



Proyecto de Titulación asociado al Programa de Investigación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

TÍTULO: PREVALENCIA DE ESTRÉS EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA TEXTIL EN QUITO QUE LABORAN EN MEDIO DE LAS CONDICIONES DE EMERGENCIA SANITARIA POR LA PANDEMIA COVID-19

Maestrante

Mireya Pazmiño C.
dramireyapazmiño@hotmail.es

DIIRECTORA

PhD Pamela Merino

pamela.merino@uisek.edu.ec

Fecha: 11-MAYO-2020

RESUMEN

Objetivos: Establecer la prevalencia de estrés en la población trabajadora de una empresa textil en Quito durante la pandemia por COVID 19 y determinar su distribución según variables sociodemográficas

Método: Se llevó a cabo un estudio transversal, descriptivo en personal operativo y administrativo (N=101) de una empresa textil de la ciudad de Quito. Se aplicó el Test para estrés Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia en su tercera versión. Se calcularon las frecuencias absolutas y relativas de los niveles de estrés, según diferentes variables sociodemográficas.

Resultados: El 66,3% de la población presenta niveles de estrés muy alto, alto o medio, se observa un mayor porcentaje en hombres en relación con las mujeres (66,6% y 64,2%, respectivamente, sin embargo el personal femenino de la Industria, presenta mayor porcentaje de estrés, dentro del segmento Muy alto; de igual manera los colaboradores administrativos superan el 70% de vulnerabilidad ante esta Patología y por último, tanto las personas con una antigüedad mayor a 21 años y una carga horaria superior a 8 horas de trabajo diarias, manifiestan un 90% y 69% de afectación respectivamente.

Conclusiones: El estrés laboral es un problema con alta prevalencia en la población trabajadora de industria textil estudiada. En la contingencia actual, es recomendable crear programas que permitan que el personal pueda expresarse sobre sus requerimientos y necesidades de forma individual, para poder contar con un recurso humano emocionalmente sano.

Palabras clave: estrés laboral, empresa textil, ansiedad.

ABSTRACT

Objective: To establish the prevalence of stress in the workers of a textile company in Quito during the COVID 19 pandemic and determine its frequency of exposure according to sociodemographic variables.

Method: A cross-sectional and descriptive study was carried out in 101 workers of a textile company in Quito city, in which both operational and





Maestría en Ergonomía Laboral

administrative personnel were involved through the application of the third version of the Labor Stress Test of the Pontificia Universidad Javeriana of Colombia.

Findings: The 66.3% of the population has very high, high or medium stress levels, a higher percentage is observed in men in relation to women (66.6% and 64.2%, respectively), however the staff female in the Industry, presents the highest percentage of stress, within the very high segment; in the same way, the administrative employees exceed a 70% of vulnerability to this risk factor and finally, both people with seniority more than 21 years and labor burden more than 8 hours per day, show 90% and 69% of affectation, respectively.

Conclusions: Work stress is an imperative threat to be considered in the textile industry. In the current contingency, it is advised to create programs that allow employees to express their individual requirements and needs to have an emotionally healthy staff.

Keywords: occupational stress, coronavirus infections, employee, acute stress, industries textile, anxiety.

Introducción

El estrés Laboral es el conjunto de reacciones negativas que afectan la salud tanto física como mental del trabajador. Dichas reacciones se deben generalmente a la incapacidad del individuo de responder ante presiones excesivas que pueden ser producto del propio trabajo o del entorno laboral en sí, donde esta incapacidad se refiere al sentimiento de no poder sobrellevar tales presiones, evitando así reacciones positivas (1). El problema que trae consigo el estrés Laboral, como factor de riesgo psicosocial, tiene relación directa sobre la salud, generando no solo alteraciones cardiovasculares, (2,3) sino aumentando el riesgo para producir infecciones respiratorias (4).

