



**FACULTAD DE POSGRADOS**  
**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**  
**PREVALENCIA DE DISTRÉS ASOCIADO A LAS CONDICIONES**  
**LABORALES EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO**  
**DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN COLTA “GADMCC”,**  
**PROVINCIA DE CHIMBORAZO.**

**PROFESOR**  
**BERNARDA CRISTINA ESPINOZA CASTRO**

**AUTOR (es)**  
**LUIS EDUARDO RICAURTE ZAVALA**  
**MARIO ADRIAN NAJERA CAMPOS**

**2024**

## Resumen

El Distrés se ha convertido en un problema común en los trabajadores, haciéndose notorio en operativos como administrativos de las diferentes entidades públicas y privadas. Es por esto la necesidad de realizar el presente estudio para evaluar la Prevalencia de Distrés asociado a las condiciones laborales en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colta “GADMCC”, verificar el nivel de distrés en el personal operativo en comparación con el administrativo, analizar las posibles consecuencias que genera el distrés y proponer mejoras en el ambiente laboral para evitar generarlo. Para lograr estos objetivos se realizó un estudio de tipo observacional, corte trasversal con muestreo no probabilístico aplicando la encuesta nacional de condiciones de empleo trabajo y salud (ENET), encuesta de condiciones de trabajo y salud y la encuesta GHQ12 con criterios de inclusión y exclusión para el análisis de datos en el software estadístico “EPI INFO”. Se obtuvo como resultado una prevalencia de Distrés del 43,65% en el “GADMCC” con una diferencia del 78,21% de los trabajadores operativos que lo presentan y un 87,65% de administrativos que no presentan este Síndrome. Es por esto que se concluye que el nivel de Distrés que presenta el personal operativo es mayor a los niveles de los administrativos, esto asociado a variables que indican la presencia de más lesiones, disminución en sus niveles de salud y nivel de educación menor, la generación de este síndrome se relaciona con niveles de concentración, pérdida de sueño, tristeza, pérdida de confianza que influyen en su desempeño.

.

### **Abstract**

Distress has become a common problem among workers, which is noticeable in operations such as administrative staff of different public and private entities. This is why it is necessary to carry out this study to evaluate the Prevalence of Distress associated with working conditions in the workers of the Municipal Autonomous Decentralized Government of the Colta town "GADMCC", verify the level of distress in the operational staff compared to the administrative staff. , analyze the possible consequences that generate disorder and propose improvements in the work environment to avoid generating it. To achieve these objectives, an observational, cross-sectional study was carried out with non-probabilistic sampling applying the national survey of employment, work and health conditions (ENET), survey of working conditions and health and the GHQ12 survey with inclusion and exclusion criteria, for data analysis in the statistical software "EPI INFO". The result was a prevalence of Distress of 43.65% in the "GADMCC" with a difference of 78.21% of operational workers who present it and 87.65% of administrative workers who do not present this Syndrome. In this way, it is concluded that the level of Distress presented by operational staff, is higher than the levels of administrative staff, this associated with variables that indicate the presence of more injuries, a decrease in their health levels and a lower level of education ; the generation of this syndrome acts into the concentration levels, loss of sleep, sadness, loss of confidence, influencing in their performance.

## ÍNDICE DEL CONTENIDO

1.	Resumen .....	2
2.	Abstract.....	3
3.	Introducción.....	6
4.	Justificación y aplicación de la metodología.....	16
	Diseño y población de estudio .....	16
	Instrumentos y recolección de datos .....	17
	Análisis Estadístico.....	18
5.	Resultados.....	19
6.	Referencias .....	51

## ÍNDICE DE TABLAS

1. Tabla 1: Datos descriptivos de las condiciones laborales de 160 trabajadores operativos y administrativos del gobierno autónomo descentralizado cantón Colta. ....19
2. Tabla 2: Datos descriptivos de los trabajadores operativos y administrativos que presentan o no distrés del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Colta. ....29
3. Tabla 3: Regresión logística cruda y ajustada entre variables de riesgo de distrés en trabajadores del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Colta. ....35

## Introducción

En la actualidad hablar de estrés laboral se ha vuelto el pan de cada día en los lugares de trabajo. Sus causales son varias como las malas relaciones laborales, excedente de carga laboral, cortos tiempos de entrega, mal ambiente laboral, entre otros, los cuales han hecho que el trabajador se cuestione su habilidad y conocimiento respecto a las labores que se le asigna para desempeñar en la entidad contratante al trabajador (Arcos, 2022).

Las condiciones en que se realizan las actividades encomendadas a los trabajadores conjuntamente con el grado de dificultad influyen directamente en la aparición de estrés. El trabajo ha sufrido cambios significativos en los últimos años que afectan su modalidad. Estos cambios han dado lugar a la identificación y elaboración de medidas nuevas que sirvan para prevenir accidentes laborales emergentes y riesgos que se encuentran en gran auge en la actualidad como los psicosociales, que afectan la salud mental y emocional de los trabajadores (Lemache, 2023).

La peligrosidad del estrés laboral ha pasado desapercibida junto con las afectaciones al estado emocional y psicológico de los trabajadores, la exigencia por parte de los empleadores sin consideración de los recursos brindados para desempeñar actividades puede producir afectaciones conductuales, fisiológicas, cognitivas, entre otras. Por ello, se ha convertido en un problema que desencadena factores de riesgo para el trabajador englobando también lo económico y social. Es importante detectarlo precozmente previniéndolo y proponiendo medidas para combatirlo (Buitrago et al., 2021).

La economía de un país, así como la sociedad debe involucrarse con la salud mental de los trabajadores previniendo el número de retiros anticipados, ausentismo y

presentismo. El presentismo se refiere a aquellas personas que asisten a su trabajo por temor a perderlo a pesar de sufrir una enfermedad o tener alguna herida. La depresión, el estrés, la ansiedad, las somatizaciones y los trastornos de la alimentación son más comunes en las mujeres, mientras que los hombres sufren más a menudo de abuso de sustancias y trastornos antisociales (Cussó et al., 2022).

Según la OIT, el bienestar de los trabajadores está directamente relacionado con el efecto que produce en ellos y su salud mental la carga laboral asignada (International Labour Office., 2016). El trabajo implica una serie de factores que pueden generar estrés, como la cantidad, la dificultad, el ritmo de trabajo que se realiza. Estos elementos deben ser investigados para prevenir y reducir el impacto negativo del trabajo en la salud mental (Arcos, 2022).

El distrés es también un conflicto social y económico. Afecta socialmente la salud del trabajador, porque el recurso humano es fundamental para el éxito, y afecta económicamente la productividad de las organizaciones, porque las hace menos competitivas y rentables en el mercado. Además de esto, es considerado como un factor de riesgo que afecta el estado anímico, al ocasionar en las personas respuestas conductuales adversas y contradictorias al ambiente laboral normal dentro de un puesto de trabajo (Buitrago et al., 2021).

Cuando una persona sufre de síntomas de angustia, desesperación y estrés crónico, se dice que tiene distrés o estrés negativo. Este tipo de estrés puede afectar tanto al cuerpo como a la mente, causando problemas como enfermedades del corazón, del cerebro, fatiga, mareos, dolores de cabeza, náuseas, apneas y otros síntomas físicos. También puede provocar síntomas psicológicos como agresividad, depresión,

preocupación, comportamiento irracional, ansiedad y otros. El distrés laboral se produce por la sobrecarga de trabajo que enfrentan los trabajadores (Cáceres et al., 2023).

Esta enfermedad considerada como distrés, tiene un impacto social y económico, ya que se relaciona con la crisis mundial, el alto costo de vida, la pobreza de los sectores vulnerables y el aumento de problemas en la sociedad por una mala salud mental. El estrés se manifiesta con reacciones emocionales y físicas nocivas que se originan por la carga laboral exigente asignada de acuerdo con el patrono para beneficio de la entidad contratante (Cáceres et al., 2023).

La salud mental de los trabajadores puede verse afectada positiva o negativamente por la exposición a determinados estilos de liderazgo, este influye en el agotamiento emocional de los trabajadores. Además, se ha descubierto que el inadecuado liderazgo ofreciendo una baja esperanza de estabilidad laboral causa estrés grave en el personal contratado. La mala guía de los directivos en los lugares de trabajo genera síntomas de culpa y ansiedad, así como malestar psicológico en el personal, sobre todo quienes no cuentan con mucha experiencia ni tiempo desempeñando actividades (Palma et al., 2022).

