



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

**PREVALENCIA DE DISTRÉS ASOCIADOS A CONDICIONES
LABORALES EN TRABAJADORES DE UNA
COMERCIALIZADORA DE REPUESTOS AUTOMOTRICES E
INDUSTRIALES EN GUAYAQUIL-ECUADOR EN EL AÑO 2023.**

**Profesora
Dra. Bernarda Espinoza Castro**

Autoras

- **Adriana Naula Carabajo**
- **Karla Taco Espinoza**

2023

RESUMEN

En Ecuador las condiciones laborales en distintas industrias se ha podido evidenciar en muchas ocasiones como una amenaza para los trabajadores afectando su salud, ya que, la falta de control y valoración por parte de los empleadores y entes reguladores revelan desatención en muchas ocasiones a la salud de los empleados en diversas áreas de la industria, ante esto nace nuestra necesidad de realizar este estudio, donde es necesario acentuar que la relación existente entre el trabajo y el trabajador sus resultados podrían darse positivos si se brinda oportunidades de desarrollar sus capacidades. Durante el proyecto realizado evaluamos la prevalencia de distrés asociándolo de las diversas condiciones laborales en trabajadores de una comercializadora de repuestos automotrices e industriales realizado en la ciudad de Guayaquil – Ecuador en el año 2023 que los trabajadores viven según sus actividades laborales, todo esto a través del estudio observacional descriptivo de corte transversal siendo el como instrumento una encuesta evaluadora del riesgo de distrés laboral.

Nuestro objetivo fue evaluar la prevalencia de distrés asociado a condiciones laborales en 154 trabajadores que realizan sus actividades en diferentes áreas, distribuidos en el sector administrativo 83 empleados y en el sector operativo 71 empleados. Siendo una sorpresa los resultados hallados, ya que se determinó que el área administrativa presento mayor prevalencia de distrés laboral sobre el área operativa, en este estudio hablaremos de los diversos factores que pudieron intervenir en estos resultados y las condiciones existentes en los trabajadores.

ABSTRACT

In Ecuador, working conditions in different industries have been evidenced on many occasions as a threat to workers affecting their health, since the lack of control and assessment by employers and regulatory bodies often reveal inattention to the health of employees in various areas of the industry, thus our need to conduct this study was born, where it is necessary to emphasize that the relationship between work and the worker could have positive results if opportunities to develop their skills are provided. During the project, we evaluated the prevalence of stress associated with the various working conditions in workers of an automotive and industrial parts trader in the city of Guayaquil - Ecuador in the year 2023 that workers live according to their work activities, all this through a descriptive observational study of cross-sectional cut being the instrument as a survey assessing the risk of work-related stress.

Our objective was to evaluate the prevalence of distress associated with working conditions in 154 workers who perform their activities in different areas, distributed in the administrative sector 83 employees and in the operative sector 71 employees. The results found were a surprise, since it was determined that the administrative area had a higher prevalence of work-related stress than the operational area. In this study we will discuss the various factors that may have intervened in these results and the existing conditions of the workers.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CONTENTS

1.	RESUMEN.....	2
2.	ABSTRACT	3
3.	INTRODUCCIÓN.....	6
4.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	12
1.	Diseño y población de estudio.....	12
2.	Instrumento y recolección de la muestra	13
3.	Descripción del uso de estadísticas descriptivas y analíticas.....	14
5.	RESULTADOS.....	15
4.	Análisis de los resultados	15
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	
	22
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	26
8.	Referencias	27

ÍNDICE DE TABLAS

1. Tabla 1

Descriptiva de 154 trabajadores de una empresa de servicios por puesto de trabajo según características sociodemográficas, desempeño laboral, salud ambiental y sonora, y violencia física.....16

2. Tabla 2

Prevalencia del Distrés (GHQ-12>4) y test de Chi-cuadrado en trabajadores de empresa de servicios según características sociodemográficas, desempeño laboral, salud ambiental y sonora, y violencia física.....18

3. Tabla 3

Resultados de la regresión logística cruda y ajustada.....20

INTRODUCCIÓN

IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

El ignorar la existencia de estos programas de prevención es notorio en el Ecuador, los estudios en el ámbito laboral, como en empresas que realicen comercialización de repuestos automotrices e industriales, en la actualidad esto es escaso, sin contar con estudios que muestren la situación y realidad en este sector laboral de la industria en nuestro país. Las organizaciones necesitan desarrollar continuamente sus habilidades personales, profesionales y prácticas para fortalecerlas. El trabajo con realización de turnos, el estrés laboral, el alto grado de responsabilidad, la tensión mental y el control obligan a los empleados a adquirir una nueva imagen ante el mundo cambiante provocado por los avances tecnológicos.

