



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN

**PREVALENCIA DE DISTRESS LABORAL POR CONDICIONES DE
TRABAJO EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA ENKADOR S.A.**

**Profesor
Ing. Ángel Báez Suarez**

**Autor (es)
Margoth Topón Chicaiza
Rosa Toapanta Naranjo**

2022

RESUMEN

Introducción

El distress es parte de los riesgos psicosociales los cuales se desarrollan durante algunos años debido a las condiciones laborales, ocasionando afectación directa en la salud y seguridad de los trabajadores.

Objetivos

Determinar la prevalencia de distress laboral por condiciones de trabajo en los empleados de la empresa Enkador S.A., aplicando el cuestionario de salud general y salud mental Goldberg GHQ-12

Método

Es un estudio epidemiológico, analítico de corte transversal como una muestra $n=138$ trabajadores de la empresa Enkador S.A. que laboran en las diferentes plantas como son textil, microlimpia y resinas.

Se realiza una encuesta vía digital que consistía en dos secciones, que corresponden a preguntas tomadas del cuestionario "Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica 2ª versión y cuestionario de salud mental GHQ 12 para distress".

Resultados

En nuestro estudio la población predominante son los hombres con un 80% que labora en la planta textil, al realizar el análisis entre características sociodemográficas y distress se obtiene una estadística significativa con asalariado, contrato temporal con duración definida $p= 0,0008$, en las jornadas en turnos rotativos día-noche $p= 0,0004$.

Mediante el análisis de regresión logística se determina a los trabajadores en relación laboral, de asalariado con contrato temporal por obra o servicio tienen más riesgo de presentar distress (Odds Ratio 171021,0769 con un intervalo de confianza 95% 0,01).

Conclusiones

En base a nuestro estudio realizado en la empresa, se puede establecer que la prevalencia de distress laboral se encuentra en hombres, que labora en la planta textil.

Palabras Claves: distress, sociodemográficas,

ABSTRACT

Introduction

Distress is part of the psychosocial risks which develop during some years due to working conditions, causing direct affectation in the health and safety of workers.

Objectives

To determine the prevalence of occupational distress due to working conditions in the employees of the company Enkador S.A., applying the Goldberg GHQ-12 general health and mental health questionnaire.

Method

It is an epidemiological, analytical, cross-sectional study as a sample $n=138$ workers of the company Enkador S.A. working in different plants such as textile, microlimpia and resins.

A digital survey was conducted consisting of two sections, corresponding to questions taken from the questionnaire "Working conditions and health in Latin America 2nd version and mental health questionnaire GHQ 12 for distress".

Results

In our study, the predominant population is male, with 80% working in the textile plant. When analyzing the relationship between sociodemographic characteristics and distress, a significant statistic was obtained with salaried workers, temporary contract with defined duration $p= 0.0008$, and day-night rotating shifts $p= 0.0004$.

Through logistic regression analysis, it was determined that salaried workers with a temporary work or service contract had a higher risk of presenting distress (Odds Ratio 171021.0769 with a 95% confidence interval of 0.01).

Conclusions

Based on our study conducted in the company, it can be established that the prevalence of occupational distress is found in men, who work in the textile plant.

Key words: distress, sociodemographic,

ÍNDICE DEL CONTENIDO

1.	RESUMEN.....	1
2.	ABSTRACT	2
3.	INTRODUCCIÓN.....	6
4.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	8
5.	RESULTADOS	10
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	25
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	29
8.	Referencias	31

ÍNDICE DE TABLAS

9.	Tabla N 1....Características sociodemográficas del grupo de trabajadores Enkador S.A.	11
10.	Tabla N 2.....Prevalencia de distres en relación con las características sociodemográficas de los trabajadores de la empresa Enkador S.A.....	16
11.	Tabla N 3.... Odds ratios y ajustado para la asociación de los factores de riesgos y distress en la población estudiada	21

ÍNDICE DE ANEXOS

12.	Anexo 1: Empresa Enkador S.A.	34
13.	Anexo 2: Planta Textil.....	34
14.	Anexo 3 Planta Microlimpia	35
15.	Anexo 4 Planta Resinas	35

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones psicológicas, físicas, sociales, laborales que se desarrollan durante varios años debido al diseño, organización, sobrecarga laboral, horario, salario y el ambiente, ocasionando afectación directa en la seguridad y la salud del trabajador, pudiendo alterar su salud mental.

Los riesgos psicosociales son:

- Estrés laboral o crónico
- Síndrome de superviviente
- Síndrome de burnout (desgaste profesional)
- Adicción al trabajo
- Mobbing (acoso laboral)
- Angustia, Depresión, Somatización

La palabra estrés proviene de la palabra griega stringere que significa provocar tensión. Por tanto, estrés laboral son reacciones, físicas, emocionales, que puede tener un trabajador sometido a sobrecarga laboral, jornadas extenuantes, condiciones laborales inadecuadas etc., ocasionando alteraciones en la salud, esto ha despertado gran interés a nivel mundial y nacional ya que ha sido determinada como enfermedad del siglo XX, pero sigue incrementándose con el pasar del tiempo.

Existen algunas clasificaciones del estrés una de ellas determina que consta de tres fases:

- 1.- Alarma (estrés o estrés positivo) /agudo
- 2.- Resistencia o adaptación si el factor estresante se mantiene
- 3.- Agotamiento (distress o estrés negativo) cuando el factor estresante se ha vuelto crónico.

Los factores que pueden ocasionar estrés laboral pueden ser:

- Sobrecarga o infracarga de trabajo: realizar un exceso de tarea con periodos de tiempos cortos.
- Repetitividad: realizar la misma tarea periódicamente en tiempos cortos (son monótonas y rutinarias)
- Ritmo de trabajo: de acuerdo a las exigencias y necesidades de los empleadores o maquinaria.

- Relaciones personales: derivada de las relaciones (dependiente o independientes del trabajo) entre jerarquías.
- Inseguridad en el trabajo: no saber si mantendrá o no su trabajo
- Horarios rotativos: donde el trabajo se vuelve más extenuantes debido a la falta de descanso adecuado
- Dificultades a la hora de combinar los compromisos laborales y personales
- Condiciones inseguras en el entorno laboral: como máquinas en mal estado, disconfor etc.

Por tanto, el distress ocasionara perjuicios sobre la salud muchos de ellos graves como:
Síntomas psicológicos o emocionales: ansiedad, irritabilidad, falta de concentración, pánico, etc.

Síntomas físicos: Taquicardia, palpitaciones, opresión en el pecho, falta de aire, temblores, sudoración, molestias digestivas, dificultad para respirar, entre otros.

Síntomas conductuales: consumo de alcohol, tabaco, drogas, abandono de responsabilidad, o aislamiento social.

Por estas razones el sistema inmunológico se deprime predisponiéndose al desarrollo de enfermedades crónicas, alteración de la salud mental y física

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los riesgos psicológicos que determinan distress laboral en los empleados de la empresa Enkador S.A.?

Objetivo general

Determinar la prevalencia de distress laboral por condiciones de trabajo en los empleados de la empresa Enkador S.A., aplicando el cuestionario de salud general y salud mental Goldberg GHQ-12

Objetivos específicos

- Determinar la presencia de distress laboral en las diferentes áreas de la empresa.
- Identificar qué condiciones psicosociales conlleva a la prevalencia de distress laboral en la empresa.
- Determinar si el distress en los trabajadores influyen en con alteraciones en su salud.

Revisión de literatura Realizada en revistas científicas españolas, Pubmed, Cochrane, Scielo, Google académica

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Población de estudio

Hemos realizado un estudio epidemiológico, analítico de corte transversal en Sangolquí en la provincia de Pichincha Ecuador con una población de estudio en el año 2022. La población a estudiar trabaja en la empresa Enkador S.A. ubicada en el barrio Selva Alegre km 1 vía a San Fernando, la cual tiene como actividad económica la elaboración textil, figuras de hilo de poliéster, nylon, reciclaje de botellas pet y la fabricación de artículos de limpieza a base de microfibras. Participaron 138 trabajadores operativos de producción de las áreas textil, micro limpia y resinas.

Instrumento de recolección

A través de Google office Microsoft 365, aplicativo forms, se realiza la respectiva encuesta que consta de dos partes, el primero determina las "Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica 2da versión" y la segunda es el "Cuestionario de salud mental GHQ 12 para distress." El mismo fue socializado por parte del personal médico de la empresa y se lo impartió mediante un link en WhatsApp web para su realización.