La industria textil, según la última guía de censos 2010, brinda posibilidades de empleo a 115937 ecuatorianos, entre hombres y mujeres. En ella se incluyen tareas que promueven que los agentes estresores se vean magnificados no solo por la insatisfacción laboral que puede traer la feroz y desleal competencia a la que se ve sometido este sector, afectando negativamente a la salud de los trabajadores, sino también la incertidumbre sobre su estabilidad laboral (5). Más aun, sumándole el hecho de la situación económica en la que se encuentra inmerso el país, debido a la pandemia por COVID-19 y el riesgo de contagio.

Desde la perspectiva de la salud mental, el apoyo psicosocial es necesario, ya que la pandemia por

COVID-19 tiene el mismo impacto que una catástrofe. De hecho, se ha estimado que 1 de cada 5 personas estará afectada por un cuadro de ansiedad o depresión, lo que requiere de respuestas adecuadas y oportunas (6). En pandemias pasadas, han aparecido, secuelas psicológicas ligadas a este estado, pero en el caso del COVID, por ser de aparición reciente, estos síntomas, se han visto subexplorados en comparación a los síntomas respiratorios (7).

Se han realizado estudios de Estrés Laboral en personal sanitario a nivel mundial, pero es importante, conocer la prevalencia de esta patología en los trabajadores de otros sectores productivos para proponer posibles medidas de prevención e intervención. A pesar de la conciencia pública, existen niveles de ansiedad que pueden afectar la calidad de vida durante las epidemias, por lo tanto, no solo debe existir una educación sanitaria, sino también un asesoramiento psicológico para el personal expuesto (8).

Por ello, el objetivo de este estudio es conocer el nivel de estrés Laboral en trabajadores de una Industria Textil en Quito en el contexto de la pandemia por COVID-19 y determinar su distribución según distintas variables sociodemográficas, mediante la aplicación del Test para estrés de la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia en su tercera versión para otorgar la atención psico médica en el caso de niveles de Estrés altos y mediante programas preventivos para mantener los niveles de estrés bajos.





Maestría en Ergonomía Laboral

Método

Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal en 101 trabajadores entre personal administrativo (jefaturas, técnicos y profesionales) y operativo (operarios y auxiliares) de una empresa textil ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, la cual consta de 4 plantas de producción: Piolera, Hilatura, Tejeduría y Tintorería, mismos que laboran en horarios tanto diurno como nocturno y que por la emergencia sanitaria se les permite laborar presencialmente. El instrumento utilizado es el Test para Estrés de la Universidad Javeriana de Colombia, en su tercera versión (9), cuya revalidación y readaptación fue desarrollada en el 2010 en 2199 trabajadores de diversas actividades económicas y ocupacionales. Este cuestionario evalúa síntomas reveladores de la presencia de reacciones de Estrés, distribuidos en 4 categorías principales: a) fisiológicas (preguntas de la 1 a la 8) b) comportamiento social (preguntas de la 9 a la 12) c) intelectuales (preguntas de la 13 a la 22) y d) psicoemocionales (preguntas de la 23 a la 31). Si bien el Cuestionario, se divide en 4 grupos de síntomas, el instrumento, debe administrarse por completo y solo es posible obtener resultados por el total del cuestionario. La escala de respuestas del cuestionario se divide en: siempre, casi siempre, a veces y nunca, para lo cual el encuestado deberá marcar una x en la respuesta que más coincida con su pensar. Cada una de estas respuestas tendrá un valor asignado, dependiendo al número de pregunta cómo nos muestra la siguiente tabla:

ITEM	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1,2,3,9,13,14,15,23 Y 24	9	6	3	0
4,5,6,10,11,16,17,18,19,25,26, 27 Y 28	6	4	2	0
7,8,12,20,21,22,29,30 Y 31	3	2	1	0

Posteriormente, se procede a sumar y promediar los puntajes obtenidos en cada grupo de preguntas y se multiplica por un número preestablecido de la siguiente manera:

Grupo 1 (preguntas 1 a 8) x 4

Grupo 2 (preguntas de la 9 a la 12) x 3

Grupo 3 (preguntas de la 13 a la 22) x 2

Grupo 4 (preguntas de la 23 a la 31) x 1

Esta multiplicación, nos emite 4 puntajes, que se suman y nos dan el puntaje bruto total, por último, con el fin de

lograr mejores comparaciones, se procede a realizar una transformación lineal del **puntaje bruto total**, a una escala de puntajes que van del 0 al 100, para lo que se utilizará la siguiente fórmula:

$$\text{PUNTAJE TRANSFORMADO} = \frac{\text{PUNTAJE BRUTO TOTAL}}{61,16} \times 100$$