Las industrias pueden enfrentar estrés laboral que incluyen factores de riesgo psicosocial tales como nuevas cargas de trabajo y las variables condiciones de trabajo, demandas laborales, desenvolvimiento de carrera, interacciones sociales además de aspectos organizacionales, así como recompensas por desempeño que obligan a los empleados a enfrentar demandas laborales tanto en el trabajo como fuera de él, que pueden influir en enfermedades profesionales que provocan desequilibrios en su salud física, mental y emocional por todos los factores de riesgos que existen. Es importante conocer que los factores psicosociales pueden afectar diversas áreas de la industria, es decir, que las diversas condiciones laborales según el cargo desempeñado pudieron influir en una o más factores que influyen en el estrés laboral, es un aporte considerable reconocer factores que influyeron según puntos claves en las distintas áreas administrativas y/o operativas comprendiendo las presiones que puedan darse en sus actividades.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El impacto negativo de los riesgos psicosociales en las organizaciones se manifiesta en bajo desempeño, además de la reducción de la productividad, aumento del ausentismo, la frecuencia de enfermedades profesionales, accidentes o lesiones. (Duarte, Flores, Aguirre, Abad & Campos, 2019). Las organizaciones que están expuestas a riesgos psicosociales pueden experimentar un bajo desempeño, una caída en la productividad laboral, además una elevación del ausentismo, un aumento en los niveles de los accidentes laborales, lesiones y/o la presencia de enfermedades profesionales. Además de las amenazas físicas como el calor, el ruido, el polvo y las amenazas químicas, también existen amenazas psicosociales que podrían provocar enfermedades debido al estrés relacionado con el trabajo otros problemas de salud pueden empeorar debido a la exposición ocupacional, el entorno en el que trabaja un empleado, su trabajo y la jerarquía tienen un impacto en su salud. Los trabajadores que laboran bajo presión o en situaciones laborales precarias tienen más probabilidades de tener malos hábitos alimenticios y realizar menos actividad física (OMS, 2017).

Entre los diversos riesgos que afectan la salud de los empleadores se encuentran no solo los diversos riesgos como físicos siendo estos el polvo, el ruido, además del calor y los riesgos químicos, existen además los riesgos psicosociales que pueden causar estrés en el trabajo, lo que puede conducir a enfermedades. Esto puede exacerbar el trabajo y desencadenar más problemas de la salud. Las condiciones del trabajo, la condición y el carácter del empleado que maneja en sus actividades laborales también pueden intervenir en su salud y afectarla. Las personas que tienden a trabajar en condiciones laborales estresantes o inseguras son propensas a la disminución de ejercicios físicos, la deficiencia en la alimentación y el tabaquismo, entre otros (OMS, 2017).

El estrés laboral tiene en la actualidad un mayor peso jurídico en la sociedad. Esto se debe a que impactan a muchos trabajadores de acuerdo con

datos más recientes sobre salud mental en el trabajo recopilados por la OIT, se considera que el 10% de la población sufre de patologías mentales derivadas de su trabajo. Como resultado del aumento de las enfermedades mentales relacionadas con el trabajo, la legislación laboral debe actualizarse para reflejar las necesidades de la sociedad moderna y modificarse según sea necesario. (Jaramillo, 2018). El estudio se basa en señalar la frecuencia de exposiciones psicosociales que reflejan a las condiciones de trabajo en este grupo de empleados debido a que no existen datos recientes de estudios que indiquen la presencia de distrés laboral en las empresas comerciales.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

La pregunta de investigación fue la siguiente: ¿Existe relación entre el distrés laboral y las condiciones de trabajo en trabajadores de una comercializadora de repuestos automotrices e industriales en la ciudad de Guayaquil – Ecuador en el año 2023?

OBJETIVO GENERAL

Por ello, nuestro planteamiento como objetivo general fue determinar la prevalencia de distrés asociado a condiciones en sus actividades laborales en áreas operativas y áreas administrativas en trabajadores de comercializadora de repuestos automotrices e industriales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Como nuestro propósito especial; Con el fin de evaluar el distrés laboral de las empresas, las consecuencias de cada riesgo y la interpretación de los factores

de riesgo a evaluar además de evidenciar en que áreas existe mayor riesgo de estrés laboral según sus diferentes variables.

REVISIÓN DE LITERATURA

La Organización Mundial de la Salud (OMS) nos menciona que el trabajo sano para hombres y mujeres es el cual tenga mejor adaptación según las capacidades y recursos de ellos mismos, que mantenga un empleado ejerciendo la presión adecuada, todo esto respondiendo a sus capacidades y recursos. La salud laboral se vuelve tan importante desde el momento que una persona ejerce funciones o realiza actividades asociado a su trabajo, para el cual es contratado, donde no solo debemos pensar en la simple función de sus deberes y obligaciones, sino que su medio que rodee este acorde, de esa manera evitamos condiciones laborales de riesgo o incluso la prevención de accidentes o en consecutiva las enfermedades que puedan desarrollarse en base a estas condiciones. Es importante recordar que se determina que la salud no es no presentar enfermedad sino también un estado de bienestar o tranquilidad sea físico, mental y social de manera completa, no considerarlo solo como la ausencia de alguna enfermedad, el ambiente en el trabajo saludable debe verse como presencia de diversos factores que promuevan la salud, y no solo determinar cómo ausencia de circunstancias perjudiciales (Seijas- Solano, 2020).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) conceptualiza como “Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas por el estrés que se ocasiona por mecanismos psicológicos y fisiológicos” a los factores de riesgos psicosociales (OIT, 2013). Para trabajar evitando el desarrollo o el avance de los riesgos psicosociales, es necesario la formación y el trabajo de un grupo multidisciplinario, siempre buscando la protección del trabajador y logrando una promoción de la salud en el ámbito laboral. La Agencia Europea para la seguridad y salud laboral indica que riesgos

que pueden provocar distrés laboral se presentan por la inferioridad en el diseño, organización y la respectiva gestión laboral, además de un débil contexto social, y esto puede derivar en resultados sociales, físicos y psicológicos negativos (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2023).

