

Prevalencia comparada de la ansiedad en trabajadores de la empresa SISTRAN y empresa Premium Latino en Quito- Ecuador.

Comparative Prevalence of Anxiety Among Employees of SISTRAN and Premium Latino Companies in Quito- Ecuador.

Andreina Aguilar Lara, Md.
Universidad de las Américas
<https://orcid.org/0009-0006-8036-1878>
andreina.aguilar.lara@gmail.com

Palabras claves: ansiedad, prevalencia, condiciones de trabajo.
Keywords: anxiety, prevalence, working conditions

Recibido: 1/03/2025
Aceptado: 30/03/2025

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo determinar la prevalencia de ansiedad en empleados oficinistas de las empresas SISTRAN y PREMIUM LATINO, en función de sus condiciones laborales, en la ciudad de Quito durante el periodo enero-agosto de 2024. Se empleó un diseño descriptivo y transversal, con una muestra total de 100 participantes. La recolección de datos se realizó mediante formularios digitales (Google Forms), que incluyeron la Encuesta de Condiciones Laborales y la Escala de Ansiedad de Hamilton (HARS). El análisis se llevó a cabo con el software Epi Info V7, utilizando estadística descriptiva, tabulación cruzada y regresión logística. El 52 % de los participantes eran hombres y el 73 % se encontraba en el rango de edad entre 21 y 39 años. La mayoría trabajaba menos de 40 horas semanales (59 %) y ocupaba cargos operativos (58 %), siendo el puesto de analista el más frecuente (64 %). La prevalencia general de ansiedad fue del 67 %, con mayor incidencia en empleados de SISTRAN (58.21 %) frente a PREMIUM LATINO (41.79 %), diferencia que resultó estadísticamente significativa ($p < 0.003$). El análisis multivariado mostró que los empleados de PREMIUM LATINO tenían 0.26 veces menos probabilidad de desarrollar ansiedad que los de SISTRAN (OR: 0.26; IC 95 %: 0.10–0.66), sugiriendo un efecto protector. También se hallaron diferencias significativas en las horas de trabajo ($p < 0.02$), mientras que variables como edad, género y ocupación no mostraron asociaciones relevantes. El estudio destaca la influencia del entorno laboral en la salud mental de los trabajadores.

ABSTRAC

This study aimed to determine the prevalence of anxiety among office employees at the companies SISTRAN and PREMIUM LATINO, based on their working conditions, in the city of Quito during the period from January to August 2024. A descriptive, cross-sectional design was used, with a total sample of 100 participants. Data was collected through digital forms (Google Forms), which included the Labor Conditions Survey and the Hamilton Anxiety Rating Scale (HARS). Analysis was conducted using Epi Info V7 software, employing descriptive statistics, cross-tabulation, and logistic regression. 52% of participants were male, and 73% were between the ages of 21 and 39. The majority worked fewer than 40 hours per week (59%) and held operational positions (58%), with the role of analyst being the most common (64%). The overall prevalence of anxiety was 67%, with a higher incidence among SISTRAN employees (58.21%) compared to PREMIUM LATINO (41.79%), a difference that was statistically significant ($p < 0.003$). Multivariate analysis showed that PREMIUM LATINO employees were 0.26 times less likely to develop anxiety than those at SISTRAN (OR: 0.26; 95% CI: 0.10–0.66), suggesting a protective effect. Significant differences were also found in working hours ($p < 0.02$), while variables such as age, gender, and occupation did not show relevant associations. The study highlights the influence of the work environment on workers' mental health.

INTRODUCCIÓN

La ansiedad en los empleados de oficina puede verse afectada por varios factores como: carga de trabajo, plazos ajustados, presión por resultados, y dinámicas interpersonales dentro de la empresa. Nuestra investigación apunta a que estos elementos contribuyen significativamente en el desarrollo y niveles de ansiedad entre los trabajadores (Linton, 2001).

La ansiedad no solo impacta el bienestar emocional de los empleados, sino que también produce efectos negativos en su salud física y en su desempeño profesional. Diversos estudios demostraron asociaciones entre la ansiedad laboral y trastornos cardiovasculares, problemas de sueño, reducción en la productividad y rendimiento general en el trabajo. Evidenciamos que existen muy pocos estudios que comparan directamente la prevalencia de ansiedad entre diferentes empresas. Esta investigación local es fundamental para entender cómo las prácticas de manejo del ambiente laboral de cada empresa influyen en los niveles de ansiedad entre los trabajadores. La ciudad de Quito en Ecuador tiene características únicas que se han adaptado a su cultura organizacional, políticas laborales y condiciones económicas, las cuales pueden influir en la salud mental de los colaboradores; es por ello por lo que estudiar dos empresas distintas, SISTRAN y PREMIUM LATINO, nos permitirá explorar cómo las diferencias impactan en la ansiedad laboral y su prevalencia. La ansiedad es un trastorno psicológico que puede ser empeorado por condiciones laborales difíciles. En los empleados de oficina, la ansiedad se manifiesta como resultado del estrés relacionado principalmente con la alta carga de trabajo, expectativas laborales y el ambiente organizacional. Pero, la prevalencia y dichos factores que contribuyen a la ansiedad varían significativamente entre diferentes empresas, dependiendo de las políticas, el clima laboral y otros elementos que iremos descubriendo.

Las empresas SISTRAN y PREMIUM LATINO tienen dos entornos organizacionales distintos que podrían influir de manera diferente en los niveles de ansiedad de sus colaboradores. La comparación directa de los resultados de las encuestas entre estas dos empresas durante el periodo de enero a agosto de 2024 nos permitirá identificar patrones, diferencias significativas y posibles relaciones entre variables específicas de cada entorno laboral.

El objetivo de este estudio es establecer y comparar la prevalencia de ansiedad entre los empleados de SISTRAN y PREMIUM LATINO durante el periodo mencionado. Así también, buscaremos identificar los factores asociados que estén contribuyendo a provocar estos niveles elevados de ansiedad en cada empresa; logrando obtener una base sólida para el diseño de políticas e intervenciones de salud ocupacional efectivas. Este estudio también es la base para investigar las condiciones laborales específicas en dos empresas y como estas pueden afectar la salud mental de los trabajadores, la revisión de todas estas condiciones tiene el objetivo de promover ambientes laborales saludables y productivos para los trabajadores oficinista de Quito.

En el ámbito laboral, la salud mental de los empleados se ha transformado en un tema relevante, debido a su impacto significativo sobre el bienestar personal y la productividad organizacional. La ansiedad, en particular, es una de las condiciones más prevalentes y puede ser iniciada por diversos factores y en ellas están incluidas las condiciones específicas de trabajo (Cabrera Armijos et al., 2022). Por ello, este estudio está enfocado en investigar la prevalencia de la ansiedad entre los empleados de oficina de dos empresas ubicadas en la ciudad de Quito: SISTRAN y PREMIUM LATINO, durante el periodo de enero a agosto de 2024.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) describe a la salud mental como una condición que capacita a las personas a tomar buenas decisiones y manejar el estrés diario en sus vidas. También, la salud mental se entiende como la ausencia de enfermedad o discapacidad mental; los principales determinantes de la salud mental con los factores: psicosociales, biológicos, condiciones económicas, ambientales y geopolíticas (OMS, Trastornos de ansiedad, 2023).

La Asociación Americana de Psicología (APA) afirma que la salud mental incluye sentimientos, pensamientos y comportamientos que afectan la vida diaria de las personas y su capacidad para afrontar dificultades y tomar decisiones en situaciones difíciles. La APA promueve la buena salud mental, lo cual conllevará a una autoestima positiva y relaciones saludables, ya que la falta de estos puede producir consecuencias graves, como: el alcoholismo, la drogadicción e incluso la muerte (APA, 2010).

La ansiedad laboral se presenta en diversas maneras y tiene efectos significativos a nivel individual y organizacional. A nivel personal, puede impactar de forma negativa en el bienestar emocional, calidad de vida y satisfacción laboral. Desde el ámbito organizacional, resulta en mayores niveles de ausentismo, disminución de la productividad y ambientes laborales menos saludables (Cornejo y Moncayo, 2022).

La comparación entre SISTRAN y PREMIUM LATINO permitirá explorar las diferencias en las condiciones laborales que podrían influir en la prevalencia de la ansiedad entre sus trabajadores. Evaluando temas como la carga de trabajo, el apoyo organizacional, las oportunidades de desarrollo profesional y el equilibrio entre vida personal y laboral serán considerados en este análisis.

