



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TEMA:

PREVALENCIA DE ESTRÉS ENTRE TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN SOCIAL EN COMPARACIÓN CON EL PERSONAL DE OBRAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE NABÓN, MARZO MAYO 2023.

Docente:

DRA. KETTY PINARGOTE CEDEÑO

Autor (es)

- Kevin Alejandro Cárdenas Solano
- María Gabriela Baque Anchundia

2023

RESUMEN

Objetivo: Prevalencia de estrés laboral entre trabajadores del departamento de gestión social en comparación con el personal de obras públicas de la administración descentralizada del Municipio de Nabón, marzo mayo 2023.

Métodos: Diseño descriptivo de corte transversal realizado entre 100 trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Nabón, 58 individuos del departamento de gestión social y 42 del personal de obras públicas, utilizando la encuesta de condiciones de salud y trabajo de Latinoamérica, segunda versión y el cuestionario de distrés GHQ12.

Resultados: En el 81% de la población en estudio se evidenció estrés, observándose un mayor porcentaje en mujeres en relación con los hombres (65.43% y 34,57% respectivamente), así mismo, se determinó que el personal del departamento de obras públicas presenta más estrés con un 55,56% en comparación con el personal de gestión social, como también aquel personal que labora más de 40 horas a la semana, con un tiempo aproximado de 25 a 50 meses de labor y que encuentran ya adaptados en su ambiente laboral, manifiestan un 87%,50% y 79% correspondientemente.

Conclusiones: El estrés laboral es una patología muy común dentro del personal que labora en el GADM municipal, sobre todo en el personal de obras públicas, lo cual indica que es necesario la implementación de estrategias que favorezcan a la salud mental para poder contar con un personal emocionalmente sano.

Palabras claves: estrés, estrés laboral, salud mental.

ABSTRACT

Objective: Prevalence of work-related stress among workers of the social management department compared to public works staff of the decentralized administration of the municipality of Nabón, March-May 2023.

Methods: Cross-sectional descriptive design was carried out among 100 workers of the Municipal Decentralized Autonomous Government of Nabón, 58 individuals from the social management department and 42 from public works personnel, using the survey of health and work conditions in Latin America, second version, and the GHQ12 distress questionnaire.

Results: In 81% of the study population showed stress, observing a higher percentage in women in relation to men (65.43% and 34.57% respectively), likewise it was determined that the staff of the public works department presents more stress with 55.56% compared to the social management staff, as well as those personnel who work more than 40 hours a week, with an approximate time of 25 to 50 months of work and who are already adapted in their work environment, manifest 87%, 50% and 79% respectively.

Conclusions: Work stress is a problem with great prevalence among the personnel working in the municipal GAD, especially in the public works personnel, which indicates that it is necessary to implement strategies that favor mental health, in order to have an emotionally healthy staff.

Keywords: stress, work stress, mental health.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

1.	RESUMEN	2
2.	ABSTRACT	3
3.	INTRODUCCIÓN.....	6
4.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	16
5.	RESULTADOS.....	17
	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN.....	20
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	23
7.	REFERENCIAS.....	25

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características sociodemográficas y condiciones de salud en 100 trabajadores GADM Nabón	32
Tabla 2 Descripción entre variables sociodemográfica y GQH12	33
Tabla 3 Modelo de regresión estadística cruda	34

INTRODUCCIÓN

Identificación del objeto de estudio

Conocer el nivel de distrés en funcionarios públicos pertenecientes a los departamentos de obras públicas y gestión social del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Nabón.

Planteamiento del problema

¿Existe relación de distrés laboral en el personal departamental de gestión social y el personal de obras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Nabón?

Pregunta de investigación

¿Cuál es el nivel de Distrés en el personal que labora en el departamento de gestión social y el departamento de obras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Nabón?

Objetivo general

Prevalencia de estrés laboral entre trabajadores del departamento de gestión social en comparación con el personal del departamento de obras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Nabón, marzo - mayo 2023.

Objetivos específicos

- ❖ Caracterizar la población de estudio mediante las variables sociodemográficas.
- ❖ Determinar la relación de estrés con las variables sociodemográficas del personal que labora en el departamento de gestión social y el departamento de obras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Nabón.
- ❖ Comparar los niveles de estrés laboral del personal departamental de gestión social con el departamento de obras públicas.

Revisión de literatura

Distrés Laboral a nivel internacional

Según la Organización Mundial de la Salud, alrededor de 12 mil millones de días de trabajo se pierden cada año a nivel mundial debido a la depresión y la ansiedad, lo que cuesta hasta \$1 billón en pérdida de productividad. En 2019, aproximadamente el 15% de los adultos en edad de trabajar tenía un trastorno mental (OMS, 2022). Debido a la pandemia de Covid-19, el aumento de ansiedad y depresión en el mundo fue de 25%, según un artículo científico publicado por la OMS (PRESS, 2022).

Los trastornos mentales (depresión, ira, estrés) entre los trabajadores de todo el mundo han ido en aumento en especial durante la última década y alcanzaron niveles récord en 2020, según el Informe sobre el estado mundial del lugar de trabajo del 2021 realizado por Gallup en 116 estados. El estudio destaca que los trabajadores están experimentando niveles récord de estrés diario debido a "cierres de fronteras globales, cierres de empleos y pérdidas de puestos de trabajo".

Específicamente, el 43 % de las personas encuestadas de más de 100 países dijeron que estuvieron estresadas la mayor parte del día anterior, frente al 38% en 2019. Aunque el estrés global alcanzó un máximo histórico en 2020, la situación no es la misma en todas las regiones del mundo. Según Gallup, los trabajadores de Estados Unidos y Canadá tuvieron los niveles más altos de estrés diario en el mundo (57%), mientras que Europa Occidental cayó del 46 % al 39 % en 2019 (Mena, 2021).

En China, la salud mental ocupacional está estrechamente asociada con la satisfacción laboral en los profesores universitarios de Shenyang y el capital psicológico tiene un efecto mediador en el apoyo organizacional percibido, responsabilidad de supervisión, estrés relacionado con el trabajo, satisfacción laboral y síntomas depresivos. En un estudio realizado con una muestra de 1500 docentes, el 58,9% tenían síntomas depresivos. Los síntomas depresivos en

profesores universitarios se correlacionaron negativamente con los puntajes de capital psicológico, compromiso supervisor y apoyo organizacional percibido ($r = -0,461, -0,306$ y $-0,366$, todos $P < 0,01$) y se correlacionaron de manera positiva con el puntaje de estrés laboral ($r = 0,414$, $p < 0,01$). La satisfacción laboral se correlacionó positivamente con el capital psicológico, el apoyo organizacional percibido y el compromiso de supervisión ($r = 0,650, 0,715$ y $0,636$, todos $P < 0,01$) y se correlacionó negativamente con el estrés ocupacional ($r = -0,475$, $p < 0,01$) (Li, Wang, Wu, Wang, & Wang, 2017).

