



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

**LA PREVALENCIA DEL DISTRÉS ASOCIADO A LAS CONDICIONES DE
TRABAJO EN EL PERSONAL OPERATIVO DEL GAD MUNICIPAL DE
LAGO AGRIO, EN COMPARACIÓN AL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Profesor:

Bernarda Espinoza Castro

Autores:

Magaly Elizabeth Torres Torres

Sandra Yanet Navarro Quezada

2022

RESUMEN

A nivel mundial, el estrés afecta aproximadamente al 35% de la población trabajadora y además representa entre el 50 y 60% de las bajas laborales. Por lo tanto, el objetivo principal de esta investigación es determinar la prevalencia del estrés asociado a las condiciones de trabajo, en el personal operativo del GAD Municipal de Lago Agrio en comparación al personal administrativo. Se realizó un estudio transversal de tipo descriptivo en una población de 124, conformada por el personal administrativo y operativo del GAD Municipal de Lago Agrio. Se recopiló información de los participantes mediante una encuesta, que incluía características sociodemográficas, condiciones laborales y estado de salud, y el cuestionario GHQ12 para estrés. Los datos obtenidos fueron analizados y tabulados en EPI Info, cruzando las variables cualitativas y cuantitativas de interés para obtener frecuencias, y medidas de regresión logística.

Resultados: La prevalencia del estrés es de 29.03% en el personal del GAD Municipal de Lago Agrio. Existe una asociación estadísticamente significativa con las condiciones del trabajo como la seguridad de la continuidad de contrato media (OR: 8.36; IC 95: 2.16-32.44), seguridad de continuidad de contrato baja (OR: 22.73; IC 95%: 2.94-175.78) y la frecuencia de siempre esconder las emociones en el puesto de trabajo (OR: 5.81; IC 95: 1.22-27.73) con el estrés. El personal administrativo tiene mayor prevalencia (36.73%) de padecer estrés a diferencia del personal operativo (24%).

ABSTRACT

Worldwide, distress affects approximately 35% of the working population and also represents between 50 and 60% of sick leave. Therefore, the main objective of this research is to determine the prevalence of distress associated with working conditions, in the operational staff of the Municipal GAD of Lago Agrio compared to the administrative staff. A descriptive cross-sectional study was carried out in a population of 124, made up of operational and administrative personnel of the Municipal GAD of Lago Agrio. Information was collected from the participants through a survey, which included sociodemographic characteristics, working conditions and health status, and the GHQ12 questionnaire for distress. The data obtained were analyzed and tabulated in EPI Info, crossing the qualitative and quantitative variables of interest to obtain frequencies, and logistic regression measurements. Results: The prevalence of distress is 29.03% in the personnel of the Municipal GAD of Lago Agrio. There is a statistically significant association with working conditions such as average contract continuity security (OR: 8.36; 95% CI: 2.16-32.44), low contract continuity security (OR: 22.73; 95% CI: 2.94-175.78) and the frequency of always hiding emotions in the workplace (OR: 5.81; CI 95: 1.22-27.73) with distress. The administrative staff has a higher prevalence (36.73%) of suffering from distress, unlike the operational staff (24%).

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CONTENTS

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
INTRODUCCIÓN.....	6
METODOLOGÍA.....	16
Tipo y diseño de estudio	16
Población.....	16
Definición de variables	17
Análisis Estadístico	17
RESULTADOS	19
Características sociodemográficas, laborales y de salud del personal del GAD Municipal de Lago Agrio	19
Modelos de regresión logística para indicadores de salud.....	22
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	24
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	29
Referencias	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas, condiciones de trabajo y de salud en 124 trabajadores pertenecientes al GAD Municipal de Lago Agrio.	19
Tabla 2. Prevalencia del distrés en 124 trabajadores pertenecientes al GAD Municipal de Lago Agrio, por factores sociodemográficos, condiciones de trabajo y salud.	21
Tabla 3. Asociación entre principales factores de riesgo del distrés laboral en 124 trabajadores pertenecientes al GAD Municipal de Lago Agrio. Resultados de regresión logística.	23

INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 229, determina que los servidores públicos son “todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Toda institución pública tiene como fin la dotación de productos y servicios de calidad, para el bienestar de su población. De esta manera, la función de los servidores públicos es de vital importancia ya que cumplen con los objetivos y las metas previstas por los gobernantes y legisladores (Villavicencio, 2020). Las responsabilidades de los servidores públicos de los gobiernos municipales se encuentran vinculadas al desarrollo cantonal, a la planificación territorial, a la vialidad urbana, a la dotación de los servicios básicos como agua potable, alcantarillado, manejo de desechos sólidos, tratamiento de aguas residuales, y saneamiento del medio ambiente; además de la construcción de la infraestructura física de salud y educación, así como de los espacios públicos (Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía Descentralización, 2010). Según Villavicencio (2019) el régimen de los funcionarios públicos se clasifica en: empleados públicos, correspondiente al personal con carrera administrativa, libre nombramiento y remoción; y los trabajadores oficiales, correspondiente al personal obrero.