Es muy común evidenciar la prevalencia de malestar psicológico relacionado con las condiciones laborales en el personal que trabaja ya sea virtual o de forma presencial. En este estudio se encontró una alta prevalencia de malestar en el personal evaluado, pero no hubo diferencias estadísticamente significativas, lo que sugirió que había otros factores no evaluados que causaban malestar psicológico, como por ejemplo un cambio de estilo de vida, recortes económicos y un cambio en la forma de realizar el trabajo. El teletrabajo podría haber agravado las desigualdades existentes en el mercado



laboral, especialmente si no estaba regulado o no había formación del personal para adoptar esta modalidad (Álvarez et al., 2021).

El estrés es algo que experimentamos todos los seres humanos, es inevitable e imposible estar relajado todo el tiempo. El estrés siempre estará ahí, pero se puede entenderlo y, lo que es más importante, se puede controlar. Es importante desarrollar la empatía en estos temas y apoyar a los demás tranquilizándolos si los vemos sobrecargados o ayudándoles a buscar ayuda profesional. No somos expertos, pero podemos hacer que un experto apoye a alguien con exceso de estrés para mejorar el ambiente laboral (Ortiz, 2020).

El trabajo puede afectar negativamente la salud mental de las personas y provocar el surgimiento de enfermedades mentales severas como pueden ser enfermedades psicóticas, enfermedades neuróticas, enfermedades cognitivas, enfermedades causadas por distrés, enfermedades suicidas y ocasionadas por el consumo de sustancias no prescritas. Es necesario implementar proyectos y estudios en el lugar de trabajo buscando la participación de entidades externas involucradas para fomentar la participación y el cuidado de la salud mental (Cussó et al., 2022).

La salud mental requiere una estrategia global de salud y bienestar que involucre tanto a empleadores como empleados que incluya la prevención, diagnóstico, acompañamiento, reajuste o reintegración en el entorno laboral. Para lograrlo se necesita la colaboración de todos los actores implicados en el desarrollo de actividades de protección, promoción y apoyo tanto de la entidad contratante como aquellas externas que se vean involucradas para la creación de proyectos sociales que beneficien al trabajador (Cussó et al., 2022).

Además de la evidencia sobre la importancia del estrés laboral, es importante considerar el estrés no laboral, aspectos personales y sociales en los lugares de trabajo, ya que pueden ser muy relevantes en el proceso de análisis de la información obtenida. Es más, pueden servir de base para otras investigaciones, ya que existen pocos estudios que lo hayan hecho a niveles de Gobiernos Autónomos Descentralizados (Narváez, 2019).

Proponer acciones e investigar la salud de los trabajadores es vital. Una acción positiva para enfrentar el estrés en base a estudios en los lugares de trabajo es la práctica regular del manejo de reacciones dañinas, así como momentos de pausa activa que ayuda a reducir las tensiones corporales provocadas por diferentes situaciones que suponen una amenaza para la persona. Esto permite crear una sensación de bienestar a través de técnicas como la relajación muscular o técnicas de relajación (Narváez, 2019).

Conocer la opinión de los trabajadores acerca de su situación emocional, psicológica y física ayudará a evitar una despersonalización, que involucra efectos negativos personales y en el ambiente laboral para de esta forma, mostrar interés y empatía hacia los problemas de los trabajadores (Delgado et al., 2023). Analizar el entorno laboral como medida de prevención es fundamental para evitar contingencias y hacer seguimientos de cerca a todo el personal lo cual, es el enfoque que se debería dar, el de prevención en todo lugar de trabajo.

Estar al tanto de la satisfacción que sienten los empleados al desempeñar un cargo es importante ya que, la satisfacción es el sentimiento de agrado que puede sentir respecto al puesto laboral y las condiciones ambientales que lo rodean. En contraparte, la insatisfacción se da porque el empleado no está contento con lo que hace y porque su trabajo no se ajusta a sus expectativas, realizar este tipo de estudios, generalmente

mediante encuestas ayudará a tener una visión del panorama laboral y poder implementar acciones correctivas (Ecuador et al., 2022).

Es importante conocer las características del lugar del trabajo y la forma de trato hacia los trabajadores para poder descartar incertidumbre, precariedad laboral y la sobrecarga de tareas que provocan malestar laboral, físico y psicológico, descartando tanto en personal operativo como administrativo la desmotivación y estrés ya que, las condiciones médicas complejas en el personal se presentan por la relación entre una mala condición laboral y el estrés que ocasiona (Delgado et al., 2023).

Es fundamental tomar medidas preventivas de esta enfermedad profesional que prevalece como un problema del contexto laboral, mediante la realización de acciones enfocadas a mejorar las relaciones interpersonales, la comunicación y la adecuación de los espacios de trabajo. También es necesario fomentar el liderazgo, la participación, el apoyo social o la claridad de funciones, premiando a los trabajadores y priorizando el bienestar físico y mental (Buitrago et al., 2021).

Es necesario realizar proyectos que involucren al trabajador y dar conocimiento de su nivel de satisfacción o estrés, ya que el mismo puede afectar directamente los logros propuestos por la empresa. Es por esto la necesidad de crear un buen ambiente laboral con el incentivo de paquetes salariales, estabilidad laboral, pausas activas, que hagan sentir al trabajador su importancia y su desempeño aumente (Ecuador et al., 2022).

Realizar estudios de estrés en los GADs Municipales es esencial, pues si se detectan tempranamente los síntomas se puede prevenir el estrés laboral para que los empleados alcancen una buena salud mental y física, así como un excelente desempeño en sus tareas mediante la implementación de programas de autocuidado, con el objetivo

de proporcionar un ambiente de trabajo saludable para toda la organización conjuntamente con las pausas activas y apoyo al personal para crear una actitud positiva y buen desempeño de los trabajadores (Buitrago et al., 2021).

Por todo lo antes mencionado, la presente investigación tiene como objetivo, Evaluar la Prevalencia de Distrés asociado a las condiciones laborales en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colta “GADMCC”, provincia de Chimborazo con la finalidad de contestar a la pregunta ¿Qué factores laborales se asocian con la prevalencia de Distrés en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colta “GADMCC” ?. Además de esto, se buscó contestar a los objetivos específicos acerca de Verificar el nivel de distrés en el personal operativo en comparación con el administrativo, Analizar las posibles consecuencias que genera el distrés en el personal operativo y administrativo, proponer mejoras en el ambiente laboral para evitar generar distrés.

El estudio servirá para verificar si es posible que exista una asociación significativa entre las condiciones laborales y el malestar psicológico en los trabajadores del “GADMCC”. Así como, despejar hipótesis acerca si los trabajadores del “GADMCC” que tienen condiciones laborales precarias tienen una mayor prevalencia de malestar psicológico que aquellos que tienen condiciones laborales adecuadas. Además, confirmar si los trabajadores del “GADMCC” que presentan altos niveles de malestar psicológico tienen menores niveles de satisfacción laboral y desempeño que aquellos que tienen bajos niveles de malestar psicológico.

Un estudio que involucró a empleados de distintos sectores y países de América Latina reveló que Venezuela es la nación con más estrés laboral, con un 63,00% de prevalencia. Le siguen Ecuador, con un 54,00%, y Panamá, con un 49,00%. Por el

contrario, los países con menos estrés fueron Colombia (26,00%), Perú (29,00%) y Honduras (34,00%). El problema de salud mental afecta en mayor proporción al sexo femenino debido al acoso que sufren, presentando en Ecuador una frecuencia disminuida de ( $p=0,016$ ) (Vásquez, 2022).

Para evaluar la presencia de distrés se aplicó estadística para verificar su relación con aspectos sociodemográficos de los participantes en el estudio. Los resultados mostraron la presencia de cefalea ( 83 % y 65 % ;  $p = 0,03$ ) y (61 % y 77% ;  $p =0,077$ ) con respecto a enfermedades respiratorias. También se encontró una asociación significativa entre el distrés y el trabajo (80% y 65%;  $p = 0,06$ ). Con 137 encuestados, 102 presentaron un resultado positivo de distrés, lo que indica una prevalencia de distrés del 74,4% (Lemache, 2023).

Un estudio retrospectivo en Estados Unidos desarrolló una escala de precariedad laboral en trabajadores asalariados y exploró su relación con el distrés (Ray, 2021). Se usaron modelos de regresión para examinar las relaciones entre la precariedad y el estrés laboral, y se halló que había una relación significativa entre ambas variables (modelo de regresión sin ajustar:  $OR= 1,73$ ;  $IC\ 95\%= 1,49-2,01$ ; modelo de regresión con ajuste:  $OR= 1,57$ ;  $IC\ 95\% 1,32-1,88$ ). Se determinó que la escala de precariedad era apropiada para valorar la situación de vida y el estado de salud de los trabajadores en distintas formas de trabajo (Vásquez, 2022).