Diversos estudios que se han realizado en base al distrés laboral exponen que los efectos ocasionados por estos pueden ser desde ansiedad, alteraciones en el sueño y estado de ánimo, hasta enfermedades cardiovasculares, inmunitarias, gastrointestinales, respiratorias, dermatológicas y/o endocrinológicas. Tal es la importancia, que no solo se afecta a salud del trabajador, sino también afectación laboral sin embargo además de afectar la salud del colaborador se ha presentado afectación a nivel laboral como la reducción de las expectativas en el empleo y estado salarial, para las empresas esto solo desentona en disminución de productividad. Cuando encontramos alteraciones en base al distrés laboral, existe un aumento de la posibilidad de evidenciar afectación del círculo social del colaborador, del círculo familiar o de amistades, en la actualidad gracias a los diversos estudios e investigaciones realizados a nivel mundial y en diversos campos laborales, con un avanzado ritmo de vida, nos damos cuenta de que la vida laboral es capaz de llegar afectar no solo la familia o amistades, sino la propia salud de una persona.

La sociedad contemporánea en la actualidad evidencia transformaciones permanentes según va avanzado la industria laboral, tomando en cuenta las diferentes perspectivas, las actividades laborales han ido evolucionando según la globalización que existe constantemente. Las condiciones de trabajo se relacionan directamente con los cambios en los campos laborales, estos cambios pueden provocar afectación en la realización de sus actividades, y esto influir directamente en su salud mental, es de gran importancia conocer que los riesgos psicosociales que sufren los trabajadores mientras realizan sus actividades, pueden detonar en presencia de enfermedades profesionales que de no ser detectadas pueden hacer peligrar en los colaboradores su salud y su seguridad.

Es necesario recalcar que los trabajadores necesitan el interés de los empleadores y entes reguladores para poder prevenir enfermedades laborales que pueden ocasionar la presencia de múltiples de distrés laboral (Alban, Fonseca, Raza & Vallejo, 2019). Ante todo esto en el transcurso de los últimos años en nuestro país se han implementado diversas leyes que deben cumplir las empresas para con sus trabajadores, de esta manera buscan prevenir patologías laborales, claro que esto no solo se basa en el trabajo de médicos ocupacionales, sino un trabajo en conjunto de un equipo en el que intervenga la seguridad en el trabajo, la higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada además de la medicina del trabajo. El rendimiento y la satisfacción que debe existir en el trabajo pueden verse afectado por factores psicosociales que se encuentran en el área laboral, su entorno ambiental, la complacencia en su trabajo, la organización, las capacidades, cultura, con todas las necesidades del empleado, además de todo el entorno personal fuera del trabajo. (García, Castaño & Fernández, 2007).

Las diversas situaciones diarias que mantienen los trabajadores, ocasionadas por sus actividades laborales pueden producir un aumento de los factores psicosociales, cuando un trabajador tiene excesiva exposición a tensiones, sean laborales o personales, pueden detonar en estrés. Actualmente, los factores de riesgo que presentan los trabajadores pueden ser variados, sin embargo, cualquiera de estos puede influir en la salud y posteriormente en la efectividad de la empresa. El riesgo psicosocial de los trabajadores está ligados a sus actividades laborales y también a situaciones individuales y personales, todo esto puede afectar la relación familiar y social del empleador, así como la sensación de pertenencia a la compañía (Hernández, Esquivel & Acosta, 2021).

Hernández durante su estudio menciona que Ecuador y Colombia presentan diferentes situaciones económicas que interfieren negativamente en el área laboral, y al mismo tiempo la percepción de bienestar laboral. Es evidente que pueden existir varios factores que ocasionen distrés laboral que podrán provocar disminución del rendimiento y bajo compromiso de los trabajadores, lo que se

verá reflejado en la productividad y el adecuado funcionamiento de las empresas (Hernández, Esquivel & Acosta, 2021). Las diversas investigaciones que se han realizado en los últimos a nivel nacional e internacional nos muestran una información a gran escala sobre cómo se puede afectar a las personas según las condiciones laborales (Feldman & Blanco, 2012).

Dentro de los programas existentes en el Ministerio de Trabajo para la prevención de los riesgos laborales, se crean programas para diversos factores laborales en el Ecuador. La Constitución Política, existen dos artículos como son; el artículo 331 y en el artículo 393, y además el CIP (Código Integral Penal), en su artículo 177 de la sección, se determina que se garantizarían los derechos de las personas buscando evitar la violencia psicológica. Además, el Acuerdo Ministerial 82 (2017), describe la “Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral” y menciona también en el artículo número 9, “(...) las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, deberán implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales y así de distrés laboral (...)”(Ministerio de Trabajo, 2019).

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

1. Diseño y población de estudio

Se realizó un estudio observacional de tipo descriptivo de corte transversal, en el presente estudio participaron 154 trabajadores, en una comercializadora de repuestos automotrices e industriales a nivel nacional, la selección de la muestra fue dada por muestreo no probabilístico. En este estudio los criterios de inclusión fueron los siguientes: que los trabajadores tengan un tiempo determinado mínimo (3 meses) en el puesto de trabajo con actividades tanto en el área operativa y también en el área administrativa, y que los trabajadores se encuentren en actividades laborales presenciales (sin teletrabajo); los criterios de exclusión fueron el personal en periodo de maternidad y/o reposo médico sea

cual fuera la patología y también en trabajadores que no mantenían un tiempo superior a 3 meses en sus labores. A todos se aplicó el consentimiento informado.