Para definir el nivel de estrés, el puntaje final transformado, se emitirá de forma diferenciada como indica la siguiente tabla de baremos:

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos	Auxiliares y operarios
Muy bajo	0 a 7,8	0 a 6,5
Bajo	7,9 a 12,6	6,6 a 11,8
Medio	12,7 a 17,7	11,9 a 17
Alto	17,8 a 25	17 a 23,4
Muy Alto	25,1 a 100	23,5 a 100

Cada encuesta tendrá como encabezado, datos sociodemográficos para complemento del estudio.

El análisis de datos, se lo realizará con el apoyo de Programa Excel y del Sistema IBM SPSS.

Las principales variables para considerar en esta investigación serán el Estrés Laboral como variable dependiente y la edad, sexo, antigüedad en la empresa y horas de trabajo diarias como variables independientes.

Se excluyen en este estudio a 15 trabajadores que corresponden al personal vulnerable y con enfermedades preexistentes que no pueden laborar de forma presencial por Mandato Ministerial en época de pandemia en el País.

Se calcularon las frecuencias absolutas y relativas de los niveles de Estrés, según las diferentes variables sociodemográficas.

Resultados

Inicialmente, se presentan los datos sociodemográficos de la población en estudio, encontrándose que el 70,3% se encuentra en edades comprendidas entre 18 y 50 años, que el sexo masculino es el predominante con el 86,1%. El 69,3% corresponde al personal operativo, sobre el administrativo.

La antigüedad prevalente en los trabajadores es de 1 a 10 años, con un 65,3%; y el horario laboral diario más



frecuente es el de mayor a 8 horas, con un 57,4% (Tabla 1)

Tabla 1. Características sociodemográficas de la población de estudio

Grupos de edad	N	%
18 a 30 años	34	33,7
31 a 50 años	37	36,6
Más de 50 años	30	29,7
Sexo		
Hombres	87	86,1
Mujeres	14	13,9
Área de Trabajo		
Operativo	70	69,3
Administrativo	31	30,7
Antigüedad en el puesto de trabajo		
1 a 10 años	66	65,3
11 a 20 años	25	24,8
Más de 21 años	10	9,9
Horas de trabajo diarias		
Menor o igual 8 horas	43	42,6
Mayor a 8 horas	58	57,4
Total	101	100

El 66,3% de la población encuestada presenta niveles de estrés medio, alto o muy alto considerados los niveles en los que se requiere observación, acción y vigilancia epidemiológica. (Tabla 2)

Tabla 2. Niveles de estrés de la población de estudio

	N	%
Muy bajo	14	13,9
Bajo	20	19,8
Medio	27	26,7
Alto	18	17,8
Muy alto	22	21,8
Total	101	100,0

Al analizar los niveles muy altos, altos y medio de Estrés según datos sociodemográficos, se observa un mayor porcentaje en hombres en relación con las mujeres (66,6% y 64,2%, respectivamente); En trabajadores mayores a 50 años en comparación a los otros grupos etarios, la prevalencia de Estrés ocupa un 70% versus un 64,8% para el grupo de 31 a 50 años y 54,7% para los menores de 30 años.

Los puestos de trabajo administrativos (jefaturas, técnicos y profesionales) ocupan el 71% de afectación en relación con el personal operativo. 64,3%.