Según OECD (2020) señala que el porcentaje del empleo total en América Latina y el Caribe, en el sector público, registró un promedio del 12.3% en el año 2011, mientras que en el 2018 se redujo a 11.9%. En el Ecuador, en el Instituto Nacional de Estadística y Censos – INEC, Proaño observó que, en el año 2016, se ha registrado un incremento aproximado del 46.89% de funcionarios en el sector público. En relación al tipo de contrato de los servidores públicos ecuatorianos, durante los años 2007 al 2016, el 8% laboró bajo el tipo de contrato permanente/indefinido, y finales del 2016, el 22% trabajó bajo contrato temporal, ocasional o

eventual. Además, resulta que los trabajadores públicos conforme al clima laboral el 88% se sienten contentos, 7% poco contentos, 4% descontentos y solo 1% se siente totalmente descontento (Proaño, 2016).

Lago Agrio es uno de los cantones más cosmopolitas del Ecuador, debido a que de manera permanente recibe la visita de viajeros de todo el país (Ministerio de Turismo, 2020). Este cantón cuenta con una población de 119.594 habitantes aproximadamente distribuidos en 8 parroquias (Alcaldía de Lago Agrio, 2021), por lo cual el GAD Municipal del cantón Lago Agrio debe llegar hacia todo el territorio, supliendo las necesidades de cada uno de los sectores. La tasa de población del cantón Lago Agrio según el último censo del Ecuador es de 51.5% el total de la provincia de Sucumbíos. Lo cual, establece un crecimiento de la población del 5.2% anual. El 48.9% de la población del cantón vive en área rural, donde los jóvenes son el motor de la economía (INEC, 2022).

La misión de la institución pública del GAD Municipal del cantón Lago Agrio es “promover el desarrollo sustentable y sostenible, procurando el bienestar del cantón Lago Agrio, con servicios de calidad y calidez, de manera eficiente y responsable; involucrando la participación en pro del bien común” (Alcaldía de Lago Agrio, 2020). El GAD Municipal de Lago Agrio cuenta con 12 unidades de gestión. Una de las áreas que está fuertemente comprometida con el desarrollo del cantón es el área de Obras públicas, quien está a cargo de “dirigir, coordinar, ejecutar y fiscalizar la obra pública de infraestructura urbana, que emprende el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Lago Agrio, por administración directa y/o contratada, cumpliendo las normas legales establecidas a fin de mejorar las condiciones de la calidad de vida de los conciudadanos” (Alcaldía de Lago Agrio, s. f.). Por otra parte, se encuentra el área de Gestión Ambiental que se ocupa de “presentar y aplicar normas, políticas, y procedimientos de gestión del desarrollo sostenible del cantón y protección ambiental, para

la recuperación, conservación y uso sustentable de los recursos naturales con participación ciudadana, además de servicios como el saneamiento y el mantenimiento de las áreas verdes” (Alcaldía de Lago Agrio, s. f.).

Como se puede apreciar las actividades de estas dos áreas son extensas y deben abarcar todo el territorio cantonal. Los servidores públicos del área operativa y administrativa son los encargados del funcionamiento y realización de las actividades que se encuentran trabajando constantemente, lo cual demanda un trabajo estricto y disciplinado, que conlleva cumplir con sus actividades a tiempo, dar atención a las necesidades de la población, entre otras situaciones que se presentan tanto dentro de oficina como en campo. Este trabajo implica un sobreesfuerzo tanto físico como mental. De esta manera, conlleva que el personal laboral se encuentre expuesto al estrés.