Según (Granja et al., 2021) de los 284 trabajadores encuestados, eran mujeres (84,5%;  $n=240$ ). Los enfermeros tuvieron una buena condición laboral en las áreas desempeñadas (68,58%). Los síntomas como dolor de cuello presentó un valor de (63,3%), espalda (53,8%) y muñeca, manos o dedos (43,1%) en personal administrativo ; el personal de enfermería experimentó más dolor en miembros inferiores (32,2%) y

espalda (48,7%) ( $p < 0,06$ ). Las enfermeras también tuvieron más angustia (69,2%;  $n=9$ ) que el personal administrativo (30,8%;  $n=4$ ) (Granja et al., 2021).

En un análisis realizado en una empresa de ventas, la angustia psicológica laboral es muy común; 89,47% en el grupo operativo y 86,05% en el grupo administrativo, pero no hubo diferencia significativa entre las variables estudiadas y el resultado de malestar psicológico con un valor de  $p$  de 0,45\* calculado con la prueba exacta de Fisher. Se eligieron las siguientes variables por tener un valor de  $p$  inferior a 0,2: sexo, donde el 93,02% de las mujeres y el 81,58% de los hombres presentaron malestar psicológico ( $p = 0,11$ ) (Minchala et al., 2021).

Según un informe de la OIT, el estrés laboral se ha incrementado y tiene consecuencias más graves, debido a una mayor competitividad, mejores expectativas de crecimiento profesional y extensas jornadas de trabajo. En Chile, de acuerdo con datos del año 2011, cerca del 28% de los empleados y más del 13% de los empleadores afirman que en sus empresas los trabajadores sufren situaciones de estrés (Tacza et al., s/f).

Travis Bradberry, el líder de TalentSmart, se planteó en el 2018 cómo influye la inteligencia emocional en el trabajo. Descubrió que saber gestionar nuestras emociones es clave para el éxito laboral. TalentSmart evaluó la inteligencia emocional junto con otras 33 competencias relevantes en el ámbito profesional y halló que saber gestionar nuestras emociones es el factor más importante para el rendimiento, explicando el 58% del éxito en cualquier tipo de trabajo. La inteligencia emocional es la base de muchas otras habilidades valiosas. De todos los trabajadores analizados, se observó que el 90% de los trabajadores sobresalientes tienen un alto nivel de inteligencia emocional (Tacza et al., n.d.)

Zuloaga en su artículo web “Variables que afectan el desempeño” en el año 2014 señala que, el desempeño puede depender del tipo de liderazgo, la calidad de las relaciones humanas dentro de un grupo de trabajo. Este aspecto está relacionado con el clima laboral, ya que, en un ambiente negativo, se dificulta alcanzar las metas y se generan más errores (y desvíos) menores, provocando lo que queremos evitar. En la misma dirección, la cantidad de trabajo resultado de la asignación de tareas según el número de trabajadores influye en el desempeño, así como algunas condiciones del trabajo y las decisiones estratégicas que no consideran la estructura actual del equipo (Núñez, 2022).

En Latinoamérica se observa un aumento anual de distrés. Argentina es uno de los países perjudicados; según las encuestas hechas a 110 empleados, mostró que el 67% de los empleados en su Capital reconoce padecer problemas laborales de estrés en el trabajo y un 33% en el resto del país. En Colombia se determinó que el 38% de los colombianos que tienen empleo sufren de estrés laboral. En Chile los expertos calculan que cerca de un 50% de la población chilena podría estar afectada por el estrés (Nuñez, 2022).

De acuerdo con (Peiró,2002), el estudio del estrés ha ido ganando importancia gradualmente a lo largo del siglo XX y en muchas ocasiones ha sido vinculado al aspecto laboral. El distrés tiene consecuencias tanto en el aspecto individual como en el ámbito organizacional, de modo que un trabajador estresado puede tener baja motivación, ser susceptible a más enfermedades y esto a su vez provoca que sea menos productivo para la organización en la que trabaja(Araiza, 2022).

Cierra, Aparecida, Rueda y Ferraz , realizaron una revisión de catorce investigaciones de diferentes autores, en distintos contextos, acerca de los efectos que

provoca el estrés en la salud de los empleados, que abarcan desde el año 1998 al 2001, los resultados muestran que los principales estresores en el entorno laboral se relacionan con la presión laboral, recompensas escasas, falta de apoyo social, tanto de colegas como de supervisores, escasa o nula autonomía, carencia de formación para el desempeño de tareas y ausencia de planes de carrera. Asimismo, determinaron la existencia de una variación de estresores según las condiciones y ambientes de trabajo y que las respuestas al estrés y las capacidades de afrontamiento son distintas en cada persona (Araiza, 2022).

El Modelo Demandas y Recursos propone que las demandas laborales pueden ser las responsables de la aparición del estrés laboral y el deterioro de la salud, pero, si hay recursos adecuados para enfrentar las demandas, implicará una motivación (Demerouti, 2001), un espacio de oportunidad para alcanzar el desarrollo personal, además de impulsar iniciativa en los trabajadores para aplicar sus esfuerzos y habilidades para que la empresa sea productiva (Araiza, 2022).

### **Justificación y aplicación de la metodología**

#### **Diseño y Población de estudio**

Se elaboró un estudio de tipo observacional, de corte transversal para identificar la prevalencia de estrés asociado a las condiciones laborales en el Municipio del Cantón Colta, se utilizó este estudio por las ventajas que presenta en relación con los otros ya que es fácil de ejecutar, rápido, barato, es adecuado para las enfermedades crónicas no fatales y no tiene relación con el tiempo. La población que se utilizó fueron los trabajadores en áreas administrativas y operativas del municipio del cantón Colta. Para la muestra se decidió utilizar un muestreo no probabilístico conformada por 160 participantes entre personal administrativo y personal operativo, para aplicar la encuesta



se utilizó el programa “Microsoft Forms” y se hizo llegar las encuestas a cada uno de los trabajadores de las dos áreas en mención con la ayuda de talento humano que difundió los enlaces mediante canales informales como WhatsApp. Una vez completada las encuestas se procedió a limpiar los datos dejando únicamente las variables representativas para el estudio y posteriormente utilizar el software estadístico “EPI INFO”.

Con respecto a los criterios de inclusión se eligió: personal administrativo y operativo del municipio del cantón Colta que previa introducción al tema de la investigación accedan a realizar la encuesta.

Los criterios de exclusión fueron para los trabajadores cuya decisión sea de no intervenir en la investigación, encuestas incompletas y personal que estén en tratamiento farmacológico o por trastornos de tipo mental

### **Instrumentos y recolección de datos**

Para la evaluación del distrés en personal administrativo y operativo se utilizó siguientes encuestas dándonos un total de 24 preguntas:

Encuesta nacional de condiciones de empleo, trabajo y salud (ENET) (Ministerio de salud del Gobierno de Chile, 2009) y la encuesta de condiciones de trabajo y salud (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2017), los cuales miden las características sociodemográficas de los participantes, sus condiciones de empleo, condiciones de trabajo, medidas de seguridad y salud ocupacional personales y violencia en el lugar de trabajo.

Encuesta GHQ12 para Distrés la cual está conformada por 12 preguntas que nos ayudó a evaluar al personal e identificar las condiciones en las que se encuentra el personal (Goldberg D et al.,1988). La calidad de los datos se garantizó mediante la

capacitación de los encuestadores que se realiza mediante la asistencia a las clases virtuales impartidas por la tutora y mediante la revisión de los manuales proporcionados por cada institución de la cual se obtuvo las encuestas en mención.

El personal administrativo y operativo recibió una charla previa a la realización de las encuestas para despejar cualquier duda que exista, se descargaron la base de datos de la aplicación Google forms para proceder a limpiar la base de datos.

### **Análisis Estadístico**

Para la decodificación de las variables nuestro cuestionario principal fue el GHQ12 para distrés que consta de 12 preguntas, de las cuales las preguntas (1, 3, 4, 7, 8 y 12) son ítems positivos y las preguntas (2, 5, 6, 9, 10 y 11) son ítems negativos, según la escala de satisfacción se dividió en cuatro posibles respuestas yendo desde "mucho más de lo habitual" a "no en absoluto" las dos primeras opciones se decodificaron con el valor 0 y a las dos últimas con 1 en el caso de las preguntas positivas y las dos primeras con el valor de 1 y las dos últimas con el valor de 0 en el caso de preguntas negativas, al final se realizó una sumatoria de los ítems positivos y negativos con un valor mínimo de 0 y máximo de 6, posterior a la cual se hizo igualmente una sumatoria de ítems positivos, negativos por separado dándonos el punto de corte, el cual da como resultado que toda suma que nos dio mayor a 4 fue positivo para distrés y toda suma que nos dio menor o igual a 4 fue negativo para distrés. Se respetará el anonimato del personal encuestado y la decisión de participar o no en ella en base a los aspectos éticos que también se consideraron dentro del estudio como la Declaración de Helsinki y el comité de ética pertinente del "GADMCC".