Definición de variables

Para el análisis de los datos se consideró las siguientes variables sexo (hombre, mujer), edad 20- 29 años, 30-39 años, 40-49 años, 50 años o más, lugar donde nacieron Ecuador-Provincias, Colombia-Pasto, Perú-Lima, Venezuela-Caracas, Venezuela-Maracaibo, nivel de instrucción, se categorizó educación básica/primaria incompleta, educación secundaria/media completa, educación secundaria/media incompleta, educación superior /no universitaria /universitaria, en cuanto al número de horas trabajadas semanales se determinó 40, 60, 80 horas respectivamente, planta donde laboran corresponde a textil, microlimpia, resina, tiempo de trabajo en la empresa se lo estableció menos 1 año, 1 a 5 años, 5 años en adelante, tipo de relación laboral determinado como asalariado con contrato temporal con duración definida, contrato temporal por obra o servicio, asalariado fijo, autónomo sin empleados. La continuidad de seguir en el trabajo se lo determino como alta, media, baja, de acuerdo a los turnos se estableció rotativos día –noche, rotativos solo el día, sólo diurno, en cuando a que si los horarios de trabajo se adaptan a sus compromisos tenemos muy bien, bien, nada bien, no muy bien, no sabe/no responde.

De acuerdo a la exposición en el sitio de trabajo tiene relación con aberturas y huecos desprotegidos/escaleras/plataformas/desniveles, superficies /inestables/irregulares/deslizantes, falta de limpieza/ desorden, Iluminación deficiente, señalización de seguridad inexistente o deficiente, falta de protección de las máquinas o equipos, las que hay son deficientes, equipos y herramientas en mal estado se lo evaluó mediante las escalas de algunas veces, muchas veces, nunca, siempre, solo alguna vez.

Para la realización de su trabajo, con qué frecuencia debe mantener un nivel de atención alto o muy alto, atender a varias tareas al mismo tiempo, realizar tareas complejas/complicadas o difíciles, necesita esconder sus propias emociones en su puesto de trabajo, considera su trabajo excesivo, se lo evaluó mediante las escalas de algunas veces, muchas veces, nunca, siempre, solo alguna vez.

En su puesto de trabajo, con qué frecuencia es necesario, trabajar muy rápido, trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos, tener tiempo suficiente para realizar su trabajo, evaluado mediante las escalas de algunas veces, muchas veces, nunca, siempre, solo alguna vez.

En su puesto de trabajo, con qué frecuencia la posición habitual en la que trabaja es de pie, sentada, caminando, en cuclillas también se lo determino entre, muchas veces, nunca, siempre, solo alguna vez.

Con respecto a las tareas repetitivas se determinó tiempos 1 minuto, 10 minutos y no aplica.

De acuerdo a como considera el estado de salud se asocia con excelente, muy buena, mala y regular.

En el cuestionario GHQ-12 la variable distress es positiva cuando la sumatoria es mayor que 4 y negativa si es mayor o igual a 4.

Para el respectivo análisis las variables fueron ingresados al software Epiinfo versión 7,2,5,0 donde se pudo determinar las estadísticas significativas, Chi2 y la regresión logística.

RESULTADOS

Para el estudio realizado a n=138 trabajadores encuestados de la empresa Enkador S.A. en la provincia de Pichincha, Cantón Rumiñahui, se tomó en cuenta la prevalencia, Chi cuadrado y regresiones logísticas.

Realizamos una encuesta, de las personas que laboran en la empresa, el 80% corresponde a hombres los cuales realizan sus labores en la planta textil, manteniendo una relación asalariada fija del 87%, con una jornada en turnos que rotan de una manera ordenada día-noche corresponden al 50%.

En cuanto a la relación con el lugar de trabajo el 26% de los trabajadores, se encuentran algunas veces expuestos a áreas que no están protegidas y se encuentran en descuido por el personal, como son las aberturas y huecos sin protección al igual que a escaleras, plataformas, desniveles.

De acuerdo a las posiciones habituales el 48% se encuentran de pie en toda la jornada, el 9 % realizan su trabajo sentada y un 17% en cuclillas.

Los trabajadores consideran su estado de salud, como regular, correspondientes al 31,48%. (tabla N.1)

**Tabla N 1. Características sociodemográficas del grupo de trabajadores
Enkador S.A.**

VARIABLE	CATEGORIA	Microlimpia	Resinas	Textil	Textil, Resinas, Microlimpia	Textil; Microlimpia	Chicuarado
		N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	
Sexo	Hombre	5(26,32)	44(89,80)	43(79,63)	5(38,46)	1(33,33)	0
	Mujer	14(73,68)	5(10,20)	11(20,37)	8(61,54)	2(66,67)	
Que edad tiene usted	20-29 años	5(26,32)	18(36,73)	19(35,19)	4(30,77)	1(33,33)	0,516
	30-39 años	9(47,37)	15(30,61)	19(39,19)	6(46,15)	0(0,00)	
	40-49 años	5(26,32)	11(22,45)	14(41,18)	3(23,08)	1(33,33)	
	50 años o más	0(0,00)	5(10,20)	2(3,70)	0(0,00)	1(33,33)	
Cuál es su lugar de nacimiento	ECUADOR- QUITO	9(47,37)	27(55,10)	24(44,44)	8(61,54)	3(100,00)	0,1908
	ECUADOR- PROVINCIAS	10(52,63)	19(38,78)	30(55,56)	4(30,77)	0(0,00)	
	EXTRANJER OS	0(0,00)	3(6,12)	0(0,00)	1(7,69)	0(0,00)	
A qué nivel educacional corresponde	Educación Básica / Primaria incompleta	0(0,00)	2(4,08)	4(7,41)	0(0,00)	0(0,00)	0,1859
	Educación Secundaria / Media completa	10(52,63)	14(28,57)	16(29,63)	1(7,69)	0(0,00)	
	Educación Secundaria / Media incompleta	2(10,53)	3(6,12)	5(9,26)	0(0,00)	0(0,00)	
	Educación Superior (No Universitaria /Universitaria / Universitaria de Postgrado)	7(36,84)	30(61,22)	29(53,70)	12(92,31)	3(3,70)	
Cuántas horas de trabajo reales hace habitualment e a la semana según su experiencia en las últimas cuatro semanas?	40	10(52,63)	18(36,73)	24(44,44)	3(23,08)	1(33,33)	0,6662
	60	9(47,37)	28(57,14)	27(50,00)	10(76,92)	2(66,67)	
	80	0(0,00)	3(6,12)	3(5,56)	0(0,00)	0(0,00)	
Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual	1 año a 5 años	7(36,84)	25(51,02)	11(20,37)	4(30,77)	2(66,67)	0,1278
	5 años en adelante	9(47,37)	18(36,73)	30(55,56)	6(46,15)	1(33,33)	
	menos de 1 año	3(15,79)	6(12,24)	13(24,07)	3(23,08)	0(0,00)	
Qué tipo de relación tiene con la	Como asalariado con contrato	0(0,00)	9(18,37)	5(9,26)	4(30,77)	0(0,00)	0,0008

