiados.

Deben considerarse los resultados del presente estudio aun cuando no presenten significancia estadística representativa, ya que clínicamente responden a que existe una problemática y es un hallazgo que requiere de esfuerzos para ser intervenida oportunamente.

La condición laboral relevante y asociada al desarrollo del estrés laboral es la nada buena o no muy buena adaptación del horario laboral a los compromisos sociales y/o familiares del trabajador.

Con los resultados obtenidos en esta investigación se puede aportar datos para futuros estudios de estrés en el trabajo en la presente institución e investigaciones relacionadas con seguridad y salud ocupacional enfocadas en la salud mental.

RECOMENDACIONES

Realizar en el futuro un estudio que abarque a mayor población y si fuera posible a todo el personal, sea este operativo, abordado proporcionalmente en el presente estudio, y también administrativo para lograr identificar en qué situación se encuentran el total del personal de la empresa.

En caso de realizar otro estudio, se utilicen instrumentos de recolección de datos más complejos con la debida explicación previa a los colaboradores sobre que se busca evaluar y cómo se debe proveer la información al mismo, siendo estos totalmente anónimos para eliminar el temor que pueda haber y que los resultados reflejen de mejor manera la situación real de la empresa con respecto al estrés laboral.

Se recomienda realizar campañas de salud con enfoque en temas referentes a salud mental buscando sensibilizar al talento humano sobre todo en ansiedad, depresión y estrés laboral para que así la problemática pueda ser identificada por ellos mismo y trasladada a los servicios de salud ocupacional para el correcto abordaje, seguimiento e intervención.

Implementar programas de salud mental o ejecutar mejoras en caso de que existan en la empresa, siempre en búsqueda del bienestar de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- PREVENCON: Seguridad, Salud y Medio Ambiente. (2018). *El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo*. PREVECON. Retrieved October 16, 2022, from <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>
- Ingenio San Carlos (s.f.) Quienes somos, empresa Ingenio San Carlos, <https://www.sancarlos.com.ec/empresa/quienes-somos/>
- Vidal Lacosta, V. (2019). Estudio del estrés laboral en las PYMES (pequeña y mediana empresa) en la provincia de Zaragoza. *Asociacion Española Medica del Trabajo*, 28(4), 236-243. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n4/1132-6255-medtra-28-04-254.pdf>
- Morales- Rodriguez, M., & Ronquillo Horsten, J., (2021). Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas. 593 Digital Publisher CEIT, 6(2), 183-192. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.498>
- Sanchez, J. M. (2010). *Estrés laboral.pdf*. BINASSS. Retrieved October 16, 2022, from <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Felix Verduzco, R., Garcia, C., & Mercado, S. (2018). *EL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL*. Instituto Tecnológico de Sonora. <file:///C:/Users/USER-PC/Downloads/Dialnet-EIEstresEnElEntornoLaboral-7188504.pdf>
- Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., & Gonzalez, M. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 40(7), 8. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>

Bruges, D., Lopez, D., & Socarrás, C. (2020). Estrés laboral en las empresas de telefonía celular privadas en la frontera entre Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41(25), 13. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n25/a20v41n25p20.pdf>

Lovibond, P. F., & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3), 335-343 https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322016000102325#B18

Nucleo Visual. (n.d.). *Prueba de depresión, ansiedad y estrés: DASS-21 revela que el 86% de los encuestados tienen un trastorno mental* ▷→ Nucleo Visual ▷→. Nucleo Visual ▷→. Retrieved November 8, 2022, from <https://nucleovisual.com/prueba-de-depresion-ansiedad-y-estres-dass-21-revela-que-el-86-de-los-encuestados-tienen-un-trastorno-mental/>

Roman Mella, F., Vinet, E., & Alarcon, A. M. (2014, agosto). Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21): Adaptación y propiedades psicométricas en estudiantes secundarios de temuco. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 23(2), 179-190. <https://www.redalyc.org/pdf/2819/281943265009.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Factores Psicosociales OIT. FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO*:. Retrieved November 8, 2022, from <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Olmedo, P. (2018). *El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung. Retrieved November 19, 2022, from <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>