## Resultados

**Tabla 1:** Datos descriptivos de las condiciones laborales de 160 trabajadores operativos y administrativos del gobierno autónomo descentralizado cantón Colta.

VARIABLE	CATEGORÍA	TRABAJADORES OPERATIVOS		TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS		VALOR DE P
		n	%	n	%	
SEXO	Hombre	60	76,92	40	49,38	0,0012 *
	Mujer	18	23,08	41	50,62	
EDAD	< 20-29 años	11	14,11	28	34,57	0,6782 *
	30-39 años	23	29,49	29	35,80	
	40 – 49 años	26	33,33	21	25,93	
	50 o más	18	23,08	3	3,70	
LUGAR DE NACIMIENTO	Riobamba	16	20,51	51	62,96	< 0,01 *
	Colta/Otros	65	79,49	27	33,33	
EDUCACIÓN	Educación inicial/Primaria	18	21,79	6	5,92	< 0,01 *

	Educación	59	75,	9	15,63	
	Secundaria		64			
	Educación Superior	2	2,5	65	78,45	
	(Universitaria/No		6			
	Universitaria y					
	Postgrado)					
	Soltero/a	10	12,	43	53,09	< 0,01 *
			82			
	Casado/a	54	69,	26	32,10	
			23			
ESTADO CIVIL	Unión Libre	9	11,	7	8,64	
			54			
	Divorciado/Viudo	5	6,4	5	6,17	
			1			
NÚMERO DE	1 trabajo	61	76,	81	98,43	0,6244+
TRABAJOS			84			
	2 o más	14	23,	3	1,57	
			16			
HORAS DE	40 horas	75	96,	76	93,83	0,7765*
TRABAJO			15			
SEMANAL	Mas de 40 horas	3	3,8	5	6,17	
			5			

TIEMPO	1-3 años	51	77,	58	72,00	0,05935+
LABORAL EN			42			
AÑOS	Mas de 3 años	26	22,	24	28,00	
			58			
	Contrato definitivo	7	8,9	6	7,41	0,99*
	o Asalariado Fijo		7			
	Contrato ocasional	52	66,	65	80,25	
CONTRATO	(duración definida)		67			
	Contrato por	19	24,	10	12,35	
	servicios		36			
	profesionales/Autó					
	nomo					
	Baja	11	14,	18	22,22	0.5248*
			10			
CONTINUIDAD	Media	44	56,	53	65,43	
LABORAL			41			
	Alta	23	29,	10	12,35	
			49			
JORNADA	Sólo diurno/Solo	12	15,	73	90,12	< 0.01 *
LABORAL	nocturno		38			
	En turnos rotativos	16	20,	4	4,94	
			51			

	En turnos rotativos/Ciclos	49	64, 10	5	4,94	
	10 a 20 minutos	6	5,1 3	5	3,70	0,04156*
	20 a 30 minutos	17	21, 79	7	9,88	
MINUTOS DE TRASLADO AL TRABAJO	30 a 40 minutos	12	16, 38	62	76,55	
	40 a 50 minutos	37	50, 00	4	6,17	
	50 a 60 minutos	6	7,6 9	3	3,70	
HORAS DE TRASLADO AL TRABAJO	1 hora	75	96, 15	76	93,83	0,7765*
	2 o más horas	3	3,8 5	5	6,17	
ADAPTACIÓN AL HORARIO LABORAL	Muy Bien/Bien	11	14, 10	44	54,32	0.5692 *
	No muy bien	45	57, 69	36	41,76	
	Nada bien/No responde	21	28, 21	3	3,92	

	No	28	35,	72	89,31	0.5219 *
			90			
VIBRACIONES	Sí, en mano o brazo	38	48,	4	6,75	
			72			
	Sí, en cuerpo entero	12	15,	2	3,94	
			38			
CONTACTO CON MATERIAL INFECCIOSO	No	12	15,	81	98,32	0.6011 *
			38			
	Sí, de manera involuntaria o deliberada	65	84,	2	1,68	
			62			
USO DE CASCO	Sí	47	67,	7	9,21	0.5157 *
			09			
	No	17	34,	16	17,28	
			62			
	No se lo entregaron	11	7,6	61	74,21	
			9			
USO DE TAPONES U OREJERAS	Sí	5	6,4	2	3,75	0,6013 *
			1			
	No	14	19,	15	20,18	
			23			
	No lo necesita	25	33,	64	72,32	
			33			

	No se lo entregaron	32	41, 03	2	3,75	
	Sí	13	16, 67	3	3,75	0.5207 *
USO DE PANTALLAS FACIALES	No	7	8,9 7	10	9,34	
	No lo necesita	33	42, 31	69	85,68	
	No se lo entregaron	24	32, 05	1	1,23	
	Sí	3	3,8 5	2	2,47	0.5103 *
USO DE MÁSCARAS	No	27	34, 62	6	8,71	
	No lo necesita	20	25, 64	70	85,07	
	No se lo entregaron	28	35, 90	3	3,75	
	Sí	4	5,1 3	3	3,75	0.5321 *
USO DE CALZADO DE SEGURIDAD	No	15	20, 51	2	2,47	
	No lo necesita	14	19, 23	66	76,10	



	No se lo entregaron	42	55,	13	17,28	
			13			
	Sí	3	3,8	2	2,47	0.5430 *
			5			
	No	19	25,	7	9,84	
USO DE ROPA			64			
TÉRMICA	No lo necesita	8	11,	61	66,07	
			54			
	No se lo entregaron	45	58,	15	20,99	
			97			
	Sí	9	11,	5	6,17	0.5921 *
			54			
	No	1	1,2	2	2,47	
USO DE SILLAS			8			
ADAPTABLES	No lo necesita	37	48,	71	86,42	
			72			
	No se lo entregaron	30	38,	4	4,94	
			46			
USO DE	Sí	13	19,	1	2,06	0.6825 *
PROTECCIÓN			23			
SOLAR	No	8	10,	3	4,85	
			26			

	No lo necesita	11	16,	20	28,40	
			67			
	No se lo entregaron	42	53,	56	64,69	
			85			
	Sí	25	34,	2	2,47	0.5946 *
			75			
	No	10	10,	12	12,34	
			12			
USO DE GUANTES	No lo necesita	33	42,	59	75,31	
			31			
	No se lo entregaron	10	12,	8	9,88	
			82			
	Sí	3	3,8	2	2,47	0.5126 *
			5			
	No	11	14,	1	1,23	
			10			
USO DE GAFAS	No lo necesita	26	33,	63	77,78	
			33			
	No se lo entregaron	38	48,	15	18,52	
			72			
NIVEL DE SALUD	Excelente	1	1,2	2	2,47	0.00471
			8			*
	Muy buena	9	11,	38	46,91	
			54			

	Buena	25	32,05	33	40,74	
	Regular/Mala	43	55,13	8	9,88	
	No	25	32,05	70	84,04	< 0.01 *
LESIONES	Sí ( No perdió días de trabajo)	47	60,26	3	3,25	
	Sí ( perdió días de su trabajo)	6	7,69	8	12,35	
PRESENTA DISTRESS	No	17	21,79	71	87,65	< 0.01 *
	Sí/No sabe no responde	61	78,21	10	12,35	
VIOLENCIA VERBAL POR COMPAÑEROS	No	62	79,49	78	96,30	0.6012 *
	Sí/No sabe no responde	16	20,51	3	3,70	
VIOLENCIA VERBAL POR EXTERNOS	No	74	95,31	79	97,53	0,7724
	Sí/No sabe no responde	4	4,69	2	2,47	
	No	76	97,53	81	98,76	0,879*

VIOLENCIA FÍSICA POR COMPAÑEROS	Sí/No sabe no responde	2	2,4	1	1,235	
VIOLENCIA FÍSICA POR EXTERNOS	No	76	97,	81	98,76	0,879 *
			53			
	Sí/No sabe no responde	2	2,4	1	1,235	
PRETENSIONES SEXUALES	No	77	98,	79	97,53	0,853*
			76			
			5			
	Sí/No sabe no responde	1	1,2	2	2,47	
			35			