En la actualidad, el estrés laboral es un factor psicosocial considerado como una “epidemia de la vida laboral moderna”, el cual podría acrecentarse a medida que avanza el tiempo (Universidad Veracruzana, 2017). El estrés laboral es un tema muy fundamental, ya que afecta al personal laboral de las instituciones o empresas tanto públicas como privadas (Moya, 2015), esto se da cuando el trabajo exige un nivel demasiado alto de rendimiento o las capacidades y habilidades no están acorde a las expectativas requeridas por la empresa (Organización Internacional del Trabajo, 2016). El estrés se define como “una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga” (Selye, 1980). El estrés asociado con el trabajo se determina por las relaciones laborales, diseño del trabajo y la organización del trabajo (Organización del Trabajo, 2016). Aquella respuesta es de tipo psicológico - mental o de tipo físico - fisiológico. Además, se define al estrés laboral como un problema de salud ocupacional, en el cual se ha realizado un sinnúmero de estudios para poder identificar los efectos que tiene en la salud mental y física de los trabajadores. Uno de ellos es

el del psicólogo Walter Cannon, que a principio del siglo XX realizó las primeras investigaciones del estrés ocupacional (Patlán, 2019).

Según Vidal (2019) el estrés laboral se presenta en tres fases: Fase de alarma: cuando el cuerpo genera una respuesta a la presencia de una situación de estrés. En esta fase se identifica las primeras reacciones fisiológicas como enfermedades causadas por el estrés agudo. Fase de resistencia: es cuando las reacciones se mantienen, reduciendo la intensidad por lo que el organismo se adapta al elemento estresante, además se desaparece los cambios fisiológicos y bioquímicos. Sin embargo, si se mantiene una resistencia a largo plazo aparecerán enfermedades. Fase de agotamiento: se trata de la fase terminal del estrés, esto sucede cuando el cuerpo no se adapta y el estresor es prolongado y severo, provocando agotamiento, ansiedad y depresión. Los diferentes estímulos estresores provocan respuesta y son divididos en tres grupos, entre los cuales son los estresores del ambiente físico como los ambientes combinados, el ruido, la iluminación y la temperatura; estresores relacionados con la carga mental, tarea y el control con el trabajo, y estresores relacionados con la organización como las jornadas de trabajo, relaciones interpersonales, ambigüedad de rol, y promoción y desarrollo de la carrera profesional (Barros, 2015).

Existen dos clasificaciones del estrés de acuerdo a una respuesta apropiada o inapropiada frente a un factor estresor, el estrés positivo o eustrés, y estrés negativo o distrés (estreslaboral.info, 2018). El eustrés responde armónicamente al organismo, respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos de la persona, en el cual la energía de reacción ante los factores estresores se consume biológica y físicamente, a diferencia del distrés que hace referencia a respuestas negativa ante los factores estresores ya sea en reacciones biológicas, físicas o psicológicas (Flores, 2007). La persona con estrés positivo es creativa y optimista, mantiene una mente abierta por el cual la persona expresa y manifiesta sus talentos especiales

y es aquel que se enfrenta y resuelve con facilidad los problemas; y el individuo con el distrés mantiene un desequilibrio fisiológico y psicológico produciendo una sobrecarga de trabajo no asimilable que resulta en la reducción de la productividad laboral, la aparición de enfermedades psicósomáticas y el acelerado envejecimiento (Lopategui, s. f.). Es importante analizar la intervención del distrés dadas a las consecuencias negativas que repercute en la salud para el individuo (Gallego, Gil, & Sepúlveda, 2018). En los trabajadores, el distrés afecta a su salud, e incide sobre su desarrollo laboral, y sobre el funcionamiento de la institución para la que trabajan (Griffiths, Leka, & Cox, 2004).

A nivel mundial, el distrés afecta aproximadamente al 35% de la población trabajadora y además representa entre el 50 y 60% de las bajas laborales (Posada Pérez, 2011). En América Latina entre el 12 y 15% de trabajadores experimentaron estrés y tensión en sus puestos de trabajo (Organización Internacional del trabajo, 2016). Según un estudio realizado por Mejía (2019) indica el porcentaje de estrés en los trabajadores de los países de Latinoamérica, siendo Venezuela el país con más nivel de estrés (63%), a este le sigue Ecuador (54%) y Panamá (49%). Además, se verificó un mayor nivel de estrés en las mujeres con un 44,8% a diferencia de los hombres (Mejía et al., 2019). Según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo, en el Ecuador, más del 40% de la población tenía problemas de salud mental asociado a sus condiciones laborales, actualmente debido a la pandemia provocada por la Covid-19, este problema asciende al 55% causado por factores laborales y de salud (La Hora, 2022).