El estudio realizado por los autores Wang et al., (2018) sobre la prevalencia del trastorno de ansiedad en los lugares de trabajo; se encontró que la prevalencia de trastornos de ansiedad en el lugar de trabajo varía significativamente, con tasas que cambian entre el 10% y el 30%. Los factores relacionados con el trabajo, como alta carga laboral, falta de apoyo social y conflicto laboral, fueron identificados como predictores significativos de la ansiedad entre los colaboradores (pp. 534-548).

La ansiedad en el lugar de trabajo es un fenómeno que puede tener consecuencias significativas tanto para los empleados como para las empresas. El estado emocional puede surgir debido a una gran variedad de factores relacionados con el entorno laboral y responsabilidades asociadas a este. Investigaciones realizadas han identificado diversos problemas que surgen como resultado de la ansiedad en el trabajo, afectando la salud y el rendimiento de los trabajadores (Almeida, 2023).

El problema más común es el impacto negativo en la salud mental y física. La ansiedad crónica en el trabajo puede contribuir al desarrollo de trastornos de ansiedad generalizada, trastornos de estrés postraumático, y depresión, entre un sinnúmero de problemas psicológicos. Estos trastornos afectan la calidad de vida de los empleados y aumentan el riesgo de absentismo laboral (Acosta Muñoz y Guerrero Ocampo, 2021).

La ansiedad en el trabajo compromete la productividad y el desempeño laboral. Los empleados que experimentan ansiedad tienen dificultad para concentrarse, tomar decisiones y resolver problemas, lo que puede llevar a disminuir la eficiencia y la calidad del trabajo realizado. Esto no sólo impacta en la persona, sino también en el rendimiento general de la empresa (Mingote et al., 2011).

La ansiedad que se deriva de las condiciones laborales tiene un impacto significativo en todos los ambientes que rodean a los trabajadores, como su bienestar general y la capacidad para desempeñarse competentemente en el trabajo. Este apartado explorará los efectos desfavorables en la salud que surgen cuando los empleados experimentan ansiedad en su entorno laboral, todo esto será respaldado por evidencia de estudios científicos y referencias bibliográficas (Castillo et al., 2023).

La investigación realizada por Schnall et al., (2016) demostró que los altos niveles de estrés y ansiedad en los trabajadores son un factor de riesgo para desarrollar o somatizar problemas de salud física y mental. Como la ansiedad crónica que está asociada con trastornos cardiovasculares, hipertensión arterial y enfermedades del corazón. Esta relación está basada en el impacto negativo del estrés crónico, aumentando la presión arterial y contribuyendo al desarrollo de condiciones cardíacas.

Así también, la ansiedad laboral puede tener efectos adversos en el sistema inmunológico de las personas. Estudios que sugieren que el estrés crónico suprime la función inmunológica, haciendo que las personas sean más susceptibles a enfermedades infecciosas y autoinmunes (Cohen et al., 2007). Esta alta vulnerabilidad resulta en ausentismo laboral y menor capacidad para mantener la productividad de la empresa consistente.

A partir de la perspectiva mental, la ansiedad en el trabajo está relacionada con un mayor riesgo de padecer trastornos psicológicos, como trastornos de ansiedad generalizada y depresión (Hilton et al., 2017). Dichos trastornos afectan la calidad de vida de los trabajadores, su capacidad para manejar el estrés diario, y la satisfacción general en el trabajo y vida personal.

Otras investigaciones demostraron que los empleados de oficina están expuestos a una mayor variedad de factores estresantes que contribuyen al desarrollo de ansiedad. Estos factores son: la carga de trabajo intensa, exigencias de tiempo, la presión por lograr metas, la falta de control sobre las tareas asignadas, y la dinámica interpersonal en el ámbito laboral (Castillo y Escalona, 2009).

Un estudio realizado en varios países europeos demostró que un aprox. del 19% de los trabajadores de oficina mostraron síntomas significativos de ansiedad durante un año (Harvey et al., 2017). Este resultado resaltó una prevalencia significativa de la ansiedad en este entorno laboral específico, recalcando la necesidad de desarrollar y aplicar estrategias efectivas para atenuar y manejar estos problemas de salud.

La conexión entre el estrés laboral y la ansiedad se ha investigado extensamente desde hace varios años. Un metaanálisis realizado por Journal of Occupational Health Psychology publicó la relación entre el estrés

ocupacional y los trastornos de ansiedad en diferentes sectores laborales, incluidos los trabajadores de oficina (Linton, 2001). Este análisis menciona la importancia de analizar las condiciones laborales que podrían estar contribuyendo a generar estrés crónico y por consecuencia la ansiedad entre los empleados.

Los efectos de la ansiedad en los trabajadores de oficina no se limitan únicamente al entorno mental y emocional; sino que se ha explorado cómo la ansiedad puede tener repercusiones físicas, como trastornos del sueño, problemas gastrointestinales, y riesgo de enfermedades cardiovasculares (Marshall y Schutte, 2008).

El diagnóstico y tratamiento apropiado para la ansiedad en empleados de oficina son de gran importancia no solamente para el bienestar personal de los trabajadores, sino también para la salud y la productividad laboral de la compañía. Este tema es importante debido a la prevalencia de la ansiedad en este entorno y los impactos adversos en la salud mental, física y el desempeño (Latorre et al., 2012).

Una ansiedad que no es tratada puede tener efectos agotadores en los trabajadores, afectando la capacidad para concentrarse, la toma de decisiones efectivas y el manejo del estrés diario. Varios estudios han demostrado que los empleados con altos niveles de ansiedad pueden experimentar dificultades para completar sus tareas, ausentismo laboral en mayor medida y disminución en la complacencia laboral (Firth, 2021).

Otro estudio publicado por Journal of Affective Disorders demostró que tratar efectivamente la ansiedad en el lugar de trabajo no solo mejorará la salud emocional de los trabajadores, sino que también reduce los costos asociados con el ausentismo y la rotación de personal (Hofmann et al., 2013). Es por ello la importancia de implementar acciones tempranas y efectivas para abordar la ansiedad en el entorno profesional.

Al mismo tiempo de aplicar enfoques terapéuticos, es importante promover un ambiente laboral que incentive al bienestar emocional y la adaptación entre empleados. La creación de programas de salud mental en el lugar de trabajo, donde se incluya la educación para el manejo del estrés, apoyo psicológico accesible y un equilibrio saludable la vida personal y el trabajo, juega un papel decisivo en la prevención y manejo de la ansiedad en el trabajo (Joyce et al., 2016).

MATERIA Y MÉTODOS

Tipo y Diseño de estudio

La investigación será un estudio descriptivo transversal, que analizará la prevalencia de ansiedad en un periodo específico, entre enero y agosto de 2024, en las empresas Sistran y Premium Latino. El estudio, de enfoque cuantitativo y comparativo, busca determinar y comparar la prevalencia de la ansiedad entre los empleados de ambas empresas. Se utilizará la escala de Hamilton (HARS) para medir la ansiedad y los datos se recopilarán a través de formularios de Google Forms. (Prieto Castellanos, 2017).

Población de estudio

La población objeto de este estudio está compuesta por todos los empleados activos de las empresas Sistran y Premium Latino, ambas especializadas en servicios del sector de desarrollo de software y tecnología. Se analizarán varios subgrupos dentro de la población para identificar diferencias en la prevalencia de ansiedad. Los subgrupos considerados son: sexo (hombre y mujer), tipo de empresa: Sistran y Premium Latino, ocupación o sector: analistas, administración y gerencia y las horas de trabajo: menos de 40 horas, entre 41 a 59 horas y 60 horas semanales o más.

Características demográficas

La población del estudio incluye trabajadores de ambos géneros, con edades comprendidas entre 18 y 60 años. Los colaboradores trabajan entre 30 y 70 horas a la semana, lo que permitirá analizar la influencia de las condiciones laborales y de salud en la prevalencia de ansiedad.

Justificación

La elección de esta población es relevante porque busca identificar la prevalencia de la ansiedad laboral en el sector de informática y tecnología, conocido por su alta demanda. Sistran y Premium Latino fueron seleccionadas por su tamaño y diversidad de roles técnicos, lo que permite una exploración representativa de la ansiedad en este sector.

Criterios de inclusión

Se incluye a todo el personal administrativo y operativo de las empresas Sistran y Premium Latino en el periodo enero – agosto del año 2024, sin distinción de edad, género u otros criterios demográficos.

Criterios de exclusión

No se tomará en cuenta al personal que no complete la encuesta en su totalidad.

Muestra

Para este estudio, se utilizó un muestreo probabilístico estratificado, seleccionando una muestra aleatoria de cada subgrupo basado en el departamento de trabajo (administración, analistas, gerencia). Este método asegura una representación equitativa de empleados de Sistran y Premium Latino, siendo adecuado para la naturaleza comparativa del estudio.

Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra se calculó estadísticamente, tomando como referencia un estudio similar en trabajadores coreanos. (Kang y otros, 2016). Asumiendo que el 10% de los empleados podría tener síntomas de ansiedad y con un 95% de confianza y un margen de error del 5%, se determinó que se necesitaba una muestra de 138 empleados para obtener resultados representativos.

Sesgos

Para tratar de reducir los sesgos en la selección de la muestra, se implementó un muestreo estratificado; este método asegura una representación adecuada de empleados de distintos departamentos, horas de trabajo, géneros y rangos de edad; lo cual facilita una mejor generalización de los resultados de la población de empleados de las dos empresas.

Se evitó el muestreo por conveniencia para garantizar la representatividad y evitar la parcialidad, sin embargo, se identificó un posible sesgo adicional con el uso de la encuesta de ansiedad de Hamilton que podría influir en los resultados del estudio. Esta herramienta presenta dos formas distintas de interpretar los datos: una de ellas proporciona información sobre la prevalencia de ansiedad, mientras que la otra se encarga de medir la intensidad de los síntomas de ansiedad; la discrepancia en la interpretación puede afectar la precisión de las conclusiones sobre la prevalencia real de la ansiedad en la población que se estudió, por lo cual es crucial tener en cuenta esta limitación al analizar estos resultados.

Recolección de datos e Instrumentos

El estudio sobre la prevalencia de la ansiedad en Sistran y Premium Latino utilizará Google Forms para recolectar datos, debido a su facilidad de uso, gratuidad y eficiencia. Los formularios permitirán obtener información directa y estandarizada de muchos empleados en poco tiempo. Los enlaces de los formularios se enviarán por correo electrónico. El proceso incluirá un consentimiento informado y medidas estrictas para garantizar la confidencialidad, con cuestionarios anónimos y datos almacenados en servidores seguros, asegurando una recolección ética y fiable.

Instrumento para medir la ansiedad

La ansiedad se medirá utilizando la escala de Halminton (HARS), un cuestionario compuesto por 14 ítems. Los participantes responderán a cada ítem en una escala puntuada de 0 a 4; la puntuación total se calculará sumando las respuestas de todos los ítems y la ansiedad se clasificará en tres categorías: sin ansiedad, ansiedad de leve a moderada y ansiedad grave; sin embargo, para fines de estudio se categorizará el resultado en sin ansiedad y con ansiedad. (Ver Anexo 2).

Instrumento para medir las condiciones laborales

Este apartado consta de un aproximado de 11 preguntas que abordan los principales aspectos relacionados a las condiciones sociodemográficas, laborales y de salud de los empleados en su situación actual (**Ver Anexo 3**).

RESULTADOS

Tabla 1.

Análisis descriptivo de las variables sociodemográficas, condiciones laborales y de salud de trabajadores de las empresas SISTRAN y LATINO. (n=100).

Variable	Categoría	Total n=100	Sistran n=48	Premium Latino n=52	Valor p
		n (%)	n (%)	n (%)	
Sexo	Hombre	52 (52)	23 (47.92)	29 (55.77)	0.43*
	Mujer	48 (48)	25 (52.08)	23 (44.23)	
Edad	≤ 20 años	9 (9)	6 (12.50)	3 (5.77)	0.49§
	21-39 años	73 (73)	34 (70.80)	39 (75.00)	
	≥ 40 años	18 (18)	8 (16.70)	10 (19.23)	
Trabajos remunerados	1 trabajo	88 (88)	42 (87.50)	46 (88.46)	0.83§
	2 trabajos	5 (5)	2 (4.17)	3 (5.77)	
	3 trabajos	7 (7)	4 (8.33)	3 (5.77)	
Horas de trabajo	≤ 40 horas	59 (59)	22 (45.83)	37 (71.15)	0.02§
	41-59 horas	30 (30)	18 (37.50)	12 (23.08)	
	≥ 60 horas	11 (11)	8 (16.67)	3 (5.77)	
Área de la empresa	Administrativa	42 (42)	21 (43.75)	21 (40.38)	0.73*
	Operativa	58 (58)	27 (56.25)	31 (59.62)	
	Administración	13 (13)	6 (12.50)	7 (13.50)	
Ocupación	Analista	64 (64)	30 (62.50)	34 (65.35)	0.90§
	Gerencia	23 (23)	12 (25)	11 (21.15)	
Violencia verbal	No	93 (93)	45 (93.75)	48 (92.31)	0.77§
	Sí	7 (7)	3 (6.25)	4 (7.69)	
Tipo de relación	Asalariado	77 (77)	33 (68.75)	44 (84.62)	0.11§
	Autónomo o empresario	17 (17)	12 (25.00)	5 (9.62)	
	Sin contrato	6 (6)	3 (6.25)	3 (5.76)	

Variable	Categoría	Total n=100	Sistran n=48	Premium Latino n=52	Valor p
		n (%)	n (%)	n (%)	
Estado de salud	Buena	75 (75)	38 (79.10)	37 (71.15)	0.10\$
	Regular	14 (14)	8 (16.75)	6 (11.54)	
	Mala	11 (11)	2 (4.15)	9 (17.31)	
Adaptación del trabajo	Muy bien	70 (70)	33 (68.75)	37 (71.15)	0.89\$
	No muy bien	19 (19)	9 (18.75)	10 (19.23)	
	Nada bien	11 (11)	6 (12.50)	5 (9.62)	
Ansiedad	No	33 (33)	9 (18.75)	24 (46.15)	0.003*
	Sí	67 (67)	39 (81.25)	28 (53.85)	
Tiempo de trabajo	Md; DS	5.81; 6.00	5.55; 6.43	6.06; 5.62	0.424‡

Fuente: Base de datos propia

Nota: *P: value X^2 test, \$P: fisher test, ‡P: value t de student test

De los 100 empleados que participaron en las encuestas, se obtuvo una tasa de respuesta del 100%, lo que garantiza la ausencia de datos faltantes y asegura la confiabilidad de los resultados. A partir de esta información, se elaboró la Tabla 1, la cual presenta las características sociodemográficas, laborales y de salud de los empleados de las empresas “Sistran” y “Premium Latino”.

En términos generales, se observó un predominio de empleados de sexo masculino (52%), con edades comprendidas entre los 21 y 39 años (73%). La mayoría de los participantes tiene un único empleo remunerado (88%) y trabaja menos de 40 horas semanales (59%). En cuanto al área de desempeño, el 58% labora en funciones operativas, el 64% ocupa el cargo de analista y el 77% mantiene una relación laboral de tipo asalariado. El 93% manifestó no experimentar violencia verbal en el entorno laboral y el 70% consideró que sus horarios laborales son compatibles con su vida social y familiar. En relación al estado de salud, el 75% de los encuestados reportó una condición general buena; sin embargo, se identificó una prevalencia de síntomas de ansiedad en el 39% de los empleados.

Al desagregar los datos por empresa, se obtuvo que 48 empleados pertenecen a Sistran. En esta compañía, se evidenció una ligera mayoría femenina (52.08%), con una alta concentración de trabajadores entre 21 y 39 años (70.80%). El 87.50% tiene un solo empleo remunerado y el 45.83% trabaja menos de 40 horas semanales. En cuanto a las funciones, el 56.25% pertenece al área operativa, el 62.50% ocupa cargos de analista y el 68.75% cuenta con contrato asalariado. La mayoría no reporta violencia verbal en el trabajo (93.75%) y considera que su jornada laboral se adapta a su vida personal (68.75%). Respecto al estado de salud, el 79.10% indicó estar en buenas condiciones generales; no obstante, un elevado 81.25% manifestó síntomas de ansiedad.

En Premium Latino, participaron 52 empleados, de los cuales el 55.77% son hombres y el 75% tiene entre 21 y 39 años. El 88.46% posee un único empleo remunerado y el 71.15% trabaja menos de 40 horas semanales. El 59.62% se desempeña en el área operativa, el 65.35% ocupa cargos de analista y el 84.62% tiene relación laboral asalariada. La mayoría no ha sufrido violencia verbal (92.31%) y percibe una adecuada conciliación entre su jornada laboral y vida social (71.15%). En cuanto a salud, el 71.15% reportó estar en buen estado general, aunque el 53.85% presentó síntomas de ansiedad.

Se realizaron pruebas de independencia para determinar si existían diferencias estadísticamente significativas entre las variables analizadas, considerando un valor $p < 0.05$. Los resultados evidenciaron una diferencia significativa en las horas de trabajo entre ambas empresas ($p < 0.02$), siendo los empleados de Premium Latino quienes reportaron una mayor carga horaria (71.15%) en comparación con los de Sistran (45.83%). Asimismo, se identificó una diferencia estadísticamente significativa en los niveles de ansiedad ($p < 0.003$), siendo su prevalencia más alta en los trabajadores de Sistran (81.25%) frente a los de Premium Latino (53.85%) (R Core Team, 2023).

