



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

PROYECTO DE TITULACIÓN

***PREVALENCIA DE DISTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO
ASOCIADO A LAS CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS Y DE TRABAJO
EN COMPARACIÓN CON EL PERSONAL OPERATIVO PERTENECIENTES AL
G.A.D.P.S. PERÍODO JUNIO A AGOSTO 2022.***

Profesor.

MSc. Ketty Arianna Pinargote Cedeño.

Autor (es).

Carolina Ocampo / Dayra Navarrete

Quito, Ecuador 2022

Resumen.

Objetivo. Determinar la prevalencia de distrés laboral asociado a las condiciones sociodemográficas y de trabajo en el personal administrativo en comparación con el personal operativo pertenecientes al Gobierno autónomo descentralizado de la provincia de Sucumbíos (G. A. D. P. S.) período junio a agosto 2022. **Metodología.** Se realizó un estudio de investigación de tipo epidemiológico descriptivo observacional con corte transversal, evaluándose el distrés laboral asociado a las condiciones de trabajo, usando el Cuestionario de salud general GHQ-12, y el cuestionario de Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica, en una muestra de 100 empleados públicos del área administrativa y operativa que laboraban para el G.A.D.P.S. Se realizaron las encuestas mediante la plataforma Google forms dirigido al personal administrativo, y de forma presencial para el personal operativo, durante una semana. **Resultados.** Tras evaluarlos a 100 empleados públicos entre administrativos y operativos por igual, se encontró que las variables con mayor relevancia que poseían valores $p < 0,05$ significativos, eran: sexo, lugar de nacimiento, educación, trabajos diferentes, carga laboral, relación laboral, continuidad laboral, jornada de trabajo y superficies inestables. La única variable estadísticamente significativa en relación a la prevalencia de distrés laboral asociada a condiciones sociodemograficas y de trabajo fue la continuidad laboral baja con un OR de 7.86 (IC:1.32-46.76) y al realizar el cálculo del Odds ratio ajustado por: sexo, edad nacimiento, grupo ocupacional y continuidad laboral, confirmandose lo señalado OR ajustado con un valor de 35,71 (IC:1,77-717,03). **Conclusiones.** El estudio realizado en los empleados públicos pertenecientes al G.A.D.P.S se concluyó que el 93,00% presentaban malestar psicológico de manera general, siendo más prevalente el grupo operativa en un 48,00% relacionándose de manera parcial a algunas condiciones sociodemográficas (sexo, educación, carga laboral, tipo de contrato y jornada de trabajo). Por lo cual recomendamos realizar seguimiento de los resultados obtenidos en este trabajo.

Palabras Claves.

Salud mental, estrés laboral, oficinistas, trabajadores del gobierno, condiciones de trabajo.

Abstract

Objective. To determine the prevalence of work-related stress associated with sociodemographic and working conditions in administrative personnel compared to operational personnel belonging to the Autonomous Decentralized Government of the Province of Sucumbíos (G. A. D. P. S.) from June to August 2022. **Methodology.** An epidemiological descriptive observational cross-sectional research study was carried out, evaluating the occupational stress associated with working conditions, using the GHQ-12 general health questionnaire and the questionnaire of working conditions and health in Latin America, in a sample of 100 public employees of the administrative and operational area working for the G.A.D.P.S. The surveys were conducted using the Google forms platform for administrative staff, and in person for operational staff, during one week. **Results.** After evaluating 100 public employees, administrative and operative alike, it was found that the most relevant variables with significant $p < 0.05$ values were: sex, place of birth, education, different jobs, workload, work relationship, work continuity, working hours and unstable surfaces. The only statistically significant variable in relation to the prevalence of work-related stress associated with sociodemographic and work conditions was low work continuity with an OR of 7.86 (CI:1.32-46.76) and when calculating the Odds ratio adjusted for: sex, age at birth, occupational group and work continuity, the adjusted OR was confirmed with a value of 35.71 (CI:1.77-717.03). **Conclusions.** The study carried out on public employees belonging to the G.A.D.P.S. concluded that 93.00% presented psychological distress in general, being more prevalent in the operative group in 48.00%, partially related to some sociodemographic conditions (sex, education, workload, type of contract and working day). Therefore, we recommend following up on the results obtained in this work.

Keywords.

Mental health, occupational stress, office workers, state workers, working conditions

INDICE DE CONTENIDO

Contenido

Resumen.....	2
Abstract.....	3
Indice de tablas.....	5
Introducción.....	6
Objetivos.....	13
Objetivo General.....	13
Objetivo Específico.....	13
Metodología.....	14
Diseño y población de estudio.....	14
Instrumentos de recolección.....	14
Aspectos éticos.....	15
Definición de variables.....	15
Análisis Estadísticos.....	16
Análisis de resultados.....	16
Discusión.....	18
Conclusiones y recomendaciones.....	21
Referencias.....	22
Anexos.....	26

Índice de tablas

Tabla 1. Características sociodemográficas y trabajo de 100 funcionarios públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Sucumbíos período junio a agosto 2022	27
Tabla 2. Prevalencia de distrés según características sociodemográficas y condiciones de trabajo de 100 funcionarios públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Sucumbíos.....	30
Tabla 3. Modelo de regresión logística cruda y ajustada para distrés N:93 trabajadores del G.A.D.P.S	33

Introducción.

Se considera al estrés laboral una alteración mental debida a la exposición de agentes nocivos en el ambiente de trabajo. (Patlán Pérez, 2020). Causado por fuentes individuales (aspectos personales, demográficos, conductuales), organizativos (carencias estructurales en el lugar de trabajo, clima laboral, gerencial, estresores físicos como luz, ruido, vibración), y extra laborales (familia, sociedad, religión, política, cultura)(Félix et al., 2018) ; los mismos que debido a su prolongada exposición, conducen al agotamiento del trabajador. (Ortiz Guzmán, 2020).

Allande Cusso y colaboradores en el año 2022, en una revisión Europea, plantean el tema del estrés laboral como una patología mental de origen multicausal, que debería ser manejada de manera multidisciplinaria y en coordinación paralela por las áreas de prevención de riesgos laborales y talento humano de las instituciones, mediante la elaboración de programas y adhesión a protocolos de prevención de riesgos profesionales, a fin de menguar el riesgo y certificar la reinserción de sus trabajadores, de manera coordinada con las unidades de salud, que brinden el tratamiento y rehabilitación correspondiente. (Allande-Cussó et al., 2022).

Prevalencia a nivel mundial.

Entre los avances sobre salud mental resultantes del informe del Plan de Acción Integral 2013-2030 dirigido por la OMS, se revela que solo el 51,00% de los países miembros implementaron el plan propuesto, de los cuales el 52,00% cumplió la meta estimada, lo que muestra que no se cumplieron los objetivos, identificándose como causa principal en el 31,00% de países miembros la falta de recursos económicos y de talento humano. (OMS, 2021).

Tal como lo indican datos de la O.P.S, las enfermedades psicológicas añadidas a problemas neurológicos y consumo de sustancias alucinógenas, figuran con una morbimortalidad mundial del 10,00%, generando un gasto sanitario en servicios de salud mental del 2,80% en promedio, en toda la Región de América dicho lo anterior, los problemas mentales que tienen de base una patología neurológica y consumo ilícito de sustancias continúan produciendo muertes prematuras en la población que los padece de

manera significativa, en comparación con la que no los padece. (Organización Panamericana de la Salud, 2020).