2. Instrumento y recolección de la muestra

El método que se presento es el Cuestionario de Salud General de 12 preguntas GHQ-12 (General Health Questionnaire) de Goldberg & Williams, concluido en 1988. El GHQ (Goldberg, iniciado en 1972) trata de la realización de un test o preguntas auto administrado de cribado que se utilizó para determinar patologías psiquiátricas no psicóticos, al principio se realizó en la atención primaria, sin embargo, en toda la población también influyo. Resulto muy útil su aplicación por su brevedad y las adecuadas características psicométricas que maneja, se lo considera como un instrumento de cribado con validez convirtiéndose en un test bastante usado a nivel mundial (Hewitt, Perry, Adams & Gilbody, 2010).

Siendo de gran utilidad y validez esta encuesta ha sido aplicada en múltiples encuestas de salud a nivel mundial incluido en la OMS-Organización mundial de la Salud respecto a la salud mental (Goldberg et al., 1997; Üstün & Sartorius, 1995; Werneke, Goldberg, Yalcin & Üstün, 2000). El GHQ-12 puede ser utilizado de manera unidimensional o multidimensional. Su utilidad para medir la salud mental fue determinante para la realización de este estudio, con la ayuda de sus 12 preguntas que al ser respondidas se utiliza la escala tipo likert. Su aplicación como screening con el objetivo de detectar trastornos mentales que puedan ocasionar distrés laboral, se utilizó preguntas claras en indicar molestias y mencionar la salud del trabajador en las últimas 2 semanas. Lo diseñamos para realizarlo de manera online, aunque es útil mencionar que puede ser aplicado en papel, sin embargo, se aplicó una encuesta por correo electrónico a cada trabajador de realización voluntaria. La información tendrá una validez limitada a la honestidad y apertura del trabajador.

A través de una encuesta de 23 preguntas, ya que se adiciono a la encuesta mencionada, preguntas para determinar características sociodemográficas de los empleados como conocer su edad, sexo, su nacionalidad y nivel de instrucción, así mismo conocer sus condiciones de empleo como su actividad laboral, horarios, tiempo invertido entre su empleo y casa, tipo de contrato laboral, y su situación familiar y laboral. Adicional la importancia de conocer las condiciones de trabajo y la exposición que pudiera existir tanto físicas, químicas y biológicas de acuerdo con sus actividades, en este caso solo se analizara físicas y químicas, así mismo los equipos de protección personal como medidas de seguridad y salud ocupacional personales y por último la violencia tanto física o verbal que pudiera existir en el lugar de trabajo.

3. Descripción del uso de estadísticas descriptivas y analíticas

Durante la realización de este estudio fue necesario realizar el uso de estadísticas descriptivas y analíticas pudiendo simplificar la recolección de datos y la evidencia, siendo así su comprensión como el entender métodos para las posibles soluciones puedan darse de la mejor forma. Es así que realizamos el uso de análisis estadístico descriptivo siendo descrito en la tabla 1, también el análisis bivariado o cálculo de prevalencia que se aplicara dependiendo de la hipótesis o pregunta de investigación que hemos realizado siendo descrito en la tabla 2 y por último también usaremos regresión logística cruda y ajustada siendo descrito en la tabla 3.

RESULTADOS

4. Análisis de los resultados

La realización de este estudio fue con el análisis de los datos utilizando el software EPI INFO Version.7.2., el programa que fue diseñado para investigaciones enfocadas en salud, el mismo que, permite un fácil ingreso de datos con análisis estadísticos y por ende realizamos un análisis descriptivo en el cual se determinó y se realizó cálculos para frecuencias absolutas y también frecuencias relativas para así determinar variables cualitativas. El análisis bivariado fue mediante la prueba de Chi- cuadrado, adicional fue útil los modelos de regresión logística crudos y también ajustados.

4.1.- Análisis Estadístico

La mayoría de los participantes fueron hombres (77,9%) y la gran mayoría estaban en las edades comprendidas entre 30 – 39 años (45,5%). En relación con el nivel educativo más de la mitad del personal tiene formación universitaria (61,7%). El 64,1% de estos trabajan 40 horas/semana y menos, y aproximadamente, el 90,0% tiene una jornada laboral de turnos diurnos (de días). Con respecto a la salud ambiental, el 20,8% respira humos, polvos o gases sus lugares de trabajo, el 29,2% no conoce los efectos perjudiciales para su salud de la manipulación y/o respiración de esas sustancias nocivas o tóxicas y el 24,0% no le han informado de las medidas a adoptar para prevenir estos posibles efectos perjudiciales. Se observaron resultados estadísticamente significativos del área de la empresa con las variables educación, horario de trabajo, distrés, jornada laboral, adaptación de horario a compromisos sociales, nivel de ruido, respiración de sustancias nocivas, conocer los efectos nocivos de sustancias y la falta de información de las afecciones de las sustancias nocivas ($\chi^2; p < 0,05$) (tabla 1).

Tabla 1

Descriptiva de 154 trabajadores de una empresa de servicios por puesto de trabajo según características sociodemográficas, desempeño laboral, salud ambiental y sonora, y violencia física.