En Estados Unidos, en un informe publicado por el National Institute for Occupational Safety and Health, reportó que entre el 28% y 40% del personal laboral manifestaron que su trabajo como estresante. Posteriormente se señala que los trabajadores con estrés, ansiedad, o trastornos neuróticos, se ausentan en un promedio de 25 días por trabajador, en comparación con aquellos que no presentan estas afectaciones, sólo por promedio de 6 días por trabajador (Gil-Monte, 2009).

En España mediante una investigación, el 12.5% del personal directivo de diferentes empresas, determinó qué, el estrés y la sobrecarga laboral tenían un nivel alto y muy alto entre sus empleados, provocados por los conflictos de familia y trabajo, afectando de tal manera su calidad de vida (Mañas & Garrido, 2008).

Se puede evidenciar mediante un estudio realizado en el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón San Pedro de Pelileo durante el año 2015, que el “estrés laboral incide en el desempeño de las funciones, lo que impide que cada uno de los empleados laboren de la forma adecuada dentro de su área de trabajo, provocando un bajo rendimiento y desmotivación en cada empleado, y las causas fueron los cambios tecnológicos, la desmotivación, el trabajo bajo presión y la acumulación de tareas y actividades en su área de trabajo” (Moya, 2015). Según Collantes & Mamani (2018) se evidencia que el estrés tiene una correlación que afecta el desempeño laboral en los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca en la provincia de Cajamarca – Perú, en el cual de 71 empleados, 39 experimentan estrés laboral de nivel medio, 37 con un desempeño laboral regular y 2 empleados presenta un desempeño laboral alto.

Los mayoría de los empleados municipales en Suecia trabajan en servicios humanos como trabajo social, entornos escolares y preescolares, y cuidado de ancianos, aquel trabajo está asociado con cargas de trabajo excesivas, estrés psicológico (Municipios y Regiones de Suecia, 2021), con malos entornos de trabajo organizativos y psicosociales, problemas de salud, riesgos de trastornos relacionados con el estrés y mayores tasas de bajas por enfermedad que otras ocupaciones (Asplund et al., 2022). Asimismo, se observa que los funcionarios públicos del área administrativa de la Empresa Municipal de Aseo de Cuenca, padecen estrés laboral en un 46%, que va de un nivel mediano a alto, siendo este severo. Además, indica qué, el sexo femenino tiende a estresarse con mayor facilidad debido a que no reciben con el apoyo

correspondiente de la empresa, tienen mayor presión laboral, así como el trabajo en casa y los problemas familiares (Lliguicasa & Vinuesa, 2019).

En la ciudad de México se evidenció en un estudio realizado en el 2007, que el 49.1% del personal administrativo, el 32.1% del personal docente, el 25.4% de las enfermeras y el 20% de los trabajadores, determinan que el estrés laboral afecta a su vida familiar en aspectos económicos, el tiempo y el humor (Juárez, 2007). En un grupo de 234 funcionarios públicos de una entidad de Colombia, se observó que los niveles de estrés (muy bajo y otros niveles) tienen una relación significativa con mejor calidad de vida, en cuanto a vitalidad, rol y funcionamiento físico (Giraldo, 2014). Asimismo, se puede observar, qué, en la ciudad de Santa Marta en Colombia, de 100 integrantes de la Policía Nacional del área administrativa, el 9% percibe un nivel alto de estrés asociados a factores tecnológicos como la falta de conocimiento técnico y la falta de los equipos en la institución para la ejecución de un trabajo eficaz, (Díaz & Tinoco, 2016).

En Panamá, en un grupo de 63 funcionarios de la Contraloría General se comprobó que el 11.1% de las personas encuestada ha presentado este estrés negativo dados por sobrecarga laboral, exposición a riesgos físicos, conflictos, y malas relaciones interpersonales y grupales; causando consecuencias como alteraciones dermatológicas, corporales a nivel muscular y de tipo digestivo (Palacios, 2020). En Ecuador, en el CONSEJO DE LA JUDICATURA DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI se evidenció que el 72% del personal laboral sufre de estrés, siendo como factores causantes el trabajo bajo presión y la vulnerabilidad de sus derechos, influyendo nocivamente en el desempeño laboral (Altamirano, 2018). Además, se verificó en una muestra de 67 funcionarios públicos del SRI de Guayaquil que el estrés está causando el desmejoramiento en la salud del personal laboral, y su desgaste tanto físico como mental, en el cual se evidencia una incidencia directa con la disminución de su productividad laboral; el

estrés podría estar causado por factores como sobrecarga laboral, falta de descanso y motivos personales o familiares (Pérez, 2016).