Tabla 2

Prevalencia de ansiedad entre el personal de las empresas SISTRAN y PREMIUM LATINO según, sexo, edad, trabajos remunerados, horas de trabajo, área de la empresa, ocupación, violencia verbal, tipo de relación, estado de salud y adaptación del trabajo.

Variable	Categoría	Ansiedad n (%)		Valor p
		No	Sí	
Empresa	Sistran	9 (27.27)	39 (58.21)	0.003*
	Premium Latino	24 (72.73)	28 (41.79)	
Sexo	Hombre	20 (60.61)	32 (47.76)	0.22*
	Mujer	13 (39.39)	35 (52.24)	
Edad	≤ 20 años	3 (9.09)	6 (8.96)	0.83§
	21-39 años	23 (69.70)	50 (74.63)	
	≥ 40 años	7 (21.21)	11 (16.41)	
Trabajos remunerados	1 trabajo	29 (87.88)	59 (88.06)	0.25§
	2 trabajos	3 (9.09)	2 (2.98)	
	3 trabajos	1 (3.03)	6 (8.96)	
Horas de trabajo	≤ 40 horas	19 (57.58)	40 (59.70)	0.83§
	41-59 horas	11 (33.33)	19 (28.36)	
	≥ 60 horas	3 (9.09)	8 (11.94)	
Área de la empresa	Administrativa	10 (30.30)	32 (47.76)	0.09*
	Operativa	23 (69.70)	35 (52.24)	
	Administración	3 (9.09)	10 (14.93)	
Ocupación	Analista	25 (75.76)	39 (58.20)	0.22§
	Gerencia	5 (15.15)	18 (26.87)	
Violencia verbal	No	31 (93.94)	62 (92.54)	0.79§
	Si	2 (6.06)	5 (7.46)	
Tipo de relación	Asalariado	27 (81.82)	50 (74.63)	0.61§
	Autónomo o empresario	5 (15.15)	12 (17.91)	
	Sin contrato	1 (3.03)	5 (7.46)	
Estado de salud	Buena	26 (78.79)	49 (73.13)	0.60§
	Regular	3 (9.09)	11 (16.42)	
	Mala	4 (12.12)	7 (10.45)	

Adaptación del trabajo	Muy bien	26 (78.79)	44 (65.67)	
	No muy bien	4 (12.12)	15 (22.39)	0.38§
	Nada bien	3 (9.09)	8 (11.94)	
Tiempo de trabajo	Md; DS	5.86; 5.54	5.83; 6.99	0.07†

Fuente: Base de datos propia

Nota: *P: value χ^2 test, §P: fisher test, †P: value t de student test

En la Tabla correspondiente se presentan los resultados de las pruebas de independencia realizadas para analizar la prevalencia de ansiedad en relación con diversas condiciones sociodemográficas, laborales y de salud de los empleados de las empresas Sistran y Premium Latino. Para este análisis se consideró un nivel de significancia de $p < 0.05$, con el fin de determinar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre las variables evaluadas.

Los resultados evidencian diferencias estadísticamente significativas en la prevalencia de ansiedad entre ambas empresas ($p < 0.003$), lo que permite aceptar la hipótesis alternativa planteada, según la cual la prevalencia de ansiedad en la empresa Sistran difiere de la observada en Premium Latino. Específicamente, la ansiedad fue más prevalente entre los empleados de Sistran (58.21%) en comparación con los de Premium Latino (41.79%). En cuanto a la variable sexo, la prevalencia de ansiedad fue similar entre hombres (47.76%) y mujeres (52.24%), sin diferencias estadísticamente significativas ($p = 0.22$). La mayoría de los empleados que reportaron ansiedad (74.63%) se encuentra en el rango etario de 21 a 39 años. Asimismo, el 88% de los empleados con ansiedad declaró tener un solo trabajo remunerado.

Respecto a la carga horaria, se observó una mayor prevalencia de ansiedad entre quienes trabajan menos de 40 horas semanales (59.70%), en comparación con quienes laboran entre 41 y 59 horas o más de 60 horas; sin embargo, esta diferencia no resultó estadísticamente significativa ($p = 0.83$). De igual manera, no se hallaron diferencias significativas en la prevalencia de ansiedad entre las áreas administrativa (47.76%) y operativa (52.24%) ($p = 0.09$).

En relación con la ocupación, los analistas presentaron una mayor prevalencia de ansiedad (58.20%) en comparación con empleados en cargos administrativos o gerenciales, aunque esta diferencia tampoco fue significativa ($p = 0.22$). Por otro lado, se registró mayor ansiedad en empleados que no han sufrido violencia verbal (92.54%), que tienen relación laboral asalariada (74.63%), cuyos horarios laborales se adaptan adecuadamente a su vida social (65.67%) y que reportaron un buen estado de salud (73.13%). No obstante, en ninguno de estos casos se encontraron diferencias estadísticamente significativas.

Estos hallazgos sugieren que, aunque existen diferencias claras entre empresas, muchas de las condiciones individuales no explican por sí solas la prevalencia de ansiedad, lo que resalta la necesidad de analizar factores organizacionales y contextuales más amplios en estudios futuros (R Core Team, 2023).

Tabla 3

Regresión logística cruda y ajustada entre factores de riesgo con relación a la ansiedad en el personal de las empresas SISTRAN y PREMIUM LATINO. (n=100)

Variable	Categoría	Ansiedad	
		ORC (IC 95%)	ORA (IC 95%)
Empresa	Sistran	1	1
	Premium Latino	0,26 (0,10 – 0,66)	0,23 (0,08 – 0,62)
Sexo	Hombre	1	1
	Mujer	1,68 (0,72 – 3,92)	-
Edad	≤ 20 años	1	1
	21-39 años	1,08 (0,24 – 4,73)	-
	≥ 40 años	0,78 (0,14 – 4,21)	-
Trabajos remunerados	1 trabajo	1	1
	2 trabajos	0,32 (0,05 – 2,07)	-
	3 trabajos	2,94 (0,33 – 25,64)	-
	≤ 40 horas	1	1
Horas de trabajo	41-59 horas	0,82 (0,32 – 2,06)	0,46 (0,16 – 1,37)
	≥ 60 horas	1,26 (0,30 – 5,31)	0,87 (0,18 – 4,19)
Área de la empresa	Administrativa	1	1
	Operativa	0,47 (0,19 – 1,15)	-
	Administración	1	1
Ocupación	Analista	0,46 (0,11 – 1,86)	0,34 (0,07 – 1,52)
	Gerencia	1,07 (0,21 – 5,48)	0,83 (0,14 – 4,67)
Violencia verbal	No	1	1
	Si	1,25 (0,22 – 6,81)	-
Tipo de relación	Asalariado	1	1
	Autónomo o empresario	1,29 (0,41 – 4,06)	-
Estado de salud	Sin contrato	2,69 (0,29 – 24,30)	-
	Buena	1	1

Variable	Categoría	Ansiedad	
		ORC (IC 95%)	ORA (IC 95%)
Adaptación del trabajo	Regular	1,94 (0,49 – 7,58)	-
	Mala	0,92 (0,24 – 3,46)	-
	Muy bien	1	1
	No muy bien	2,21 (0,66 – 7,37)	-
	Nada bien	1,57 (0,38– 6,47)	-

Fuente: Base de datos propia

OR: Odds Ratio; **IC 95%:** Intervalo de Confianza al 95% **Ajustado para empresa, ocupación, y horas de trabajo. Análisis**

Se realizó un análisis multivariado y logístico para determinar la relación entre las condiciones sociodemográficas, laborales y de salud con la prevalencia de ansiedad, calculando tanto los Odds Ratios crudos (ORC) como los ajustados (ORA).

Los resultados mostraron que los empleados que trabajan en la empresa Premium Latino tienen 0,26 veces menos probabilidad de desarrollar ansiedad en comparación con los empleados de la empresa Sistran. Por un lado, el tipo de empresa presenta una significancia estadística con la presencia de ansiedad (OR 0,26; IC 95% 0,10 – 0,66). Por otro lado, al ajustar el tipo de empresa con la ocupación y las horas de trabajo, se evidencia que se fortalece la afirmación anterior. Por lo tanto, el pertenecer a la empresa Premium Latino es un factor protector significativo para los empleados a desarrollar ansiedad.