Características		n Faltante	Área de la Empresa		pX ^{2*}
			Operativa N=71 n (%)	Administrati va N=83 n (%)	
VARIABLES DEMOGRÁFICAS					
Sexo	Femenino	-	17 (23,94)	17 (20,48)	0,75
	Masculino		54 (76,06)	66 (79,52)	
Educación	Educación Secundaria/ Media Completa	-	59 (83,10)	0 (0,00)	<0,01
	Educación Superior (No Universitaria / Universitaria/ Postgrado)		12 (16,90)	83 (100,0)	
Edad	20 - 29 años	-	22 (30,99)	20 (24,10)	0,63
	30 - 39 años		31 (43,66)	39 (46,99)	
	40 años y más		18 (25,35)	24 (28,92)	
DESEMPEÑO LABORAL					
Hora de trabajo a la semana	40 horas/sem y menos	1	43 (61,43)	55 (66,27)	<0,01
	41 - 50 horas/sem		25 (35,71)	25 (30,12)	
	51 horas/sem y más		2 (2,86)	3 (3,61)	
Seguridad en la continuidad laboral	Baja	-	2 (2,82)	0 (0,00)	0,15
	Media		66 (92,96)	82 (98,80)	
	Alta		3 (4,23)	1 (1,20)	
Jornada laboral	Sólo diurno (de día)	-	52 (73,24)	83 (100,00)	<0,01
	En turnos por ciclos (días de trabajo y días de descanso, trabaja 10x5 de descanso, 7x7, 4x4, 20x10) (Jornada excepcional)		19 (26,76)	0 (0,00)	
Horario de adapta a compromisos sociales	Muy bien	-	40 (56,34)	71 (85,54)	<0,01
	Bien		17 (23,94)	11 (13,25)	
	No muy bien		14 (19,72)	1 (1,20)	
SALUD AMBIENTAL Y SONORA					

Nivel de ruido en puestos de trabajo	Muy bajo, casi no hay ruido	-	29 (40,85)	78 (93,98)	<0,01
	No muy elevado, pero es molesto		27 (38,03)	5 (6,02)	
	Existe ruido de nivel muy elevado, que no permite seguir una conversación con otro compañero de trabajo que este aproximadamente a 1 metro		15 (21,13)	0 (0,00)	
Respira humos, polvos o gases en su trabajo	Si	-	32 (45,07)	0 (0,00)	<0,01
	No		39 (54,93)	83 (100,00)	
Conoce los efectos de las sustancias nocivas	Si	-	50 (70,42)	59 (71,08)	<0,01
	No		21 (29,58)	24 (28,92)	
La han informado sobre los efectos de las sustancias nocivas	Si	-	52 (73,24)	65 (78,31)	<0,01
	No		19 (26,76)	18 (21,69)	
VIOLENCIA FÍSICA					
Violencia verbal en el trabajo	Si	2	1 (1,45)	1 (1,20)	0,99
	No		68 (98,55)	82 (98,80)	
Violencia física por compañeros de trabajo	Si	-	3 (4,23)	0 (0,00)	0,19
	No		68 (95,77)	83 (100,00)	

(*): Test Chi-cuadrado (χ^2 ; $p < 0,05$).

Alrededor del 61% de los participantes sufren de distrés. Las variables nivel de educación y área de la empresa resultaron ser significativas estadísticamente con respecto a la prevalencia del distrés. En el nivel educativo comparado con el distrés, hay mayor prevalencia en el nivel superior (70,53% vs 45,76%; $p < 0,01$). Adicionalmente, los administrativos reportaron una gran proporción de distrés (77,11%) en comparación con los operativos (42,25%; $p < 0,01$) (tabla 2).

Tabla 2

Prevalencia del Distrés (GHQ-12>4) y test de Chi-cuadrado en trabajadores de empresa de servicios según características sociodemográficas, desempeño laboral, salud ambiental y sonora, y violencia física.

Características		Faltante n	Prevalen cia Distrés N=94	pX ²
			n (%)	
VARIABLES DEMOGRÁFICAS				
Sexo	Femenino	-	25 (73,53)	0,14
	Masculino		69 (57,50)	
Educación	Educación Secundaria/ Media Completa	-	27 (45,76)	<0,01
	Educación Superior (No Universitaria / Universitaria/ Postgrado)		67 (70,53)	
Edad	20 - 29 años	-	25 (59,52)	0,91
	30 - 39 años		44 (62,86)	
	40 años y más		25 (59,52)	
DESEMPEÑO LABORAL				
Hora de trabajo a la semana	40 horas/sem y menos	-	60 (61,22)	0,99
	41 - 50 horas/sem		31 (62,00)	
	51 horas/sem y más		3 (60,00)	
Área de la empresa	Operativa	-	30 (42,25)	<0,01
	Administrativa		64 (77,11)	
Seguridad en la continuidad laboral	Baja	-	1 (50,00)	0,31
	Media		92 (62,16)	
	Alta		1 (25,00)	
Jornada laboral	Jornada diurna	-	85 (62,96)	0,19
	Jornada turnos rotativos (día-noche, turnos rotativos)		9 (47,37)	
Horario de adapta a compromisos sociales	Muy bien	-	68 (61,26)	0,83

	Bien		16 (57,14)	
	No muy bien		10 (66,67)	
SALUD AMBIENTAL Y SONORA				
Nivel de ruido en su puesto de trabajo	Muy bajo, casi no hay ruido	-	68 (63,55)	0,44
	No muy elevado, pero es molesto		19 (59,38)	
	Existe ruido de nivel muy elevado, que no permite seguir una conversación con otro compañero de trabajo que este aproximadamente a 1 metro	7	(46,67)	
Respira humos, polvos o gases en su trabajo	Si	-	17 (53,13)	0,36
	No		77 (63,11)	
Conoce los efectos de las sustancias nocivas	Si	-	69 (63,30)	0,30
	No		25 (55,56)	
La han informado sobre los efectos de las sustancias nocivas	Si	-	72 (61,54)	0,82
	No		22 (59,46)	
VIOLENCIA FÍSICA				
Violencia verbal en el trabajo	Si	2	2 (100,00)	0,67
	No		90 (60,00)	
Violencia física por compañeros de trabajo	Si	-	2 (66,67)	0,99
	No		92 (60,93)	

(*): Test Chi-cuadrado (χ^2 ; $p < 0,05$).