empresa donde trabaja	temporal con duración definida						
	Como asalariado con contrato temporal por obra o servicio	1(5,26)	0(0,00)	1(1,85)	0(0,00)	0(0,00)	
	Como asalariado fijo	18(94,74)	40(81,63)	47(87,04)	9(69,23)	2(66,67)	
	Como autónomo sin empleados	0(0,00)	0(0,00)	1(1,85)	0(0,00)	1(33,33)	
La seguridad de	Alta	11(57,89)	23(46,94)	30(55,56)	6(46,15)	1(33,33)	0,2899
continuidad de su contrato de trabajo en los próximos meses es	Baja	1(5,26)	2(4,08)	7(12,96)	0(0,00)	1(33,33)	
Su jornada es	Media	7(36,84)	24(48,98)	17(31,48)	7(53,85)	1(33,33)	
	En turnos (rotativos día-noche)	0(0,00)	24(48,98)	18(33,33)	0(0,00)	0(0,00)	0,0004
	En turnos (rotativos sólo de día)	0(0,00)	2(4,08)	0(0,00)	0(0,00)	0(0,00)	
	Sólo diurno (de día)	19(100,00)	23(46,94)	36(66,97)	13(100,00)	3(100,00)	
El horario de trabajo se adapta a sus compromisos	Bien	12(63,16)	25(51,02)	25(46,30)	1(33,33)	1(33,33)	0,687
	Muy bien	2(10,53)	12(24,49)	12(22,22)	3(23,08)	2(66,67)	
	Nada bien	1(5,26)	3(6,12)	7(12,96)	0(0,00)	0(0,00)	
	No muy bien /No sabe / no responde	4(21,05)	9(18,37)	10(18,52)	2(15,38)	0(0,00)	
EN SU LUGAR DE TRABAJO CON QUE FRECUENCIA ESTA EXPUESTO A LAS SIGUIENTES SITUACIONES							
Aberturas y huecos desprotegidos/escaleras/plataformas/desniveles	Algunas veces	5(26,32)	17(34,69)	14(25,93)	0(0,00)	0(0,00)	0,0491
	Muchas veces	0(0,00)	5(10,20)	5(9,26)	2(15,38)	0(0,00)	
	Nunca	10(52,63)	9(18,37)	16(29,63)	7(53,85)	3(100,00)	
	Siempre	2(10,53)	8(16,33)	3(21,43)	1(7,69)	0(0,00)	
	Solo alguna vez	2(10,53)	10(20,41)	16(29,63)	3(23,08)	0(0,00)	
Superficies inestables/irregulares/deslizantes	Algunas veces	3(15,79)	16(32,65)	14(25,93)	3(23,08)	0(0,00)	0,5535
	Muchas veces	1(5,26)	3(6,12)	4(7,41)	0(0,00)	0(0,00)	
	Nunca	9(47,37)	14(28,57)	20(37,04)	6(46,15)	3(100,00)	
	Siempre	0(0,00)	6(12,24)	2(3,70)	1(7,69)	0(0,00)	
	Solo alguna vez	6(31,58)	10(20,41)	14(25,93)	3(23,08)	0(0,00)	
Falta de limpieza/desorden	Algunas veces	4(21,05)	9(18,37)	8(14,81)	4(30,77)	0(0,00)	0,6037
	Muchas veces	1(5,26)	2(4,08)	5(9,26)	0(0,00)	0(0,00)	
	Nunca	10(52,63)	15(30,61)	23(42,59)	6(46,15)	2(66,67)	
	Siempre	0(0,00)	1(2,04)	3(5,56)	1(7,69)	0(0,00)	
	Solo alguna vez	4(21,05)	22(50,00)	15(27,78)	2(15,38)	1(33,33)	
Iluminación deficiente	Algunas veces	8(42,11)	12(24,49)	16(29,63)	2(15,38)	0(0,00)	0,6197
	Muchas veces	1(5,26)	5(10,20)	7(12,96)	0(0,00)	0(0,00)	

	Nunca	5(26,32)	19(38,78)	17(31,48)	7(53,85)	2(66,67)	
	Siempre	1(5,26)	1(2,04)	6(11,11)	1(7,69)	0(0,00)	
	Solo alguna vez	4(21,05)	12(24,49)	8(14,81)	3(23,08)	1(33,33)	
Señalización de seguridad inexistente o deficiente	Algunas veces	3(15,79)	13(26,53)	10(18,52)	2(15,38)	0(0,00)	0,8678
	Muchas veces	1(5,26)	0(0,00)	4(7,41)	0(0,00)	0(0,00)	
	Nunca	12(63,16)	25(51,02)	25(46,03)	7(53,85)	2(66,67)	
	Siempre	0(0,00)	1(2,04)	2(3,70)	0(0,00)	0(0,00)	
	Solo alguna vez	3(15,79)	10(20,41)	13(24,07)	4(30,77)	1(33,33)	
Falta de protección de las máquinas o equipos o las que hay son deficientes	Algunas veces	4(21,05)	11(22,45)	9(16,67)	3(23,08)	0(0,00)	0,3822
	Muchas veces	0(0,00)	1(2,04)	5(9,26)	0(0,00)	0(0,00)	
	Nunca	11(57,89)	26(53,06)	28(51,85)	10(76,92)	3(100,00)	
	Siempre	1(20,00)	0(0,00)	4(7,41)	0(0,00)	0(0,00)	
	Solo alguna vez	3(15,79)	11(22,45)	8(14,81)	0(0,00)	0(0,00)	
Equipos y herramientas en mal estado	Algunas veces	8(42,11)	12(24,49)	14(25,93)	2(15,38)	0(0,00)	0,2194
	Muchas veces	3(15,79)	3(6,12)	5(9,26)	1(7,69)	0(0,00)	
	Nunca	2(10,53)	21(42,86)	22(40,74)	9(69,23)	3(100,00)	
	Siempre	0(0,00)	1(2,04)	3(5,56)	0(0,00)	0(0,00)	
	Solo alguna vez	6(31,58)	12(24,49)	10(18,52)	1(7,69)	0(0,00)	
PARA LA REALIZACION DE SU TRABAJO, CON QUE FRECUENCIA DEBE...							
Mantener un nivel de atención alto o muy alto	Algunas veces	3(15,79)	4(8,16)	5(9,26)	0(0,00)	0(0,00)	0,7117
	Muchas veces	3(15,79)	13(26,53)	9(16,67)	2(15,38)	0(0,00)	
	Nunca	1(5,26)	1(2,04)	3(5,56)	0(0,00)	0(0,00)	
	Siempre	12(63,16)	31(63,27)	34(62,96)	11(84,62)	3(100,00)	
	Solo alguna vez	0(0,00)	0(0,00)	3(5,56)	0(0,00)	0(0,00)	
Atender a varias tareas al mismo tiempo	Algunas veces	5(26,32)	14(28,57)	18(33,33)	2(15,38)	2(66,67)	0,2461
	Muchas veces	6(31,58)	10(20,41)	13(24,07)	6(46,15)	1(33,33)	
	Nunca	3(15,79)	1(2,04)	1(1,85)	0(0,00)	0(0,00)	
	Siempre	2(10,53)	15(30,61)	12(22,22)	4(30,77)	0(0,00)	
	Solo alguna vez	3(15,79)	9(18,37)	10(18,52)	1(7,69)	0(0,00)	
Realizar tareas complejas/complicadas o difíciles	Algunas veces	5(26,32)	18(36,73)	19(35,19)	4(30,77)	1(33,33)	0,1121
	Muchas veces	1(5,26)	11(22,45)	5(9,26)	5(38,46)	1(33,33)	
	Nunca	6(31,58)	5(10,20)	9(16,67)	1(7,69)	0(0,00)	
	Siempre	0(0,00)	3(6,12)	10(18,52)	1(7,69)	0(0,00)	
	Solo alguna vez	7(36,84)	12(24,49)	11(20,37)	2(15,38)	1(3,33)	
Necesita esconder sus propias emociones en su	Algunas veces	6(31,58)	12(24,49)	11(20,37)	4(30,77)	2(66,67)	0,5911
	Muchas veces	3(15,79)	5(10,20)	5(9,26)	2(15,38)	0(0,00)	
	Nunca	4(21,05)	17(34,69)	23(42,59)	3(23,08)	0(0,00)	
	Siempre	3(15,79)	4(8,16)	3(5,56)	3(23,08)	0(0,00)	

puesto de trabajo	Solo alguna vez	3(15,79)	11(22,45)	12(22,22)	1(7,69)	1(33,33)	
Considera su trabajo excesivo	Algunas veces	7(36,84)	14(30,61)	16(29,63)	5(38,46)	2(66,67)	0,9312
	Muchas veces	1(5,269)	4(8,16)	6(11,11)	0(0,00)	0(0,00)	
	Nunca	6(31,58)	13(26,53)	14(25,93)	3(23,08)	1(33,33)	
	Siempre	1(5,26)	1(2,04)	4(7,41)	0(0,00)	0(0,00)	
	Solo alguna vez	4(21,05)	16(32,65)	14(25,93)	5(38,46)	0(0,00)	