Conjuntamente la OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2021 mediante un estudio enfocado en riesgos psicosociales se expuso que jornadas de trabajo con duración igual o mayor a 55 horas/semana, aumentaban el riesgo de accidentes cerebrovasculares en un 35,00%, indicando una prevalencia superior en individuos del sexo masculino, en edades de 45 a 74 años en un 72,00%, por lo cual se enfatiza acerca de la importancia e implementación de programas, encaminados a la prevención de problemas que afecten la salud mental de los países miembros. (Organización Mundial de la Salud; Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Con base en los resultados de la Pesquisa realizado en Europea a las compañías e instituciones sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER) en el año 2019, en los resultados obtenidos sobre la gestión de SST, el 80,50% de las empresas e instituciones europeas, no utilizan un psicólogo en la prevención de riesgos (ESENER, 2019a), además el 56,80% de las empresas e instituciones refieren que no se les ha ejecutado inspecciones de prevención de riesgos en el trabajo de manera periódica (ESENER, 2019b), identificándose como la causa de mayor prevalencia en un 69,00% no poseer personal capacitados contratado para realizar las inspecciones de SST. (ESENER, 2019).

Desde el punto de vista de Yoon y sus colaboradores en su estudio realizado en Corea del Sur durante el 2018, acerca del efecto del aumento de horas en la jornada laboral sobre la prevalencia de problemas de salud mental en el trabajo, identificaron que los síntomas depresivos se incrementaban proporcionalmente con el aumento de horas de trabajo, siendo que aquellos que trabajaban 35-39 horas a la semana presentaban un PR: 1,09, IC: 1,01-1,18, los que laboraban de 53 a 68 horas semanales tenían un PR: 1,21, IC: 1,16-1,25 y aquellos que se empleaban más de 68 horas semanales tenían valores de PR: 1,14, IC: 1,07-1,21, muy superiores a los grupos anteriores, en comparación con una jornada estándar de 40 horas semanales, lo que se tradujo en un aumento de alrededor del 20,00% al 40,00% de más síntomas depresivos en los trabajadores que laboraban más de la jornada de 8 horas diarias además se postularon otros factores que aumentaban el riesgo de depresión en coexistencia con la jornada laboral extendida como un ambiente de trabajo

físico deficiente, horarios de trabajo irregulares, nivel de apoyo social recibido por el trabajador y remuneración justa. (Yoon, Y., Ryu, J., Kim, H., Kang, C. won, & Jung-Choi, 2018)

Wasif y colaboradores postularon en su estudio realizado en Pakistán dirigido al personal del sector público y privado durante el año 2021, el efecto resultante del malestar laboral derivado de manera directa a las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral percibida por los mismos, evidenciándose que la ambigüedad del rol laboral y una mala relación con su empleador son los principales detonantes de distrés asociado al trabajo y en caso de existir una baja apreciación de estos estresores el trabajador aumentaba su satisfacción laboral por tanto había menos posibilidades de renuncia, esto se evidenció tanto para trabajadores públicos como privados, por lo que se sugiere realizar estudios similares en cada uno de los grupos para valorar probables diferencias entre ellos. (Muhammad, H., Rasheed, W., Ullah, A., Zaman, M., Safeer, A. A., & Sheraz, n.d.) . Estos resultados se sustentan en estudios similares, por ejemplo, el presentado por Dehghani y sus colaboradores en la ciudad iraní de Semnan en un total de 391 trabajadores gubernamentales durante el año 2019, donde se evidenció que para este tipo de empleados el tiempo de trabajo constituye el mayor factor estresor, sin dejar de lado que la política de organización de la entidad para la que laboraban y los factores personales y ambientales también jugaron un papel importante en la etiología del distrés relacionado al trabajo. (Dehghani Soltani, M., Rastgar, A., & Hemati, 2019)

En un estudio en Rusia realizado en el 2021 por Maksymenko y colaboradores, en una muestra de 771 participantes que laboraban en diferentes áreas de trabajo y países, en edades promedio de $32,2 \pm 12$ años, se determinó la presencia de distrés laboral, dentro de diferentes áreas de trabajo, usando adaptaciones rusas de escalas como: medición de trabajo, experiencias agresivas, Cuestionario de Maslach Burnout y escala de afectividad, obteniendo como resultados la existencia de efectos significativos de distrés laboral con influencia negativa ($p < 0.001$; $r = 0.16-60$) en la salud mental de los participantes, provenientes de diferentes factores de riesgos psicosocial, de los cuales 3 presentaban mayor prevalencia (restricciones en el desempeño del trabajo, carga de trabajo y experiencias agresivas.) (Maksymenko et al., 2021)

Como describe Brunner y colaboradores en su estudio en el período 2019 donde se evaluó los efectos del distrés en el ausentismo y presentismo laboral, en una muestra de 3758 trabajadores suizos, se reveló que al aumentar la desviación estándar en relación a los factores de distrés laboral daba como resultado la disminución del 4,40% en la productividad (IC del 95,00 %: 3,2–5,7), contrario al incremento de la desviación estándar de los recursos laborales aumentaba la productividad en 1,70% (IC del 95,00 %: -0,5 a -2,9), adicionalmente se demostró que el distrés laboral tenía un efecto más evidente en la baja productividad en aquellos empleados cuyos recursos personales y laborales eran escasos, por lo tanto, no se beneficiaron tanto del aumento de los recursos laborales como aquellos trabajadores con un alto nivel de distrés y solamente bajos recursos personales; además estimaron que la pérdida debido a la baja productividad por distrés laboral correspondía a 195 francos (aproximadamente 203 dólares americanos) por cada trabajador mensualmente, lo que reflejó que la mejoría en las condiciones de trabajo ayuda a las empresas a aumentar su productividad, sin embargo, ellos recomendaban realizar un diagnóstico previo y planes personalizados ya que como demostraron los datos, no todos los trabajadores se veían beneficiados al aumentar simplemente los recursos laborales. (Brunner et al., 2019)

Según Lacosta en el año 2019 en su estudio acerca del distrés laboral, ejecutado en empresas de mediana y pequeña industria en la localidad de Zaragoza, dirigido a trabajadores de las ramas de: energía, agronomía, arquitectura, agua y manufactura usando como herramienta los cuestionarios GHQ-12 y el de malestar en el trabajo OIT-OMS, identificaron que existía una diferencia significativa ($p > 0,05$) en el nivel de distrés acorde al área de desempeño laboral, además a través del test de comparaciones múltiples se evidenció que el área con mayores niveles de distrés es el sector de servicios con un 58,80 % de psicopatología y sospecha de enfermedad psicológica en el 14,50 %, este acápite englobaba varias actividades como: el transporte, servicios, sociales, alquiler y manejo de maquinaria, actividades informáticas, etc., que eran similares a las que se la que propuso al estudiar en este proyecto. (Lacosta, 2019)

Prevalencia en latinoamérica.