En el modelo de regresión logística ajustado, se obtuvo el cálculo del Odds Ratio para las variables que presentaron una relación estadísticamente significativa con el distrés. En este sentido, se encontró que el área de la empresa se asoció significativamente con el distrés con un Odds Ratio de 4,60 y un intervalo de confianza del 95% de 2,30 a 9,23. Este reveló que los trabajadores en el área administrativa tienen una probabilidad significativamente mayor de presentar distrés en comparación con los trabajadores en áreas operativa. En el caso del nivel educativo, este presentó una significancia estadística con el distrés (en la prevalencia y el modelo crudo), con un Odds Ratio de 2,84 y con un intervalo de

confianza del 95% de 1,44 a 5,57, el cual expone o revela una alta probabilidad significativamente estadística de que los empleados de educación superior presenten distrés en comparación con aquellos con educación secundaria (tabla 3).

Tabla 3
Resultados de la regresión logística cruda y ajustada.

Características		Faltante n	Prevalenci a distrés	Crudo OR (95% CI)	Ajustado OR (95% CI)
			N=94 n (%)		
VARIABLES DEMOGRÁFICAS					
Sexo	Femenino	-	25 (73,53)	1	
	Masculino		69 (57,50)	1,35 (0,94:1,94)	
Educación	Educación Secundaria/ Media Completa	-	27 (45,76) *	1	1
	Educación Superior (No Universitaria / Universitaria/ Postgrado)		67 (70,53) *	2,84 (1,44: 5,57)	0,33 (0,09:1,23)
Edad	20 - 29 años	-	25 (59,52)	1	
	30 - 39 años		44 (62,86)	1,69 (1,04:2,75)	
	40 años y más		25 (59,52)	1,47 (0,79:2,72)	
DESEMPEÑO LABORAL					
Hora de trabajo a la semana	40 horas/sem y menos	-	60 (61,22)	1	
	41 - 50 horas/sem		31 (62,00)	1,03 (0,51:2,08)	
	51 horas/sem y más		3 (60,00)	0,95 (0,15:5,95)	
Área de la empresa	Área Operativa	-	30 (42,25) *	1	1
	Área Administrativa		64 (77,11) *	4,60 (2,30:9,23)	10,11 (2,48:41,12)
Seguridad en la continuidad laboral	Baja	-	1 (50,00)	1	
	Media		92 (62,16)	1,64 (0,10:26,79)	
	Alta		1 (25,00)	0,33 (0,01:11,94)	
	Jornada diurna	-	85 (62,96)	1	

Jornada laboral	Jornada turnos rotativos (día-noche, turnos rotativos)	-	9 (47,37)	0,53 (0,20:1,39)
Horario de adapta a compromisos sociales	Muy bien	-	68 (61,26)	1
	Bien		16 (57,14)	0,84 (0,36:1,95)
	No muy bien		10 (66,67)	1,26 (0,40:3,95)

SALUD AMBIENTAL Y SONORA

Nivel de ruido en su puesto de trabajo	Muy bajo, casi no hay ruido	-	68 (63,55)	1
	No muy elevado, pero es molesto		19 (59,38)	0,84 (0,37:1,88)
	Existe ruido de nivel muy elevado, que no permite seguir una conversación con otro compañero de trabajo que este aproximadamente a 1 metro		7 (46,67)	0,50 (0,17:1,49)
Respira humos, polvos o gases en su trabajo	Si	-	17 (53,13)	1
	No		77 (63,11)	0,66 (0,30:1,45)
Conoce los efectos de las sustancias nocivas	Si	-	69 (63,30)	1
	No		25 (55,56)	1,38 (0,68:2,79)
La han informado sobre los efectos de las sustancias nocivas	Si	-	72 (61,54)	1
	No		22 (59,46)	1,09 (0,51:2,32)

VIOLENCIA FÍSICA

Violencia verbal en el trabajo	Si	2	2 (100,00)	1
	No		90 (60,00)	199363,85 (0,00:>1.0E12)
Violencia física por compañeros de trabajo	Si	-	2 (66,67)	1
	No		92 (60,93)	1,28 (0,11:14,46)

(*): Variables estadísticamente significativas para la distribución Chi-cuadrado (χ^2 ; $p < 0,01$).

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Los resultados obtenidos en este estudio muestran una preocupante prevalencia de distrés en el personal que trabaja en una empresa de servicios del sector automotriz, con un porcentaje del 61,03%. Los datos indican que el distrés es más frecuente en el personal administrativo, con un porcentaje del 77,11%, en comparación con el personal operativo (42,25%: $p < 0,01$). Es importante destacar que todos los empleados incluidos en la categoría de administrativos son trabajadores fijos y cuentan con formación o nivel educativo superior/universitario. Este hallazgo es de gran relevancia, ya que el distrés puede tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en su desempeño laboral.