\*: Valor de P expresado en Fisher

+: Valor de P expresado en Chi cuadrado

Fuente: EpiInfo V 7.2.5.0

Elaborado por: Ricaurte Luis y Najera Mario, 2024

En base a los resultados que se han logrado obtener en el estudio presentado, se obtuvo que el 100% de los trabajadores que desempeñan funciones para al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colta “GADMCC” tienen nacionalidad ecuatoriana en donde se hace notorio el sexo masculino (76,92%) con diferencia del sexo femenino (50,62). Los trabajadores nacidos en Colta (79,49%) predominan en relación con los nacidos en Riobamba (62,96%), se presenta una educación a nivel de secundaria (75,64%) y a nivel superior (78,45%) con estado civil de casados (69,23%) a comparación de los solteros (53,09%). Los trabajadores realizan

jornadas laborales en turnos rotativos día/noche (64,10%) y también en jornada únicamente diurna (90,12%). El tiempo estimado que presentan en el traslado al trabajo en un periodo de 40-50 minutos (50,00%) y aquellos que tardan un periodo de 30-40 minutos (76,55%). En cuanto al nivel de salud, algunos de ellos presentan un estado regular (55,13%) a diferencia de aquellos que tienen una salud muy buena (46,91%). Esta diferenciación puede estar asociada a la cantidad de lesiones que presentan, pero que no les han ausentado de su jornada laboral (47,00%) y aquellos que no presentan ningún tipo de lesión (84,04%). Es por todo lo antes mencionado que, la prevalencia de Distrés en los trabajadores es de (78,21%) a diferencia de un (87,65%) que no presentan este síndrome (Tabla1).

**Tabla 2:** *Datos descriptivos de los trabajadores operativos y administrativos que presentan o no distrés del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Colta.*

VARIABLE	CATEGORÍA	SÍ PRESENTAN		VALOR DE P
		DISTRÉS		
		n	%	
SEXO	Hombre	54	54,00	0,0020+
	Mujer	17	28,81	
EDAD	<20 – 29 años	10	27,03	0,0618*
	30-39 años	22	42,31	
	40 – 49 años	25	53,19	
	50 o más	12	57,14	
	Riobamba	14	20,90	

LUGAR DE NACIMIENTO	Colta/otros	56	63,64	
	Educación inicial/Primaria	4	81,25	< 0,01 *
	Educación Secundaria	49	85,71	
EDUCACIÓN	Educación Superior (Universitaria/No Universitaria y Postgrado)	9	11,84	
	Soltero/a	14	26,42	0,0049*
ESTADO CIVIL	Casado/a	44	55,00	
	Unión Libre	9	56,25	
	Divorciado/Viudo	4	40,00	
NÚMERO DE TRABAJOS	1 trabajo	70	44,59	0,878+
	2 o más trabajos	6	50,00	
HORAS DE TRABAJO SEMANTAL	40 horas	68	45,03	0,676+
	Mas de 40 horas	3	37,50	
TIEMPO LABORAL EN AÑOS	1-3 años	8	42,11	0,7256*
	Mas de 3 años	13	66,52	
TIEMPO LABORAL EN MESES	6-9 meses	43	41,75	0,99*
	Contrato definitivo o Asalariado Fijo	7	53,85	0,3064*

	Contrato ocasional (duración definida)	48	41,03	
	Contrato por servicios profesionales/Autónom o	16	55,17	
CONTINUIDAD LABORAL	Baja	13	44,83	0,1325*
	Media	38	39,18	
	Alta	20	60,61	
JORNADA LABORAL	Sólo diurno / Solo nocturno	14	16,47	< 0,01 *
	En turnos (rotativos sólo de día)	11	55,00	
	En turnos/ Ciclos	46	85,19	
MINUTOS DE TRASLADO AL TRABAJO	10-20 minutos	4	57,14	< 0,01 *
	20 a 30 minutos	11	52,00	
	30 a 40 minutos	15	20,78	
	40 a 50 minutos	36	84,09	
	50 a 60 minutos	5	16,67	
HORAS DE TRASLADO AL TRABAJO	1 hora	71	27,98	0,99*
	2 o más horas	5	16,67	
	Muy bien/Bien	12	21,82	0,99*

ADAPTACIÓN AL	No muy bien	37	45,12	
HORARIO	Nada bien	22	87,31	
LABORAL				
	No	30	27,52	0,99*
VIBRACIONES	Sí, en mano o brazo	30	78,95	
	Sí, en cuerpo entero	11	91,67	
CONTACTO CON	No	18	19,35	0,5681 +
MATERIAL	Sí, de manera	53	80,30	
INFECCIOSO	involuntaria o deliberada			
	Sí	1	33,33	0,57436*
	No	14	34,15	
USO DE CASCO	No lo necesita	51	46,79	
	No se lo entregaron	5	83,33	
	Sí	3	60,00	0.5134 *
USO DE TAPONES	No	5	33,33	
U OREJERAS	No lo necesita	32	30,77	
	No se lo entregaron	31	88,57	
USO DE	Sí	4	30,77	0.57843 *
PANTALLAS	No	4	57,14	
FACIALES	No lo necesita	40	35,40	
	No se lo entregaron	23	88,46	
USO DE	Sí	2	66,67	0,7361*
MÁSCARAS	No	16	55,17	



	No lo necesita	26	26,80	
	No se lo entregaron	27	90,00	
	Sí	3	75,00	0,6903 *
USO DE CALZADO	No	5	31,25	
DE SEGURIDAD	No lo necesita	20	24,39	
	No se lo entregaron	43	75,44	
	Sí	2	66,67	0,6083 *
USO DE ROPA	No	8	40,00	
TÉRMICA	No lo necesita	16	21,92	
	No se lo entregaron	45	71,43	
	Sí	3	21,43	0,8064 *
USO DE SILLAS	No	4	26,75	
ADAPTABLES	No lo necesita	36	35,45	
	No se lo entregaron	28	85,29	
USO DE	Sí	6	44,44	0,6807*
PROTECCIÓN	No	4	40,00	
SOLAR	No lo necesita	19	52,78	
	No se lo entregaron	42	42,42	
	Sí	5	42,27	0,0774*
USO DE GUANTES	No	27	57,45	
	No lo necesita	32	34,04	
	No se lo entregaron	12	66,67	
USO DE GAFAS	Sí	1	33,33	0,99*

	No	6	50,00	
	No lo necesita	32	35,96	
	No se lo entregaron	32	58,18	
NIVEL DE SALUD	Excelente	3	75,62	< 0.01 *
	Muy buena	5	10,20	
	Buena	27	46,55	
	Regular	38	74,51	
LESIONES	No	66	46,15	0,03164*
	Sí ( No perdió días de trabajo)	5	31,25	
	Sí ( perdió días de su trabajo)	5	31,25	
VIOLENCIA VERBAL POR COMPAÑEROS	No	60	42,86	0,2808*
	Sí/No sabe no responde	11	57,89	
VIOLENCIA VERBAL POR EXTERNOS	No	71	45,22	0,2011+
	Sí/No sabe no responde	2	2,47	
VIOLENCIA FÍSICA POR COMPAÑEROS	No	71	44,65	0.6573 *
	Sí/No sabe no responde	2	2,47	
VIOLENCIA FÍSICA POR EXTERNOS	No	71	45,22	0,5941+
	Sí/No sabe no responde	3	3,17	
PRETENSIONES SEXUALES	No	71	44,65	0,99*
	Sí/No sabe no responde	2	2,47	

\*: Valor de P expresado en Fisher

+: Valor de P expresado en Chi cuadrado

Fuente: EpiInfo V 7.2.5.0

Elaborado por: Ricaurte Luis y Najera Mario, 2024

Se observa que la prevalencia de Distrés en los 160 trabajadores tanto administrativos como los operativos que desempeñan funciones para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colta “GADMCC” fue del 43,65%. Se evidencia que existe una asociación estadísticamente significativa con las variables sexo, lugar de nacimiento, educación, estado civil, jornada laboral, minutos de traslado al trabajo, nivel de salud y lesiones (Tabla 2).

**Tabla 3:** Regresión logística cruda y ajustada entre variables de riesgo de distrés en trabajadores del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Colta.