Mejía y colaboradores dieron a conocer en su estudio realizado durante el año 2019, acerca de los elementos que se relacionan con la aparición de distrés laboral, en 2.608 personas provenientes de algunos países de américa latina, donde los resultados resaltaban a

Venezuela como el país con más alto nivel de distrés representado por el 63,00% a comparación con nuestro país con cuyo valor era del 54,00% ($p=0,016$), identificándose como causal de mayor prevalencia de distrés laboral, el género femenino (RPa: 1,21; IC95%: 1,10-1,33; valor $p<0,001$); las variables fueron ajustadas tomando en cuenta la edad cronológica, antigüedad de labor en las instituciones, historial de empleos, grupo ocupacional, lo que sugirió que Venezuela presentó estos resultados debido al contexto político, al momento de realizar el estudio, factor de suma importancia al valorar en estudio (Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S. A., 2019).

Como lo planteó en su estudio Manzano durante el año 2018 en Perú, donde procuró establecer la asociación entre el distrés laboral y el estado nutricional, en una muestra de 150 trabajadores (75 operativos y 75 administrativos), revelando que el personal administrativo mostraba una relación estadísticamente significativa del 2,00% ($p=0,003$) en relación a las variables de distrés laboral y hábitos alimentarios, mayor a la del grupo operativo, lo cual impactaba en su estado nutricional, ocasionándoles al 40,00% de administrativos con distrés grave confirmado, sobrepeso y obesidad, teniendo como causas de riesgos psicosocial identificadas: el uso de tecnología en un 14,00%, influencia del líder en un 9,00%, y el ambiente organizacional en un 4,00% (Manzano Huaracallo, 2020).

Prevalencia en Ecuador.

En Ecuador por otro lado Pozo en su estudio, mediante el uso del cuestionario GHQ12 herramienta validada internacionalmente y referida en su uso por su simplicidad en la guía para la mejora del distrés laboral (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2021), identificó la presencia de distrés laboral alto ($N=77.00$) y muy alto ($N=91.00$) representados en conjunto por el 61,00%, mientras que, el bienestar auto percibido muy alto ($N=23.00$) fue del 8,00% en la muestra de su estudio, hallando al distrés laboral como un patología que deterioraba mentalmente a la población, independientemente de las variables sociodemográficas, la cual si no es intervenida puede evolucionar en un Síndrome de Burnout (Taruchaín Pozo, L. F., Freire Palacios, V. A., & Mayorga Álvarez, 2020).

En el estudio realizado por Moreira y Zambrano, en el G.A.D del cantón Chone durante en el período 2019, en una población de 419 funcionarios públicos con cargos administrativos, se concluyó que existió un nivel de distrés laboral moderado, el cual representaba el 56,00%, estableciendo que entre los principales agentes estresores identificados

prevalecieron: el volumen y ritmo de trabajo en un 32,00%, área de trabajo inadecuada en un 31,00%, estabilidad en la familia y trabajo en el 18,00%, mientras que el 15,00% fue debido a la jornada laboral, dichos causales fueron fuentes de respuestas fisiológicas (trastornos musculares 31,00%) y respuestas cognitivas del organismo (explosiones emocionales 29,00%).(Moreira Zambrano et al., 2021).

De igual manera en el estudio de Martínez y Ayala se pudo confirmar en una muestra de 134 servidores públicos con cargos administrativos, la hipótesis que el clima de trabajo, puede ocasionar distrés laboral, con énfasis en el agotamiento ($p=0,000045$) y cinismo ($p=0,009$), además en los resultados sobre: el modelo esfuerzo/recompensa (DER) y el malestar psicológico se obtuvo el 17,00% en la varianza de los complicaciones en el desempeño ($F=14.010$, $p=0.000$) mientras que la relación entre el DER y el agotamiento manifestaron el 44% de la varianza de los complicaciones de desempeño ($F=51.771$, $p=0.000$), llegando a la conclusión que los problemas de malestar psicológico pueden ser provocados por el entorno laboral y no solo por factores personales. (Martínez & Ayala, 2018).

Durante el estudio aplicado al área administrativa del sector bancario en el cantón de Chimbo durante el surgimiento de casos de COVID-19, en 60 trabajadores, se determinó que existe distrés laboral de nivel severo y moderado en el 66,70% de los trabajadores, de los cuales el 41,60% presentaron problemas psicológicos de carácter emocional, asimismo el 18,30% del personal presentó patologías psicosomáticas de diversa índole, originando 10 veces más riesgo de padecer lesiones físicas incapacitantes ($p=0.05$) (IC: 1,14-28,77) a diferencia de las otras condiciones de salud estudiadas, siendo el período de mayor nivel de distrés registrado, el transcurrido durante la pandemia del COVID-19, (Noruña Salcedo, D. R., Quilumba Vallejo, V. A., & Vega Falcón, 2021)

En un estudio elaborado en la ciudad de Quevedo por Aguilera y colaboradores, en 2 instituciones del país, teniendo como población “guardias de seguridad”, evaluó que factores de riesgo psicosocial producían distrés laboral, utilizando como herramienta evaluadora el cuestionario ISTAS 21 versión 2, resultando que la condición más desfavorable para la salud fue el ritmo de trabajo con el 89,10%, sin embargo, una condición que se evidenció de forma altamente prevalente en otros estudios, es la calidad de liderazgo en un 51,20%, lo que sugiere que en los trabajadores operativos al ser en su mayoría

subordinados presentan un mayor conflicto con este riesgo en particular. (Aguilera Vidal et al., 2019)

Mora en su estudio con una muestra de 169 trabajadores correspondientes a personal de seguridad física en Quito arrojó como resultados, que el 21,17% de los mismos, ha tenido síntomas de distrés laboral (frecuentemente 3,58% y algunas veces 17,59%), causados principalmente en un 78,23% a condiciones ambientales en el trabajo y gestión del talento humano, lo que refuerza la hipótesis de asociación entre distrés laboral y las condiciones de trabajo. (Mora, 2019)

Objetivos

Objetivo General

Determinar la prevalencia de distrés laboral asociado a las condiciones sociodemográficas y de trabajo en el personal administrativo en comparación con el personal operativo pertenecientes al G. A. D. P. S. período junio a agosto 2022.

Objetivo Específico.

1. Aplicar el cuestionario GHQ12 a los funcionarios públicos con cargos administrativos y operativos que laboran para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Sucumbíos (G.A.D.P.S.), período junio a agosto 2022.
2. Determinar si existe una diferencia estadísticamente significativa de las variables analizadas entre los grupos ocupacionales de los trabajadores que laboran para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Sucumbíos (G.A.D.P.S.), período junio a agosto 2022.

El presente proyecto de investigación está dirigido a los funcionarios públicos que laboran para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Sucumbíos (G.A.D.P.S.), enfocándose en un tema muy común pero de muy poca relevancia para la sociedad, el cual cuando no es atendido oportunamente puede evolucionar a distrés laboral, originando cambios físicos, psicológicos y conductuales en los individuos, lo que se refleja como insatisfacción personal y sentimientos negativos hacia su trabajo (Gallego, 2018).

Ante la necesidad de una solución a esta problemática poco estudiada como distrés más aún en trabajadores del sector público hemos realizado este estudio, creando un diagnóstico situacional para promover la creación de adecuado programa integral de higiene mental institucional.

Metodología

Diseño y población de estudio.