En la India se realizó un estudio con una muestra de 354 personas, para la estimación de la prevalencia de depresión, ansiedad y estrés e investigación de sus correlatos sociodemográficos entre la población india durante el confinamiento. Este estudio encontró que el 25,1%, 28% y 11% de los participantes estaban moderadamente a extremadamente severamente deprimidos, ansiosos y deprimidos, respectivamente. Además, el consumo excesivo de alcohol se asoció significativa y positivamente con la depresión, la ansiedad y el estrés (Shankey & Aditi, 2020).

España es el país de trabajo más estresante de Europa, con casi el 60% de los trabajadores afirmando haberlo experimentado, lo que supone casi 10 puntos porcentuales más que la media europea. Más del 60% de los españoles se sienten estresados por estar online 24 horas (CepymeNews, 2018).

En España se está realizando un estudio que detalla el grave impacto psicológico de la pandemia de Covid-19 en los trabajadores sanitarios españoles. Los niveles de estrés, depresión y ansiedad encontrados fueron similares a los reportados en trabajos similares, pero mucho más altos que en los trabajadores de la salud de Wuhan. En general, casi el 13 por ciento de los trabajadores de la salud reportaron ansiedad severa, mientras que más del 26 por ciento se sentía ansiosos. Más del 23 % tenía síntomas graves de TEPT y otro 13 % tenía puntos PHQ-2 iguales o superiores a 3, compatibles con el diagnóstico de trastorno depresivo mayor (TDM), respectivamente. Las mujeres, la medicación

relacionada con el estrés, el exceso de trabajo, el desempeño en salas de Covid-19 y el abuso de sustancias fueron factores de riesgo para el aumento de la angustia psicológica. En cambio, practicar ejercicio redujo la carga (Sobregrau Sangrà P, 2021).

Otra encuesta al personal de urología español mostró que el "burnout" del personal se produce con más frecuencia que en la población general, oscilando entre el 40 y el 76% entre estudiantes y residentes y ha aumentado recientemente en frecuencia y es una de las especialidades más altas. Su crecimiento se debe a la sobrecarga de trabajo, documentación, digitalización, burocracia y ambiente intolerable. Las consecuencias incluyen desempeño laboral deficiente, errores médicos, depresión, consumo de sustancias, separación familiar o de pareja y pensamientos suicidas. Las estrategias de prevención incluyen resiliencia, vida sana, equilibrio personal, trabajo en conjunto y programas de superación (Rodríguez-Socarrás, Vásquez, Uvin, Skjold-Kingo & Juan, 2018).

Cada vez hay más pruebas que relacionan el consumo de alimentos con la salud mental en adultos. Esta relación no ha sido suficientemente estudiada en universitarios, por lo que se realizó un estudio en 1055 participantes, enfocado al análisis de la calidad nutricional del alumnado universitario español y valoración de su relación con la predominancia de ansiedad, estrés, depresión e insomnio. La prevalencia de hábitos alimentarios no saludables fue del 82,3%, mayor en mujeres. Una dieta poco saludable se asocia significativamente con la ansiedad, la depresión y el estrés. El aumento de consumo de dulces y la disminución de consumo de productos lácteos se atribuye a una mayor prevalencia de trastornos mentales y trastornos del sueño (Ramón-Arbués, et al., 2019).

En Polonia, se evidenció por medio de un estudio en pacientes que se encontraban bajo tratamiento nutricional, con una muestra de 100 pacientes, se confirmó que el estrés afecta en gran proporción y está relacionada a manifestar

episodios de atracones, los encuestados se caracterizaron por presentar niveles altos de estrés y el picoteo fue la forma de liberar tensión. La mayoría de los encuestados durante los episodios de atracones comieron dulces. Las personas con niveles altos de estrés se caracterizaron por tener un peso corporal excesivo y experimentaron con mayor frecuencia episodios de atracones en comparación con las personas con peso normal. El estudio concluyó que un entrenamiento complejo que incluya hábitos alimenticios adecuados y consultas psicológicas dirigidas a hacer frente a los niveles de estrés serán más efectivos en la lucha contra la obesidad y trastornos alimenticios (Malinowska-Borowska, Waldera & Głogowska-Gruszka, 2022).

El 28% de los estadounidenses dicen que manejan bien el estrés. Sin embargo, muchos reportaron síntomas físicos y psicológicos relacionados con el estrés en el último mes, 77 % y 73 %, respectivamente. Sus síntomas psicológicos fueron: ansiedad o ira 50%, desasosiego 45%, agotamiento 45%, ganas de llorar 35%. Además, casi la mitad de los encuestados, 48%, dijo que perdió el sueño debido al estrés (APA, 2020).

De acuerdo con las normas oficiales mexicanas, es necesario establecer y determinar los factores de riesgo psicosocial en el ambiente de trabajo y las condiciones de desempeño de las actividades profesionales para prevenir, promover, reducir y eliminar todos estos factores negativos que afectan la integridad de los trabajadores en el lugar de trabajo (NOM-035-STPS-2018, 2018).

Un estudio del Instituto Mexicano del Seguro Social sobre la conexión entre el estrés laboral y la adicción a la nicotina en trabajadores de la salud, determinó que la prevalencia de estrés laboral fue de 72.2%. Las mujeres estaban más estresadas en el trabajo que los hombres (76,1% vs. 56,0%; $p = 0,008$). La adicción a la nicotina fue leve en el 49,4%, moderada en el 35,6% y severa en el 15,0%. Las mujeres tuvieron una prueba de Fagerström promedio más alta que

los hombres (3.75 vs. 2,83; $p = 0,025$) y hubo similitud entre el estrés laboral y la adicción a la nicotina ($p = 0,011$) (Christian Gómez-Aranda, 2021).

Las principales causas de estrés de los conductores mexicanos están relacionadas con su actividad de riesgo y el estado del sistema musculoesquelético, en una muestra de 110 conductores, de los cuales el 16% fueron calificados como muy estresados. No se encontró asociado con condiciones de salud física y conductual como hipertensión, dislipidemia, diabetes, obesidad, tabaquismo y consumo de alcohol. Entonces hay un riesgo en la idea de violencia (odds ratio [OR]: 1,19), riesgos relacionados con el vehículo (OR: 1,18), el nivel de estrés estuvo influenciado principalmente por accidentes de trabajo (OR: 38,2) y problemas musculoesqueléticos, principalmente codo (OR: 1,20) y muñecas (OR: 1.11) (Berrones-Sanz, 2020).

Distrés en Latino América

En un estudio latinoamericano se midió el estrés laboral en seis países: Venezuela 63%, Ecuador 54%, Panamá 49%, Honduras 34%, Perú 29% y Colombia 26%. Por género, el nivel de distrés en el sexo femenino fue del 44,8% frente al 37% de los hombres (Mejía, Chacón, Enamorado-Leiva, & Garnica, 2019).