Somos Pacientes. (2013, February 5). *El estrés laboral en la mediana edad da lugar a discapacidades en la vejez*. Somos Pacientes. Retrieved November 19, 2022, from <https://www.somospacientes.com/noticias/avances/el-estres-laboral-en-la-mediana-edad-da-lugar-a-discapacidades-en-la-vejez/>

Maestre, B. (2018, junio 27). La edad de los empleados, un criterio determinante. *Economía de la Región de Murcia*. <https://www.laverdad.es/nuestra-economia/edad-empleados-criterio-20190627004222-ntvo.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.laverdad.es%2Fnuestra-economia%2Fedad-empleados-criterio-20190627004222-ntvo.html>

Brimelow, A. (2010, May 6). *El estrés laboral afecta más a las jóvenes*. BBC. Retrieved November 19, 2022, from https://www.bbc.com/mundo/ciencia_tecnologia/2010/05/100506_0406_estres_mujeres_corazon_lav

Samela, G. (2020, March 8). *Crece el número de mujeres en fábricas y plantas industriales*. Clarín. Retrieved November 19, 2022, from https://www.clarin.com/economia/crece-numero-mujeres-fabricas-plantas-industriales_0_yUwuF8R9.html

Coba, G. (2022, March 23). *Ecuador tiene 41 tipos de contratos laborales, pero solo seis son atractivos*. Primicias. Retrieved November 19, 2022, from <https://www.primicias.ec/noticias/economia/contratos-empleo-ecuador-ministerio-trabajo/>

Suárez, C. (2020, September 29). *Condiciones de trabajo y salud en el cultivo de caña de azúcar*. Agencia de Información Laboral. Retrieved November 19, 2022, from <https://ail.ens.org.co/opinion/condiciones-de-trabajo-y-salud-en-el-cultivo-de-cana-de-azucar/>

Cevallos, S. (2017, January 20). *¿Qué tipo de contrato de trabajo se puede firmar en Ecuador? - PBP*. PBP Pérez Bustamante & Ponce. Retrieved November 19, 2022, from <https://www.pbplaw.com/es/que-tipo-de-contrato-de-trabajo-se-puede-firmar-en-ecuador/>

García, S. (2021, November 26). *El trabajo a turnos. Riesgos laborales y medidas preventivas / Metacontratas*. MetaContratas. Retrieved November 19, 2022, from

<https://www.metacontratas.com/blog/el-trabajo-a-turnos-riesgos-laborales-y-medidas-preventivas/>

Bastis Consultores. (2021, May 18). *Estudio Longitudinal*. Online Tesis. Retrieved November 20, 2022, from <https://online-tesis.com/estudio-longitudinal/>

LA COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION. (2012). *CODIGO DEL TRABAJO*. Ministerio del Trabajo. Retrieved November 20, 2022, from <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>

Comunidad de Madrid. (s.f.). *BVCM016633. Guía sobre factores psicosociales en el entorno laboral: en lectura fácil*. ASPA. Retrieved November 20, 2022, from <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM015633.pdf>

Pulso Salud. (2021, April 16). *Estrés laboral | ¿Qué es? | Mejor productividad*. Pulso salud. Retrieved November 20, 2022, from <https://pulsosalud.com/estres-laboral-causas-consecuencias-prevencion/>

ANEXOS

1.- Instrumento de recopilación de datos aplicado a los trabajadores.

MÓDULO PRINCIPAL

He leído la información del estudio y la información sobre la confidencialidad de los datos y acepto que los datos se utilizarán como se indica en la información del estudio

PG. PREGUNTAS GENERALES

PG.1 ¿Sexo?

Masculino _____

Femenino _____

PG.2 ¿Qué edad tiene usted?