En el período junio a agosto del año 2022 se llevó a cabo el estudio de investigación con diseño descriptivo observacional con corte transversal, sobre la presencia de estrés laboral en empleados públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Sucumbíos (G.A.D.P.S), usándose como método evaluador el cuestionario de salud general GHQ-12, en conjunto con el cuestionario de Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica. La población de estudio la conformaron 100 empleados públicos representados por 50 personas del área administrativa con cargos de especialistas (1,2,3), analistas (1,2,3) y asistentes (1,2,3) y 50 personas del área operativa con cargos de auxiliares de limpieza y guardias de seguridad.

Se tomaron en cuenta como criterios de inclusión, que los empleados públicos sean de ambos sexo, mayores de 18 años y con un tiempo de trabajo para la institución mayor a 12 meses, mientras que en los criterios de exclusión se fijó no tomar en cuenta a aquellos que posean contratación laboral bajo la prestación de servicios profesionales por facturación, o bajo la modalidad de teletrabajo.

Instrumentos de recolección.

Para evaluar el nivel de estrés laboral presente en los empleados públicos del Gobierno Autónomo de la provincia de Sucumbíos, se utilizó el Cuestionario de salud general de Goldberg GHQ 12, que consta de 12 ítems, con opciones de tipo múltiple (Brabete, 2014), en el cálculo se usó el modelo unifactorial de Campbell & Knowles del 2007 con respuestas puntuadas en escala Likert de tipo ordinal (0-1-2-3) (Urzúa et al., 2015), el cual presenta mayor sensibilidad y especificidad a diferencia del método GHQ (Brabete, 2014), mismo que se realiza con un corte mayor a 12 puntos para diagnosticar malestar psicológico o menor a 12 para bienestar. (Solís Cámara et al., 2016).

Con relación a la valoración de condiciones sociodemográficas de los empleados públicos se usó la segunda versión del cuestionario de Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica enfocada en preguntas generales de empleo, y salud (Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica, 2015).

Se elaboraron ambos cuestionarios mediante el programa Microsoft Forms. (Microsoft Forms, n.d.), siendo llenados por los empleados públicos del grupo administrativo de manera digital a través del enlace que les entrego tres días antes por el correo institucional y de manera física por los empleados públicos del grupo operativo, durante 1 semana, en horario laborable.

Aspectos éticos

En este proyecto de investigación fue llevado a cabo con el uso de encuestas receptadas de manera anónima bajo los criterios de la Declaración de Helsinki. (*Declaración de Helsinki de La AMM – Principios Éticos Para Las Investigaciones Médicas En Seres Humanos – WMA – The World Medical Association*, n.d.)

Definición de variables

Las variables utilizadas en el estudio sobre distrés laboral fueron características sociodemográficas de los empleados públicos del G.A.D.P.S, condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica., las cuales se explican a continuación: la variable cargo se definió en personal administrativo y personal operativo, el sexo en hombre y mujer, la edad se distribuyó en menores de 29 años, de 30- 49 años, ≥ 50 años, lugar de nacimiento se clasifico de acuerdo a la región de origen en costa, sierra y oriente, la escolaridad en educación básica, educación secundaria, educación superior, realización de trabajos diferentes se definieron en único o mayor a uno, carga laboral en ≤ 40 horas, y ≥ 41 horas, antigüedad laboral a su vez se clasificó en ≤ 12 meses, 13 – 60 meses y ≥ 61 meses; relación laboral se definió en trabajadores que poseían contrato temporal y contrato fijo; la variable seguridad en la continuidad laboral se clasifico en alta, media y baja; jornada de trabajo en horario diurno y rotativo (día y noche),

En las variables de condiciones de trabajo se encontraban, la variable ruido que se definía en nulo, molesto y elevado; vibraciones clasificadas en: si en mano o brazo, si en cuerpo entero y no; presencia de aberturas/ escaleras se dividieron en: siempre, algunas veces y nunca; superficies inestables se dividió en: siempre, algunas veces y nunca; limpieza se clasificó en: siempre, algunas veces y nunca; iluminación en: siempre, algunas veces y nunca; y la última variable señalización de seguridad en: siempre, algunas veces y nunca. Para determinar la presencia de distrés laboral se utilizó el cuestionario de salud general de Goldberg GHQ 12, y se definió como: presencia de malestar psicológico y ausencia de

malestar psicológico, con rangos de medida 0 era No en Absoluto; 1 era No más que lo habitual; 2 era Bastante más que lo habitual y 3 era Mucho más que lo habitual.

Análisis Estadísticos.

El cálculo de los datos y estadística se interpretaron en el software EPI-Info versión 7.2 (Center for Surveillance, Epidemiology, and Laboratory Services, n.d.); los resultados de las variables antes señaladas acerca de las condiciones sociodemográficas provenientes de la encuesta Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica, y del cuestionario GHQ12, se analizaron prevalencias, se realizó tablas de contingencia, frecuencias absolutas, relativas, pruebas estadísticas como el *test de Fisher*, *Chi cuadrado*², además se aplicó regresión logística para el cálculo del Odds Ratio (OR) e IC (intervalo de confianza).

Análisis de resultados.

Los resultados conseguidos con relación a las características sociodemográficas y condiciones de trabajo, se adquirieron de la participación de 100 servidores públicos, distribuidos en 50 personas del grupo operativo y 50 personas del grupo administrativo, perteneciente al Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Sucumbíos, entre los meses julio a agosto del 2022, observándose mayor frecuencia con valores $p < 0,05$ en las variables sexo, lugar de nacimiento, educación, trabajos diferentes, carga laboral, relación laboral, continuidad laboral, jornada de trabajo y superficies inestables. En correspondencia a la variable sexo la mayor parte de hombres estaban organizados en un 78,00% en el grupo operativo, siendo las mujeres principalmente registradas en el grupo administrativo con un 48,00%; en la variable lugar de nacimiento se estableció una frecuencia superior en la región costa y sierra con un 27,66% y 51,06% para el personal del grupo administrativo, en tanto que lo que correspondía a la región oriente se registró en un 36,00% con mayor frecuencia para el grupo operativo. Con relación a la variable educación, aquellos empleados públicos que tenían exclusivamente educación básica pertenecían en un 11,63% al grupo operativo, los que poseían educación secundaria en un 58,14% formaban parte del grupo operativo, mientras que trabajadores con estudios de educación superior en un 89,80% predominaban en el grupo administrativo. Para la variable trabajos diferentes, los empleados públicos que poseían un único trabajo mayoritariamente se observaron en un 96,00% dentro del grupo operativo, y aquellos con más de un trabajo estaban representados por un 28,00% dentro del grupo administrativo. En la variable carga laboral, aquellos que laboraban 40 horas o menos mayoritariamente constaban con un

87,76% en el grupo administrativo, mientras que aquellos que laboraban más de 41 horas en su gran mayoría pertenecían al grupo operativo con un 38,00%. Para la variable relación laboral, se evidenció que aquellos trabajadores que poseían un contrato temporal, con mayor frecuencia representaban el 48,00% y pertenecían al grupo administrativo, mientras que los que tenían contrato fijo principalmente se hallaban en el grupo operativo con un 78,00%. En la variable jornada laboral, el 98,00% del personal que tenían turno diurno pertenecían al grupo administrativo y mientras que los que ejecutaban turnos rotativos día/noche con un 31,25% se encontraban en el grupo operativo. Por último, con relación a la variable superficies inestables, aquellos que se identificaron como siempre y algunas veces expuestos, se encontraron mayoritariamente dentro del grupo operativo con el 8,00% y 62,00% respectivamente, mientras que aquellos que decían nunca estar expuestos a superficies inestables con un 58,00% se hallaban dentro del grupo administrativo. **(Tabla N°1.)**