La alta prevalencia de distrés en mis estudios es comparable con estudios en Europa donde se encontró que Suiza tenía la mayor prevalencia de estrés laboral (estrés negativo que puede ser perjudicial para la salud física y mental), con un 68% (Mac Donald, 2009). Adicionalmente, en cifras este estudio tiene un porcentaje aproximadamente igual a estudios realizados en el 2021 donde se tienen cifras de que el 66% de los empleados europeos experimentaron niveles poco saludables de estrés en el trabajo, además, los países de Bélgica (67%), Reino Unido (70%) y Alemania (71%), llegaron a reportar niveles de estrés parecidos y pocos saludables; algunos por encima de la línea de este estudio y, además, los Alemanes más estresados, según las cifras, trabajan en la industria financiera, automotriz y manufacturera, atención médica y educación (Lepaya, 2021). Un estudio de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo encontró que el 51% de los trabajadores europeos experimentaban estrés laboral describiendo que los sectores que más han sido afectados fueron la salud y los servicios sociales, la administración pública y la educación (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2016). Estudios realizados en Argentina; país de América Latina, ha revelados cifras de estrés comparable con este estudio, donde se revelo que 65% de los trabajadores en Capital Federal admite que sufre estrés laboral, de acuerdo al resultado de encuestas realizadas a 100 trabajadores (Mac Donald, 2009). Un estudio realizado en Perú

revelo que el 78% de los trabajadores encuestados sufre de estrés laboral, en encuesta realizada a cuatro mil trabajadores, y que este es consecuencia del exceso de trabajo, las reuniones y obligaciones propias de sus funciones (Peru21, 2014). Los Holanda (56%) experimentaron un menor nivel comparado con este estudio (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2016).

El porcentaje de personal que trabaja en el área administrativa y que experimenta altos niveles de distrés (77,11%) es muy parecido en comparación con un estudio sobre el sector de salud en Ecuador, donde se encontró la mayor prevalencia de distrés en el área de enfermería (69,2%) en lugar del área administrativa (Pérez Granja, Tapia Caisaguano, Rocha Santafé, Chiliquinga Chicaiza, & Camacho, 2021). Además, otro estudio llevado a cabo en un distrito de salud en la ciudad de Quito se hallaron cifras alarmantes y superiores de distrés en el personal administrativo (77,14%), igual que las cifras mostradas en este estudio. Asimismo, el personal operativo, incluyendo médicos, especialistas, enfermeras, auxiliares, obstetricia, odontología, farmacia y psicología, también registró cifras alarmantes de estrés (70,0%) en estudios realizados durante la pandemia del COVID-19 (Benalcázar Lucano, 2020).

El porcentaje de empleados que labora más de 40 horas/semanales en la empresa (12,3%) es inferior en comparación al publicado en estudios europeos donde resultados exponen que el 17% trabajaban jornadas prolongadas mayores a 48 horas/semanales (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2018, pág. 51). Por otra parte, el porcentaje de trabajadores con turnos rotativos (día- noche, días de trabajo y días de descanso, trabaja 10x5 de descanso, 7x7, 4x4, 20x10, jornadas especiales, entre otras) (26,76%) que sufren de distrés es inferior al expresado en un estudio de nombre Bristol realizado en Europa el cual mostró que cerca del 30% de los trabajadores que con regularidad tenían que trabajar muchas horas o con un horario rotativo (no conciliador) sufre de mucho estrés (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2018, pág. 52)

En este estudio, hemos logrado identificar puntos fuertes en nuestra metodología de investigación. En primer lugar, hemos utilizado un cuestionario online como herramienta para acceder a la población de interés, compuesta por empleados de una empresa. Este enfoque ha permitido minimizar el error de transcripción de datos, facilitando su posterior análisis. En segundo lugar, gracias a la utilización de un cuestionario online, hemos sido capaces de obtener los datos de manera expedita y hemos logrado captar una cantidad significativa de participantes, concretamente 154 empleados. Esta cifra representa casi la totalidad de la población de interés, lo que convierte nuestro método de selección de la unidad de análisis en un censo de la empresa. Debido a esto, la precisión de los estimadores obtenidos en nuestro estudio no presenta errores asociados.

Por otra parte, este estudio adolece de algunas limitaciones potenciales. Entre las se encuentra el diseño transversal que imposibilita establecer relaciones de causalidad y no contar con datos comparativa longitudinal que no permita corroborar la prevalencia de los indicadores calculados en dos períodos de tiempos. Asimismo, la falta de inclusión aspectos económicos y la variable estado civil también pudiesen estar influyendo en los hallazgos de esta patología en esta empresa de servicios del sector automotriz.

Este es uno de los primeros estudios en el Ecuador acerca de medir la salud mental de trabajadores de empresas con actividades de servicios en el sector industrial automotriz, en donde se detectó una alta prevalencia de distrés. Este estudio puede favorecer para hacer un llamado a las autoridades competentes del estado, sindicatos y empresas para que nos demos cuenta de que las condiciones laborales en este sector no es la adecuada, y poder presentar algunas estrategias de intervención para que esta población mejore.