VARIABLE	CATEGORÍA	OR Crudo (IC 95 %)	OR Ajustado (IC 95 %)
SEXO	Hombre	1	1
	Mujer	1,3450 (0,1735 - 0,6857)	1,0797 (0,7407 - 0,9439)
EDAD	< 20 – 29	1	
	30 a 39	1,2649 (0,9272 - 1,9472)	
	40 a 49	1,3964 (0,7471 - 1,2682)	

	≤ 50	1,4143 (0,87272 - 1,3271)	
LUGAR DE NACIMIENTO	Riobamba	1,2241 ( 2,1791- 4,1881)	2,4341 (1,3545 - 5,5617)
	Colta/otros	1	1
EDUCACIÓN	Educación inicial/Primaria	1	1,0314 (0,7004- 0,9191)
	Educación Secundaria	1,1025 (0,1458 - 0,4236)	2,7718 (1,3461- 5,7075)
	Educación Superior (Universitaria/No Universitaria y Postgrado)	0,2485 (0,7552 - 0,9148)	
	Soltero/a	1	1
	Casado/a	0,3971 (0,2477 - 0,6103)	0,8141 (0,6219- 0,9421) 2,1163 (1,8367- 5,1521)
ESTADO CIVIL	Unión Libre	1,0942 (0,7189 - 0,9631)	2,5212 (0,3641 -0,7593)
	Divorciado/Viudo	2,753 (0,3207 - 0,8734)	
	1 trabajo	1	

NÚMERO DE TRABAJO	2 o más trabajos	3,5272 (0,6529 - 1,7311)
HORAS DE TRABAJO SEMANAL	40 horas	1
	Mas de 40 horas	4,3157 (0,7189 - 1,5738)
TIEMPO LABORAL EN AÑOS	1-3 años	1
	Mas de 3 años	0,5378 (0,6427 - 1,2952)
CONTRATO	Contrato definitivo o Asalariado Fijo	1
	Contrato ocasional (duración definida)	1,1247 (0,9261 - 1,2366)
	Contrato por servicios profesionales/Autónomo	1,3451 (0,4426 - 1,1021)
CONTINUIDAD LABORAL	Baja	1
	Media	0,7527 (0,8501 - 1,3102)
	Alta	0,3527 (0,5364 - 1,2627)

JORNADA	Sólo diurno / Solo	1	1
LABORAL	nocturno		0,5436 (0,2399- 0,6458)
	En turnos	0,4728 (1,4276 -	0,7621 (0,4721- 0,9382)
	(rotativos sólo de	1,6578)	
	día)		
	En turnos/ Ciclos	1,7424 (0,4472 -	
		0,7275)	
	10 a 20 minutos	1	1
	20 a 30 minutos	0,5645 (0,3275 -	0,8141 (0,6219- 0,9421)
		0,8731)	2,1163 (1,8367- 5,1521)
MINUTOS DE	30 a 40 minutos	1,1325 (1,7819 -	2,5212 (0,3641 -0,7593)
TRASLADO AL		2,364)	1,6273 (1,2378 -1,8894)
TRABAJO	40 a 50 minutos	2,7382 (0,4552 -	
		0,8928)	
	50 a 60 minutos	4,4728 (1,5431 -	
		1,7822)	
HORAS DE	1 hora	1	
TRASLADO AL	2 o más horas	3,4719 (0,3115 -	
TRABAJO		1,7318)	
ADAPTACIÓN	Muy bien/Bien	1	
AL HORARIO			
LABORAL	No muy bien	1,6782 (0,8317 -	
	Nada bien	1,331)	

		4,7292 (0,4627 - 1,0367)
	No	1
VIBRACIONES	Sí, en mano o brazo	1,4627 (0,3518 - 1,7622)
	Sí, en cuerpo entero	3,2156 (0,2618 - 1,5781)
	No	1
CONTACTO CON MATERIAL INFECCIOSO	Sí, de manera involuntaria o deliberada	2,4618 (0,6437 - 1,301)
	Sí	1
	No	1,2130 (0,7218 - 1,332)
USO DE CASCO	No lo necesita	0,3672 (0,8621 - 1,101)
	No se lo entregaron	1,0214 (0,5217 - 1,461)
	Sí	1
USO DE TAPONES U OREJERAS	No	1,7310 (0,2246 - 1,047)
	No lo necesita	0,1227 (0,4821 - 1,211)

	No se lo entregaron	1,8736 (0,7531 - 1,631)
	Sí	1
USO DE PANTALLAS FACIALES	No	1,5182 (0,33152 - 1,0263)
	No lo necesita	0,3161 (0,6156 - 1,962)
	No se lo entregaron	2,5682 (0,9148 - 1,536)
	Sí	1
	No	2,1592 (0,4271 - 1,316)
USO DE MÁSCARAS	No lo necesita	0,6883 (0,5382 - 1,526)
	No se lo entregaron	2,9567 (0,8321 - 1,109)
	Sí	1
	No	1,1231 (0,2707 - 1,427)
USO DE CALZADO DE SEGURIDAD	No lo necesita	0,8329 (0,6673 - 1,273)
	No se lo entregaron	1,6239 (0,4382 - 1,746)



USO DE ROPA	Sí	1
TÉRMICA	No	1,5536 (0,9736 - 1,429)
	No lo necesita	0,5382 (0,7211 - 1,245)
	No se lo entregaron	2,8173 (0,5729 - 1,174)
	Sí	1
	No	1,7369 (0,6282 - 1,127)
USO DE SILLAS ADAPTABLES	No lo necesita	0,3527 (0,2574 - 2,157)
	No se lo entregaron	1,9437 (0,4828 - 1,097)
	Sí	1
USO DE PROTECCIÓN SOLAR	No	1,2071 (0,3996 - 2,173)
	No lo necesita	0,5381 (0,7632 - 1,473)
	No se lo entregaron	1,3642 (0,9315 - 1,529)
USO DE GUANTES	Sí	1
	No	1,0274 (0,2371 - 1,257)

	No lo necesita	0,9424 (0,5327 - 2,734)
	No se lo entregaron	1,3728 (0,4592 - 1,029)
	Sí	1
	No	1,4571 (0,9341 - 2,011)
USO DE GAFAS	No lo necesita	0,7188 (0,2122 - 1,175)
	No se lo entregaron	1,7328 (0,3725 - 1,6819)
	Excelente	1
	Muy buena	0,3215 (1,4811 - 1,628)
NIVEL DE SALUD	Buena	0,4821 (1,3383- 1,4561)
	Regular	2,5372 (1,2832- 1,532)
	No	1
	Sí ( No perdió días de trabajo)	0,4963 (0,6924- 0,8908)
LESIONES	Sí ( perdió días de su trabajo)	1,5626 (0,7279- 0,9291)
	No	1

VIOLENCIA	Sí/No sabe no	0,4328 (0,6376-
VERBAL POR	responde	1,9104)
COMPAÑEROS		
VIOLENCIA	No	1
VERBAL POR	Sí/No sabe no	0,7892 (0,27374-
EXTERNOS	responde	1,678)
VIOLENCIA	No	1
FÍSICA POR	Sí/No sabe no	0,9374 (0,6359-
COMPAÑEROS	responde	1,372)
VIOLENCIA	No	1
FÍSICA POR	Sí/No sabe no	0,9431 (0,942-
EXTERNOS	responde	1,524)
PRETENSIONES	No	1
SEXUALES	Sí/No sabe no	0,7394 (0,7522-
	responde	1,775)

OR: Odds Ratio IC: Intervalo de confianza probabilidad.

Fuente: EpiInfo V 7.2.5.0

Elaborado por: Ricaurte Luis y Najera Mario, 2024

En el análisis del intervalo de confianza se confirma que existe una asociación estadísticamente significativa en cuanto al sexo en donde las mujeres presentan (1,3) más riesgo de presentar Distrés que los hombres. En cuanto a los trabajadores de Riobamba presentan (1,2) mayor riesgo en relación con los trabajadores que viven en Colta. Aquellos que desempeñan funciones con un nivel de estudios universitarios no presentan afectaciones en relación con los que tienen únicamente estudios secundarios

generando (1,1) más riesgo de contraer Distrés. Los trabajadores con un estado civil de Divorciado/Viudo presentan mayores riesgos (2,7), así como aquellos que desempeñan sus funciones en jornadas laborales de turnos/ciclos (1,7). El periodo de traslado al trabajo de 50—60 minutos influye (4,4) con más riesgo para generar Distrés. Aquellos trabajadores que han presentado lesiones tienden a generar (1,5) más riesgo de afectación a este Síndrome así no les haya hecho ausentarse de su jornada laboral. El nivel de salud de los trabajadores que tienen un nivel regular genera (2,5) veces más riesgo de que generen Distrés con relación a aquellos que han presentado un nivel de salud de muy buena (Tabla3). Cabe mencionar que las demás variables al presentar valores de OR menores a 0. Es decir, valores de protección por lo tanto no presentan un riesgo mayor de generar Distrés (Tabla 3).