Con relación a la prevalencia de distrés asociado a las características sociodemográficas y condiciones de trabajo, se encontró que la única variable estadísticamente significativa con un valor p de 0,01 fue la continuidad laboral, representada dentro de la dimensión alta en un 94,83% (n=55), siendo la continuidad media del 96,88% (n=31) y la baja el 7,00% (n=7). En las demás variables no se obtuvieron resultados estadísticamente significativos, siendo los más relevantes: grupo ocupacional el cual obtuvo una p=0,23, distribuidos en grupo operativo con el 96,00% (n=48), mientras que en el grupo administrativo el resultado fue del 90,00% (n=45) por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alternativa ; el sexo con un valor p=0,53 presentó una frecuencia en los hombres del 92,31% (n=60) y para las mujeres un 94,29% (n=33); con relación a la edad el valor fue p=0,61 siendo el grupo de ≤ 29 años determinado por un 94,44% (n=17), para el grupo de 30- 49 años el 94,95% (n=52), y aquellos \geq a 50 años obtuvieron un 88,89% (n=24); para la variable lugar de nacimiento el valor fue de p=0,57, registrándose en la región costa el 96,00% (n=24), sierra 89,74% (n=35) y oriente 94,44% (n=34). **(Tabla 2)**

En el cálculo del Odds ratio crudo se evidenció que el ser mujer es un factor protector con un OR crudo de 0,72 (0,13-3,9) con un IC del 95,00% para el desarrollo de distrés en comparación con los hombres; en relación a la edad se evidenció que la categoría comprendida entre la tercera y cuarta década de la vida es un factor protector 0,98 (0,09-10,00) IC: 95,00%; y aquellas personas mayores o iguales a los 50 años de edad tienen

2.12 veces más riesgo de presentar distrés laboral en relación a los menores o iguales a 29 años; en lo que comprende al lugar de nacimiento las personas nacidas en la región sierra tienen 2,74 veces más riesgo de desarrollar distrés con un IC del 95,00%, por su parte las personas nacidas en el oriente también presentan un riesgo de 1,41(0,12-16,46) de desarrollar distrés, los dos grupos en comparación con los trabajadores nacidos en la costa; en relación a la ocupación siendo esta la variable más importante en el presente estudio, tenemos que el pertenecer al grupo del personal operativo constituye un factor protector para el desarrollo de distrés ORC:0,37(IC: 0,06-2,03) en comparación con el personal administrativo, esto independientemente de la prevalencia semejante de la patología de estudio en ambos grupos; en lo que respecta a la relación laboral las personas con contrato temporal tienen un factor protector de padecer distrés frente a las que tienen contrato fijo con un ORC 0,72(IC:0,13-3,9) ninguna de estas variables fueron estadísticamente significativas. En el análisis correspondiente al Odds ratio crudo se identificó que la única variable estadísticamente significativa es la continuidad laboral baja con un OR de 7.86 (IC:1.32-46.76) y al realizar el cálculo del Odds ratio ajustado por: sexo, edad nacimiento, grupo ocupacional y continuidad laboral de la misma forma la única variable estadísticamente significativa es la continuidad laboral baja con OR ajustado de 35,71 (IC:1,77-717,03), lo que nos indica que no hay una relación estadísticamente significativa entre el distrés laboral y el grupo ocupacional en el que trabaja el personal. **(Tabla 3)**

Discusión

El distrés laboral es un problema de salud mental muy común, y de origen multicausal, que genera graves problemas de salud física y mental en los trabajadores (Ortiz Guzmán, 2020).

En relación al distrés laboral evidenciado en los empleados públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Sucumbíos podemos determinar que la prevalencia se presentó con datos muy similares en ambos grupos tanto operativos N: 48 como administrativos N: 45, siendo un factor importante las características sociodemográficas de los trabajadores, lo cual se asemeja al estudio de Mejía y colaboradores realizado en el año 2019, en el que también se estudian los factores sociales y económicos de trabajadores de seis países de Latinoamérica. Mismo que arroja como

resultado que dichos factores influyen directamente sobre la generación de distrés laboral, siendo la variable de horas de continuidad laboral la de mayor significancia similar a los resultados de nuestro estudio, (Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S. A., 2019).

En el estudio realizado en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la ciudad de Chone en la provincia de Manabí realizado por Moreira y Zambrano durante el año 2019, se evidenció que dentro de los principales agentes estresores identificados como etiología del distrés laboral están: el volumen y ritmo de trabajo en un 32%, área de trabajo inadecuada con un 31%, equilibrio familiar y laboral en un 18%, y horario de trabajo representado por el 15%, sin embargo, en nuestro estudio no se demostró una relación estadísticamente significativa entre las condiciones del área de trabajo y la presencia de distrés a pesar de que se evaluaron diversas variables relacionadas al entorno laboral como las relacionadas a vibraciones, iluminación, ruido, limpieza, etc., asimismo dentro de nuestro estudio de investigación la variable que resultó estadísticamente significativa fue la continuidad laboral baja y esta podría englobarse dentro del equilibrio laboral para demostrar ello se debería hacer nuevos estudios comparativos donde se empleen las mismas variables de estudio y en poblaciones de estudio similares como son servidores públicos. (Moreira Zambrano et al., 2021).

En nuestro país en el estudio realizado por Pozo mediante el uso del cuestionario GHQ12 al igual que en el presente trabajo se identificó la presencia de distrés laboral en nivel alto (N= 77.00) y muy alto (N=91.00) representados en conjunto por el 61,00%, mientras que, el bienestar auto percibido muy alto (N=23.00) fue del 8,00% en la muestra de su estudio, hallando al distrés laboral como un patología que deterioraba mentalmente a la salud de los trabajadores, independientemente de las variables sociodemográficas, al igual que los resultados de los datos derivados de nuestra investigación, donde de un total de 100 trabajadores evaluados se obtuvo una prevalencia global de distrés del 93,00% independientemente de las condiciones sociodemográficas exceptuando la continuidad laboral baja con un OR ajustado de 35,71 con un intervalo de confianza del 95%, siendo el resto de las variables no estadísticamente significativas. (Taruchaín Pozo, L. F., Freire Palacios, V. A., & Mayorga Álvarez, 2020).