En un estudio realizado en el 2015, en funcionarios públicos de la Policía Nacional de Tungurahua - Ecuador, el 85% de los miembros presentan niveles altos de estrés laboral, dado porque trabajan en turnos rotativos de 16 horas, descansan ocho horas al día aproximadamente, y sienten presión en sus funciones por parte de los superiores; incidiendo en el desempeño laboral (Cabrera, 2015). Al Sur de Guayaquil, de 64 elementos policiales se evidencia que el 89.1% ha sido afectados por el estrés, causados por estresores como escasez del personal, insuficiencia o precariedad de recursos, impactos emocionales derivados del continuo trato con los problemas de otras personas, falta de comunicación, el escaso apoyo por parte de sus superiores, entre otros; provocando en el servidor policial irritación y la falta de motivación, energía, y rendimiento laboral (Jiménez et al., 2021). En la Dirección de Talento Humano del Hospital de Fuerzas Armadas de Quito, de un grupo de 40 trabajadores, se verifica que el 53% padecen de estrés, en un nivel medio y relativamente alto, ocasionado por los factores como la falta de respaldo del grupo, tecnología y apoyo por parte del líder, lo cual genera en el personal cansancio físico, mental y psicológico, afectando su desempeño, actitud y comportamiento (Onofre, 2021).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que a medida que el estrés laboral aumenta en los trabajadores más altos son los costos. Se identifica con el bajo rendimiento y la alta rotación y mayor costo de selección del personal. Esto para los gobiernos representa “gastos en seguridad social y atención médica, acceso a servicios de salud mental pago de seguros y reducción en la renta nacional”, y afecta al sistema económico nacional. De esta manera el estrés en los trabajadores se convierte en la segunda causa de problemas de salud. Por eso es importante medir y evaluar el estrés laboral, por la necesidad de saber las

características de las funciones laborales y de las organizaciones que tienen ambientes laborales con niveles altos de estrés, para así poder diagnosticar los problemas, y adecuar el diseño oportuno de intervenciones (Patlán, 2019). De esta manera para obtener buenos resultados y un buen funcionamiento dentro de la empresa, hay que considerar la presencia del estrés en el personal clave y trabajadores. Una empresa que goce de buena salud puede obtener empleados eficientes y resultados eficaces (Leka, 2004).

En virtud de lo expuesto, el presente proyecto de investigación, se basó a determinar la prevalencia del estrés o estrés negativo, asociado a las características sociodemográficas, condiciones laborales y estado de salud, tanto en el personal operativo como administrativo del GAD Municipal de Lago Agrio. Para tal propósito, se realizó un estudio observacional de corte transversal en donde se recurrió a la recopilación de datos de una población de 124 individuos mediante encuestas validadas. De tal manera, con la obtención de estos datos se establecerán medidas para mejorar la condición laboral, ayudando a disminuir absentismo, la frecuente rotación del personal, el bajo rendimiento y la productividad.

Mejorar las condiciones de trabajo es más efectivo, al momento de incluir a los trabajadores dentro de la planificación y de los procesos de mejora. Un buen rendimiento se dará siempre y cuando haya un buen desempeño de los trabajadores y de la maquinaria. Así la empresa debe comprometerse con los procesos de mejora continua, mediante la premiación o incentivo a sus empleados por un buen trabajo realizado y también debe proporcionar espacios adecuados para la comunicación. De esta manera en base al trabajo en equipo y el esfuerzo en conjunto, tanto de dirigentes como trabajadores, se promoverán las buenas prácticas. (Oficina Internacional del Trabajo, 2013).

OBJETIVOS

Objetivo General:

- Determinar la prevalencia del distrés asociado a las condiciones de trabajo, en el personal operativo del GAD Municipal de Lago Agrio, en comparación al personal administrativo en el periodo marzo - mayo 2022.

Objetivos Específicos:

- Identificar los factores estresores asociados a las condiciones de trabajo en el personal del GAD Municipal de Lago Agrio.
- Determinar la correlación del distrés entre el personal operativo y administrativo del GAD Municipal de Lago Agrio
- Establecer medidas de prevención para disminuir el distrés en el personal del GAD Municipal de Lago Agrio.

METODOLOGÍA

Tipo y diseño de estudio

El presente trabajo de investigación tiene una orientación descriptiva, ya que se emplea como herramienta para la recolección de datos una encuesta dirigida a los trabajadores tanto operativos y administrativos pertenecientes al GAD Municipal de Lago Agrio, en donde se determinan sus características sociodemográficas, su ambiente de trabajo y si están siendo afectados por estrés laboral.