Aquellos trabajadores con más de 20 años en la Empresa se ven afectados en un 90% en relación con los empleados entre 11 y 20 años y los menores a 10 años con 64% y 63,7% respectivamente y sumado a ello, los colaboradores que realizan jornadas extendidas de trabajo diarias, mayores a 8 horas presentan un 69% de alteraciones por estrés con relación a un 62,9% perteneciente a quienes laboran menos de 8 horas diarias. (Tabla3)



Maestría en Ergonomía Laboral

Tabla 3. Frecuencia absoluta y relativa de los niveles de estrés según sexo, edad, puesto de trabajo, antigüedad en el puesto de trabajo y horas de trabajo diarias

	Nivel de estrés											
	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo												
Hombre	13	14,9	16	18,4	24	27,6	17	19,5	17	19,5	87	100,0
Mujer	1	7,1	4	28,6	3	21,4	1	7,1	5	35,7	14	100,0
Grupos de edad												
18 a 30 años	6	17,6	6	17,6	7	20,6	9	26,5	6	17,6	34	100,0
31 a 50 años	5	13,5	8	21,6	13	35,1	4	10,8	7	18,9	37	100,0
Más de 50 años	3	10,0	6	20,0	7	23,3	5	16,7	9	30,0	30	100,0
Puesto de trabajo												
Operario	12	17,1	13	18,6	20	28,6	13	18,6	12	17,1	70	100,0
Administrativo	2	6,5	7	22,6	7	22,6	5	16,1	10	32,3	31	100,0
Antigüedad en el puesto de trabajo												
1 a 10 años	9	13,6	15	22,7	17	25,8	11	16,7	14	21,2	66	100,0
11 a 20 años	4	16,0	5	20,0	8	32,0	5	20,0	3	12,0	25	100,0
Más de 20 años	1	10,0	0	0,0	2	20,0	2	20,0	5	50,0	10	100,0
Horas de trabajo diarias												
Menor o = 8 horas	8	18,6	8	18,6	11	25,6	6	14,0	10	23,3	43	100,0
Mayor a 8 horas	6	10,3	12	20,7	16	27,6	12	20,7	12	20,7	58	100,0
Total	14	13,9	20	19,8	27	26,7	18	17,8	22	21,8	101	100,0

Discusión

Este estudio buscó determinar la prevalencia de estrés en trabajadores que laboran en una Industria Textil ubicada en Quito de modo presencial, encontrándose que, de 101 trabajadores evaluados, el 66,3% presentan afectación de Estrés, que van desde niveles medio, alto y muy alto.

Los niveles más altos de Estrés se encasillan en el sexo Masculino, con edades mayores a 50 años, en puestos de trabajo de orden Administrativo, con una antigüedad superior a los 21 años en la Empresa y aquellos cuya carga horaria es mayor a 8 horas diarias.

Tomando en cuenta que las condiciones socioambientales en el área Textil constituye un gran reto en sí mismo por la presencia de factores como ruido, iluminación, material particulado y condiciones monótonas de la tarea (10) ahora se suma un ente biológico que desata el temor al contagio, y la carga laboral magnificada por la condición que se obtiene al tener que cubrir el trabajo de otro compañero que tuvo que ser separado de la Empresa por la presencia de recesión económica, lo que conculca, estadísticamente con 2 estudios realizados sobre la vulnerabilidad al Estrés, en Empresas Textiles tanto en Perú como de México. (11) (12).

Si bien es cierto el estudio nos describe que los Niveles de Estrés en sumatoria de Medio Alto y Muy Alto en

Hombres es ligeramente más elevado que el de las Mujeres, el Nivel Muy Alto es considerablemente mayor en el personal Femenino, incluso a pesar de ser demográficamente el menor en la Empresa; lo cual puede deberse a las altas expectativas que trazan las mujeres en su desempeño como lo manifiesta el estudio de género y el estrés laboral. (13) más aun tomando en cuenta que el 90% de mujeres que laboran en la Empresa, disponen de cargos jerárquicos.

De la misma manera, se analizó la afectación de estrés por área de trabajo, encontrándose que el personal administrativo tiene una significativa mayoría de afectación, sobre el personal operativo, lo cual se contradice a lo expuesto en la literatura, ya que a diferencia de los colaboradores operativos, el personal administrativo, tiene una mejor carga horaria, mejor remuneración y se ven inmersos en las decisiones importantes sobre el futuro de la Empresa, pero, se percibe mayor desorganización en las funciones encomendadas, originándose una deficiente priorización de tareas, lo que les resta autonomía en el trabajo ejecutado, datos expuestos en estudio sobre factores psicosociales y organización. (14).