Acorde al estudio de la Lacosta realizado en el año 2019 en la ciudad de Zaragoza sobre el distrés laboral en áreas de diversa índole como la energética, agrónoma de construcción, etc. A través del cuestionario GHQ-12 demostraron que hubo una diferencia significativa (valor de $p > 0,05$) en el nivel de distrés según el área de trabajo a la cual pertenecía el trabajador, siendo el área de servicios la que presentó un mayor nivel de enfermedades psicológicas con el 58,80% y sospecha de las mismas en 14,50% de sus trabajadores; nuestro estudio propuso una situación similar al evaluar el distrés que se presentó en diferentes grupos ocupacionales ya sea administrativos u operativos sin embargo, para los resultados obtenidos tras el cruce de las variables la diferencia no fue estadísticamente significativa ya que los resultados de la prevalencia fueron de $n=48$ (96,00%) para operativos y $n=45$ (90,00%) para administrativos con un valor de $p=0.23$, en cuyo caso creemos que sería importante realizar otro tipo de comparativas entre grupos ocupacionales de diversas industrias o en gobiernos locales de diferentes ciudades. (Lacosta, 2019)

Dentro de las limitaciones del proyecto de investigación encontramos entre las más relevantes: ya que nuestra muestra de estudio contaba con dos diferentes grupos ocupacionales, siendo uno de ellos el personal operativo de campo, la gran mayoría no contaban con acceso a herramientas digitales con conectividad a internet, ya que sus laborales son desarrolladas en los exteriores de las oficinas y su material de trabajo es exclusivamente de carácter operativo y logístico, otra limitación encontraba fue el retraso en el tiempo de socialización del proyecto a los participantes ya que al ser una institución de carácter público se requería de la aprobación directa participativa y voluntaria de los trabajadores, y debido a sus actividades se contó con pocos minutos para poder explicar a detalle que contenía la encuesta, otra limitación hallada fue el empleo de plataformas virtuales para el envío de información y recolección de datos, ya que la gran mayoría de los trabajadores operativos no contaban con correo institucional donde se envió el enlace de la encuesta, adicionalmente muchos de los trabajadores operativos no contaban con la experticia necesaria para realizar la encuesta en línea, sumado a esto el uso de encuestas en línea se realizó de forma anónima razón por la cual, no se pudo evidenciar si los resultados obtenidos en la encuesta son fidedignos o no, además entre un contratiempo que cabe destacar durante la recolección de información se vio retrasada debido a las marchas y protestas suscitadas a nivel nacional en junio del presente año, por lo cual el tiempo para la recolección de datos fue limitado. Dentro de las limitaciones relacionadas al

diseño de nuestro proyecto de investigación encontramos que, el presente trabajo al tratarse de un estudio de corte transversal no se pueden realizar inferencias de causalidad.

Como Masters de seguridad y salud ocupacional proponemos que se realice una actualización al plan de vigilancia de la salud de los trabajadores acorde a la normativa vigente, con énfasis en el área de salud mental, no solo tomando en cuenta los resultados obtenidos de manera anual mediante el programa de prevención de riesgos psicosociales, si no también realizando de manera paralela el seguimiento a las recomendaciones de los puntos a mejorar en este estudio de investigación, a fin de prevenir de manera eficaz futuros problemas en la higiene mental del trabajador, conjuntamente planteamos la incorporación actividades lúdicas acorde a cada grupo etario, sexo, grupo ocupacional y lugar de trabajo, con el fin de integrar a todos los empleados públicos y disminuir estresores frecuentes propios de su ambiente laboral . Además, se exhorta al empleador, a otorgar incentivos a los trabajadores, que mantengan un excelente nivel en el presentismo laboral, productividad, eficacia, ritmo de trabajo acorde a las exigencias requeridas, alta capacidad resolutive y compañerismo, como por ejemplo ascensos, e incentivos de tipo económico o material.

Conclusiones y recomendaciones

De la muestra del estudio realizado a los empleados públicos del G.A.D,P.S, que se evaluaron entre período junio -agosto del año 2022, el 93,00% presentaron el diagnóstico de malestar psicológico, en diferente grado de afectación, sin bien es cierto dicho problema se presenta tanto en trabajadores administrativo como operativos, se puede observar una mayor prevalencia en el grupo operativo (48,00%), asociandose parcialmente a las condiciones sociodemograficas como el sexo, educación carga laboral, tipo de contrato y jornada de trabajo.

Por lo cual se recomienda actualizar los programas de prevención de riesgos psicosociales de acuerdo a la normativa regente del país y las recomendaciones brindadas por los organismos internacionales, creando nuevas actividades lúdicas que promuevan un adecuado clima laboral en el G.A.D.PS, además de enfatizar la participación de ambos grupos ocupacionales, haciendo partícipes de manera directa al empleador y jefes designados de cada área, no solo como supervisores en la producción del trabajo, si no como promotores de climas laborales de calidad desde sus respectivas áreas.

Adicionalmente, posterior a la intervención sugerida se debería realizar un nuevo diagnóstico situacional, con el fin de hacer seguimiento y mejora continua del programa.

Referencias

1. -ESENER, E. europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes. (2019). *Gestión de la SST- Motivos por los cuales no se realizaron evaluaciones de riesgos en lugares de trabajo*. Encuesta Europea de Empresas Sobre Riesgos Nuevos y Emergentes -ESENER. https://visualisation.osha.europa.eu/esener/es/survey/detailpage-pie-chart/2019/osh-management/es/E3Q260_4/EU27_2020
2. Aguilera Vidal, H. N., Ramírez Chávez, E., & Torres Torres, R. I. (2019). Estrés laboral en guardias de seguridad. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 342–348. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus%0A>
3. Allande-Cussó, R., García-Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., Navarro-Abal, Y., Climent-Rodríguez, J. A., & Gómez-Salgado, J. (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. *Revista Espanola de Salud Publica*, 96.
4. Brabete, A. C. (2014). El cuestionario de salud general de 12 items (GHQ-12): Estudio de traducción y adaptación de la versión rumana. *Revista Iberoamericana de Diagnostico y Evaluacion Psicologica*, 1(37), 11–29.
5. Center for Surveillance, Epidemiology, and Laboratory Services, C. (n.d.). *Epi Info™*.
6. Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica. (2015). Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica. In *INSHT*.
7. *Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos – WMA – The World Medical Association*. (n.d.).
8. Dehghani Soltani, M., Rastgar, A., & Hemati, A. (2019). Evaluation and ranking of job stress antecedents among employees of government organizations in Semnan city. *Journal of Human Resource Management*, 9, 225–256.
9. ESENER, E. europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes-. (2019a). *Gestión de la SST- Utilización de servicios de Salud y seguridad: Psicologo*. (ESENER), Encuesta Europea de Empresas Sobre Riesgos Nuevos y Emergentes. <https://visualisation.osha.europa.eu/esener/es/survey/detailpage-pie->

chart/2019/osh-management/es/E3Q151_2/EU27_2020

10. ESENER, E. europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes-. (2019b). *Gestión de la SST- Visita de la inspección de trabajo en los últimos 3 años*. ESENER, Encuesta Europea de Empresas Sobre Riesgos Nuevos y Emergentes -. https://visualisation.osha.europa.eu/esener/es/survey/detailpage-pie-chart/2019/osh-management/es/E3Q154/EU27_2020
11. Félix, R., García, C., & Mercado, S. M. (2018). El estrés en el entorno laboral. Revisión Genérica desde la teoría. *Cultura Científica Y Tecnológica*, 64(15), 31–42.
12. Gallego, Y. G. S. S. M. (2018). *Revisión teórica de eustres y distres definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento* (Vol. 7). Universidad CES.
13. Lacosta, V. (2019). Estudio del estrés laboral en las PYMES (pequeña y mediana empresa) en la provincia de Zaragoza. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000400004
14. Maksymenko, S., Kokun, O., Topolov, I., Nemesh, O., & Flaherty, M. (2021). the Influence of Occupational Stress on Employees' Mental Health. *Wiadomosci Lekarskie (Warsaw, Poland: 1960)*, 74(11 cz 1), 2818–2822. <https://doi.org/10.36740/wlek202111124>
15. Manzano Huaracallo, J. (2020). Estrés laboral, hábitos alimentarios y estado nutricional antropométrico en trabajadores administrativos y operativos de una clínica privada de Lima, 2018. In *Revista Científica de Ciencias de la Salud* (Vol. 12, Issue 2). <https://doi.org/10.17162/rccs.v12i2.898>
16. Martínez, M., & Ayala, M. (2018). *Consecuencias administrativas de los ambientes laborales estresantes* [Universidad el Bosque]. https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/3064/Martínez_Becerra_María_José_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S. A., & G. Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004
18. Mora, M. (2019). *ESTUDIO DE ESTRÉS LABORAL Y JORNADA DE TRABAJO EN*

LOS GUARDIAS DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA PROVIP'S, QUITO 2019.