En este mismo sentido, encontramos que las mujeres presentan 1,68 más probabilidad de desarrollar ansiedad en comparación con los hombres (OR 1,68; IC 95% 0,72 – 3,92), aunque no fue estadísticamente significativo sugiere que ser mujer es un factor de riesgo para desarrollar ansiedad. Además, se determinó que los empleados entre 21 a 39 años de edad tienen 1,08 veces más probabilidad de desarrollar ansiedad en comparación a las otras edades (OR 1,08; IC 95% 0,24 – 34,73), lo que sugiere que estar en este rango de edad es un factor de riesgo no significativo para desarrollar ansiedad.

Por un lado, tener 3 trabajos remunerados representa un factor de riesgo no significativo de 2,94 veces más probabilidad de desarrollar ansiedad en comparación con tener menos trabajos (OR 2,94; IC 95% 0,33 – 25,64). Así mismo, trabajar más de 60 horas semanales representa un factor de riesgo de 1,26 veces más probabilidad de desarrollar ansiedad (OR 1,26; IC 95% 0,30 – 5,31), aunque no es estadísticamente significativo. Por otro lado, el área operativa representa un 0.47 veces menos probabilidad de presentar ansiedad en comparación con el área administrativa, lo que sugiere que los trabajadores del área operática presentan un factor protector para desarrollar ansiedad.

También, encontramos que los trabajadores en el cargo de analista tienen un factor protector no significativo de 0.46 veces menos probabilidad de desarrollar ansiedad frente los otros cargos de las empresas (OR 0,46; IC 95% 0,11 – 1,86); y tras ajustar la ocupación con las horas de trabajo se fortalece la ausencia de significancia estadística. En este sentido, los trabajadores que tienen una relación sin contrato con la empresa presentan un factor de riesgo de 2,69 veces más probabilidad de desarrollar ansiedad respecto a los otros tipos de relaciones con la empresa, aunque no sea estadísticamente significativo (OR 2,69; IC 95% 0,29 – 24,30).

Finalmente, se determinó que los empleados reportaron violencia verbal en el trabajo tienen un factor de riesgo de 1,25 veces más probabilidad de presentar ansiedad en comparación a los que no reportaron violencia (OR 1,25; IC 95% 0,22 – 6,81). También, se evidenció que los empleados que tienen un regular estado de salud presentan un factor de riesgo no significativo de 1,94 veces más probabilidad de presentar ansiedad frente a los otros estados de salud (OR 1,94; IC 95% 0,49 – 7,58); y los que no tienen muy buena adaptación de sus horarios con sus compromisos familiares y sociales tiene un factor de riesgo de 2,21 veces más probabilidad de desarrollar ansiedad, aunque no sea estadísticamente significativo (OR 2,21; IC 95% 0,66 – 7,37) (R Core Team, 2023).

DISCUSIÓN

Los resultados que obtuve en mi estudio nos ofrecen una visión detallada de las condiciones sociodemográficas, laborales y de salud de los empleados en las empresas "Sistran" y "Premium Latino"; así como la relación con la prevalencia de la ansiedad. A continuación, analizamos y comparamos los hallazgos con la literatura existente para comprender mejor los factores que influyen en la salud mental de los empleados oficinistas de ambas empresas.

Según el análisis, respalda la aceptación de la hipótesis alternativa que indica que la prevalencia de ansiedad de la empresa Sistran es diferente a la de la empresa Premium Latino. Siendo así, se determinó que la prevalencia de ansiedad fue mayor en los empleados de la empresa Sistran (58.21%) en comparación con los empleados de la empresa Premium Latino (41.79%); esta diferencia significativa fue respaldada por un valor de $p < 0.003$ lo que sugiere que los factores específicos de cada empresa pueden influir en la salud mental de sus empleados.

Los estudios actuales destacan como el entorno laboral puede llegar a afectar los niveles de ansiedad en los empleados, es así como un estudio analizó el entorno laboral de oficina asociado con un aumento en las probabilidades de ansiedad en comparación con el trabajo de los empleados de una empresa manufacturera (OR = 2.17; IC 95% 1.24-3.80) (Kang et al., 2016), y aunque el tipo de empresa no muestra una asociación estadísticamente significativa en este estudio, la prevalencia más baja de ansiedad en Premium Latino puede indicar un entorno laboral menos estresante o con mejores prácticas de apoyo a los empleados.

El estudio realizado por Edimansyah et al., (2008), proporciona una información valiosa sobre la prevalencia de ansiedad y estrés en el entorno laboral de los trabajadores de ensamblaje automotriz en Malasia, los hallazgos indican que la prevalencia es considerablemente alta (47.2%), lo cual resalta un grave problema de salud mental en los trabajadores, este estudio demostró que la demanda psicológica, la inseguridad laboral y las condiciones de riesgo se asociaban significativamente con la ansiedad (pp. 90-100); aunque el enfoque es de diferentes industrias y geográficamente están ubicadas en distintos continentes, lo cual podría explicar las variaciones en la prevalencia de ansiedad. Sin embargo, este estudio concuerda con la alta prevalencia de ansiedad con los resultados (67%) sugiriendo que los factores como demanda laboral e inseguridad juegan un papel fundamental en el bienestar mental de los colaboradores.

Con respecto a las horas de trabajo, este estudio revela que la mayoría de los empleados de ambas empresas trabajan menos de 40 horas semanales, siendo que los trabajadores de la empresa Premium Latino trabajan más (71.15%) en comparación con la empresa Sistran (45.83%), esta diferencia estadísticamente significativa fue respaldada por un valor de $p < 0.02$. En este sentido, se determinó una prevalencia de ansiedad del 59.70% en los empleados de ambas empresas que trabajan menos de 40 horas a la semana. Sin embargo, en el análisis de regresión logística, los datos sugieren que el trabajar más de 60 horas semanales es un factor de riesgo para desarrollar ansiedad (OR 1,26; IC 95% 0,30 – 5,31), aunque este dato no sea estadísticamente significativo. Este hallazgo contrasta con el estudio de Jun D. et al., (2019), donde cuando existieron jornadas de trabajo más largas se asociaron con un mayor riesgo de malestar psicológico y síntomas de ansiedad y depresión (pp. 55-65.)

El estudio realizado por Chan S. M. et al., (2021) investigó la asociación que existía entre las horas de trabajo y la ansiedad en la población trabajadora de Hong Kong, en este estudio encontramos información valiosa para contextualizar mis hallazgos. Durante este estudio transversal se reveló que las largas horas de trabajo (> 72 horas x semana) estaban fuertemente asociadas con una mayor probabilidad de desarrollar síntomas de ansiedad (OR = 5,94; IC 95%: 1,82– 19,41); mientras que la permanencia en un mismo trabajo (>5 años) actuaba como un factor protector (OR = 0,38; IC 95%: 0,20–0,73).

Estos hallazgos sugieren que el riesgo de ansiedad asociado con las horas de trabajo es significativamente alto y en comparación con mi estudio; donde se evidenció una ausencia de diferencia significativa respecto a trabajar menos de 40 horas semanales con la prevalencia de ansiedad ($p=0.83$), respaldada en el análisis de regresión logística que indica que trabajar más de 60 horas es un factor de riesgo de desarrollar ansiedad (OR 1,26; IC 95% 0,30 – 5,31), aunque no sea significativo. El estudio de Hong Kong mencionó que las horas extensas de trabajo tienen un impacto notable en la salud mental de los colaboradores, esta discrepancia podría estar relacionada con las diferencias culturales, estructurales o económicas de las poblaciones que fueron estudiadas.

Aunque en mis resultados, las horas de trabajo de 41 a 59 horas y más de 60 horas no mostraron una asociación clara con la prevalencia de ansiedad, los estudios mencionados resaltan que trabajar más de 72 horas semanales se asocian con un riesgo alto de ansiedad; esto sugiere que el rango de horas de trabajo puede no capturar adecuadamente los niveles extremos de estrés que son importantes para la salud mental, y sería importante explorar rangos más amplios en estudios futuros.

Los resultados del presente estudio mostraron que los empleados con cargos de analista tienen menor probabilidad de presentar ansiedad (OR 0,46; IC 95% 0,11 – 1,86). Este hallazgo es consistente con ciertos

estudios en donde se sugiere que ciertos cargos u ocupaciones pueden estar asociados con distintos niveles de ansiedad; en particular los roles que tienen mayor responsabilidad pueden ofrecer un mayor apoyo y recursos lo que reduce el riesgo de ansiedad, lo cual se alinea con los resultados de este estudio. Por otro lado, el estudio de Jun D. et al., (2019) indica que la tensión laboral y las estrategias para afrontar el estrés laboral influyen en los niveles del malestar psicológico, por lo que un apoyo organizacional adecuado podría mitigar estos efectos.