EN SU PUESTO DE TRABAJO, CON QUE FRECUENCIA ES NECESARIO

Trabajar muy rápido	Algunas veces	7(36,84)	15(30,61)	13(24,07)	3(23,08)	1(33,33)	0,7578
	Muchas veces	6(31,58)	12(24,49)	14(25,93)	6(46,15)	1(33,33)	
	Nunca	0(0,00)	2(100,00)	0(0,00)	0(0,00)	0(0,00)	
	Siempre	4(21,05)	14(28,57)	17(31,48)	4(30,77)	0(0,00)	
	Solo alguna vez	2(10,53)	6(12,24)	10(18,52)	0(0,00)	1(33,33)	
Trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos	Algunas veces	10(52,63)	16(32,65)	16(29,63)	8(61,54)	2(66,67)	0,2525
	Muchas veces	3(15,79)	17(34,69)	9(16,67)	2(15,38)	0(0,00)	
	Nunca	2(10,53)	5(10,20)	10(18,52)	1(7,69)	0(0,00)	
	Siempre	1(5,23)	5(10,20)	10(18,52)	1(7,69)	0(0,00)	
	Solo alguna vez	3(15,79)	9(18,37)	13(24,07)	0(0,00)	1(33,33)	
Tener tiempo suficiente para realizar su trabajo	Algunas veces	7(36,84)	18(36,73)	19(35,19)	3(23,08)	0(0,00)	0,4075
	Muchas veces	2(10,53)	17(34,69)	16(29,63)	5(38,46)	2(66,67)	
	Nunca	1(5,26)	2(4,08)	4(7,41)	0(0,00)	0(0,00)	
	Siempre	6(31,58)	6(12,24)	14(25,93)	4(30,77)	1(33,33)	
	Solo alguna vez	3(15,79)	6(12,24)	1(1,85)	1(7,69)	0(0,00)	

EN SU PUESTO DE TRABAJO CON QUE FRECUENCIA LA POSICION HABITUAL EN LA QUE TRABAJA ES

De pie	Algunas veces	4(21,05)	11(22,45)	10(18,52)	5(38,46)	1(3,23)	0,0002
	Muchas veces	6(31,58)	9(18,37)	8(14,81)	2(15,38)	0(0,00)	
	Nunca	1(5,26)	3(6,12)	2(3,70)	5(38,46)	2(66,67)	
	Siempre	4(21,05)	23(46,94)	26(48,15)	0(0,00)	0(0,00)	
	Solo alguna vez	4(21,05)	3(6,12)	8(14,81)	1(7,69)	0(0,00)	
Sentada	Algunas veces	8(42,11)	10(20,41)	15(27,78)	2(15,38)	1(33,33)	0,0014
	Muchas veces	4(21,05)	8(16,33)	7(12,96)	3(23,08)	1(33,33)	
	Nunca	1(5,26)	14(28,57)	23(42,59)	1(7,69)	0(0,00)	
	Siempre	3(15,79)	5(10,20)	5(9,26)	7(53,85)	1(33,33)	
	Solo alguna vez	3(15,79)	12(24,49)	4(7,41)	0(0,00)	0(0,00)	
Caminando	Algunas veces	4(21,05)	12(24,49)	18(33,33)	5(38,46)	1(33,33)	0,1887
	Muchas veces	5(26,32)	15(30,61)	11(20,37)	2(15,38)	0(0,00)	
	Nunca	3(15,79)	2(4,08)	4(7,41)	1(7,69)	1(33,33)	
	Siempre	1(5,26)	13(26,53)	17(31,48)	2(15,38)	0(0,00)	
	Solo alguna vez	6(31,58)	7(14,29)	4(7,41)	3(23,08)	1(33,33)	
En cuclillas	Algunas veces	1(5,26)	11(22,45)	9(16,67)	0(0,00)	0(0,00)	0,0087
	Muchas veces	1(5,26)	0(0,00)	6(11,11)	0(0,00)	0(0,00)	
	Nunca	14(73,68)	20(40,82)	27(50,00)	12(92,31)	3(100,00)	

	Siempre	0(0,00)	0(0,00)	3(100,00)	0(0,00)	0(0,00)	
	Solo alguna vez	3(15,79)	18(36,73)	9(16,67)	1(7,69)	0(0,00)	
Por favor dígame/su trabajo conlleva tareas repetitivas de menos de	1 minuto	0(0,00)	4(8,16)	13(24,07)	1(7,69)	0(0,00)	0,1004
	10 minutos	9(47,37)	22(44,90)	16(29,63)	3(23,08)	1(33,33)	
	no aplica	10(52,63)	23(46,90)	25(46,30)	9(69,23)	2(66,67)	
	Excelente	1(5,26)	11(22,45)	15(27,78)	1(7,69)	0(0,00)	0,0496
Cómo considera usted que es su salud	Mala	0(0,00)	0(0,00)	2(3,70)	0(0,00)	0(0,00)	
	Muy buena	16(84,21)	30(61,22)	20(37,04)	8(61,54)	3(100,00)	
	Regular	2(10,53)	8(16,33)	17(31,48)	4(30,77)	0(0,00)	

Autores Margoth Topón, Rosa Toapanta
Fuente: Epiinfo V7

Realizando un análisis estadístico con las características sociodemográficas y distress en nuestra población de estudio se ha obtenido una relación estadísticamente significativa en los trabajadores que se encuentran como asalariado con contrato temporal con duración definida, la seguridad de continuidad de su contrato de trabajo en los próximos meses, el horario de trabajo se adapta a sus compromisos ($p=0,0185$, $p=0,0184$, $p=0,03$ respectivamente).

En cuando a la frecuencia de exposición del trabajador a equipos y herramientas en mal estado tenemos una significancia estadística de ($p: 0,074$).

Al igual que cuando realizan sus actividades en el puesto de trabajo, necesita esconder sus propias emociones, considera su trabajo excesivo, teniendo una estadística significativa ($p:0$, $p:0.001$ respectivamente)

La realización del trabajo con plazos con una sobrecarga exageradamente estricta y periodos muy cortos, presentando una estadística significativa ($p=0.0189$). El realizar tareas repetitivas, como el estado de salud de los trabajadores tiene una estadística significativa ($p=0.0586$, $p= 0,0001$ respectivamente).

Tabla N 2. Prevalencia de distres en relación con las características sociodemográficas de los trabajadores de la empresa Enkador S.A.

VARIABLE	CATEGORIA	DISTRES	
		N(%)	CHICUADRADO
Sexo	Mujer	11(26,50)	0,5323
	Hombre	26(26,53)	
Que edad tiene usted	20-29 años	12(25,53)	0,6794
	30-39 años	11(22,45)	
	40-49 años	11(32,45)	
	50 años o más	3(37,50)	
Cuál es su lugar de nacimiento	ECUADOR-QUITO	21(29,58)	0,751
	ECUADOR-PROVINCIAS	15(23,81)	
	EXTRANJEROS	1(25,00)	
A qué nivel educacional corresponde	Educación Básica / Primaria incompleta	1(16,67)	0,8009
	Educación Secundaria / Media completa	10(24,39)	
	Educación Secundaria / Media incompleta	2(20,00)	
	Educación Superior (No Universitaria /Universitaria / Universitaria de Postgrado)	24(29,63)	

Cuántas horas de trabajo reales hace habitualmente a la semana según su experiencia en las últimas cuatro semanas?	40	15(26,79)	0,9326	
	60	20(26,32)		
	80	2(33,33)		
En que planta labora	Microlimpia	4(21,05)	0,815	
	Resinas	11(22,45)		
	Textil	17(31,48)		
	Textil, Resinas, Microlimpia	4(30,77)		
	Textil; Microlimpia	1(33,33)		
Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual	1 año a 5 años	12(24,49)	0,5176	
	5 años en adelante	16(25,00)		
	menos de 1 año	9(36,00)		
Qué tipo de relación tiene con la empresa donde trabaja	Como asalariado con contrato temporal con duración definida	8(44,44)	0,0185	
	Como asalariado con contrato temporal por obra o servicio	2(100,00)		
	Como asalariado fijo	26(22,41)		
	Como autónomo sin empleados	1(50,00)		
	Alta	12(16,90)		
La seguridad de continuidad de su contrato de trabajo en los próximos meses es Su jornada es	Baja	3(27,27)	0,0184	
	Media	22(39,29)		
	En turnos (rotativos día-noche)	14(33,33)		0,3652
	En turnos (rotativos sólo de día)	1(50,00)		
	Sólo diurno (de día)	22(23,40)		
El horario de trabajo se adapta a sus compromisos	Bien	19(26,76)	0,032	
	Muy bien	3(9,68)		
	Nada bien	5(45,45)		
	No muy bien /No sabe / no responde	10(40,00)		

En SU LUGAR DE TRABAJO CON QUE FRECUENCIA ESTA EXPUESTO A LAS SIGUIENTES SITUACIONES

Aberturas y huecos desprotegidos/escaleras /plataformas/desniveles	Algunas veces	7(19,44)	0,3147
	Muchas veces	5(41,67)	
	Nunca	10(22,22)	
	Siempre	6(42,86)	
	Solo alguna vez	9(29,03)	
Superficies inestables/irregulares/de slizantes	Algunas veces	11(30,56)	0,1885
	Muchas veces	3(37,50)	
	Nunca	10(19,23)	
	Siempre	5(55,56)	