19. Moreira Zambrano, S. G., E. Z. G., & María, G. (2021). *ANÁLISIS DEL ESTRÉS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHONE*. ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ.
20. Muhammad, H., Rasheed, W., Ullah, A., Zaman, M., Safeer, A. A., & Sheraz, M. (n. d.). (n.d.). EFFECTS OF JOB STRESS IN GOVERNMENT AND PRIVATE SECTOR HUMAN CAPITAL IN PAKISTAN. *International Journal of Information, Business and Management*, 2021.
21. Noroña Salcedo, D. R., Quilumba Vallejo, V. A., & Vega Falcón, V. (2021). Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria. *Revista Científica*, 6. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2021.6.21.4.81-100>
22. OMS, O. M. de la S.-. (2021). *El mundo no alcanza la mayoría de las metas de salud mental fijadas para 2020; la ampliación del Plan de Acción sobre Salud Mental de la OMS hasta 2030 ofrece una nueva oportunidad de avanzar a este respecto*. OMS, Organización Mundial de La Salud -. <https://www.who.int/es/news/item/08-10-2021-who-report-highlights-global-shortfall-in-investment-in-mental-health>
23. Organización Mundial de la Salud; Organización Internacional del Trabajo. (2021). *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares*. Organización Mundial de La Salud; Organización Internacional Del Trabajo. <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
24. Organización Panamericana de la Salud. (2020). *“No hay salud sin salud mental.”* Organización Panamericana de La Salud. <https://www.paho.org/es/noticias/8-10-2020-no-hay-salud-sin-salud-mental>
25. Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 15(3), 1–19. <http://ezproxy.eafit.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=147694204&lang=es&site=eds-live&scope=site>
26. Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es el estres laboral y como medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156–184. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/8738/214421444968>

27. Solís Cámara, P., Meda Lara, R. M., Moreno Jiménez, B., & Juárez Rodríguez, P. (2016). Estructura factorial del cuestionario de salud general GHQ-12 en población general de México. *Salud & Sociedad*, 7(1), 62–76. <https://doi.org/10.22199/s07187475.2016.0001.00004>
28. Taruchaín Pozo, L. F., Freire Palacios, V. A., & Mayorga Álvarez, M. de los Á. (2020). Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesionales de la ciudad de Ambato, aplicando el cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-12. *Ciencia Digital*, 32–44. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v4i1.1..1162>
29. Urzúa, A., Caqueo-Urizar, A., Bargsted, M., & Irarrázaval, M. (2015). ¿Afecta la forma de puntuación la estructura factorial del GHQ-12? Estudio exploratorio en estudiantes iberoamericanos. *Cadernos de Saude Publica*, 31(6), 1305–1312. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00122913>
30. Yoon, Y., Ryu, J., Kim, H., Kang, C. won, & Jung-Choi, K. (2018). *Working hours and depressive symptoms: The role of job stress factors. Annals of Occupational and Environmental Medicine*. <https://doi.org/10.1186/S40557-018-0257-5/TABLES/6>

Anexos

Tabla 1. Características sociodemográficas y trabajo de 100 funcionarios públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Sucumbíos período junio a agosto 2022

VARIABLE	CATEGORIA	MISSING	PERSONAL	PERSONAL	VALOR P*	
			ADMINISTRATIVO	OPERATIVO		
			n = (fi)	n= (fi)		
SEXO	HOMBRE	0	26 (52,00)	39 (78,00)	< 0,05	
	MUJER		24 (48,00)	11 (22,00)		
EDAD	MENOS DE 29 AÑOS	0	11 (22,00)	8 (16,00)	0,47	
	30 - 49 AÑOS		28 (56,00)	26 (52,00)		
	≥ 50 AÑOS		11 (22,00)	16 (32,00)		
NACIMIENTO	COSTA	0	13 (27,66)	10 (20,00)	0,26	
	SIERRA		24 (51,06)	22 (44,00)		
	ORIENTE		10 (21,28)	18 (36,00)		
EDUCACION	EDUCACION BASICA	0	-	5 (11,63)	<0,05	
	EDUCACION SECUNDARIA		5 (10,20)	25 (58,14)		
	EDUCACION SUPERIOR		44 (89,80)	13 (30,23)		
TRABAJOS DIFERENTES	UNICO	0	36 (72,00)	48 (96,00)	<0,05	
	MAYOR A UNO		14 (28,00)	2 (4,00)		
CARGA LABORAL	≤ 40 HORAS	1	43 (87,76)	31 (62,00)	< 0,05	
	≥ 41 HORAS		6 (12,24)	19 (38,00)		
ANTIGÜEDAD	≤ 12 MESES	0	9 (18,00)	4 (8,00)	0,32	
	13 - 60 MESES		17 (34,00)	18(36,00)		

	≥ 61 MESES		24 (48,00)	28(56,00)	
RELACION LABORAL	CONTRATO TEMPORAL	0	24 (48,00)	11 (22,00)	< 0,05
	CONTRATO FIJO		26 (52,00)	39 (78,00)	
CONTINUIDAD LABORAL	ALTA	0	20 (40,00)	38 (58,00)	<0,05
	MEDIA		20 (40,00)	32 (32,00)	
	BAJA		10 (20,00)	-	
JORNADA	DIURNO	0	49 (98,00)	33 (68,75)	< 0,05 *
	ROTATIVO (DIA Y NOCHE)		1 (2,00)	15 (31,25)	
RUIDO	NULO	0	39 (78,00)	42 (84,00)	0,48
	MOLESTOSO		9 (18,00)	5 (10,00)	
	ELEVADO		2 (4,00)	3 (6,00)	
VIBRACIONES	NO	0	49 (98,00)	47(94,00)	0,3
	SI		1 (2,00)	3 (6,00)	
ABERTURAS/ESCALERAS	SIEMPRE	0	6 (12,00)	9 (18,00)	0,08
	ALGUNAS VECES		15 (30,00)	23 (46,00)	
	NUNCA		29 (58,00)	18 (36,00)	
SUPERFICIES INESTABLES	SIEMPRE	0	2 (4,00)	4 (8,00)	0,01
	ALGUNAS VECES		19 (38,00)	31 (62,00)	
	NUNCA		29 (58,00)	15 (30,00)	
LIMPIEZA	SIEMPRE	0	4 (8,00)	2 (4,00)	0,07
	ALGUNAS VECES		37 (74,00)	29 (58,00)	
	NUNCA		9 (18,00)	19 (38,00)	

ILUMINACION	SIEMPRE	0	4 (8,00)	2 (4,00)	0,33
	ALGUNAS VECES		23 (46,00)	30 (60,00)	
	NUNCA		23 (46,00)	18 (36,00)	
SEÑALIZACION DE SEGURIDAD	SIEMPRE	0	7 (14,00)	1 (2,00)	0,08
	ALGUNAS VECES		30 (60,00)	33 (66,00)	
	NUNCA		13 (26,00)	16 (32,00)	

Tabla 2. Prevalencia de distrés según características sociodemográficas y condiciones de trabajo de 100 funcionarios públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Sucumbíos.