En Argentina, una vez declarado el confinamiento obligatorio debido a la pandemia mundial del COVID-19, docentes educativos tuvieron que modificar sustancialmente su forma de trabajar, se realizó un estudio con 9058 docentes argentinos, donde más del 60% de los catedráticos reportaron niveles altos y moderadamente altos de estrés. Los factores de distrés que predominaban fueron la incertidumbre sobre las consecuencias de la pandemia, la sobrecarga de trabajo y el trabajo vía online. Cuanto más estrés percibían, aumentaban en mayor cantidad los síntomas psicofísicos no deseados. El Burnout profesional fue mayor para los maestros con una mayor carga de estrés y con más indicadores psicofísicos de malestar (Vargas Rubilar & Oros, 2021).

El trabajo remoto fue una forma de hacerlo durante la pandemia, si bien la mayoría de los trabajadores remotos consultados en un estudio en Argentina dijeron estar ajustados, bien preparados y cómodos en el trabajo, los cambios en la rutina son factores que conducen al aislamiento social. El aumento de los síntomas de agotamiento mental y esfuerzo físico, indicativos de estrés, fue mayor en 24 casos (Moirano, Ibarra, Riera, & Baritoli, 2021).

En el campo de la salud, varios estudios han demostrado que el estrés laboral está muy extendido entre el personal de enfermería, ya que es superior al 33% e inferior al 66%, con síntomas psicossomáticos, debido a que el trabajo que realizan puede provocar altos niveles de estrés que conducen a un bajo rendimiento, mental fatiga, dificultad para conciliar el sueño, problemas estomacales (Sarsosa-Prowesk & Charria-Ortiz, 2018).

Se realizó un estudio observacional analítico con un total de 438 trabajadores en tres centros de atención primaria de Chile. Trastornos mentales en la toma de decisiones que indican una alta prevalencia de necesidades psicológicas. Además, el papel del riesgo psicossocial estaba muy definido por falta de un mejor apoyo. Se ha demostrado que el agotamiento emocional dificulta la comunicación con los superiores y compañeros (Castro Méndez, 2018).

En Colombia, los profesionales de la salud mental enfrentan demandas laborales ambiguas que afectan la dinámica de su atención. A veces los pacientes son admitidos a regañadientes, dicen los especialistas. En situaciones de peligro físico, se tiene dificultad para conciliar el respeto por la autonomía del paciente con las obligaciones caritativas y la relación con el paciente es mayoritariamente persuasiva. No especifican si en la toma de decisiones debe participar personal no médico o si las solicitudes deben ser atendidas por personas o entidades distintas del médico responsable de su atención (Fernández Hernández, Herranz Hernández & Segovia Torres, 2021).

Otro estudio realizado en Colombia, se determinó las similitudes entre el estrés laboral y la cultura organizacional entre los empleados que laboran en el campo administrativo del sector de salud aplicando una serie de instrumentos a una muestra específica de trabajadores menores de 40 años con poco tiempo de trabajo. Este estudio nos permite determinar que la cultura de grupo se asocia con una mejor satisfacción de los empleados, esta cultura de clan inculca liderazgo, autonomía y estabilidad en los empleados, lo que ayuda a que el empleado crezca en su área de trabajo y lo empodere. Convirtiéndose en un grupo de participantes como solución de problemas, con capacidad de resolver y crear estrategias de trabajo (Plaza Gómez & Hernández Riaño, 2020).

El ambiente de trabajo y el estrés laboral pueden predecir la cantidad y patrones de consumo de bebidas alcohólicas de los empleados. Un análisis realizado en Lima, Perú, se revisó 533 estudios, de los cuales 17 cumplen con los criterios de inclusión. ¿Cuál es la similitud del ambiente de trabajo y/o el estrés laboral y la ingesta de bebidas alcohólicas entre la población empleadora? Un metaanálisis que concluyó que los trabajadores más estresados eran los tomadores de bajo riesgo 20 g/día para hombres y 10 g/día para mujeres; 40g/día para hombres y >20-25g/día para mujeres. (Cruz-Zuñiga, 2021).

En otro estudio, una muestra de 218 militares se encontró una correlación significativa entre la frecuencia de estrés laboral durante las actividades militares con la aparición de dispepsia funcional, en personas mayores de 50 años del Hospital Geriátrico del Ejército de Lima, de los cuales el 100% presentaba algún grado de estrés durante el año. Así el 36,7% presentaba niveles altos de estrés, el 31,2% niveles moderados de estrés y el 32,1% niveles bajos; el porcentaje de estos niveles de estrés medio a alto fue del 67,9%. Estos resultados nos dan a entender que el estrés laboral es un problema común en la población de estudio ($\chi^2 = 3.841$ en tabla, $\chi^2 = 27.908$ en observado). La prevalencia de dispepsia funcional fue del 37,2%, lo que indica que era común en la población de estudio. (Valenzuela & Gayoso, 2017).

Distrés en Ecuador

A partir del 2019, Ecuador se ubica como el segundo país más estresante para trabajar en Latino América, según la Asociación Española de Medicina del Trabajo. Factores como la carga de trabajo excesiva, las pautas contradictorias, la inseguridad laboral, las horas de trabajo extendidas y la necesidad de obtener ingresos adicionales son muy importantes para la inestabilidad emocional de los empleados. (Crónica, 2022).

El distrés laboral también es un problema presente entre la población que trabaja en la industria textil. En un estudio que trató de determinar la prevalencia de estrés entre los trabajadores textiles de la ciudad de Quito, se encontró que, de 101 trabajadores evaluados, el 66,3% tiene los efectos del estrés, que van desde medio, alto a muy fuerte. Los hombres, mayores de 50 años, que ocupaban cargos administrativos, que tenían mayor tiempo trabajando en la empresa y los que trabajaban más de ocho horas diarias, presentaban los mayores niveles de estrés (Pazmiño, 2020).

La provincia del Guayas tiene un centro médico que brinda atención las 24 horas a todos los afiliados al Instituto de Seguridad Social del Ecuador que acuden diariamente en busca de ayuda y alivio de sus enfermedades físicas y mentales. Estos trastornos pueden tener un impacto negativo en cualquiera que brinde una variedad de servicios profesionales, creando altos niveles de estrés que pueden afectar el desempeño diario. Existen riesgos psicosociales debido a la alta presión laboral. No sólo el empleado trabaja, sino que mudarse a la casa en la que vives y convivir con él se convierte en una problemática bola de nieve. Los pacientes ambulatorios tienen diferentes tipos de personalidad según los antecedentes y la visión del mundo del individuo. Esto genera diversos grados de estrés, por lo que la eficacia de servicio que todos los trabajadores de la salud deben brindar a la población reflejará diferentes circunstancias. Esta presión de trabajo de alta intensidad ha resultado en enfermedades profesionales tales como ansiedad, depresión, parestesia facial, trastornos del estado de ánimo.