Falta de limpieza/ desorden	Solo alguna vez	8(24,24)	0,1621
	Algunas veces	8(32,00)	
	Muchas veces	4(50,00)	
	Nunca	12(21,43)	
	Siempre	3(60,00)	
Iluminación deficiente	Solo alguna vez	10(22,73)	0,7547
	Algunas veces	13(34,21)	
	Muchas veces	4(30,77)	
	Nunca	11(22,00)	
	Siempre	2(22,22)	
Señalización de seguridad inexistente o deficiente	Solo alguna vez	7(25,00)	0,8084
	Algunas veces	8(28,57)	
	Muchas veces	2(40,00)	
	Nunca	19(26,76)	
	Siempre	0(0,00)	
Falta de protección de las máquinas o equipos o las que hay son deficientes	Solo alguna vez	8(25,81)	0,4561
	Algunas veces	6(22,22)	
	Muchas veces	2(33,33)	
	Nunca	18(23,08)	
	Siempre	2(40,00)	
Equipos y herramientas en mal estado	Solo alguna vez	9(40,91)	0,074
	Algunas veces	8(22,22)	
	Muchas veces	7(58,33)	
	Nunca	12(21,05)	
	Siempre	2(50,00)	
	Solo alguna vez	8(27,59)	
Para la realización de su trabajo, con qué frecuencia debe...			
Mantener un nivel de atención alto o muy alto	Algunas veces	1(8,33)	0,2265
	Muchas veces	9(33,33)	
	Nunca	2(40,00)	
	Siempre	23(25,27)	
	Solo alguna vez	2(66,67)	
Atender a varias tareas al mismo tiempo	Algunas veces	8(19,51)	0,2344
	Muchas veces	12(33,33)	
	Nunca	0(0,00)	
	Siempre	12(36,36)	
	Solo alguna vez	5(21,74)	
Realizar tareas complejas/complicadas o difíciles	Algunas veces	17(36,17)	0,2669
	Muchas veces	7(30,43)	
	Nunca	3(14,29)	
	Siempre	4(28,57)	
	Solo alguna vez	6(18,18)	
Necesita esconder sus propias emociones en su puesto de trabajo	Algunas veces	14(40,00)	0
	Muchas veces	11(73,33)	
	Nunca	6(12,77)	
	Siempre	5(38,46)	
	Solo alguna vez	1(3,57)	
	Algunas veces	13(28,89)	0,0001

Considera su trabajo excesivo	Muchas veces	7(63,64)	
	Nunca	3(8,11)	
	Siempre	5(83,33)	
	Solo alguna vez	9(23,08)	

En su puesto de trabajo, con qué frecuencia es necesario

Trabajar muy rápido	Algunas veces	10(25,64)	0,8388
	Muchas veces	12(30,77)	
	Nunca	0(0,00)	
	Siempre	11(28,21)	
	Solo alguna vez	4(21,05)	
Trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos	Algunas veces	11(21,15)	0,0189
	Muchas veces	13(41,94)	
	Nunca	2(11,11)	
	Siempre	6(54,55)	
	Solo alguna vez	5(19,23)	
Tener tiempo suficiente para realizar su trabajo	Algunas veces	11(23,40)	0,367
	Muchas veces	15(35,71)	
	Nunca	2(28,57)	
	Siempre	5(16,13)	
	Solo alguna vez	4(36,36)	

En su puesto de trabajo, con qué frecuencia la posición habitual en la que trabaja es

De pie	Algunas veces	11(35,48)	0,4707
	Muchas veces	8(32,00)	
	Nunca	2(15,38)	
	Siempre	11(20,75)	
	Solo alguna vez	5(31,25)	
Sentada	Algunas veces	7(19,44)	0,1442
	Muchas veces	11(47,83)	
	Nunca	10(25,64)	
	Siempre	4(19,05)	
	Solo alguna vez	5(26,32)	
Caminando	Algunas veces	14(35,00)	0,6605
	Muchas veces	7(21,21)	
	Nunca	2(18,18)	
	Siempre	9(27,27)	
	Solo alguna vez	5(23,81)	
En cuclillas	Algunas veces	7(33,33)	0,1711
	Muchas veces	3(42,86)	
	Nunca	14(18,42)	
	Siempre	1(33,33)	
	Solo alguna vez	12(38,71)	

Por favor dígame/su trabajo conlleva tareas repetitivas de menos de	1 minuto	9(50,00)	0,0586
	10 minutos	12(23,53)	
	no aplica	16(23,19)	
Cómo considera usted que es su salud	Excelente	0(0,00)	0,0001
	Mala	1(50,00)	
	Muy buena	20(25,97)	
	Regular	16(51,61)	

P<0,05 valor estadístico significativo

Autores Margoth Topón, Rosa Toapanta

Fuente: Epiinfo V7

Mediante el análisis de regresión logística se determina a los trabajadores en relación laboral, de asalariado con contrato temporal por obra o servicio tienen más riesgo de presentar distress (Odds Ratio 171021,0769, con un intervalo de confianza 95% 0,01). En el lugar de trabajo las personas que se encuentran expuesto a equipos y maquinarias en mal estado, son 5 veces más propensas a tener distress que las personas que no se encuentran expuestas a maquinarias en mal estado (Odds Ratio 4,9 con un intervalo de confianza 95% 1,2191-19,68).

Los trabajadores para la realización de su trabajo, con frecuencia deben mantener un nivel de atención alto o muy alto, siendo 4 veces más propensos de tener distress, en comparación a los que no esconden sus emociones (Odds radio 4,12 con un intervalo de confianza 95% 1,09 -15,5).

El realizar trabajo excesivo, incrementa 12 veces la posibilidad de tener distress que las personas que no realizan este tipo de trabajo (Odds radio 12,30 con un intervalo de confianza 95% 1,3-115,76).

Los trabajadores que realizan trabajos con plazos muy estrictos y cortos aumentan 4 veces más el riesgo de tener distress de los que no lo realizan. (Odds radio 4,47 con un intervalo de confianza 95% 1,14-17,43) (tabla 3).

Tabla N 3. Odds ratios y ajustado para la asociación de los factores de riesgos y distress en la población estudiada

VARIABLE	CATEGORIA	DISTRES	
		ORC (ICE 95%)	ORA (ICE95%)
Sexo	Mujer	1	
	Hombre	0,9518 (0,416-2,174)	
Que edad tiene usted	20-29 años	1	
	30-39 años	0,844(0,3304-2,1576)	
	40-49 años	1,3950(0,5274-3,6898)	
	50 años o más	1,7505(0,3626-8,4507)	
Cuál es su lugar de nacimiento	ECUADOR-QUITO	1	
	ECUADOR-PROVINCIAS	0,7441(0,3438-1,6101)	
	EXTRANJEROS	0,7936(0,0780-8,0747)	
A qué nivel educacional corresponde	Educación Básica / Primaria incompleta	1	
	Educación Secundaria / Media completa	1,6089(0,1678-15,4272)	
	Educación Secundaria / Media incompleta	1,2473(0,0885-17,5886)	
	Educación Superior (No Universitaria / Universitaria / Universitaria de Postgrado)	2,1001(0,2332-18,9082)	
Cuántas horas de trabajo reales hace habitualmente a la semana según su experiencia en las últimas cuatro semanas?	40	1	
	60	0,9762(0,4469-2,1323)	
	80	1,3668(0,2265-8,2474)	
En que planta labora	Microlimpia	1	1
	Resinas	1(1,0854-0,2985)	1,8763(0,3732-9,4342)
	Textil	1,7227(0,4968-5,9736)	4,4482(0,7467-23,9443)
	Textil,Resinas,Microlimpia	1,6664(0,3319-8,3664)	2,9868(0,3919-22,7648)
	Textil;Microlimpia	1,8748(0,1336-26,3161)	6,9914(0,3517-138,9747)
Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual	1 año a 5 años	1	
	5 años en adelante	1,0278(0,4338-2,4351)	
	menos de 1 año	1,7347(0,6104-4,9297)	
Qué tipo de relación tiene con la empresa donde trabaja	Como asalariado con contrato temporal con duración definida	1	
	Como asalariado con contrato temporal por obra o servicio	171021,0769(0,0000>1.0E12)	
	Como asalariado fijo	0,3611(0,1293-1,0085)	