Menos de 25 años

25-35 años

36-45 años

46-55 años

56 años en adelante.....

PG.3 ¿Estado civil?

Soltero

Casado/pareja

Separado/divorciado.....

Viudo.....

PG.4 ¿Cuál es su nivel de formación académico?

Ninguno / sin educación

Educación inicial

Educación Básica

Educación Secundaria

Educación Superior

PE. SU EMPLEO

PE.1 ¿Cuántos trabajos remunerados (diferentes) tiene actualmente?

Un trabajo remunerado.....

Dos trabajos remunerados

Tres o más trabajos remunerados

A PARTIR DE ESTE MOMENTO, TODAS LAS PREGUNTAS HARAN REFERENCIA AL TRABAJO PRINCIPAL (AL QUE DEDICA MÁS HORAS POR SEMANA)

PE.2 ¿Cuántas horas de trabajo reales hace habitualmente a la semana según su experiencia en las últimas cuatro semanas?

- 40 horas semanales 1
- 41-50 horas semanales 2
- Mas de 50 horas laborales 3

PE.3 ¿Cuál es el área en la que desempeña actualmente?

PE.4 ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el Ingenio San Carlos?

- Menos de 1 año 1
- De 1 a 5 años 1
- De 5 a 10 años 1
- De 10 años en adelante 2

PE.5 ¿Cuál es la seguridad que tiene sobre la continuidad de su contrato de trabajo en los próximos meses?

- Baja 1
- Media 2
- Alta 3

PE.6 ¿Qué tipo de relación tiene con la empresa donde trabaja?

- Contrato eventual 1
- Contrato ocasional 2
- Contrato por temporada 3
- Contrato definitivo 4
- Contrato por obra cierta 5
- Contrato parcial permanente 6

PE.7 ¿En su trabajo, su jornada es?

- Sólo diurno (de día) 1
- Sólo nocturno (de noche) 2
- En turnos (rotativos sólo de día) 3
- En turnos (rotativos día-noche) 4

PE.8 En general, ¿su horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares? (vacaciones, días libres, horario de entrada y salida)

- Muy bien 1
- Bien 2
- No muy bien 3
- Nada bien..... 4

MA.1 En su puesto de trabajo, con qué frecuencia es necesario...

Tipo	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
A. Trabajar muy rápido	1	2	3	4	5
B. Trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos	1	2	3	4	5
C. Tener tiempo suficiente para realizar su trabajo	1	2	3	4	5

MA.2 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	1	2	3	4	5
B. Atender a varias tareas al mismo tiempo	1	2	3	4	5
C. Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles	1	2	3	4	5
D. Necesita esconder sus propias emociones en su puesto de trabajo	1	2	3	4	5
E. Considera su trabajo excesivo	1	2	3	4	5

PT.9 En los últimos doce meses, cuando ha estado en su trabajo, ¿ha sido Ud. objeto de...?

	No	Sí
Violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo (compañeros/ jefes/ subordinados...)	1	2
Violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo (clientes/ pacientes/ alumnos...)	1	2
Pretensiones sexuales no deseadas (acoso o abuso sexual)	1	2

PS.1 En las últimas 4 semanas, ¿Ha sentido o sufrido usted...?
(Respuesta múltiple)

	No	Sí
A. Dolor de cuello/nuca	1	2
B. Dolor de espalda	1	2
C. Dolor en miembro superior: hombro, brazo, codo, antebrazo (excluye muñeca, mano o dedos)	1	2
D. Dolor en muñeca, mano o dedos	1	2
E. Dolor en miembro inferior: cadera, muslo, rodilla, pierna, tobillo, pie	1	2
F. Quemaduras	1	2
G. Esguince, luxación, fractura o desgarro muscular		
H. Heridas por cortes, pinchazos, golpes y proyecciones	1	2
I. Dolor de estómago, alteraciones gastrointestinales (gastritis, úlcera, malas digestiones, diarrea, estreñimiento)	1	2
J. Dificultades o enfermedades respiratorias (gripe, resfriado, neumonía, etc.)	1	2
K. Intoxicación aguda	1	2
L. Dolor de cabeza (cefalea)	1	2
M. Vértigos o mareos	1	2
N. Alteraciones de la visión o fatiga visual (cansancio de ojos)	1	2
O. Problemas de insomnio o alteraciones del sueño en general	1	2
P. Problemas de la voz	1	2
Q. Cansancio crónico	1	2
R. Otra. Especificar: _____	1	2