Dando como resultado que 15 de cada 100 trabajadores del centro se encontraron con estas enfermedades profesionales. Para ello, la prueba fue realizada por tres profesionales que valoraron cuatro criterios que influyen en el estrés, a saber: autopercepción del empleado, autoconfianza, tipo de personalidad y clima básico de trabajo. Se utilizó un enfoque de tabla de decisiones para la neutropenia, lo que permitió la inclusión de incertidumbres estándar e interdependencias. Se concluyó que, debido a las características y tipos de personalidad de los trabajadores, existían condiciones favorables para la resistencia al estrés. Las propuestas para mejorar las condiciones de trabajo fueron las peores, seguidas de las reglamentaciones. La contribución de este estudio es que los autores presentan por primera vez un mapa neurocientífico de la filantropía que, al contrario de un mapa de decisión ineficiente, accede para modelar una causalidad incierta (Calle, Acurio & Paredes, 2020).

Los empleados de las Estaciones de Servicio de gasolina están expuestos a riesgos ocupacionales, incluidos circunstancias de riesgo psicosociales como nuevas condiciones de trabajo y fatiga mental, demandas laborales, interacciones sociales y organizacionales, pago por desempeño que hace que los trabajadores enfrenten demandas y dejar un trabajo se atribuye a un síndrome o factor de riesgo de una enfermedad profesional que provoca un desequilibrio en la salud física, mental y emocional. Los 180 empleados involucrados en el estudio procedían de varios puestos de servicio de productos de gasolina en las regiones de la costa, altiplano y oriente de Ecuador. Mas del 65% de la población encuestada eran hombres y el restante 32,9% mujeres. En los estudios realizados, la participación masculina fue mayor debido a la naturaleza del trabajo que favorece la contratación de hombres con mayor disponibilidad en la asignación de turnos de trabajo, así como a que las gasolineras se ubican en zonas lejanas (Albán Pérez, Fonseca Bautista, Raza Caicedo, & Vallejo Ayala, 2019).

El estrés en el trabajo satura al trabajador tanto física como mentalmente y altera el equilibrio entre el cuerpo y la mente, ya que, si uno se ve afectado, el otro

también se ve afectado, provocando que el individuo tenga problemas más graves en su campo: laboral, social y personal. Pero actualmente, si bien existen diversos programas para reducir la presión mencionada anteriormente, las empresas no los aplican, porque en ocasiones prefieren ver sus resultados financieros u olvidar que las personas son parte crucial de su desarrollo y crecimiento en el lugar de trabajo y en un mundo cada vez más globalizado. Sin embargo, este fenómeno debe tomarse en serio ya que los síntomas pueden notarse temprano y el estrés laboral puede prevenirse para que los empleados estén sanos y receptivos, sus tareas, aumentando así la eficacia, la eficiencia y la productividad de la organización. Explotar una mayor productividad en las organizaciones donde se puedan aplicar conceptos mutuamente beneficiosos, desarrollar programas de bienestar que mejoren la calidad del clima organizacional (Cortés Hernández, Bedolla Cortes, & Pecina Rivas, 2020).

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Este trabajo investigativo es de tipo no experimental, de corte transversal, puesto que los datos se obtuvieron en una sola toma con la aplicación de las siguientes herramientas: Segunda Edición de la Encuesta Latinoamericana de Salud y Condiciones de Trabajo y la Encuesta de Distrés GHQ12 (Microsoft Form,nd). En el caso del cuestionario que nos permite conocer patologías relacionadas al estado de ánimo, esta encuesta se analizó mediante el método Dicotómico para el análisis estadístico de la misma. El cual nos da un valor de 0 para las respuestas positivas y de 1 para las respuestas negativas, obteniendo así una sumatoria de cada una de las respuestas, de la cual, si el resultado es mayor a 4, nos indica distrés en el personal encuestado. Los resultados obtenidos permitieron realizar la comparación de los niveles de estrés entre los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Nabón, siendo los empleados del departamento de gestión social y el departamento de obras públicas.

Además, el presente estudio es descriptivo ya que pretende dar a conocer las variables sociodemográficas en comparación con los niveles de estrés.

La muestra se constituyó por un total de 100 personas, los cuales cumplieron los criterios de exclusión e inclusión planteados en el siguiente estudio; la población fue escogida a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, mediante la aplicación de encuestas en línea.

La población respondió a los siguientes criterios de inclusión: que tengan un contrato laboral con la institución. Criterios de exclusión: se consideró excluir a quienes una vez allá aceptado de la investigación mediante el consentimiento informado decida ya no participar en la misma, y aquellas personas que hayan sido diagnosticadas con un trastorno de estado de ánimo de manera previa a la investigación.

La población de estudio estuvo conformada por 58 individuos del departamento de gestión social y 42 del personal de obras públicas, de los cuales, 30 personas son hombres y 70 fueron mujeres.

Procesamiento de datos

En cuanto al procesamiento de datos, se llevó a cabo mediante al uso de programa estadístico EPI INFO 7.2.5.0, (Epi info TM n.d.) con el cual se realizó un análisis descriptivo de las variables cuantitativas continuas por medio del Valor P, siendo significativo el menor a 0,05. Y para el cumplimiento de los objetivos que se planteó, se ejecutó el modelo de regresión de logística cruda con un índice de efectividad de 95% para determinar los factores de protección ante el padecimiento de estrés laboral, y así obtener mediante la regresión logística los valores a estudiar. Los resultados se expresaron mediante tablas que permitieron dar a conocer el análisis estadístico con los porcentajes respectivos en cada una de las variables estudiadas.

RESULTADOS

De 100 trabajadores del GADM Nabón encontramos que el 58% pertenecen al departamento de gestión social, del cual, 10 personas (17.24%) son hombres y 48 (82.76%) son mujeres. El 42% son trabajadores de obras públicas, del cual 20 (47,62%) son hombres y 22 (52.38%) son mujeres, con un valor p de $<0,05$. En cuanto a la edad de los encuestados, predomina la edad de 20 a 49 años con más del 90% de encuestados.

Con respecto a la educación, el nivel de Instrucción superior (no universitaria/universitaria/universitaria de posgrado) con más del 65%. En lo que corresponde a trabajos remunerados tenemos que las personas que tiene un solo trabajo con un porcentaje mayor del 89%. Con respecto a las horas laborales semanales, trabajan más de 40 horas con un 79%. En cuanto a tiempo laborando el personal tiene más del 50,00% aquellos que tienen 25 a 59 meses trabajando, su tipo de relación más del 55% esta como sueldo temporal con duración definida, en su jornada laboral más del 45% trabajo en horario solo diurno (de día), mientras que en lo que refiere a la seguridad de continuidad en el trabajo más del 65% tiene una seguridad media, y en la adaptación del trabajo más del 70% se adapta bien a su trabajo. De los 100 encuestados más del 80% posee estrés laboral (Tabla 1).

En cuanto a la comparación entre la encuesta de GQH12 y las variables socio demográficos tenemos que, el sexo predominante para tener Distrés, es en las mujeres con un porcentaje mayor a 65%, la edad con más distrés en este estudio fue entre 20 a 49 años con un 95%, las personas con Instrucción superior presentan distrés con un porcentaje de 71%, en cuanto a los trabajos remunerados las personas con uno, cuentan con mayor estrés con un 93%, en las horas laborales a la semana quienes trabajan más de 40 horas tienden a tener distrés con un 87%, de los encuestados, los que más presentan distrés son los que van entre 25 a 59 meses con un 50%, las personas que presentan una relación como asalariado con contrato temporal con duración definida

presentan más distrés con un 65%, los que cuentan con una jornada laboral de turno solo diurno (de día) presenta distrés con un 61%, los trabajadores que presentan seguridad de continuidad en el trabajo media, presentan distrés con un 69%, las persona que cuentan con una buena adaptación en el trabajo cuentan con mayor riesgo de distrés con un 79% que las demás (Tabla2).