### **Discusión de los resultados y propuesta de solución**

En un estudio presentado por (Andrajo, 2023) se indica que el 54,90% del personal operativo presenta distrés y problemas en su salud mental en comparación con los del área administrativa con un 38,89%, la periodicidad de renovación de contratos fue la variable más significativa en cuanto a síntomas de ansiedad y distrés. Según los análisis del presente estudio el (78,21%) de trabajadores operativos presentan Distrés a comparación de un (12,35%) de los trabajadores administrativos; se evidenció que existe la influencia de más de una variable como el sexo, educación, lesiones y tiempo de traslado al trabajo.

En el estudio presentado en el GADMIC- Saquisilí en una comparación entre el personal del Municipio administrativos y operativos referente a las situaciones laborales se obtuvo resultados de un 73% en administrativos en comparación con un 63% de

operativos de prevalencia de Distrés realizando un corte mayor a 5 en el cuestionario GHQ12 (Plazarte, 2023). En el presente estudio la prevalencia de Distrés en base a datos obtenidos por el cuestionario GHQ12 indica que los más afectados son el personal operativo (78,21%) generando Distrés. Es por lo antes mencionado, que se deja en evidencia que existe condiciones intrínsecas y laborales que pueden afectar de forma indistinta independientemente del cargo ocupado.

En un estudio de estrés laboral causante de ausencia en el trabajo y riesgo de afectación social y psicosocial, de los 2789 empleados que presentaron afectaciones psicosociales 1376 presentaron distrés de los cuales 277 laboraron en salud, 345 se desempeñan en la manufactura y 745 en las demás áreas de las cuales todos presentaron cierto grado de estrés, por lo tanto, más del 75% tiene afectaciones (Díaz, 2021). Por contraparte, en los 160 trabajadores tanto administrativos como operativos que desempeñan funciones en el “GADMCC” existe una prevalencia de Distrés del 43,65%.

De acuerdo con (Salazar, 2021) en su estudio donde se evalúa el desempeño de los trabajadores y la relación con el estrés laboral, se afirma que, de acuerdo con el coeficiente de Pearson aplicado se obtuvo un valor de 0,86 que indica una buena correlación de ambas variables y ante alguna alteración de estas se vería implicado en el adecuado desempeño laboral de los trabajadores. Sin embargo, existen factores intrínsecos que se relacionan como la negación (0,304), consumo de sustancias antrópicas (0,365) y la culpabilidad (0,329) para generar este síndrome (Ramos et al., 2020).

En su estudio de distrés laboral referente en distintas instituciones públicas Ecuatorianas, la relación entre las variables de la estructura de la organización, la

Carrera, logros alcanzados y clima laboral son estadísticamente significativas asociadas en prevalencia de Distrés con un (39,8%), lo que evidencia que la estructura que se maneja en la empresa y el clima laboral forman parte de la identidad de una institución y afectan de alguna manera al desempeño de los trabajadores (Ramos et al., 2020). El manejo administrativo, políticas en la empresa, cargo y cultura son factores influyentes en la salud mental de los trabajadores y pudieran diferenciarse con la calidad satisfactoria o no de vida entre administrativos y operativos (Barriga et al., 2021).

Existe una correlación directa entre el estrés y el género ( $\rho=0.765$ ), siendo las mujeres las más afectadas según el estudio de capitalismo y estrés laboral (González, 2022). En concordancia con lo mencionado, en el presente estudio el sexo femenino en relación con la generación de distrés tuvo una correlación de ( $\rho=1.0797$ ) señalando que tienen más probabilidad de generarlo que el sexo masculino, esto puede explicarse porque la mayor parte de los casos son de mujeres casadas, que tienen familias nucleares, y que realizan una larga jornada en sus casas por el trabajo doméstico y la atención a los niños.

Las personas que laboran entre 1-3 años con un (33%) y menos de 1 año con un (17%) no presentan niveles de estrés significativos a comparación de los trabajadores entre 4-7 años que representan un (40%) y un (10%) los que llevan más de 8 años (Loayza, 2022). A comparación con el estudio en GAD Colta se evidencia que las personas que laboran de 1-3 años presentan un (72%) de distrés a comparación de las personas que trabajan más de 3 años (28%). La recontractación del personal y el estrés que esto genera en ellos involucra una relación positiva ( $\rho=0,780$ ) que genera más estrés en la gente que lleva poco tiempo desempeñando labores (González, 2022).

En la empresa “Ciautomóvil” se tiene una escala jerárquica entre el personal de acuerdo con las labores que desempeñan con un porcentaje de 60,3% de coordinadores y un 39,7% de asistentes y se presenta mayores índices de estrés en los asistentes con un 69% de prevalencia (Robalino, 2019). En las distintas organizaciones, la justicia tiene una influencia directa en las conexiones para generar estrés laboral y otros síntomas asociados, la construcción y procesos organizacionales en búsqueda de justicia en el trabajo debe ser un aspecto que encabece las diferentes estrategias planteadas para mejorar la calidad y bienestar laboral (Beltrán, 2020).

Según un estudio del Síndrome Burnout del siglo XX y su injerencia laboral, se afirma que de acuerdo con la posición laboral en una empresa y mientras más alto sea, se presenta un nivel de Distrés mayor en ellos a comparación con personal que hace uso de vacaciones o tienen una participación en las pausas activas organizadas en cada Dirección o Unidad (Quintero, 2019). El estrés en una persona está sujeto al entorno laboral y su carga de trabajo (Ortiz, 2020). En relación con lo mencionado, en el estudio analizado el personal administrativo presenta mayor jerarquía que los operativos, sin embargo, son ellos quienes se ven sometidos a un nivel de trabajo físico mayor y órdenes constantes provocando mayor prevalencia de este Síndrome.

En el estudio presentado según (Barriga et al., 2021) se visualiza distintas condiciones que influyen en el nivel de estrés, dando como primer lugar un (80,41%) afectaciones de salud en los trabajadores y los permisos necesarios, en segundo lugar, el ambiente laboral con un (73,17%), en tercero las condiciones de los equipos laborales con un (68,76%) y en cuarto lugar el factor psicosocial con un (7,28%). En concordancia, con respecto al estudio presentado en el GAD Colta son diversas las variables que influyen en la presentación de este Síndrome en el personal (Tabla1) pero

evidenciando que tener una buena aceptación y ambiente laboral es fundamental para el adecuado desempeño de las funciones.

Como fortalezas del presente estudio se hace mención que fue de tipo observacional, de corte transversal ya que es fácil de ejecutar, rápido, barato, es adecuado para las enfermedades crónicas no fatales y no tiene relación con el tiempo. En los estudios de tipo no experimental no manejan variables, solo se realiza una observación de las variables a manejar en un entorno natural en el estudio de Estrés laboral y su relación con el síndrome de Burnout y la aparición de afectaciones musculoesqueléticas en Quito (Acosta, 2019). En ambos casos se evidencia que trabajar con estudios observacionales, no experimentales, observacionales presentan ventajas haciendo énfasis la rapidez de realización.

En el estudio analizado se realizó, además, una toma de muestras en línea con el programa “Microsoft Forms” y se hizo llegar las encuestas a cada uno de los trabajadores de las dos áreas en mención con la ayuda de talento humano para la difusión. Esta forma de recolección de datos es sencilla a comparación de las encuestas escritas debido a que muchas ocasionan no las realizan, se traspapelan, no toman importancia, entre otras cosas. Según (Bejarano et al., 2020) la forma más adecuada de tomar datos es con el uso de programas computacionales que faciliten las mismas y poder realizar un mejor análisis al facilitar traspasarlos a matrices lógicas.

Las limitaciones que se presentaron en el presente estudio fueron la inestabilidad del personal al existir contratos por meses y ocurrir sesgos en los índices de respuesta ante la variación constante de personal tanto operativo como administrativo. El mismo problema fue presentado en el estudio “Prevalencia de estrés laboral en el personal



operativo del distrito 05 Latacunga - Salud asociado a las condiciones de trabajo en comparación al personal administrativo en el periodo noviembre 2022 - enero 2023” en donde ante la variación constante de personal y al periodo limitado para la recolección de datos se presentó sesgos y limitaciones (Vásquez, 2022).

Para la prevalencia de Distrés se utiliza el cuestionario GHQ12 que consta de 12 preguntas de las cuales se las debe codificar. Este aspecto es uno de los más importantes en donde al no tener conocimiento de la forma correcta de realizarlo puede presentar errores en los datos obtenidos y su posterior análisis y discusión. Según (Guzmán, 2020) en su estudio acerca de estrés laboral, señala que la recopilación y codificación de datos es la fase más importante al utilizar cuestionarios ya establecidos por lo cual sugiere que, previo al inicio de un estudio se debe iniciar con una auto educación de lo que se plane hacer.