	Como autónomo sin empleados	1,2500(0,0672-23,2594)
La seguridad de continuidad de su contrato de trabajo en los próximos meses es	Alta	1
	Baja	1,8437(0,4261-7,9780)
	Media	3,1814(1,4008-7,2252)
Su jornada es	En turnos (rotativos día-noche)	1
	En turnos (rotativos sólo de día)	1,9980(0,1161-34,3713)
	Sólo diurno (de día)	0,6111(0,2747-1,3596)
El horario de trabajo se adapta a sus compromisos	Bien	1
	Muy bien	0,2935(0,0799-1,0780)
	Nada bien	2,2807(0,6229-8,3512)
	No muy bien /No sabe / no responde	1,8246(0,7005-4,7520)

EN SU LUGAR DE TRABAJO CON QUE FRECUENCIA ESTA EXPUESTO A LAS SIGUIENTES SITUACIONES

Aberturas y huecos desprotegidos/escaleras/plataformas/desniveles	Algunas veces	1
	Muchas veces	2,9593(0,7200-12,1635)
	Nunca	1,1831(0,4002-3,4977)
	Siempre	3,1073(0,8119-11,8923)
	Solo alguna vez	1,6939(0,5458-5,2567)
Superficies inestables/irregulares/deslizantes	Algunas veces	1
	Muchas veces	1,3636(0,2760-6,7365)
	Nunca	0,5411(0,2012-1,4551)
	Siempre	2,8409(0,6378-12,6538)
	Solo alguna vez	0,7273(0,2504-2,1122)
Falta de limpieza/ desorden	Algunas veces	1
	Muchas veces	2,1250(0,4202-10,7460)
	Nunca	0,5795(0,2017-1,6649)
	Siempre	3,1879(0,4415-23,0100)
	Solo alguna vez	0,6250(0,2087-1,8719)
Iluminación deficiente	Algunas veces	1
	Muchas veces	0,8546(0,2204-3,3135)
	Nunca	0,5424(0,2104-1,3983)
	Siempre	0,5494(0,0995-3,0328)
	Solo alguna vez	0,6410(0,2162-1,9000)
Señalización de seguridad inexistente o deficiente	Algunas veces	1
	Muchas veces	1,6667(0,2329-11,9286)
	Nunca	0,9135(0,3450-2,4189)
	Siempre	0,0000(0,0000>1.0E12)
	Solo alguna vez	0,8696(0,2757-2,7426)
Falta de protección de las máquinas o equipos o las que hay son deficientes	Algunas veces	1
	Muchas veces	1,7500(0,2554-11,9921)

	Nunca	1,0500(0,3678-2,9977)	
	Siempre	2,3343(0,3140-17,3521)	
	Solo alguna vez	2,4242(0,6993-8,4034)	
Equipos y herramientas en mal estado	Algunas veces	1	
	Muchas veces	4,9000(1,2191-19,6892)	
	Nunca	0,9333(0,3395-2,5661)	
	Siempre	3,5000(0,4237-28,9149)	
	Solo alguna vez	1,3333(0,4300-4,1341)	
Para la realización de su trabajo, con qué frecuencia debe...			
Mantener un nivel de atención alto o muy alto	Algunas veces	1	
	Muchas veces	5,4888(0,6104-49,3539)	
	Nunca	7,3184(0,4833-110,8168)	
	Siempre	3,7130(0,4550-30,2997)	
	Solo alguna vez	21,9529(0,9373-514,1694)	
Atender a varias tareas al mismo tiempo	Algunas veces	1	
	Muchas veces	2,0625(0,7307-5,8217)	
	Nunca	0,0000(0,0000>1.0E12)	
	Siempre	2,3571(0,8260-6,7267)	
	Solo alguna vez	1,1458(0,3262-4,0246)	
Realizar tareas complejas/complicadas o difíciles	Algunas veces	1	
	Muchas veces	0,7721(0,2651-2,2487)	
	Nunca	0,2941(0,0755-1,1452)	
	Siempre	0,7059(0,1917-2,5986)	
	Solo alguna vez	0,3922(0,1350-1,1388)	
Necesita esconder sus propias emociones en su puesto de trabajo	Algunas veces	1	1
	Muchas veces	4,1250(1,0918-15,5851)	4,5495(1,0066-20,5615)
	Nunca	0,2195(0,0737-0,6538)	0,4221(0,1043-1,7088)
	Siempre	0,9375(0,2540-3,4609)	0,4166(0,0808-2,1475)
	Solo alguna vez	0,0557(0,0068-0,4571)	0,0839(0,00085-0,8294)
Considera su trabajo excesivo	Algunas veces	1	1
	Muchas veces	4,3075(1,0758-17,2477)	3,3328(0,6100-18,2105)
	Nunca	0,2177(0,0568-0,8348)	1,2852(0,2247-7,3515)
	Siempre	12,3047(1,3079-115,7620)	22,0974(1,2609-387,2710)
	Solo alguna vez	0,7385(0,2757-1,9777)	1,6454(0,4666-5,8020)
En su puesto de trabajo, con que frecuencia es necesario			
Trabajar muy rápido	Algunas veces	1	
	Muchas veces	1,2889(0,4792-3,4668)	
	Nunca	0,0000(0,0000>1.0E12)	
	Siempre	1,1393(0,4185-3,1016)	
	Solo alguna vez	0,7733(0,2073-2,8847)	
Trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos	Algunas veces	1	1
	Muchas veces	2,6919(1,0147-7,1411)	1,6649(0,4539-6,1069)
	Nunca	0,4660(0,0928-2,3396)	0,6815(0,0807-5,7540)
	Siempre	4,4727(1,1472-17,4385)	1,1620(0,1566-8,6227)

	Solo alguna vez	0,8874(0,2725-2,8902)	1,9416(0,4578-8,2345)
Tener tiempo suficiente para realizar su trabajo	Algunas veces	1	
	Muchas veces	1,8182(0,7215-4,5819)	
	Nunca	1,3091(0,2222-7,7117)	
	Siempre	0,6294(0,1951-2,0305)	
	Solo alguna vez	1,8701(0,4603-7,5975)	
En su puesto de trabajo, con que frecuencia la posición habitual en la que trabaja es			
De pie	Algunas veces	1	
	Muchas veces	0,8556(0,2800-2,6143)	
	Nunca	0,3306(0,0618-1,7679)	
	Siempre	0,4762(0,1768-1,2828)	
	Solo alguna vez	0,8264(0,2280-2,9962)	
Sentada	Algunas veces	1	
	Muchas veces	3,7953(1,1873-12,1317)	
	Nunca	1,2478(0,4780-4,2653)	
	Siempre	0,9749(0,24863,8227)	
	Solo alguna vez	1,4788(0,3979-5,4967)	
Caminando	Algunas veces	1	
	Muchas veces	0,5000(0,1736-1,4398)	
	Nunca	0,4131(0,0783-2,1807)	
	Siempre	0,6963(0,2550-1,9013)	
	Solo alguna vez	0,5803(0,1755-1,9190)	
En cuclillas	Algunas veces	1	
	Muchas veces	1,5007(0,2607-8,6394)	
	Nunca	0,4520(0,1540-1,3267)	
	Siempre	1,0000(0,0768-13,0158)	
	Solo alguna vez	1,2636(0,3961-4,0303)	
Por favor dígame/su trabajo conlleva tareas repetitivas de menos de	1 minuto	1	
	10 minutos	0,3080(0,0997-0,9515)	
	no aplica	0,3022(0,1026-0,8897)	
Cómo considera usted que es su salud	Excelente	1	1
	Mala	2008398,6616(0,0000-0,01)	160937,7660(0,0000-0,01)
	Muy buena	704701,2848(0,0000-0,01)	340808,2459(0,0000-0,01)
	Regular	2142291,9057(0,0000-0,01)	830393,7743(0,0000-0,01)

OCR: Odds radio cruda, ORA: odds radio ajustada

IC: Intervado de confianza

Autores Margoth Topón, Rosa Toapanta

Fuente: Epiinfo V7

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

La organización Internacional del Trabajo determinar que todo individuo tiene derecho a un trabajo, saludable, seguro, desarrollados en un ambiente de trabajo adecuado, que le permita vivir social y económicamente estable.

Una alteración del estrés es el distress o llamado estrés negativo, se produce cuando se está sometido a una sobrecarga de estímulos el cual puede ocasionar síntomas de ansiedad, depresión, alterando la salud mental del individuo. Estos trastornos psicológicos se encuentran en estrecha relación con el trabajo lo cual puede derivar en ausentismo, deserción, agotamiento, bajo rendimiento laboral, repercutiendo con la estabilidad empresarial, ya que tener un trabajador con una enfermedad profesional, determina gastos económicos elevados.