En nuestro modelo de regresión logista cruda encontramos un factor protector para las mujeres de presentar distrés con un 0.22 en comparación de los hombres con un índice de confianza de 0,44 – 1,08, las personas de menos de 20 años presentan un factor protector con 0.44 con un índice de confianza de 0,03 – 5,14. En cuanto a los trabajos remunerados, tener dos o más es un factor de protección con 0,55 en comparación con los que tienen un trabajo con un índice de confianza de 0,09 – 3,12. Las personas que trabajan más de 40 horas es un factor de protección con 0,53 en comparación de los que trabajan menos de 40 horas con un índice de confianza de 0,13 – 2,07. El personal que trabaja entre 60 meses y más, es un factor de protección con 0,71 en comparación que las demás personas con un índice de confianza de 0,13 – 3,86; las personas con una relación de asalariado fijo tienen un factor de protección con 0,35 en comparación con las demás personas con un índice de confianza de 0,09 – 1,03. Mientras que, las personas que tienen una seguridad de continuidad baja tienen un factor de protección de 0,47 en comparación de los tienen una seguridad media y alta con un índice de confianza de 0,05 – 3,73, y las personas que no se adatan de muy buena manera tiene un factor protector con un 0,57 con un índice de confianza de 0,13 – 2,40. (Tabla 3)

Ajustando un modelo de regresión logística se encontró un factor protector de 0,20 para las mujeres con un índice de confianza de 0,42 – 1,08 más que los hombres y que las personas que tienen más de 50 años y menos de 20, tiene un factor protector de 0,44 con un índice de confianza de 0,01 – 4,56. Las personas que tiene dos o más trabajos remunerados tiene un factor de protección de 0,59 en comparación a las personas que tiene un solo trabajo con un índice de confianza de 0,08 – 4,56. Además, las personas que trabajan más de 40 horas

tienen un factor protector de 0,59 con un índice de confianza de 0,08 - 4,36. Finalmente, las personas que tiene entre 60 meses y más tiene un factor de protección de 0,39 con un factor de protección 0,09 - 1,71 y en cuanto al tipo de relación como asalariado fijo, se considera un factor de protección con 0,27 con un factor de protección de 0,08 – 0,90; las personas que no tienen un muy buena adaptación tiene un factor de protección de 0,41 en comparación con las demás personas teniendo un índice de confianza de 0,11 – 1,45. (Tabla 3).

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

El objetivo del estudio fue analizar la prevalencia del estrés laboral en los trabajadores pertenecientes al departamento de gestión social y obras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Nabón, describir las condiciones socioeconómicas de los mismos y comparar el estrés laboral entre miembros de distintas áreas y conocer los factores de riesgo según sus condiciones sociales y demográficas.

En cuanto al índice de estrés laboral, un 81% de la muestra tiene presencia de estrés, esto concuerda con el resultado del estudio de Mena, en cuyo informe destaca que los trabajadores están experimentando niveles récord de estrés diario debido a "cierres de fronteras globales, cierres de empleos y pérdidas de puestos de trabajo" en el último año. Específicamente, el 43 % de las personas encuestadas en más de 100 países dijeron que estuvieron estresadas la mayor parte del día anterior, frente al 38 % en 2019 (Mena, 2021).

Realizando una comparación entre ambos grupos de estudio, se determina que el personal del departamento de obras públicas, refieren presentar un mayor índice de estrés, en comparación con el personal del departamento de gestión social.

En cuanto a la edad, quienes comprenden entre 20 y 49 años, tienden a presentar estrés, sin embargo, existen conclusiones distintas cómo, por ejemplo, en estudios realizados por el Instituto de trabajo en España, en el cual señala que aquellas personas que se encuentran en un rango de 39 a 49 años tienen una predisposición mayor a desarrollar estrés y enfermedades similares por factores labores (Hoyo, 2004). Mientras que Onofre, en su estudio, concluyó que al estudiar el estrés laboral la edad no fue un factor significativo y su desarrollo se centró en otras variables como la jornada laboral (Onofre, M. 2021).

Con respecto al sexo, las mujeres refieren presentar mayor estrés, con un resultado del 65.43% en comparación con el sexo masculino con un 34,57%,

encontrándose gran similitud con el estudio de Gómez, donde se determinó que las mujeres estaban más estresadas en el trabajo que los hombres (76,1% vs. 56,0%) (Christian Gómez-Aranda, 2021). Así mismo con el estudio de Mejía y colaboradores, donde las mujeres recibieron el 44,8 por ciento del nivel de estrés, mientras que los hombres recibieron el 37 por ciento (Mejía, Chacón, Enamorado-Leiva, & Garnica, 2019).

Exceptuando el estudio de Alban y su equipo, en los trabajadores de estaciones de servicios de petróleo, donde prevaleció el sexo masculino, con un 67,7%, ya que la participación masculina fue mayor debido a la naturaleza del trabajo que favorece la contratación de hombres. (Albán Pérez, Fonseca Bautista, Raza Caicedo, & Vallejo Ayala, 2019).

En cuanto a las horas laborales, quienes trabajan más de 40 horas a la semana tienen más estrés, evidenciándose en un 87%, de los encuestados, muy similar a los resultados publicados en una revista española, con individuos que exceden de 40 horas semanales, donde se evidencia que más una gran número de población española sufre de estos por estar trabajando más de 24 horas (CepymeNews, 2018).

Las personas con instrucción superior presentan mayor estrés con un porcentaje de 71%, resultados que van a la par con los obtenidos en un estudio en España, donde se mostró que el "burnout" del personal del departamento de Urología, se produce con más frecuencia que en la población en general, oscilando entre el 40 y el 76% entre estudiantes y residentes y ha aumentado recientemente en frecuencia (Rodríguez-Socarrás, Vásquez, Uvin, Skjold-Kingo, & Juan, 2018).

Así como también se relaciona a los resultados de un estudio argentino, donde se indicó que más del 60% de los educadores reportaron niveles altos y moderadamente altos de estrés. (Vargas Rubilar & Oros, 2021). Lo que indica que entre mayor preparación académica se tenga, más factible se es de parecer

estrés en el campo laboral, quizás por las demandas o exigencias que implica el mismo.

Si bien, el tiempo que se lleva laborando, también es un factor predisponente de generar estrés, en nuestro estudio con la muestra utilizada, se evidenció que los que más presentan distrés son los que van entre 25 a 59 meses laborando, resultados similares a los de un estudio ecuatoriano en una industria textilera, donde los individuos que tenían mayor tiempo de experiencia en la empresa y que trabajaban más de ocho horas diarias presentaban los mayores niveles de estrés (Pazmiño, 2020).