Relacionado al estado de salud los resultados mostraron que de la mayoría de los empleados que reportaron un buen estado de salud el (73.13%) presentan ansiedad, lo cual es un indicador de que la percepción del buen estado de salud no necesariamente se traduce con una baja prevalencia de ansiedad; esto es importante desde el punto de vista desde los estudios que encuentran una asociación compleja entre la salud que se percibe y la ansiedad. En el estudio realizado por Park et al., (2010) se logró observar que las características individuales de los empleados como el IMC y otros factores de salud están asociados con el malestar psicológico, lo cual sugiere que la ansiedad puede no verse reflejada en las evaluaciones generales de salud (pp. 35-41).

En este estudio se muestra una diferencia significativa en la prevalencia de ansiedad entre las dos empresas, con mayor prevalencia en Sistran (58.21%) en comparación con Premium Latino (41.79%), (valor $p < 0.003$); este hallazgo confirma la hipótesis alternativa de que la prevalencia de ansiedad varía entre las dos empresas; el estudio realizado por Lu et al., (2020) en donde se aplicó también la herramienta de Hamilton y se encontró diferencias significativas en la prevalencia de ansiedad entre el personal médico y administrativo, donde el personal de salud mostró mayores niveles de ansiedad, esto resalta lo relevante de considerar el tipo de ocupación y el entorno laboral al momento de evaluar la salud mental, concordando con este estudio que sugiere que el entorno laboral y ocupación afecta a la prevalencia de ansiedad.

Los resultados indican que la prevalencia de ansiedad esta significativamente influenciada y asociada por el tipo de empresa o trabajo, las características laborales y las condiciones específicas de cada entorno de trabajo, por lo cual los estudios e intervenciones futuras deben estar adaptadas a las condiciones especificadas de cada empresa.

El estudio de Xu et al., (2023), incluyó una muestra considerable de trabajadores y sus resultados encontraron que el trabajo por turnos está asociado con un mayor riesgo de padecer ansiedad (HR = 1,16; IC del 95%: 1,04-1,28) y depresión (HR = 1,22; IC del 95%: 1,12-1,33); este estudio nos ayuda a ampliar nuestra comprensión en relación al impacto de los trabajos por turnos con la salud mental, indicando que la frecuencia de los turnos esta positivamente asociada con el riesgo de sufrir trastornos psicológicos. Así mismo, el estudio identificó factores potencialmente modificables como: tabaquismo, sedentarismo, IMC y la duración del sueño.

En los hallazgos se evidenció que la prevalencia de ansiedad varió significativamente entre las dos empresas estudiadas, con mayor prevalencia en Sistran (58.21%) en comparación con Premium Latino (41.79%) y aunque en este estudio no se investigó de forma específica el trabajo por turnos, el resultado del estudio de Xu et al. nos proporciona un contexto adicional al señalarmos que el trabajo con turnos rotativos que incluye turnos nocturnos se asocia considerablemente con el riesgo de padecer ansiedad; esta evidencia nos sugiere que los trabajadores de mi estudio podrían estar expuestos a diferentes regímenes de horarios laborales inclusive fuera del horario habitual, lo cual podría influir en las diferencias observadas en la prevalencia de ansiedad entre las dos empresas.

Los hallazgos de mi estudio sugieren que tanto el tipo de empresa, horas de trabajo y ocupación influyen en la prevalencia de ansiedad entre los empleados, pero esta relación no es uniforme; los empleados de Premium Latino parecen estar menos afectados por la ansiedad, y el cargo de analista muestra una menor probabilidad de presentar ansiedad. Sin embargo, la asociación entre las horas de trabajo y la ansiedad es menos clara, lo cual despierta la necesidad de un estudio más profundo para entender cómo las horas de trabajo influyen en la salud mental de los participantes.

Limitaciones del estudio

Al utilizar un diseño transversal en el presente estudio, tuvo limitantes en la capacidad de establecer una causalidad y aunque observamos asociaciones significativas entre la empresa y la prevalencia de ansiedad, así como entre las horas de trabajo y la ansiedad, no podemos determinar si estas condiciones laborales son la causa directa de los niveles de ansiedad que fueron observados en los resultados.

La muestra de empleados proviene de dos empresas específicas: Sistran y Premium Latino; esta selección pudo haber introducido un sesgo de selección, ya que, los resultados pueden no ser representativos de la población laboral general debido a que las características particulares de estas empresas como la cultura organizacional y sus políticas internas podrían haber influido en los resultados.

La información que se obtuvo sobre ansiedad y condiciones laborales pudo haber introducido sesgos de respuestas, ya que, está basada en autoinformes, de los empleados, lo que quiere decir que pudieron subestimar

o mejor dicho sobreestimar sus niveles de ansiedad o su percepción sobre las condiciones laborales debido a esta autoevaluación o a la influencia social que es deseada.

Aunque el estudio incluyó a empleados oficinistas de dos empresas de Quito, la homogeneidad en el tipo de trabajo y en sus características demográficas pudieron limitar la generalización de mis hallazgos; las diferencias en la prevalencia de ansiedad pudieron verse influenciadas por factores específicos de cada empresa que pudieron ser pasados por alto y no fueron considerados en el análisis final.

Como punto final es importante señalar que, aunque originalmente la Escala de Ansiedad de Hamilton fue diseñada para evaluar a pacientes con trastornos psiquiátricos, su aplicación actual a una población general puede introducir limitaciones adicionales; esta adaptación de la herramienta podría afectar su validez e interpretación de resultados, dado que su uso inicial estaba orientado a una población con condiciones clínicas específicas y no necesariamente a un contexto más amplio y extendido. Así, si bien la herramienta es útil para la evaluación de ansiedad en una variedad de contextos y escenarios, su aplicación en este estudio debe considerarse con esta limitación.

CONCLUSIONES

Los resultados de este estudio indican que la prevalencia de ansiedad es significativamente mayor en los empleados de la empresa Sistran (58.21%) en comparación con los empleados de la empresa Premium Latino (41.79%); presentando una diferencia significativa con valor de $p < 0.003$; dicha diferencia destaca la necesidad de un abordaje más a fondo de los factores específicos de cada empresa que pueden estar contribuyendo a estas variaciones.

La investigación demostró que la mayoría de los empleados de ambas empresas trabajan menos de 40 horas semanales, siendo que los trabajadores de la empresa Premium Latino trabajan más (71.15%) en comparación con la empresa Sistran (45.83%); a pesar de esta diferencia en el número de horas trabajadas a la semana, los empleados de Premium Latino reportaron una menor prevalencia de ansiedad (41.79%), lo cual sugiere que el número de horas trabajadas por sí solo no tiene relación directa con la ansiedad.

Las diferencias existentes sobre las condiciones laborales y la estructura organizacional de las dos empresas parecen tener un papel fundamental en la salud mental de sus colaboradores; la prevalencia de la ansiedad moderada es notablemente alta en Sistran lo que sugiere una relación directa con las condiciones laborales específicas de esta empresa.

Aunque se encuentre que las horas de trabajo están asociadas significativamente con las diferencias entre las dos empresas, no he evaluado en detalle otras variables potencialmente relevantes, como el tipo de contrato, el tipo de tareas realizadas o el nivel de responsabilidad en el trabajo; estas variables podrían influir en la ansiedad y deberían ser consideradas en estudios futuros para una comprensión más completa.

En este estudio no se consideraron factores externos que puedan influir en los niveles de ansiedad, como eventos personales significativos, factores socioeconómicos y condiciones de vida, estos factores podrían arrojar nuevos resultados.

Recomendamos a ambas empresas realizar evaluaciones exhaustivas sobre las condiciones laborales y los factores psicosociales que puedan estar afectado a sus empleados, con ello se podrán implementar mejoras en el ambiente laboral, como reducir la carga de trabajo y aumentar el apoyo de los superiores.

Es totalmente necesario que las empresas desarrollen, contraten o implementen un programa de bienestar mental en el cual se ofrezca apoyo y recursos adicionales que permitan a los colaboradores manejar el estrés y ansiedad; en estos programas se podría incluir asesoramientos psicológicos, talleres para manejar las emociones, actividades que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y social y asesoramiento de un médico ocupacional.

Sugerimos que los gerentes y supervisores sean capacitados en técnicas para manejar el estrés, así también en como proporcionar ayuda y apoyo efectivo a sus colaboradores, con lo cual se podría reducir la ansiedad en el ambiente de trabajo, ya que, un buen liderazgo y apoyo pueden ser elementos fundamentales para promover un entorno laboral saludable.

Se recomienda incluir una muestra más amplia y diversa de empresas y sectores que permita obtener una visión más generalizable de la prevalencia de ansiedad laboral.

Es importante implementar métodos para minimizar en lo posible los sesgos en los autoinformes, utilizando distintas herramientas de medición de ansiedad y bienestar para validar de mejor manera los resultados y rededecir el impacto que tienen los sesgos desde el momento en el que inicia la recolección de información.