El grupo etario, que destaca en los niveles altos de Estrés, corresponde a los mayores de 50 años, lo cual podría entenderse debido a que, mientras la edad avanza, existe una pérdida natural progresiva de la capacidad de hacer frente al estrés, lo que origina que





Maestría en Ergonomía Laboral

este grupo, soporte en menor medida, una carga de trabajo elevada, la readaptación a un nuevo rol de trabajo y la falta de reconocimiento profesional. (15)

Los empleados, con mayor antigüedad en la Empresa, encabezan la prevalencia alta de estrés, a pesar que se considere que mientras más pasa el tiempo, el conocimiento de la tarea se afianza y que por ello exija menos esfuerzo al ejecutarla, existe bibliografía en donde se advierte que cuando un trabajador, adquiere conocimientos suficientes sobre una actividad, tal trabajo puede parecerle monótono con el pasar del tiempo, provocándole aburrimiento y la pérdida de iniciativa para la resolución de problemas.(16)

En relación al horario de trabajo, el mayor porcentaje de Estrés, recae en el grupo que debe trabajar más de 8 horas al día en la Empresa, lo cual hasta hace 1 año era la opción de trabajo que más solicitaban los colaboradores, debido a la oportunidad de percibir sueldos más altos, sin embargo, bajo las condiciones de recesión, los retrasos en el salario, se han hecho presentes, avivando la sensación de pesadez de la jornada laboral (17), sumado, a la incertidumbre y el miedo a perder el empleo por las condiciones económicas existentes.

Dentro de las limitaciones de este estudio encontramos que las asociaciones entre variables son difíciles de interpretar, tampoco permite investigar las causas que pueden dar origen a los resultados obtenidos, pero como fortaleza, es importante tomar en cuenta que fue realizado de forma presencial, para evitar sesgo y que el resultado será significativo para establecer programas de apoyo al personal afectado y preventivo al que no refiere niveles altos de Estrés.

Este estudio pudiera complementarse en el futuro, con evaluaciones realizadas, cuando la Pandemia por COVID y sus complicaciones socioeconómicas, no se vean inmersas como un agente estresor más.

Es necesario también, aportar con más datos sobre Empresas Textiles en el Ecuador, para encontrar y comparar las posibles causas del apareamiento de Estrés Laboral y proponer una guía para el manejo de Riesgo Psicosocial en esta área productiva.

Conclusiones

Es evidente que el estrés Laboral debe ser considerado como una amenaza en la empresa textil estudiada, se ha demostrado que durante la fase inicial de la pandemia de COVID-19 fue común la presencia de ansiedad, depresión y reacción al estrés en la población general. (9) por lo que esta condición puede exacerbar las reacciones de estrés laboral.

Las contingencias actuales exigen respuestas inmediatas y pueden no permitir que el personal de la empresa exprese a viva voz su sentir inclinándose más hacia la supresión de las emociones, conllevándoles a somatizar estos sentimientos, provocándoles enfermedad física.

Los hallazgos con respecto a los altos niveles de estrés sugieren la implementación de programas de intervención enfocados en la promoción de estrategias de regulación emocional más funcionales, que puedan combinar el mejoramiento de la autoestima y los valores (18.) Dichos programas pueden reducir el estrés actual y prevenir los síntomas postraumáticos, además que este tipo de evaluación debería exigirse como parte de la Vigilancia de la Salud Anual.

Por ejemplo, uno podría tomar de una a tres respiraciones profundas antes del inicio de una tarea entre tareas, durante los periodos de ir al baño, luego de leer los correos electrónicos o las noticias, o antes de comenzar una reunión. Tales cambios pequeños pueden parecer intrascendentes ante las presiones existentes. Sin embargo, estos cambios pequeños, tienen la ventaja de ser factibles y sostenibles.