Siendo un estudio realizado con autorización de todos los encuestados, con hallazgos marcados de distrés laboral en gran porcentaje de los empleados y recalando el área administrativa, será de suma importancia cambiar el ambiente laboral del ambas áreas, sobre todo en el área administrativa con el 77% de distrés laboral, pudiendo iniciar propuestas de solución buscando

disminuir carga laboral con reestructuración de diferentes cargos jerárquicos para el mejor manejo del personal y la comunicación interna, compensaciones económicas podrían lograr disminución de distrés laboral, actividades integradoras que busquen recreación fuera de oficina que busquen renovar el trato entre las diferentes áreas y por ultimo promover en toda la empresa estilos de vida saludables con diferentes campañas de salud física y también mental.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las conclusiones que hemos obtenido en base a nuestro estudio lograran a corto y mediano plazo la mejora del ambiente laboral existente, es importante reconocer que el distrés laboral influirá tanto en el comportamiento del trabajador como en el desempeño laboral de este, inclusive se ha demostrado que su desarrollo psicológico puede afectar u vida personal y las relaciones interpersonales que existan en su medio, es de gran importancia reconocer que la solución no solo estará en su ambiente laboral, sino en su dinámica personal y familiar, que puede impactar en sus actividades laborales, en nuestras manos esta lograr diferentes estructuras preventivas para abordar la problemática en estudio, claro está detectando las diferentes causas que provocan afectación, lograr aplicar diferentes alternativas que puedan combatir y mas que nada prevenir la prevalencia del distrés laboral no solo dependerá de las organizaciones sino también del trabajador.

Conocer el estado mental y emocional de un colaborador de acuerdo a su cargo y funciones desempeñadas también permitirá aplicar de una manera acertada una adecuada carga laboral, acorde a sus capacidades y aptitudes.

REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2016). *Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Benalcázar Lucano, C. B. (2020). *Relación entre las condiciones de trabajo y el incremento de cuadro ansioso en el personal operativo y administrativo del Distrito de Salud 17D02*. Universidad de Las Américas - UDLA. Tesis de maestría no publicada.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O. M. (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general*. (O. M. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), Ed., & O. M. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), Trad.) Madrid, España.
- Lepaya. (15 de Julio de 2021). *Two-thirds Of European Employees Experience Excessive Work-stress*. Obtenido de <https://lepaya.com/en/stress-at-work/>
- Mac Donald, A. F. (2009). *El estrés laboral en los países europeos y en América Latina*. Mercosur, Argentina. Obtenido de <http://www.mercosurabc.com.ar/nota.asp?IdNota=2069&IdSeccion=14>
- Pérez Granja, A., Tapia Caisaguano, A., Rocha Santafé, A., Chilinguina Chicaiza, B., & Camacho, G. (2021). *Distrés y condiciones de trabajo en el personal administrativo y de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz, Ecuador*. (A. V. Terapéutica, Ed.) Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55969710009>

- Peru21. (16 de 12 de 2014). *El 78% de trabajadores peruanos sufrió de estrés laboral en algún momento*. Obtenido de <http://archivo.peru21.pe/noticia/382356/stres-laboral-78-trabajadores-peruanos-lo-sufrio>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. 2013. [internet]. [Consultado: 10 de Febrero de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang-es/index.htm
- BRABETEANDREEA C. El Cuestionario de Salud General de 12 items (GHQ-12): estudio de traducción y adaptación de la versión rumana. Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica. 2014;1(37):11-29.[fecha de Consulta 5 de Marzo de 2023]. ISSN: 1135-3848. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459645433002>
- Alban G., Fonseca, S., Raza, A., & Vallejo, J. (Enero – diciembre 2019). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la empresa de derivados del petróleo de energy gas – Ecuador. Horizontes de Enfermería (9), 79-92. <https://doi.org/10.32645/13906984.835>
- Voglino G, Savatteri A, Gualano MR, Catozzi D, Rousset S, Boietti E, Bert F, Siliquini R. How the reduction of working hours could influence health outcomes: a systematic review of published studies. *BMJ Open*. 2022 Apr 1;12(4):e051131. doi: 10.1136/bmjopen-2021-051131. PMID: 35365508; PMCID: PMC8977802

- Ruiz I, Vega K.. (2018) Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/11845?show=full>
- Hernández, M. J., Rondon Esquivel, E. M., & Acosta Quevedo, J. C. (2021). Factores de riesgo psicosocial y estrés del área comercial en empresas de Colombia y Ecuador: estudio de casos. *Agustiniana Revista académica*, (14), 7–21. Recuperado a partir de <https://ojsuniao.sciocorp.org:8443/index.php/agustiniana/article/view/107>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Disponible en: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1233>
- Duarte, O., Flores Salazar, W. F., Aguirre Andrade, M. E., Abad Ortiz, C. I., & Campos, Y. Y. (2019). Riesgos psicosociales: ¿Una realidad en una empresa de salud?. *Revista Científica "Conecta Libertad" ISSN 2661-6904*, 3(3), 12–21. Recuperado a partir de <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/102>
- Seijas-Solano DE. Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis [Psychosocial risks, occupational stress and burnout syndrome in university workers from a Bioanalysis School]. *Rev Salud Publica (Bogota)*. 2020 Nov 13;21(1):102-108. Spanish. doi: 10.15446/rsap.V21n1.71907. PMID: 33206916
- Ministerio de Trabajo (2019). Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado el 04 de diciembre de 2019 de Seguridad y Salud en el Trabajo: <http://www.trabajo.bob.ec/seguridad-y-salud-en-eltrabajo/>

- Jaramillo Intriago, F. E. (2018). Los riesgos psicosociales en el Derecho del Trabajo: ¿Una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano?. *USFQ Law Review*, 5(1), 100–117. <https://doi.org/10.18272/lr.v5i1.1219>
- Organización Mundial de la Salud. Protección de la salud de los trabajadores. (2017). Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Pozo C. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. 2018 disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- VIa Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (España, Europa) http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_VI_ENCT.pdf
- Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida ENETS 2009 -2010 epi.minsal.cl/wp-content/uploads/2012/04/CUESTIONARIO-ENETS-2009-2010-CHILE.pdf