### **Conclusiones**

Los trabajadores operativos que desempeñan funciones en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colta “GADMCC” presentaron una mayor prevalencia de Distrés en relación con los trabajadores administrativos debido a las condiciones labores que atraviesan.

El nivel de Distrés que presenta el personal operativo es mayor a los niveles de los trabajadores administrativos, esto está asociado a las variables analizadas que indican que presentan más lesiones, una disminución en sus niveles de salud y presentan un nivel de educación menor.

La generación de distrés en el personal operativo y administrativo se ve influenciado en sus niveles de concentración, pérdida de sueño, tristeza, pérdida de confianza, entre otras variables que influyen en el desempeño laboral.

El presente estudio es el primero que se realiza en Cantón Colta y estos datos pueden ayudar al municipio para tomar medidas y mejorar la salud de los trabajadores y así indirectamente llame la atención de juntas parroquiales y entidades afines como ONG y hacer trabajos conjuntos por el bienestar físico y mental de las personas.

### **Recomendaciones**

Realizar un estudio longitudinal para investigaciones futuras y poder abarcar grupos de trabajadores más numerosos y poder estudiar más a fondo patologías como Distrés o Burnout.

Tomar en cuenta la investigación realizada con los datos obtenidos para que pueda servir como base y guía para posteriores investigaciones.

Hacer de la presente investigación un documento oficial del “GADMCC” y buscar su difusión para incentivar a otras entidades tanto públicas como privadas a realizar estudios similares que fomenten una buena salud física y mental de sus trabajadores

## Referencias

- Adriana Elizabeth Salvador Guncay, & Jose Luis Vaca Plazarte. (2023). *prevalencia de distres en los trabajadores administrativos asociado a las condiciones de trabajo vs el personal obrero en el GADMIC en 2023*.  
<https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/15070>
- Allande Cussó Regina, Juan Jesús García Iglesias, Javier Fagundo Rivera, Yolanda Navarro Abal, José Antonio Climent Rodríguez, & Juan Gómez Salgado. (2022). *SALUD MENTAL Y TRASTORNOS MENTALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO*.  
[www.mscbs.es/resp](http://www.mscbs.es/resp)
- Arcos Michael, & Vásquez Gabriel. (2022). “*Prevalencia de estrés laboral en el personal operativo del distrito 05D01 Latacunga - Salud asociado a las condiciones de trabajo en comparación al personal administrativo en el periodo noviembre 2022 - enero 2023.*” <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14529>
- Armando Ortiz Guzmán. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *International Journal of Good Conscience*, 15(1–19).  
[http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- Boris Fernando Álvarez Minchala, Juan Pablo Piedra Gonzalez, & Rossana Verónica Mendoza López. (2021). Prevalencia del distrés psicológico entre el personal de ventas y administrativo en una empresa de Ecuador. *Cambios Revista Médica*, 20(32–38). <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1368250>
- Bruno Tacza, L. R., Toranzo Arcos, E., & Velarde Camaqui, D. (n.d.). *Estrés Laboral e Inteligencia Emocional en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Yauli – La Oroya, 2021*.

- Buitrago Orjuela, L. A., Barrera Verdugo, M. A., Plazas Serrano, L. Y., & Chaparro Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación En Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cáceres Flores, María Gabriela, Rodríguez Linares, & Marlon Saul. (2023). *Determinar la prevalencia de distres laboral debido a las condiciones de trabajo en docentes y personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato de la Provincia de Tungurahua*. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14890>
- Camacho Quintero, C. L. (2019). Una mirada desde el Síndrome de Burnout hacia la Gerencia Integral en el Siglo XXI. *Revista Cientific*, 4(13), 40–59. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2019.4.13.2.40-59>
- Chávez Gutierrez Génesis Valeria, & Llumiquinga Andrajo Marco Vinicio. (2023). *Prevalencia de estrés, depresión y ansiedad en trabajadores de la empresa Municipal de residuos sólidos del Cantón Rumiñahui asociados a condiciones laborales en el periodo comprendido entre Noviembre 2022 a Enero de 2023*. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14527>
- Cruz Bejarano, D., Giannina, A., Aguirre, M., David, R., Yucra Camposano, M., & Fiorella, J. (2020). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada de servicios de Lima, 2020*.
- Ecuador, S., De Gestión, Á., Vallejo, R. C., Tutora, R., Carmen, :, Olmedo, M., & Quito, R. (2022). *Universidad Andina Simón Bolívar El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral*.
- Garces Delgado Yaritza, Garcia Alvarez Edgar, Lopez Aguilar, David Alvarez Perez, & Pedro R. (2023). Impact of Gender on Work-Related Stress and Burnout among

- University Professors. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educacion*, 21(3), 41–60. <https://doi.org/10.15366/reice2023.21.3.003>
- Granja, A. P., Caisaguano, A. T., Santafé, A. R., Chicaiza, B. C., Camacho, G. C., Pinto, K. A., Paguay, E. A., & Álvarez, I. S. (2021). Distress and working conditions in the administrative and nursing staff of the hospital pediátrico baca ortiz, Ecuador. *Archivos Venezolanos de Farmacologia y Terapeutica*, 40(6), 613–618. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5557997>
- Gustavo Loayza. (2022). La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3569–3586. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2485](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2485)
- International Labour Office. (2016). *La prevención del estrés en el trabajo, puntos de control : lista de puntos de comprobación : mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_251057.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_251057.pdf)
- Itzel Danaé Pegueros Araiza. (2022). *ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN PERSONAL OPERATIVO*.
- James Gabriel Robalino Acosta. (2019). *ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE DOBLE PRESENCIA EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA DE PRODUCCIÓN EN AMBATO*. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2575/1/76844.pdf>
- Jesús Enciso, & Tania Berenice Ramírez González. (2022). *capitalismo cognitivo y estrés laboral*. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icshu/article/view/8888/8902>

- José Alberto Rojas Leal, & María Elena Arteaga Salazar. (2021). Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A. In *Revista Electrónica de Psicología Iztacala* (Vol. 22, Issue 2). [www.revistas.unam.mx/index.php/repwww.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin](http://www.revistas.unam.mx/index.php/repwww.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin)
- Linda Greymmy Diaz Soplapuco. (2021). *RECONOCIMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL, CAUSAL DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO*. <https://orcid.org/0000-0002-8451-0475>
- Mariela Esperanza Rodriguez Nuñez. (2022). *EL DESEMPEÑO Y ESTRÉS LABORAL EN FUNCIONARIOS PUBLICOS DEL BANCO UNIÓN SOCIEDAD ANONIMA DEL MUNICIPIO DE NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ*.
- Omaira Alexandra Narváez López. (2019). Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. *Boletín Informativo CEI*, 6 (3)(15–24). <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2103>
- Palma, A., Gerber, M. M., & Ansoleaga, E. (2022). Occupational Psychosocial Risks, Organizational Characteristics, and Mental Health: The Mediating Role of Workplace Violence. *Psyche*, 31(1). <https://doi.org/10.7764/psyche.2019.22383>
- Ramos, V., Pantoja, ;, Odette, Tejera, ;, Eduardo, Gonzalez, ;, & Mario S. (2020). *Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas* (Vol. 40). [https://researchgate.net/profile/Valentina-Ramos-3/publication/336035242\\_Estudio\\_del\\_estres\\_laboral\\_y\\_los\\_mecanismos\\_de\\_afro](https://researchgate.net/profile/Valentina-Ramos-3/publication/336035242_Estudio_del_estres_laboral_y_los_mecanismos_de_afro)

ntamiento\_en\_instituciones\_publicas\_ecuatorianas/links/5e593306299bf1bdb8441ef9/Estudio-del-estres-laboral-y-los-mecanismos-de-afrontamiento-en-instituciones-publicas-ecuatorianas.pdf

Rosa Alicia Díaz Barriga, Lucía María Dolores Ayala, María Inés Gómez, & Belem Medina Pacheco. (2021). *La seguridad laboral y su incidencia en los niveles de estrés en el trabajo.*

Sandy Melisa Pimienta Rodríguez, & Alex Raul Carrillo Lemache. (2023). *PREVALENCIA DE DISTRÉS EN EL PERSONAL DE DIEBOLD NIXDORF - ECUADOR ASOCIADO A LA ALTA DEMANDA DE TRABAJO.*  
<https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/15021>

Trespalacios, E. M. V., & Beltrán, C. A. (2020). OCCUPATIONAL STRESS: A PERSPECTIVE FROM ORGANIZATIONAL JUSTICE AND INJUSTICE. *Horizonte de Enfermería*, 31(1), 75–90.  
[https://doi.org/10.7764/Horiz\\_Enferm.31.1.75-90](https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.31.1.75-90)