PS.2 ¿Cómo considera usted que se encuentra su estado de salud actualmente?

- Excelente 1
- Muy buena..... 2
- Buena..... 3
- Regular 4
- Mala..... 5

PS.3 En general, ¿diría usted que su audición es...?

- Excelente 1
- Muy buena..... 2
- Buena..... 3
- Regular 4
- Mala..... 5

PT.10 En su trabajo, ¿Usted utiliza algunos de estos elementos o equipos para su protección?

	No	Si la respuesta es "NO": PT.11 ¿Cuál es el principal motivo por el cual no usa este elemento de protección? (Respuesta múltiple)							Sí
		No lo necesita	No sabe usarlos	Le incomodan	No son de su talla	Le molesta para trabajar	No se lo han entregado	Otro	
A. Casco	1	1	2	3	4	5	6	7	2
B. Protectores auditivos (tapones u orejeras)	1	1	2	3	4	5	6	7	2
C. Guantes	1	1	2	3	4	5	6	7	2
D. Gafas	1	1	2	3	4	5	6	7	2
E. Pantallas faciales	1	1	2	3	4	5	6	7	2
F. Protección para la respiración (máscaras trompas)	1	1	2	3	4	5	6	7	2
G. Calzado de seguridad (zapatos, botas)	1	1	2	3	4	5	6	7	2
H. Ropa de protección (ropa térmica o impermeable, pecheras, reflectantes)	1	1	2	3	4	5	6	7	2
I. Elementos como sillas adaptables, apoya brazos o muñecas, apoya pies, audífonos	1	1	2	3	4	5	6	7	2
J. Protector solar	1	1	2	3	4	5	6	7	2

Por favor lea las siguientes afirmaciones y seleccione la opción que indica en qué grado le ha ocurrido a usted esta afirmación **durante la semana pasada**.

	No me ha ocurrido	Me ha ocurrido un poco, o durante parte del tiempo	Me ha ocurrido bastante, o durante una buena parte del tiempo	Me ha ocurrido mucho, o la mayor parte del tiempo
1. Me ha costado mucho descargar la tensión	0	1	2	3
2. Me di cuenta que tenía la boca seca	0	1	2	3
3. No podría sentir ningún sentimiento positivo	0	1	2	3
4. Se me hizo difícil respirar	0	1	2	3
5. Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas	0	1	2	3
6. Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones	0	1	2	3
7. Sentí que mis manos temblaban	0	1	2	3
8. He sentido que estaba gastando una gran cantidad de energía	0	1	2	3
9. Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo.	0	1	2	3
10. He sentido que no había nada que me ilusionara	0	1	2	3
11. Me he sentido inquieto	0	1	2	3
12. Se me hizo difícil relajarme	0	1	2	3
13. Me sentí triste y deprimido	0	1	2	3

14. No toleré nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo	0	1	2	3
15. Sentí que estaba al punto de pánico	0	1	2	3
16. No me pude entusiasmar por nada	0	1	2	3
17. Sentí que valía muy poco como persona	0	1	2	3
18. He tendido a sentirme enfadado con facilidad	0	1	2	3
19. Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico	0	1	2	3
20. Tuve miedo sin razón	0	1	2	3
21. Sentí que la vida no tenía ningún sentido	0	1	2	3

FIRMA: _____