REFERENCIAS

1. Latorre, J. M., Navarro B., Parra, M., Salguero, J., Wood, C., y Vindel, A. C. (2012). Evaluación e intervención de los problemas de Ansiedad y Depresión en Atención Primaria: Un Problema sin resolver. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 5(1), 37-45. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4321/S1699-695X2012000100007>
2. Suwazono, Y., Dochi, M., Kobayashi, E., Oishi, M., Okubo, Y., Tanaka, K., y Sakata, K. (2008). Benchmark duration of work hours for development of fatigue symptoms in Japanese workers with adjustment for job-related stress. *Risk Anal*, 28(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1539-6924.2008.01107.x>
3. Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud. *Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. Salud de los Trabajadores*, 20(2), 167-177. https://doi.org/https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200005
4. Acosta Muñoz, G. C., y Guerrero Ocampo, Y. P. (2021). *Determinar factores que inciden en la aparición de la ansiedad y sus consecuencias en el ámbito laboral*. Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Administrador en salud Ocupacional, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Administración en Salud Ocupacional. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14093/5/UVD.SST_AcostaGloria-Guerrero_2021.pdf
5. Almeida Díaz, C. F. (2023). *Ansiedad en empleados y trabajadores administrativos de una facultad de una universidad pública ante el regreso a la presencialidad post confinamiento por COVID-19*. Proyecto de Investigación presentado como requisito previo a la obtención del título de Psicóloga Clínica., Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas. <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/ab7f9075-f21c-4ffd-b1d9-c0637b27c821/content>
6. Alvarez, E., Gómez, S., Muñoz, I., Navarrete, E., Riveros, M., Rueda, L., . . . Valdebenito, A. (2021). DEFINICIÓN Y DESARROLLO DEL CONCEPTO DE OCUPACIÓN: ENSAYO SOBRE LA EXPERIENCIA DE CONSTRUCCIÓN TEÓRICA DESDE UNA IDENTIDAD LOCAL. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 20(2), 161-167. APA. (2010). *Cambie de opinión acerca de la salud mental*. American Psychological Association: <https://www.apa.org/topics/mental-health/cambie>
7. Brabete, A. (2014). El Cuestionario de Salud General de 12 ítems (GHQ-12): estudio de traducción y adaptación de la versión rumana. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 1(37), 11-29. <https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459645433002>
8. Cabrera Armijos, R. A., Tapia Viteri, M. G., García Junia, H. D., y López Acurio, O. R. (2022). La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación. *Dom. Cien*, 8(3), 621-639. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i3>
9. Campo Arias, A. (2007). Cuestionario general de salud-12: análisis de factores en población general de Bucaramanga, Colombia. *Iatreia*, 20(1), 29-36. https://doi.org/http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-07932007000100004
10. Castillo, C., Noroña, D., y Vega, V. (2023). Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva. *Revista Cubana de Reumatología*, 25(1). https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59962023000100002&lng=es&nrm=iso
11. Castillo, V., y Escalona, E. (2009). Cuando el trabajo en oficinas se percibe pesado: Casos en una universidad venezolana. *Salud de los Trabajadores*, 17(2), 107-120. https://doi.org/https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382009000200004
12. Chan, M. S., Au-Yeung, T. C., Wong, H., Nork Chung, R. Y., y Ki Chung, G. (2021). Long Working Hours, Precarious Employment and Anxiety Symptoms Among Working Chinese Population in Hong Kong. *Psychiatr Q*, 92(4), 1745-1757. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11126-021-09938-3>
13. Chan, S. M., Au-Yeung, C. T., Wong, H., Nork Chung, R. Y., y Ki Chung, G. K. (2021). Long Working Hours, Precarious Employment and Anxiety Symptoms Among Working Chinese Population in Hong Kong. *Psychiatr Q*, 92(4), 1745-1757. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11126-021-09938-3>
14. Cohen, S., Janicki-Deverts, D., y Miller, G. (2007). Psychological stress and disease. *JAMA*, 298(14), 1685-1687. <https://doi.org/https://doi.org/10.1001/jama.298.14.1685>
15. Cornejo Mendoza, K., y Moncayo Moncayo, S. (2022). *Prevalencia de ansiedad en trabajadores*

- de una empresa privada en la Amazonía Ecuatoriana, asociada a condiciones de trabajo, período agosto a octubre 2022. UDLA, Facultad de Posgrados.
<https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14233/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-106.pdf>
16. Edimansyah, A. B., Rusli, N. E., Naing, L., Mohamed Rusli, A. B., Winn, Q., y Mohamed Ariff, H. B. (2008). Self-perceived depression, anxiety, stress and their relationships with psychosocial job factors in male automotive assembly workers. *Ind Health*, 46(1), 90-100.
<https://doi.org/https://doi.org/10.2486/indhealth.46.90>
 17. Edimansyah, B., Rusli, B., Naing, L., Mohamed Rusli, A. B., Winn, T., y Tengku Mohamed Ariff, H. B. (2008). Self-perceived depression, anxiety, stress and their relationships with psychosocial job factors in male automotive assembly workers. *Ind Health* 46(1) 90-100.
<https://doi.org/https://doi.org/10.2486/indhealth.46.90>
 18. Firth, J. (2021). The impacts of anxiety in the workplace: A review and research agenda. *Occupational Health Psychology Review*, 25(3), 421-438.
 19. Harvey, S. B., Modini, M., Joyce, S., y Milligan-Saville, J. S. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(4), 301-310.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2016-104015>
 20. Hilton, M. F., Whiteford, H. A., Sheridan, J. S., Cleary, C., Chant, D. C., Wang, P. S., y Kessler, R. C. (2017). The prevalence of psychological distress in employees and associated occupational risk factors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(12), 1111-1118.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31817e9171>
 21. Hofmann, S., Asnaani, A., Vonk, I., Sawyer, A., y Fang, A. (2013). The Efficacy of Cognitive Behavioral Therapy: A Review of Meta-analyses. *Cognit Ther Res.*, 36(5), 427-440.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007%2Fs10608-012-9476-1>
 22. Hun Lim, M., Yoon, J.-H., Lee, W.-T., Kim, M.-S., Baek, S.-U., y Won, J.-U. (2023). Performance-Based Pay System and Job Stress Related to Depression/Anxiety in Korea: Analysis of Korea Working Condition Survey. *Int J Environ Res Public Health*, 20(5), 4065.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph20054065>
 23. Joyce, S., Modini, M., Christensen, H., Mykletun, A., Bryant, R., Mitchell, P., y Harvey, S. (2016). Workplace interventions for common mental disorders: a systematic meta-review. *Psychol Med*, 46(4). <https://doi.org/10.1017/S0033291715002408>
 24. Jun, D., O'Leary, S., McPhail, S., y Johnston, V. (2019). Job strain and psychological distress in office workers: The role of coping. *Work*, 64(1), 55-65.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3233/pwor-192968>
 25. Kang, W., Park, W.-J., Jang, K.-H., Lim, H.-M., Ann, J.-S., Cho, S.-H., y Moon, J.-D. (2016). Comparison of anxiety and depression status between office and manufacturing job employees in a large manufacturing company: a crosssectional study. *Ann Occup Environ Med*, 28(47).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s40557-016-0134-z>
 26. Kang, W., Ju Park, W., Ho Jang, K., Min Lim, H., Sung Ann, J., Hyeon Cho, S., y Dong Moon, J. (2016). Comparison of anxiety and depression status between office and manufacturing job employees in a large manufacturing company: a cross-sectional study. *Ann Occup Environ Med*, 28(47). <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s40557-016-0134-z>
 27. Kim, S., Ham, S., Kyu Kang, S., Jun Choi, W., Lee, W., y (2024). Beyond working hours: the association between long working hours, the use of work-related communication devices outside regular working hours, and anxiety symptoms. *J Occup Health*, 66(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1093/joccuh/uiad004>
 28. Lee, K., Chae, C., Kim, Y., Son, J., Kim, J.-H., Kim, C., . . . Jung, Y. (2015). Anxiety symptoms and occupational stress among young Korean female manufacturing workers. *Ann Occup Environ Med*, 27(24). <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s40557-015-0075-y>
 29. Lee, N., Kim, S. W., Han, J. J., Lee, J. H., Hee Lee, J., y Lee, K. J. (2022). Relationship between workplace violence and work-related depression/anxiety, separating the types of perpetrators: a cross-sectional study using data from the fourth and fifth Korean Working Conditions Surveys (KWCS). *Ann Occup Environ Med*, 10(34). <https://doi.org/https://doi.org/10.35371/aoem.2022.34.e13>
 30. Li, Z., Dai, J., Zhang, D., Shu, C., Wu, N., Gao, J., . . . Fu, H. (2018). [Association between Long Working Hours and Job Stress and Depression among
 31. Employees from a State Grid Company]. *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zh*, 36(4), 271-274.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3760/cma.j.issn.1001-9391.2018.04.009>
 32. Linton, S. J. (2001). Occupational psychological factors increase the risk for back pain: a systematic review. *J Occup Rehabil*, 11(1), 53-66.
<https://doi.org/10.1023/a:1016656225318>
 33. Marshall, G. N., y Schutte, L. (2008). The role of stress in the development and clinical