Estos problemas de salud mental motivo a David Goldberg a elaborar un cuestionario de salud general de 60 preguntas el cual ha sido modificado, adaptado, traducido a varios idiomas de acuerdo a las necesidades, al momento cuenta con 12 ítems los cuales ayudan a determinar alteraciones psicológicas.

Debido a lo expuesto anteriormente hemos realizado un estudio en la empresa Enkador S.A. de la ciudad de Sangolquí, perteneciente al Cantón Rumiñahui, gracias al apoyo de sus autoridades y a 138 trabajadores que labora en las diferentes plantas, se aplicó un cuestionario donde consta la situación sociodemográfica y GHQ 12 Goldberg.

Dicho estudio determinó que el 80% de los participantes son hombres con un nivel de educación básica y superior, los cuales realizan sus labores en la planta textil, manteniendo una relación asalariada fija del 87%, con una jornada en turnos rotativos día-noche corresponden al 50%.

En cuanto a la relación con el lugar de trabajo el 26% de los trabajadores se encuentran algunas veces expuesto a aberturas y huecos desprotegidos al igual que a escaleras, plataformas, desniveles.

De acuerdo a las posiciones habituales el 48% se encuentran de pie en toda la jornada, el 9 % realizan su trabajo sentada y un 17% en cuclillas.

Los trabajadores consideran su estado de salud regular corresponde al 31,48%.

Mientras en un estudio “Factores psicosociales de los trabajadores de la industria manufacturera en México” donde el predominio de trabajadores son hombres con un nivel de instrucción básica los mismos que llevan varios años trabajando, percibiendo un salario bajo, presentan un estado salud mental inadecuado. También se pudo analizar dos estudios, “Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no

profesiones de la ciudad de Ambato”, “Prevalencia del distress psicológico entre el personal de ventas y administrativo en una empresa de Ecuador” en ambos estudios independiente del tipo de empresa, hay la predominancia de mujeres con estudios básicos, las cuales trabajan en horarios rotativos, bajo presión e inestabilidad laboral.

En nuestro estudio el análisis estadístico con las características sociodemográficas y distress de nuestra población en estudio se ha obtenido una relación significativa en los trabajadores que se encuentran como asalariado con contrato temporal con duración definida, la seguridad de continuidad de su contrato de trabajo en los próximos meses, el horario de trabajo se adapta a sus compromisos ($p=0,0185$, $p=0,0184$, $p=0,03$ respectivamente).

En cuando a la frecuencia de exposición del trabajador a equipos y herramientas en mal estado tenemos una significancia estadística de ($p= 0,074$).

Al igual que cuando realizan sus actividades en el puesto de trabajo, necesita esconder sus propias emociones, debido a su trabajo excesivo, teniendo una estadística significativa ($p= 0$, $p= 0.001$ respectivamente)

La realización del trabajo con plazos muy escritos y muy cortos presenta una estadística significativa ($p=0.0189$). El realizar tareas repetitivas, como el estado de salud de los trabajadores tiene una estadística significativa ($p=0.0586$, $p= 0,0001$ respectivamente).

En el estudio de “Factores psicosociales de los trabajadores de la industria manufacturera en México”, las mujeres presentan un análisis estadístico significativo con la mala salud mental, ocasionada por mantener una falta de estabilidad laboral (56.6%), condiciones de trabajo inadecuadas e inseguras (82,9 %), con un salario bajo (96,0%).

En cuanto a la "Prevalencia del distress psicológico entre el personal de ventas y administrativo en una empresa de Ecuador " no se presentó una significación estadística entre el personal de ventas y administrativo, sin embargo, con las variables de sexo se determinó una prevalencia de mujeres (93,02%) en hombres (81,58%) con una ($p=0,11$), por lo cual la prevalencia del distress psicológico se va a presentar en toda la población estudiada. y en el “Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesiones de la ciudad de Ambato” el análisis de las variables sociodemográficas determina que la población estudiada que predomina son las mujeres comerciantes no profesionales las cuales mantienen una probabilidad del 61% de tener un nivel alto de estrés laboral (distress).

Mediante el análisis de regresión logística en nuestro trabajo se determina que los trabajadores en relación laboral, de asalariado con contrato temporal por obra o servicio

tienen más riesgo de presentar distress (Odds Ratio 171021,0769, con un intervalo de confianza 95% 0,01).

En el lugar de trabajo las personas que se encuentran expuesto a equipos y maquinarias en mal estado, son 5 veces más propensas a tener distress que las personas que no se encuentran expuestas a maquinarias en mal estado (Odds Ratio 4,9 con un intervalo de confianza 95% 1,21-19,68).

Los trabajadores para la realización de sus labores, con frecuencia deben mantener un nivel de atención alto o muy alto, siendo 4 veces más propensos de tener distress, en comparación a los que no esconden sus emociones (Odds radio 4,12 con un intervalo de confianza 95% 1,09 -15,5).

El realizar trabajo excesivo, incrementa 12 veces la posibilidad de tener distress que las personas que no realizan este tipo de trabajo (Odds radio 12,30 con un intervalo de confianza 95% 1,3-115,76).

Los trabajadores que realizan trabajos con plazos muy estrictos y cortos aumentan 4 veces más el riesgo de tener distress de los que no lo realizan. (Odds radio 4,47 con un intervalo de confianza 95% 1,14-17,43)

En la regresión logística de la "Prevalencia del distress psicológico entre el personal de ventas y administrativo en una empresa de Ecuador " determina que las variables administrativo y ventas tiene (Odds ratio ajustado 0,94; intervalo de confianza del 95% 0,22 - 3,97, $p = 0,94$), habiendo una igualdad de que tanto el sector administrativo y ventas tienen el mismo riesgo de presentar distress laboral.

Los datos establecidos en los diferentes estudios determinan la relación de las condiciones sociodemográficas con el cuestionario GHQ 12, donde tanto hombres como mujeres independientemente de su nivel escolar, estabilidad es su trabajo, condiciones inadecuadas e inseguras del entorno laboral coinciden en presentar mayor riesgo de tener distress ocasionando alteraciones en la salud mental.

Limitaciones del estudio

Falta de colaboración e interés de parte de alguno de los trabadores que no realizaron la encuesta debido a varios motivos absolutamente personales.

En los últimos años se han realizado estudios sobre los problemas psicosociales en el personal de salud derivados de la pandemia por el virus SARS Covid 19, si bien cierto estos estudios están siendo de ayuda para disminuir los riesgos en esta población, han hecho que se descuide de los otros sectores económicos.

Intervención (tratamiento)

- Lo primordial en el tratamiento sería la realización de evaluaciones y apoyo psicológico periódico.
- Disminuir la causa que origina el distress.
- Realizar terapias grupales para que los trabajadores puedan liberar sus emociones y mejorar la relación afectiva entre compañeros.
- Trabajar en equipo para establecer tareas que se puedan cumplir dentro de la jornada laboral, sin ocasionar sobrecargas.
- Realizar pausas activas con una duración de 5 a 10 minutos a menos dos veces durante la jornada laboral de 8 horas.
- Establecer una buena comunicación con el comité de salud y seguridad ocupacional de la empresa para mejorar las condiciones inseguras a las cuales se encuentran expuestos los trabajadores.
- Mantener un estilo de vida saludable, realizar ejercicio periódicamente, dormir las horas necesarias, evitar el consumo de alcohol, tabaco, drogas.
- Realizar mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos y maquinarias.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Observamos que hay una lista de problemas o factores de riesgo que van a provocar que los trabajadores presenten distress en el trabajo, en nuestro estudio en nuestra bibliografía encontramos que estos factores no solamente producen efectos en el organismo por sí solos, si no que las causas son multifactoriales, las jornadas de trabajo son muy cargadas, las personas en ocasiones trabajan bajo presión por la cantidad de carga de trabajo que se ha incrementado, además se debe tomar en cuenta que las posiciones que se encuentran los trabajadores para realizar una actividad repetitiva influyen negativamente en el paciente, además estas posiciones incómodas, podrían causar en el futuro problemas a largo plazo que se podrían resolver parcialmente, por esta razón el médico ocupacional debe velar por la salud y seguridad del paciente, estando siempre pendientes de sus trabajadores, con su chequeo anual de salud, pero en caso de que se observen estos desbalances, se debería reportar a los jefes inmediatos para que modifiquen el área y se pueda trabajar en un ambiente cómodo y que no modifique nuestro estado de salud.