El estudio cuantitativo de tipo descriptivo es un método que trata de recopilar toda la información posible con medición numérica que se pueda cuantificar para realizar el análisis estadístico de la muestra de la población estudiada, en este caso los trabajadores del GAD Municipal de Lago Agrio. Esta herramienta es utilizada con frecuencia en los trabajos de investigación dado a su alto nivel de confiabilidad de los datos, ya que la información recopilada es descrita directamente por el objeto de estudio (Cajas & Pazmiño, 2018).

Población

La población de estudio fue el personal administrativo y operativo del GAD Municipal de Lago Agrio; en donde, se seleccionó una muestra aleatoria de 124 servidores públicos pertenecientes a las áreas laborales antes mencionadas, bajo los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Personal operativo y administrativo de las áreas de Obras Públicas y Gestión Ambiental del GAD Municipal de Lago Agrio.

- Personal que dé su consentimiento para la participación en el estudio

Criterios de exclusión:

- Personal laboral con diagnóstico previo de una patología mental o que se encuentre en tratamiento.

Instrumentos de análisis

Se evaluaron las condiciones laborales en el personal del GAD Municipal de Lago Agrio con la Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad versión 2, elaborada por Gadea y otros (2019). La encuesta incluyó seis dimensiones: características sociodemográficas del personal laboral, condiciones de empleo, condiciones de trabajo, y estado de salud.

Además, se evaluó el distrés mediante el Cuestionario de Salud General de 12 ítems (GHQ-12) validado por Goldberg en 1989, mediante 12 preguntas que fueron respondidas por el personal laboral del GAD Municipal de Lago Agrio, escogiendo una de las posibles respuestas planteadas en escala tipo Likert como: mucho más que lo habitual, bastante más que lo habitual, no más que lo habitual, y no en absoluto (Brabete, 2014).

Definición de variables

Como variable exposición tenemos a la variable ocupación, la misma que presenta dos categorías: administrativo y operativo. Como variable resultante tenemos a la variable distrés con sus categorías: si; no, las cuales son establecidas mediante el Cuestionario de Salud General de 12 ítems entre positivos (preguntas 1,3,4,7,8,12) y negativos (preguntas 2,5,6,10,11). Brabete (2014) indica que a los valores 1 y 2 de los ítems positivos se recodifica a 0 y los valores 3 y 4 a 1, y, en los ítems negativos a los valores 1 y 2 se recodifican a 1 y los valores 3 y 4 a 0. Se suman las recodificaciones de los 12 ítems y si dan como resultado mayor a 4, se establece la prevalencia del distrés en la el trabajador encuestado. También existen otras variables cualitativas como el sexo, nivel de educación, tipo de jornada laboral, entre otras.

Análisis Estadístico

Una vez obtenidos los datos de la encuesta de manera presencial, se procedió a su transcripción y tabulación dentro del programa Microsoft Excel. Para el análisis estadístico se

utilizó el software Epi Info 7.2 Se realizó una comparación entre el personal administrativo y operativo, en donde se realizó un análisis descriptivo mediante frecuencias relativas y absolutas con las variables nominales y ordinales. Para el análisis bivariado, se calculó el valor de P-value mediante la prueba de Chi², y posteriormente, se realizó una regresión logística cruda y ajustada para establecer la relación entre las variables sociodemográficas y laborales que inciden en el distrés laboral calculando Odds Ratio (OR) e intervalos de confianza del 95% (IC 95%).

RESULTADOS

Características sociodemográficas, laborales y de salud del personal del GAD Municipal de Lago Agrio

El presente estudio se evaluó una población de 124, entre personal operativo y administrativo del área de Obras Públicas y Gestión Ambiental del GAD Municipal del cantón Lago Agrio. Existe una población masculina de 85.37%, la edad predominante del personal es de los 50 años con un 28.23%, y con de 25.81% de 30-39 años. Se puede apreciar que el 58.87% del personal no cuenta con educación superior. Además, se identificó que el 69.92% es asalariado fijo, y el 48.39% del personal mantiene una seguridad de continuidad de contrato alta. El 79,67% del personal se adapta bien al horario de trabajo con los compromisos sociales y familiares.

Con relación al puesto de trabajo un 50.81% del personal considera que existe un nivel muy bajo, en donde no hay casi ruido. Para la realización del trabajo, la frecuencia del personal de siempre considerar esconder sus propias emociones en el lugar de trabajo es del 17.95% y el 15.79% considera su trabajo excesivo. La frecuencia necesaria del personal de siempre trabajar muy rápido es del 20.51%, de trabajar con plazos muy estrictos es del 15.93%, y de siempre tener tiempo suficiente para realizar su trabajo es del 49.14%. En general, el 39.52% del personal percibía su salud como buena.