Todos los aportes investigativos, que logren brindar bienestar psicológico a la población laboral, permitirán disponer de seres humanos más compasivos con mayor capacidad de resiliencia y empáticos, que puedan enfrentar y superar cualquier amenaza global. (19)

Referencias bibliográficas

- 1.- Olmedo E. (2015) El estrés laboral en tiempos de crisis económica. Universitat Pompeu Fabra.
- 2.- Jaramillo Intriago F. Los Riesgos psicosociales en el derecho del trabajo: ¿Una figura aplicable en el Derecho Ecuatoriano? Revista USFQ 2018 Volumen 5 septiembre 2018 Pag 100-117 disponible en biblioteca virtual USFQ.
- 3.- Barreiro González Germán, et al. Las enfermedades del Trabajo. Op. Cit, p.90
- 4.- Hao Yao, Jin- Hua Chen, Yi Fes Xu the lancet correspondence psychiatry vol 7 abril 2020 Pag 21, consultado el 24-04 -20. Disponible en biblioteca Pubmed.
- 5.- Guía de prevención de Riesgos Psicosociales, en el Sector Textil Primera edición 2006
- 6.- Devora Kestel Directora de Salud Mental OMS. Entrevista por ZOOM por Ana Alfagne para Medio Público el País Madrid 19 de abril del 2020.



Maestría en Ergonomía Laboral

- 7.- Emily A. Troyer, Jordan N. Kohn, Suzi Hong. Are we facing a crashing wave of neuropsychiatric sequelae of covid-19? Neuropsychiatric symptoms and potential immunologic mechanisms *BBanIn* 2020 xxx 1-4 disponible en *El Sevier*, consultado el 25-04-2020, disponible en journal homepage: www.sevier.com/locate/ybrbi
- 8.- Yuan S, Liao Z, Huang H, Zhang X, Wong Y, Zhao M, Comparison of the indicators of Psychological Stress in the Population of Hubei Province and Non- Endemic Provinces in China During Two Weeks during the coronavirus disease 2019(COVID 2019) Outbreak in February 2020. *Med Sci Monit* 2020 15; 26 disponible en NCBI resources 25-04-20.
- 9.- Bateria de Instrumentos para evaluación de factor de riesgo psicosocial. Ministerio de Protección Social de Colombia Páginas 390 a la 402 Tercera Edición 2010.
- 10.- Vidal T. Environmental Psychology, a Discipline of Psychology or an Interdisciplinary Object? *On the W@terfront*. 2015;34(3):5–26.
- 11.- Clariza M, Manrique L. CLIMA LABORAL Y VULNERABILIDAD AL ESTRÉS WORK CLIMATE AND VULNERABILITY TO STRESS. :61–79.
- 12.- Carreño S, Medina E, Martínez N, Juárez F, Vázquez L. Características organizacionales, estrés y consumo de alcohol en trabajadores de una empresa textil mexicana. *Salud Ment [Internet]*. 2006;29(4):63–70.
- 13.- Ramos V, Jordão F. Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de Acuerdo a Factores de Riesgo y Mecanismos de Coping Gender and Occupational Stress: Similarities and Differences According to Risk Factors and Coping Mechanisms. *Rev Psicol Organ e Trab [Internet]*. 2014;14(2):218–29.
- 14.- Karasek R. El modelo de demandas/control: enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. *Encicl Salud y Segur en el Trab [Internet]*. 2001;34:73.
- 15.- Ramada, JM. Fernández de Castro, Y. Peña, P. Vargas-Prada, S. Serra C. Capacitar profesionales para promover la salud laboral de los trabajadores mayores. *Estrategia envejecimiento en el ámbito sanitario*. 2012 :1–21.
- 16.- Sebastian Garcial O, del Hoyo Delgado MÁ. La Carga Mental de Trabajo. Documentos divulgativos [Internet]. Insht. 2002. 53 p. Available from: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>
- 17.- Huarcaya J. Consideraciones Sobre La Salud Mental En La Pandemia De Covid-19. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 2020;37(1):1–8.
- 18.- Dolan S, Sánchez G. POST_27_05_es_Covid-19-estres. 2020
- 19.- Jakovljevic M, Bjedov S, Jaksic N, Jakovljevic I. Covid-19 pandemia and public and global mental health from the perspective of global health security. *Psychiatr Danub*. 2020;32(1):6–14.
- 20.- IBM SPSS paquete estadístico 2013.