Además, las máquinas en mal estado también pueden producir daños físicos directamente a los trabajadores, pudiendo ocasionar incapacidad, y tomando en cuenta los riesgos costo beneficioso, para la empresa le resulta mejor modificar sus muebles o herramientas para mantener una armonía con los trabajadores.

Cuando los trabajadores realizan un trabajo excesivo también se predisponen a la tensión, ocasionando distress, esto ocasiona que el sistema neuroendocrino se active y empieza a eliminar las catecolaminas, que como explicamos previamente ayuda de forma significativa al personal de la empresa.

Los trabajos excesivos ocasionan distress en los trabajadores y el trabajo repetitivo, a medida que adquieren experiencia se convierten en personas con más conocimientos y se le otorga más carga de trabajo para que dé más producción a la empresa, pero probablemente estos movimientos repetitivos también ocasionan problemas de salud, por ejemplo, Síndrome de túnel carpiano, por realizar movimientos repetitivos, se debe tomar medidas de estrictas para que logre mitigar este problema.

La vigilancia y el reporte de esta nueva enfermedad, el distress, debe estar supervisado por el médico de la empresa para que elabore planes de acción con los trabajadores y así se pueda modificar la exposición a los eventos psicosociales que causa el distress. Otra recomendación sería, que el personal de trabajadores podría delegar a una persona que sea el supervisor interno de los trabajadores para que instaure medidas necesarias, como por ejemplo envío de oficios, contacto con la persona encargada de

los equipos, lo importante es reportar que las máquinas se encontraban dañadas, para así prevenir las enfermedades ocupacionales, debido a que posteriormente provocan posiciones inadecuadas, y ocasionarían accidentes en el lugar de trabajo, por esta razón es importante capacitar permanentemente al personal y supervisiones periódicas.

Se recomienda la realización de más estudios sobre condiciones del trabajo y su relación con el distress laboral en las diferentes empresas.

Además, se debería establecer normas donde se ha mandatorio la evaluación seguimiento y ayuda psicológica periódica del trabajador ya que en muchas empresas existe explotación laboral ocasionando anteriores físicas, psicológicas, metabólicas y muchas de las veces la deserción laboral.

Otras de las recomendaciones es que los trabajadores tengan el conocimiento de cuáles son sus deberes y derechos para poder crear la necesidad de un trabajo digno.

REFERENCIAS

1. Taruchaín Pozo, L. F., Freire Palacios, V. A., & Mayorga Álvarez, M. de los Ángeles. (2020). Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesionales de la ciudad de Ambato, aplicando el cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-12. *Ciencia Digital*, 4(1.1.), 32- 44. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v4i1.1.1162>
2. Magnavita, N., Chiorri, C., Karimi, L., & Karanika-Murray, M. (2022). The Impact of Quality of Work Organization on Distress and Absenteeism among Healthcare Workers. *International journal of environmental research and public health*, 19(20), 13458.
3. Ovejas-López A, Izquierdo F, Rodríguez-Barragán M, et al. [Burnout y angustia psicológica entre médicos generales en formación]. *Atención Primaria*. 2020 noviembre;52(9):608-616. DOI: 10.1016/j.aprim.2020.02.014. PMID: 32586629; PMCID: PMC7713465.
4. Diaz D. 2011. Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial
5. <https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/idades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html>
6. <https://mediacion.icav.es/estres-eutres-y-distres/>
7. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO->
8. Llorca-Rubio, J. L., Llorca-Pellicer, M., Gil-Monte, P. R., & Gil-LaOrden, P. (2022). [Psychometric validation of the UNIPSIICO questionnaire in Valencian/Catalan language: analysis of the scales evaluating psychosocial demand variables]. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 25(3), 285–299. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.03.05>
9. Louzán Mariño, R. (2020). [Mejorar la calidad de las evaluaciones de riesgos psicosociales mediante el control de sesgos]. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 23(1), 68–81. <https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.5>

10. Osorio-Martínez, M. L., Malca-Casavilca, M., Condor-Rojas, Y., Becerra-Bravo, M. A., & Ruiz Ramirez, E. (2022). [Factors associated with the development of stress, anxiety and depression in the context of COVID-19 pandemic in Peruvian healthcare facilities]. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 25(3), 271–284. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.03.04>
11. Gallego A., Gil S., Sepulveda M. 2018. Revisión teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento. Tomado de <https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4229/REVISI%20TEORICA%20DE%20EUISTR%20Y%20DISTR%20DEFINIDOS%20COMO%20REACCI%20HACIA%20LOS%20FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LAS%20ESTRATEGIAS%20DE%20AFRONTAMIENTO%2028102018.pdf;jsessionid=9859D938A23906764D92DFD1C6D95FC3?sequence=1>
12. Onofre L. 2021. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019. Tomado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
13. BRABETE, A. C.,(2014). El Cuestionario de Salud General de 12 items (GHQ-12): estudios de traducción y adaptación de la versión rumana. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*
14. Álvarez BF, Piedra JP, Mendoza RV. Prevalencia del distrés psicológico entre el personal de ventas y administrativo en una empresa de Ecuador. *Cambios rev. méd.* 2021; 20 (2): 32-38.
15. José Guadalupe Salazar Estrada y Norma Alicia Ruvalcaba Romero (2013). Factores psicosociales del trabajador en la industria manufacturera en México. *Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet) N° 20*, verano 2013, Santiago del Estero, Argentina ISSN 1514-6871 www.unse.edu.ar/trabajosociedad
16. Magnavita, N., Chiorri, C., Karimi, L., & Karanika-Murray, M. (2022). The Impact of Quality of Work Organization on Distress and Absenteeism among Healthcare Workers. *International journal of environmental research and public health*, 19(20), 13458.

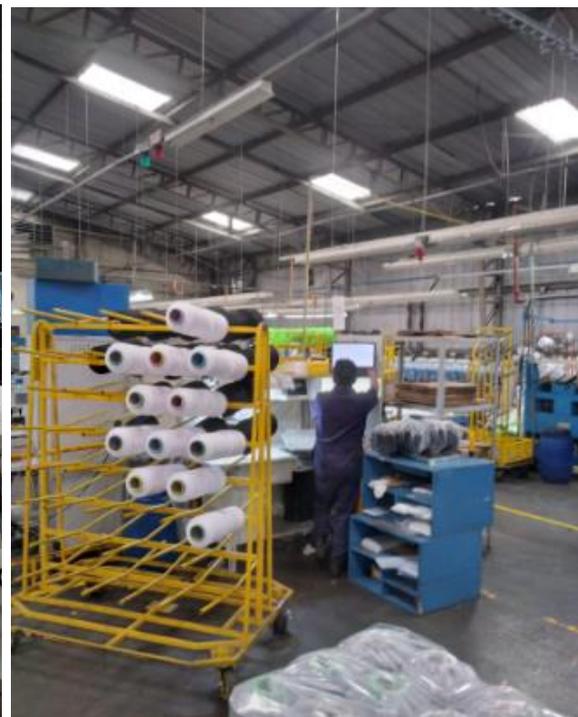
17. Palma, A., Gerber, M. M., & Ansoleaga, E. (2022). Riesgos Psicosociales Laborales, Características Organizacionales y Salud Mental: El Rol Mediador de la Violencia Laboral. *Psyche*, 31(1). <https://doi.org/10.7764/psykhe.2019.22383>
18. Louzán Mariño R. (2020). Improving the quality of psychosocial risk assessments based on the identification and control of bias [Mejorar la calidad de las evaluaciones de riesgos psicosociales mediante el control de sesgos]. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 23(1), 68–81. <https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.5>
19. Sandoval-Reyes J, Idrovo-Carlier S, Duque-Oliva EJ. Remote Work, Work Stress, and Work-Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *Int J Environ Res Public Health*. 2021 Jul 2;18(13):7069. doi: 10.3390/ijerph18137069. PMID: 34281007; PMCID: PMC8297005.
20. Pinto, C. M., Radón, K., & Van Dijk, F. (2018). Violence at Work and Mental Distress among Firefighters in Guatemala. *Annals of global health*, 84(3), 532–537. <https://doi.org/10.29024/aogh.2306>

ANEXOS

Anexo 1: Empresa Enkador S.A.



Anexo 2: Planta Textil



Anexo 3 Planta Microlimpia



Anexo 4 Planta Resinas