Tabla 1. Características sociodemográficas, condiciones de trabajo y de salud en 124 trabajadores pertenecientes al GAD Municipal de Lago Agrio.

Variables	Categoría	Perdidos	Personal				Valor P
			Operativo		Administrativo		
			n	%	n	%	
Sexo	Hombre	1	73	97.33	32	66.67	<0.01*
	Mujer		2	2.67	16	33.33	
Edad	20-29 años		12	16.00	14	28.57	<0.01
	30-39 años		13	17.33	19	38.78	
	40-49 años		18	24.00	13	26.53	
	50 años o más que 50 años		32	42.67	3	6.12	
Educación Superior	No		66	88.00	7	14.29	<0.01
	Si		9	12.00	42	85.71	
	Como asalariado fijo	1	70	94.59	16	32.65	<0.01

Relación con la empresa	Como asalariado con contrato temporal		4	5.41	33	67.35	
Continuidad del contrato	Baja		3	4.00	9	18.37	<0.01
	Media		20	26.67	32	65.31	
	Alta		52	69.33	8	16.33	
Adaptación de horario	Bien	1	64	86.49	34	69.39	0.02
	Mal		10	13.51	15	30.61	
Nivel de ruido en el puesto de trabajo	Muy bajo, casi no hay ruido		33	44.00	30	61.22	<0.01
	No muy elevado, pero es molesto		21	28.00	18	36.73	
	Existe ruido de nivel elevado		14	18.67	1	2.04	
	Existe ruido de nivel muy elevado		7	9.33	0	0	
Frecuencia de esconder las emociones en el puesto de trabajo	Nunca	7	32	45.71	11	23.40	0.04
	Solo alguna vez		4	5.71	8	17.02	
	Algunas veces		16	22.86	10	21.28	
	Muchas veces		6	8.57	9	19.15	
	Siempre		12	17.14	9	19.15	
Frecuencia de considerar el trabajo excesivo	Nunca	10	30	44.12	10	21.74	0.02
	Solo alguna vez		8	11.76	11	23.91	
	Algunas veces		14	20.59	14	30.43	
	Muchas veces		3	4.41	6	13.04	
	Siempre		13	19.12	5	10.87	
Frecuencia de trabajar muy rápido	Nunca	7	9	13.04	4	8.33	0.13
	Solo alguna vez		8	11.59	4	8.33	
	Algunas veces		31	44.93	15	31.25	
	Muchas veces		8	11.59	14	29.17	
	Siempre		13	18.84	11	22.92	
Frecuencia de trabajar con plazos muy estrictos	Nunca	11	21	31.82	4	8.51	0.01
	Solo alguna vez		11	16.67	8	17.02	
	Algunas veces		17	25.76	14	29.79	
	Muchas veces		6	9.09	14	29.79	
	Siempre		11	16.67	7	14.89	
Frecuencia de tener tiempo suficiente	Nunca	8	2	2.90	3	6.38	<0.01
	Solo alguna vez		4	5.80	7	14.89	
	Algunas veces		8	11.59	14	29.79	
	Muchas veces		9	13.04	12	25.53	
	Siempre		46	66.67	11	23.40	
Salud	Excelente		9	12.00	8	16.33	0.04
	Muy buena		16	21.33	17	34.69	
	Buena		29	38.67	20	40.82	
	Regular		21	28.00	4	8.16	
Horas de trabajo	Md; rango	2	40;	25-90	40;	35-96	0.10 ^T
Tiempo de trabajo en la empresa	Md; rango	3	10,5;	1-41	3;	0.25-22	<0.01 ^T

*Valor de P con Fisher

^T Valor de P con T-Student

Md: Mediana

Además, al analizar los factores sociodemográficos como sexo, edad y educación superior; condiciones de trabajo como relación que tiene con la empresa, seguridad de continuidad de trabajo, adaptación del horario de trabajo con los compromisos sociales, nivel de ruido en el puesto de trabajo, frecuencia de esconder las emociones en el puesto de trabajo, frecuencia de considerar el trabajo excesivo, frecuencia de trabajar con plazos muy estrictos, frecuencia de tener tiempo suficiente para la realización de su trabajo y el tiempo que se lleva trabajando en la empresa; y las condiciones de salud se observa que existe una asociación estadísticamente significativa entre el grupo del personal operativo y administrativo (Tabla 1).