Los que cuentan con una jornada laboral de turno solo diurno (de día) presenta distrés con un 61%, aunque la mayor parte de los encuestados laboran en esta modalidad de horario, a diferencia de otros resultados donde comparan con el personal de salud que por lo general tienen turnos rotativos, demostrando que la presión de trabajo para el personal médico en las áreas de enfermería es generalmente alta, con síntomas psicossomáticos, debido a que el trabajo que realizan puede provocar altos niveles de estrés que conducen a un bajo rendimiento, mental fatiga, dificultad para conciliar el sueño, problemas estomacales (Sarsosa-Prowesk & Charria-Ortiz, 2018).

Las personas que cuentan con una buena adaptación en el trabajo cuentan con mayor riesgo de distrés con un 79% que las demás, lo que difiere de los resultados de un estudio en China, donde la satisfacción laboral se correlacionó positivamente con el capital psicológico, el apoyo organizacional percibido y el compromiso de supervisión y se correlacionó negativamente con el estrés ocupacional (Li, Wang, Wu, Wang, & Wang, 2017).

En conclusión, el estrés se da en casi toda la población trabajadora y a nivel mundial, sea cual sea el sexo, profesión, jornada laboral o tiempo en relación empresarial, cada empleado ha presentado algún síntoma relacionado al estrés en algún momento de su vida. Lo que también suele estar relacionado a

enfermedades gastrointestinales y metabólicas. Las dietas bajas en nutrientes se han relacionado con la ansiedad, la depresión y el estrés. Un alto consumo de dulces y un bajo consumo de lácteos se asocia con una mayor incidencia de trastornos psicológicos y del sueño (Ramón-Arbués, et al., 2019).

El ambiente de trabajo y el estrés laboral pueden predecir la cantidad y el tipo de alcohol que ingieren (Cruz-Zuñiga N, 2021). También existen similitudes entre el estrés laboral y la ingesta de nicotina (Christian Gómez-Aranda, 2021).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Posterior al proceso de análisis de datos, resultados y discusión, se concluye que:

Dentro del gobierno seccional los niveles de estrés son elevados, lo cual indica que es necesario la activación de estrategias que favorezcan a la salud mental del personal estudiado, quizás instaurando periodos de al menos 30 minutos de pausa activa, por lo menos dos veces durante la jornada laboral, así se logra liberar tensiones y se genera un receso en el trabajo mental, ya que es indispensable poner hincapié en la salud mental de los trabajadores para así contar con un personal mental y emocionalmente sano.

Las condiciones dentro de la institución pública relevan que no son las óptimas para el bienestar integral tanto en mujeres como hombres que laboran en el departamento de gestión social como el de obras públicas, por lo que se considera necesario tener grupos de apoyo o atención psicológica, para que cada empleado tenga atención periódica y así ir identificando factores de riesgo en aquellas personas que resultan más propensas a presentar algún desequilibrio emocional, para así trabajar con aquel personal, sobre todo en mejorar su autoestima e ir trabajando en sus debilidades que generan que no estén mentalmente tranquilos.

Se concluye que el estrés laboral se encuentra presente en cualquier tipo de prestación laboral, ya que no excluye sexo, edad, rango académico, puesto laboral, todos están susceptibles a estresarse en algún momento de su vida, más aún si las condiciones laborales no son las favorables, incluyendo exigencias laborales, horarios rotativos, ambiente laboral, incluso cuando se cuenta con poco tiempo para asuntos personales o familiares, así como para actividades recreacionales.

En fin, todos sabemos que es indispensable contar con muy buena salud física, pero pocos ponen empeño en su salud mental, cuando ésta es también

primordial, ya que muchas veces al tener niveles altos de estrés, también lleva a un deterioro de nuestras funciones corporales, por eso sería indispensable tener mayor compromiso en nuestra salud mental, sobre todo con la prevención e identificación de factores de riesgo a tiempo para tomar las debidas medidas correctivas y así disminuir los índices actuales de personal afectados mentalmente, principalmente por el estrés.

Sería indispensable realizar más estudios parecidos y en otros campos laborales en nuestro país, en el que se comprometa la población de estudio a dar resultados reales, sin temor a represalias y contar con el apoyo de superiores y expertos en el tema para así ayudar a disminuir los índices de estrés en el Ecuador.

REFERENCIAS

Bibliografía

- Albán Pérez, G. G., Fonseca Bautista, S. R., Raza Caicedo, Á. F., & Vallejo Ayala, J. L. (2019). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la empresa de derivados del petróleo de energy gas – Ecuador. Quito: Horizontes de Enfermería.
- APA. (2020). El estrés es un problema de salud serio en los Estados Unidos. Washinton: Asociación Americana de Psicología.
- Berrones-Sanz, L. D. (2020). Estrés relacionado con el trabajo en ciclistas taxistas del Centro Histórico de la Ciudad de México. Mexico: Pub Med.
- Calle, W. C., Acurio Hidalgo, G. F., & Paredes Navarrete, W. (2020). ESTUDIO DE LOS CRITERIOS DEL ESTRÉS LABORAL UTILIZANDO MAPAS COGNITIVOS. Guayaquil: REVISTA INVESTIGACION OPERACIONAL.
- Carreón Guillén, J., BustosAguayo, J., Sánchez Sánchez, A., Martínez Muñoz, E., & García Lirio, C. (2020). La estructura del estrés laboral. Sonora, Mexico: Revista de Investigación Académica sin Frontera.
- Castro Mendez, N. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. Santiago de Chile: SciELO.
- CepymeNews. (2018, 02 06). <https://www.bing.com/ck/a?!&p=7cb16f835b3195c2JmltdHM9MTY4MDkxMjAwMCZpZ3VpZD0yM2l2NTk3ZS1kYWwLTZmZDgtMWJjYy00OWMxZGVjMDZkYzAmaW5zaWQ9NTQzMQ&p=3&hsh=3&fclid=23b6597e-dac0-6fd8-1bcc-49c1dec06dc0&psq=Espa%3%b1a+es+el+pa%3%ads+europeo+con+m%3%a1s+estr%>. Retrieved from <https://cepymenews.es/espana-es-el-pais-europeo-con-mas-estres-laboral/>: <https://cepymenews.es/espana-es-el-pais-europeo-con-mas-estres-laboral>
- Christian Gómez-Aranda, A. G.-P.-A.-J. (2021). Asociación entre estrés laboral y dependencia nicotínica en trabajadores de la salud. Mexico: Pub Med.