- course of inflammatory disease. *Advances in Mind-Body Medicine*, 23(3), 10-14.
34. Martínez Buelvas, L., Oviedo-Trespalacio, O., y Luna Amaya, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Revista Salud Uninorte*, 29(), 542-560. https://doi.org/http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522013000300006&lng=en&nrm=iso
35. Mingote, J., Pino, P., Sánchez, R., Herrer, M., y Gutierrez, D. (2011). El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 188-205. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012>
36. Ministerio del Trabajo, R. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Ministerio del Trabajo. https://www.insistec.ec/images/insistec/02-cliente/07-descargas/3_GUÍA%20PARA%20LA%20APLICACIÓN%20DEL%20CUESTIONARIO%20DE%20EVALUACIÓN%20DE%20RIESGO%20PSICO%20SOCIAL.pdf
37. Nagashima, S., Suwazono, Y., Okubo, Y., Uetani, M., Kobayashi, E., Kido, T., y Nogawa, K. (2007). Working hours and mental and physical fatigue in Japanese workers. *Occup Med (Lond)*, 57(6), 449-52. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/occmed/kqm047>
38. Navarro, D. d. (2008). Tipología de relaciones de empleo: una propuesta integradora. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 81-111. https://doi.org/https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000100005
39. Nogareda Cuixart, C., Nogareda Cuixart, S., y Solórzano Fàbrega, M. (Octubre de 2013). *Ministerio de empleo y seguridad social*. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo: <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Jornada+y+horarios+de+trabajo/ad9dd0c7-80c7-4cff-9b42-afeffd7b934f>
40. Ochiai, Y., Takahashi, M., Matsuo, T., Sasaki, T., Fukasawa, K., Araki, T., . . . Otsuka, Y. (2020). Objective and subjective working hours and their roles on workers' health among Japanese employees. *Ind Health*, 58(3), 265-275. <https://doi.org/https://doi.org/10.2486/indhealth.2019-0126>
41. OMS. (23 de Ago de 2018). *Género y Salud*. WHO: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
42. OMS. (27 de Sept de 2023). *Trastornos de ansiedad*. Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders>
43. OMS.(2024). WHO. ¿Cómo define la OMS el concepto de salud?: <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions#:~:text=En%20el%20pre%20C3%A1mbulo%20de%20la,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades.%20%BB>
44. Ozawa, M., Anzai, T., Yamauchi, T., y Takahashi, K. (2023). Do changes in working hours increase stress in Japanese white-collar workers? *Front Public Health*, 1(11). <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1076024>
45. Park, J., Yi, Y., y Kim, Y. (2010). Weekly work hours and stress complaints of workers in Korea. *Am J Ind Med*, 53(11). <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/ajim.20877>
46. Prieto Castellanos, J. B. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Cuadernos de Contabilidad*, 18(46). <https://doi.org/http://orcid.org/0000-0002-9780-2100>
47. R Core Team. (2023). R: A Language and Environment for Statistical Computing. *Version 4.3*. <https://cran.r-project.org>
48. Rolo, G., Díaz, D., y Hernández, E. (2009). Desarrollo de una Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). *Rev. psicol. trab. organ.*, 25(2), 29- 37. https://doi.org/https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622009000100004
49. Sauter, s., y Murphy, I. (1995). Organizational risk factors for job stress. American Psychological Association.
50. Schnall, P. L., Dobson, M., y Landsbergis, P. (2016). Globalization, work, and cardiovascular disease. *International Journal of Health Services*, 46(4), 656-692. <https://doi.org/10.1177/0020731416664687>

51. Sierra, C. J., Ortega, V., y Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *REVISTA MAL-ESTAR E SUBJETIVIDADE* 3(1), 10 59.
<https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27130102>
52. TimeCamp. Inc. (2024). *Eficiencia del Tiempo de Trabajo*. TimeCamp: <https://www.timecamp.com/es/glossary/eficiencia-del-tiempo-de-trabajo/>
53. Torrent Sellens, J., y Torrent Sellens, J. (2019). Conocimiento, redes y actividad económica: un análisis de los efectos de red en la economía del conocimiento. *UOC Papers. Revista sobre la sociedad del conocimiento*(8), 1-23.
<https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79015644001>
54. Torres, L. E., y Sayago Peralta, E. (2020). Desigualdades de género e informalidad laboral en Santiago del Estero,. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 4(7), 1-30.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=668070943010>
55. Vallejo Calle, O. (2011). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *CULTURA, EDUCACIÓN y SOCIEDAD*, 2(1), 171-176.
56. Wang, J., Smailes, E., y Sareen, J. (2018). Prevalence of workplace anxiety disorders: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 227(53 4-548). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jad.2017.11.032>
57. World Health Organization. (14 de Ene de 2020). *Decade of Healthy Ageing: Baseline Report*. WHO: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240017900>
58. Xu, M., Yin, X., y Gong, Y. (2023). Lifestyle Factors in the Association of Shift Work and Depression and Anxiety. *JAMA Netw Open*, 6(8).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2023.28798>
59. Zhang, Z. H., Li, R. H., y Li, D. F. (2018). [Anxiety and depression status of coal miners and related influencing factors]. *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi*, 36(11), 860-863. <https://doi.org/https://doi.org/10.3760/cma.j.issn.1001-9391.2018.11.018>
60. Jun, D., O'Leary, S., McPhail, S. M., & Johnston, V. (2019). Job strain and psychological distress in office workers: The role of coping. *Work* (Reading, Mass.), 64(1), 55–65. <https://doi.org/10.3233/PWOR-192968>
61. Li, Z., Dai, J. M., Zhang, D., Shu, C., Wu, N., Gao, J. L., Sun, C. X., & Fu, H. (2018). Zhonghua lao dong wei sheng zhi ye bing za zhi = Zhonghua laodong weisheng zhiyebing zazhi = Chinese journal of industrial hygiene and occupational diseases, 36(4), 271–274. <https://doi.org/10.3760/cma.j.issn.1001-9391.2018.04.009>
62. Ozawa, M., Anzai, T., Yamauchi, T., & Takahashi, K. (2023). Do changes in working hours increase stress in Japanese white-collar workers. *Frontiers in public health*, 11, 1076024. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1076024>
63. Park, J., Yi, Y., & Kim, Y. (2010). Weekly work hours and stress complaints of workers in Korea. *American journal of industrial medicine*, 53(11), 1135– 1141. <https://doi.org/10.1002/ajim.20877>
64. Ochiai, Y., Takahashi, M., Matsuo, T., Sasaki, T., Fukasawa, K., Araki, T., Tsuchiya, M., & Otsuka, Y. (2020). Objective and subjective working hours and their roles on workers' health among Japanese employees. *Industrial health*, 58(3), 265–275. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2019-0126>
65. Chan, S. M., Au-Yeung, T. C., Wong, H., Chung, R. Y., & Chung, G. K. (2021). Long Working Hours, Precarious Employment and Anxiety Symptoms Among Working Chinese Population in Hong Kong. *The Psychiatric quarterly*, 92(4), 1745–1757. <https://doi.org/10.1007/s11126-021-09938-3>
66. Virtanen, M., Ferrie, J. E., Singh-Manoux, A., Shipley, M. J., Stansfeld, S. A., Marmot, M. G., Ahola, K., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2011). Long working hours and symptoms of anxiety and depression: a 5-year follow-up of the Whitehall II study. *Psychological medicine*, 41(12), 2485–2494. <https://doi.org/10.1017/S0033291711000171>
67. Nagashima, S., Suwazono, Y., Okubo, Y., Uetani, M., Kobayashi, E., Kido, T., & Nogawa, K. (2007). Working hours and mental and physical fatigue in Japanese workers. *Occupational medicine (Oxford, England)*, 57(6), 449–452. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqm047>
68. Kim, S., Ham, S., Kang, S. K., Choi, W. J., & Lee, W. (2024). Beyond working hours: the association between long working hours, the use of work- related communication

devices outside regular working hours, and anxiety symptoms. Journal of
occupational health, 66(1), uiad004.
<https://doi.org/10.1093/joccu/hiad004>