VARIABLE	CATEGORIA	MISSING	DISTRES NO	DISTRES SI	TOTAL	VALOR P*
			n = (fi)	n= (fi)	n= (fi)	
SEXO	HOMBRE	0	5 (7,69%)	60(92,31%)	65(65,00%)	*0,53
	MUJER		2 (5,71%)	33(94,29%)	35(35,00%)	
EDAD	≤ 29 AÑOS	0	1 (5,56%)	17 (94,44%)	18 (18,00%)	*0,61
	30 - 49 AÑOS		3 (5,45%)	52 (94,55%)	55(55,00%)	
	≥ 50 AÑOS		3(11,11%)	24 (88,89)	27(27,00%)	
NACIMIENTO	COSTA	0	1(4,00%)	24(96%)	25(25,00%)	*0,57
	SIERRA		4(10,26%)	35(89,74%)	39(39,00%)	
	ORIENTE		2 (5,56%)	34(94,44)	36 (36,00%)	
EDUCACION	EDUCACION BASICA	0	0(0,00%)	5(100%)	5(5,00%)	*0,27
	EDUCACION SECUNDARIA		1(2,63%)	37(97,37%)	38(38,00%)	
	EDUCACION SUPERIOR		6(10,53%)	51(89,47%)	57(57,00%)	
OCUPACIÓN	OPERATIVOS	0	2(4,00%)	48(96,00%)	50(50,00%)	*0,23
	ADMINISTRATIVOS		5(10,00%)	45(90,00%)	50(50,00%)	
TRABAJOS DIFERENTES	UNICO	0	6(7,14%)	78(92,86%)	84(84,00%)	*0,68
	MAYOR A UNO		1(6,25%)	15(93,75)	16(16,00%)	
CARGA LABORAL	≤ 40 HORAS	1	7(9,46%)	67(90,54%)	74(74,00%)	*0,1
	≥ 41 HORAS		0(0,00%)	26(100%)	26(26,00%)	

ANTIGÜEDAD	≤ 12 MESES	0	1(6,67%)	14(93,33%)	15(15,00%)	0,95
	13 - 60 MESES		2(6,06%)	31(93,94%)	33(33,00%)	
	≥ 61 MESES		4(7,69%)	48(92,31)%	52(52,00%)	
RELACION LABORAL	CONTRATO TEMPORAL	0	2(5,71%)	33(94,29%)	35(35,00%)	0,71
	CONTRATO FIJO		5(7,69%)	60(92,31%)	65(65,00%)	
CONTINUIDAD LABORAL	ALTA	0	3(5,17%)	55(94,83%)	58(58,00%)	0,01
	MEDIA		1(3,13%)	31(96,88%)	31(32,00%)	
	BAJA		3(30,00%)	7(7,00%)	10(10,00%)	
JORNADA	ROTATIVO (SOLO DE DÍA)	0	0(0,00%)	2(100%)	2(2,00%)	0,43
	ROTATIVO (DIA Y NOCHE)		0(0,00%)	16(100%)	16(16,00%)	
	DIURNO		7(8,54%)	75(91,46%)	82(82,00%)	
RUIDO	NULO	0	5(6,10%)	77(93,90%)	82(82,00%)	0,39
	MOLESTOSO		2(15,38%)	11(82,62%)	17(17,00%)	
	ELEVADO		0(0,00%)	5(100%)	5(5,00%)	
VIBRACIONES	NO	0	7(7,27%)	89(92,71%)	96(96,00%)	0,85
	Sí, en mano o brazo		0(0,00%)	2(100%)	2(2,00%)	
	Sí, en cuerpo entero		0(0,00%)	2(100%)	2(2,00%)	
ABERTURAS/ESCALERAS	SIEMPRE	0	1(6,67%)	14(93,33%)	15(15,00%)	0,52
	ALGUNAS VECES		4(10,53%)	34(89,47%)	38(38,00%)	
	NUNCA		2(4,26%)	45(95,74%)	47(47,00%)	
SUPERFICIES INESTABLES	SIEMPRE	0	1(16,67%)	5(83,33%)	6(6,00%)	0,51
	ALGUNAS VECES		4(8,00%)	46(92,00%)	50(50,00%)	

LIMPIEZA	NUNCA		2(4,55%)	42(95,45%)	44(44,00%)	
	SIEMPRE	0	1(16,67%)	5(83,33%)	6(6,00%)	*0,18
	ALGUNAS VECES		6(9,09%)	60(90,91%)	66(66,00%)	
ILUMINACION	NUNCA		0(0,00%)	28(100%)	28(28,00%)	
	SIEMPRE	0	1(16,67%)	5(83,33%)	6(6,00%)	*0,26
	ALGUNAS VECES		5(9,43%)	48(90,57%)	53(53,00%)	
SEÑALIZACION DE SEGURIDAD	NUNCA		1(2,44%)	40(97,56%)	41(41,00%)	
	SIEMPRE	0	0(0,00%)	8(100%)	8(8,00%)	*0,1
	ALGUNAS VECES		7(11,11%)	56(88,89%)	63(63,00%)	
	NUNCA		0(0,00%)	29(100%)	29(29,00%)	

* = Prueba de fisher exacta

Tabla 3. Modelo de regresión logística cruda y ajustada para distrés N:93 trabajadores del G.A.D.P.S

VARIABLE	CATEGORIA	PROBABILIDAD DE DESARROLLAR DISTRÉS	
		Odd ratio crudo (IC 95%)	Odd ratio ajustado (IC 95%)
SEXO	HOMBRE	1	1
	MUJER	0,72(0,13-3,9)	0,44(0,04-4,07)
EDAD	≤ 29 AÑOS	1	1
	30 - 49 AÑOS	0,98 (0,09-10,00)	1,16(0,08-15,93)
	≥ 50 AÑOS	2,12(0,20-22,21)	11.95(0,46-306,11)
NACIMIENTO	COSTA	1	1
	SIERRA	2,74(0,28-26,00)	4.99(0,28-86,61)
	ORIENTE	1,41(0,12-16,46)	1,82(0,08-20,80)
OCUPACION	ADMINISTRATIVO	1	1
	OPERATIVO	0,37(0,06-2,03)	0,78(0,08-6,93)
RELACION LABORAL	CONTRATO FIJO	1	1
	CONTRATO TEMPORAL	0,72(0,13-3,9)	0,54(0,09-3,10)
CONTINUIDAD LABORAL	ALTA	1	1
	MEDIA	0.59(0.05-5.93)	0,86(0,07-10,62)
	BAJA	7.86(1.32-46.76)	35,71 (1,77-717,03)

*Odds ratio ajustado por: Sexo, edad nacimiento, grupo ocupacional, continuidad laboral