- Cortés Hernández, P., Bedolla Cortes, M., & Pecina Rivas, E. M. (2020). EL ESTRÉS LABORAL Y SUS DIMENSIONES A NIVEL INDIVIDUAL Y ORGANIZACIONAL. Mexico: Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional .
- Cronica, D. (2022, 09 24). Los riesgos psicosociales y el estrés laboral en Ecuador. Retrieved from <https://www.bing.com/ck/a?!&p=ed914d6b20ddc493JmItdHM9MTY4MDkxMjAwMCZpZ3VpZD0yM2I2NTk3ZS1kYWwLTZmZDgtMWJjYy00OVMxZGVjMDZkYzAmaW5zaWQ9NTQxNw&ptn=3&hsh=3&fclid=23b6597e-dac0-6fd8-1bcc-49c1dec06dc0&psq=Ecuador+era+catalogado+como+el+segundo+pa%c3%ads+con+m: https://cronica.com.ec/2022/09/24/los-riesgos-psicosociales-y-el-estres-laboral-en-ecuador/>
- Cruz-Zuñiga N, A. C.-G. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. Lima: PubMed.
- Fernández Hernández, J. L., Herranz Hernández, P., & Segovia Torres, L. (2021). Rechazo del tratamiento para la anorexia nerviosa: opinión de los profesionales de la salud mental sobre voluntariedad y estrés de rol. Colombia: PubMed,Revista Colombiana de Psiquiatria.
- Hoyo, M. (2004). Estrés Laboral. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://doi.org/ISBN:84-7425-474-4>
- Li, M., Wang, Z., Wu, H., Wang, J., & Wang, L. (2017). Salud mental ocupacional y satisfacción laboral en profesores universitarios en Shenyang, China. Shenyang: Pub Med.
- Limonero, T., Tomás, J., Fernández, J., & Gómez, J. (2004). INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL PERCIBIDA EN EL ESTRÉS LABORAL DE ENFERMERÍA. Ansiedad y estrés, 10(1), 29–41. <https://core.ac.uk/download/pdf/157852154.pdf>
- Malinowska-Borowska, Y., Waldera, K., & Głogowska-Gruszka, A. (2022). Trastorno por atracón y nivel de estrés entre los pacientes que asisten a asesoramiento nutricional. Bytom, Polonia: PubMed.

- Mejia, C., Chacon, J., Enamorado-Leiva, O., & Garnica, L. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Lima: Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo.
- Mena, M. (2021). 2020, un año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo. Mexico: Statista.
- Moirano, R., Ibarra, L., Riera, V., & Baritoli, F. (2021). Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina. Buenos Aires: Escritos Contables y de Administración.
- NOM-035-STPS-2018, N. O. (2018). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. México: Diario Oficial de la Federación.
- OMS. (2022). La salud mental en el trabajo. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Onofre, M. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades de fuerzas Armadas n. o 1, Quito, en el año 2019. Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Pazmiño, M. (2020). PREVALENCIA DE ESTRÉS EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA TEXTIL EN QUITO QUE LABORAN EN MEDIO DE LAS CONDICIONES DE EMERGENCIA SANITARIA POR LA PANDEMIA COVID-19. Quito: Universidad Internacional SEK.
- Plaza Gómez, M., & Hernández Riaño, H. (2020). El presente estudio en el cual se buscó determinar la relación existente entre el estrés laboral y la cultura. Barranquilla, Colombia: Espacios.
- PRESS, E. (2022). La OMS alerta de que la prevalencia mundial de ansiedad y depresión aumentó en un 25% en el primer año de pandemia. Madrid: INFOSALUS.
- Ramón-Arbués, E., Martínez Abadía, B., Granada López, J. M., Echániz Serrano, E., Pellicer García, B., Juárez Vela, R., . . . Saéz Guinoa, M. (2019). Comportamiento alimentario y relaciones con el estrés, la

ansiedad, la depresión y el insomnio en estudiantes universitarios. Zaragoza: PubMed.

- Rodríguez-Socarrás, M., Vasquez, J. L., Uvin, P., Skjold-Kingo, P., & Juan, G. R. (2018). SÍNDROME DE AGOTAMIENTO": ESTRÉS, BURNOUT Y DEPRESIÓN EN UROLOGÍA. España: PubMed.
- Sarsosa-Prowesk, K., & Charria-Ortiz, V. H. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Cali: Revistas Udenar.
- Shankey, V., & Aditi, M. (2020). La depresión, la ansiedad y el estrés y los correlatos sociodemográficos entre el público indio en general durante COVID-19. Sonipat, India: International Journal of Social Psychiatry.
- Sobregrau Sangrà P, A. M.-S.-P. (2021). Evaluación de la salud mental del personal sanitario español durante la pandemia de SARS-CoV-2. Un estudio transversal. Barcelona: Elsevier Inc.
- Valenzuela Narváez, D. R., & Gayoso Cervantes, M. (2017). Relación entre la frecuencia de Estrés laboral y la prevalencia de dispepsia funcional en el Hospital Geriátrico del Ejército de Lima. Lima: Pub Med.
- Vargas Rubilar, N., & Oros, L. B. (2021). Estrés y agotamiento en los maestros en tiempos de pandemia. Mendoza: Pub Med.
- Onofre, M. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades de fuerzas Armadas n. o 1, Quito, en el año 2019. Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- <https://forms.microsoft.com/Pages/DesignPagev2.aspx?analysis=tru>
- Epi infoTM. (2022, septiembre 16). Cdc.gov. <https://www.cdc.gov/epiinfo/>

ANEXOS

Tabla 1.

VARIABLE	CATEGORIA	MISSING	GESTION SOCIAL 58	OBRAS PUBLICAS 42	VALOR P
			n(%)	n(%)	
SEXO	HOMBRE	0	10 (17.24)	20 (47.62)	< 0,05
	MUJER	0	48 (82.76)	22 (52.38)	
EDAD	MENOS DE 20 AÑOS	0	1(1.72)	2 (4.76)	0,45
	ENTRE 20 A 49 AÑOS	0	56 (96.55)	38 (90.48)	
	MAS DE 50 AÑOS	0	1(1.72)	2 (4.76)	
EDUCACION	EDUCACION BÁSICA/PRIMARIA COMPLETA	0	1(1.72)	1	0,88
	EDUCACION SECUNDARIA/SECUNDARIA COMPLETA	0	17 (29.31)	11 (26.79)	
	EDUCACION SUPERIOR (NO UNIVERSITARIA/UNIVERSITARIA/UNIVERSITARIA DE POSTGRADO)	0	40 (68.97)	31 (73.81)	
TRABAJOS REMUNERADOS	1	0	52 (89.66)	41 (97.62)	*0.23
	2	0	6 (10.34)	1(2.38)	
HORAS LABORABLES SEMANAL	40 HORAS	0	46 (79.31)	40 (95.24)	0,02
	MAS DE 40 HORAS	0	12 (20.69)	2(4.76)	
TIEMPO LABORANDO	ENTRE 8 A 24 MESES	0	22 (37.93)	17 (40.48)	0,71
	ENTRE 25 A 59 MESES	0	29 (50.00)	22 (52.38)	
	ENTRE 60 MESES Y MAS	0	7 (12.07)	3 (7.14)	
TIPO DE RELACION	COMO ASALARIADO FIJO	0	19 (32.76)	9 (21.43)	0,43
	COMO ASALARIADO CON CONTRATO TEMPORAL CON DURACION DEFINIDA	0	32 (55.17)	28 (66.67)	
	COMO ASALARIADO CON CONTRATO TEMPORAL POR OBRA O SERVICIO	0	7 (12.07)	5 (11.90)	
JORNADA LABORAL	EN TURNOS (ROTATIVOS DIA -NOCHE)	0	11 (18.97)	6 (14.29)	< 0,05
	EN TURNOS (ROTATIVOS SOLO DE DIA)	0	6 (10.34)	16 (38.10)	
	SOLO DIURNO (DE DIA)	0	41 (70.69)	20 (47.62)	
SEGURIDAD DE CONTINUIDAD EN EL TRABAJO	ALTA	0	15 (85.26)	8 (19.05)	0,39
	BAJA	0	3 (5.17)	5 (11.90)	
	MEDIA	0	40 (68.97)	29 (69.05)	
ADAPTACION EN EL TRABAJO	BIEN	0	43 (74.14)	34 (80.95)	0,3
	MUY BIEN	0	6 (10.34)	1(2.38)	
	NO MUY BIEN	0	9 (15.52)	7 (16.67)	
DISTRESS	SI	0	13(68.42)	45 (55.56)	0,64
	NO	0	6 (31.58)	36 (44.44)	

TEST FISHER; VALORES SIGNIFICATIVOS <0.05

Tabla 2.

VARIABLE	CATEGORIA	DISTRES		VALOR P
		MISSIN NO	SI	
SEXO	HOMBRE	2 (10,53%)	28 (34,57%)	0,05
	MUJER	17 (89,47%)	53 (65,43%)	
EDAD	ENTRE 20 A 49 AÑOS	17 (89,47)	77 (95,06%)	0,85
	MAS DE 50 AÑOS	1(5,26%)	2 (2,47%)	
	MENOS DE 20 AÑOS	0	1(5,26%)	
	EDUCACION BÁSICA/PRIMARIA COMPLETA		1 (1,23%)	
EDUCACION	EDUCACION SECUNDARIA/SECUNDARIA COMPLETA	6 (31,58%)	22 (27,16%)	0,36
	EDUCACION SUPERIOR (NO UNIVERSITARIA/UNIVERSITARIA/UNIVERSITARIA DE POSTGRADO)	0	13 (68,42%)	
	UNO	17 (89,47%)	76 (93,83%)	
	DOS O MAS	0	2 (10,53%)	
TRABAJOS REMUNERADOS	40 HORAS	4 (21,05%)	10 (12,35%)	0,39
	MAS DE 40 HORAS	0	15 (78,95%)	
HORAS LABORALES SEMANAL	ENTRE 8 A 24 MESES	5 (26,32%)	34 (41,98%)	0,38
	ENTRE 25 A 59 MESES	10 (52,63%)	41 (50,62%)	
	ENTRE 60 MESES Y MAS	0	4 (21,32%)	
	COMO ASALARIADO FIJO	9 (47,37%)	19 (23,46%)	
TIPO DE RELACION	COMO ASALARIADO CON CONTRATO TEMPORAL CON DURACION DEFINIDA	7 (36,84)	53 (65,43%)	0,06
	COMO ASALARIADO CON CONTRATO TEMPORAL POR OBRA O SERVICIO	0	3 (15,79%)	
JORNADA LABORAL	EN TURNOS (ROTATIVOS DIA -NOCHE)	5 (26,32%)	12 (14,81%)	0,43
	EN TURNOS (ROTATIVOS SOLO DE DIA)	3 (15,79%)	19 (23,46%)	
	SOLO DIURNO (DE DIA)	0	11 (57,89)	
	ALTA	4 (21,05%)	19 (23,46%)	
SEGURIDAD DE CONTINUIDAD EN	BAJA	2 (10,53%)	6 (7,41%)	0,89
	MEDIA	0	13 (68,42%)	
	BIEN	13 (68,42%)	64 (79,01%)	
ADAPTACION EN EL TRABAJO	MUY BIEN	1(5,26%)	6 (7,41%)	0,38
	NO MUY BIEN	0	5 (26,32%)	

DISTRES EN COMPARACION DE LOS FACTORES SOCIO DEMOGRAFICOS

Tabla 3

TABLA 3 MODELO DE REGRESION LOGISTICA CRUDA

VARIABLE	CATEGORIA	DISTRESS	
		ORC (IC 95%)	ORA (IC 95%)
GRUPO OPERACIONAL	DEPARTAMENTO DE GESTION SOCIAL	1	1
	DEPARTAMENTO DE OBRAS PUBLICAS	1.73 (0.59 - 5.01)	1.35 (0.42 - 4.28)
SEXO	HOMBRE	1	1
	MUJER	0.22 (0.04 - 1.08)	0.20 (0.04 - 1.08)
EDAD	ENTRE 20 A 49 AÑOS	1	1
	MAS DE 50 AÑOS	0.44 (0.03 - 5.14)	0.20 (0.01 - 3.45)
	MENOS DE 20 AÑOS	0.44 (0.03 - 5.14)	0.34 (0.02 - 4.56)
TRABAJO REMUNERADOS	UNO	1	1
	DOS O MAS	0.55 (0.09 - 3.12)	0.59 (0.08 - 4.36)
HORAS LABORALES SEMANAL	40 HORAS	1	1
	MAS DE 40 HORAS	0.53 (0.13 - 2.07)	0.60 (0.14 - 2.50)
TIEMPO LABORANDO	ENTRE 8 A 24 MESES	1.63 (0.50 - 5.63)	1.83 (0.544 - 6.21)
	ENTRE 25 A 59 MESES	1	1
	ENTRE 60 MESES Y MAS	0.71 (0.13 - 3.86)	0.39 (0.09 - 1.71)
TIPO DE RELACION	COMO ASALARIADO FIJO	0.35 (0.09 - 1.03)	0.27 (0.08 - 0.90)
	COMO ASALARIADO CON CONTRATO TEMPORAL CON DURACION DEFINIDA	1	1
JORNADA LABORAL	COMO ASALARIADO CON CONTRATO TEMPORAL POR OBRA O SERVICIO	0.37 (0.07 - 1.79)	0.35 (0.06 - 1.84)
	EN TURNOS (ROTATIVOS DIA -NOCHE)	1	1
	EN TURNOS (ROTATIVOS SOLO DE DIA)	3.22 (0.53 - 19.51)	2.11 (0.37 - 11.8)
SEGURIDAD DE CONTINUIDAD EN EL TRABAJO	SOLO DIURNO (DE DIA)	2.14 (0.49 - 9.37)	1.49 (0.38 - 5.77)
	ALTA	1	1
ADAPTACION EN EL TRABAJO	BAJA	0.47 (0.05 - 3.73)	0.49 (0.06 - 3.68)
	MEDIA	0.65 (0.17 - 2.47)	0.74 (0.20 - 2.70)
INDICE DE CONFIANZA Y FACTOR DE PROTECCION	BIEN	1	1
	MUY BIEN	1.66 (0.16 - 16.66)	1.37 (0.14 - 13.11)
	NO MUY BIEN	0.57 (0.13 - 2.40)	0.41 (0.11 - 1.45)