La prevalencia del distrés es de 29.03% en el personal del GAD Municipal de Lago Agrio. Existe una asociación estadísticamente significativa con las condiciones del trabajo como la seguridad sobre la continuidad de contrato, frecuencia de esconder las emociones en el puesto de trabajo, frecuencia de considerar el trabajo excesivo, y la frecuencia de trabajar muy rápido, y el distrés en el personal del GAD Municipal de Lago Agrio (Tabla 2).

Tabla 2. Prevalencia del distrés en 124 trabajadores pertenecientes al GAD Municipal de Lago Agrio, por factores sociodemográficos, condiciones de trabajo y salud.

Variable	Categoría	Distrés		Valor P
		n	%	
Cargo	Operativo	18	24.00	0.13
	Administrativo	18	36.73	
Sexo	Hombre	31	29.52	0.88
	Mujer	5	27.78	
Edad	20-29 años	9	34.62	0.16
	30-39 años	11	34.38	
	40-49 años	11	35.48	
	50 años o más que 50 años	5	14.29	
Educación superior	No	19	26.03	0.38
	Si	17	33.33	
Relación con la empresa	Como asalariado fijo	24	27.91	0.61
	Como asalariado con contrato temporal	12	32.43	
Continuidad del contrato	Baja	6	50.00	<0.01
	Media	22	42.31	
	Alta	8	13.33	
Adaptación de horario	Bien	27	27.55	0.66
	Mal	8	32.00	
Nivel de ruido en el puesto de trabajo	Muy bajo, casi no hay ruido	18	28.57	0.34
	No muy elevado, pero es molesto	13	33.33	
	Existe ruido de nivel elevado	5	33.33	
Frecuencia de esconder las	Nunca	5	11.63	0.03
	Solo alguna vez	5	41.67	
	Algunas veces	8	30.77	

emociones en el puesto de trabajo	Muchas veces	5	33.33	
	Siempre	10	47.62	
Frecuencia de considerar el trabajo excesivo	Nunca	5	12.50	0.05
	Solo alguna vez	5	26.32	
	Algunas veces	10	35.71	
	Muchas veces	5	55.56	
	Siempre	6	33.33	
Frecuencia de trabajar muy rápido	Solo alguna vez	5	41.67	0.03
	Algunas veces	10	21.74	
	Muchas veces	10	45.45	
	Siempre	8	33.33	
Frecuencia de trabajar con plazos muy estrictos	Nunca	6	24.00	0.88
	Solo alguna vez	6	31.58	
	Algunas veces	8	25.81	
	Muchas veces	7	35.00	
	Siempre	4	22.22	
Frecuencia de tener tiempo suficiente	Nunca	2	40.00	0.47
	Solo alguna vez	5	45.45	
	Algunas veces	7	31.82	
	Muchas veces	6	28.57	
	Siempre	12	21.05	
Salud	Excelente	3	17.65	0.19
	Muy buena	7	21.21	
	Buena	15	30.61	
	Regular	11	11	
Horas de trabajo	Md; rango	40;	40-84	0.18 ^T
Tiempo de trabajo	Md; rango	5.75	1-21	0.11 ^T

^T Valor de P con T-Student
Md: Mediana

Modelos de regresión logística para indicadores de salud.

En el modelo ajustado, se observa que existe una asociación significativa entre seguridad de continuidad de contrato y la frecuencia que necesita esconder las emociones en el puesto de trabajo; con el distrés. La posibilidad de experimentar distrés es 8.36 veces más alta en el personal que tiene una seguridad media de continuidad de contrato, mientras que 22.73 es la posibilidad que considera una seguridad baja de continuidad de contrato. Además, existe aproximadamente 6 veces más posibilidad en el personal que siempre esconde sus emociones en el puesto de trabajo. Es decir que el personal del GAD Municipal de Lago Agrio que no tiene una seguridad de continuidad de contrato y que esconde sus emociones en el puesto de trabajo corre un mayor riesgo de experimentar distrés (Tabla 3).

Tabla 3. Asociación entre principales factores de riesgo del distrés laboral en 124 trabajadores pertenecientes al GAD Municipal de Lago Agrio. Resultados de regresión logística.

Características		OR Crudo (95% IC)	Distrés OR Ajustado (95% IC)
Cargo	Operativo	1	1
	Administrativo	1.84 (0.84-4.04)	0.30 (0.08-1.17)
Sexo	Hombre	1	1
	Mujer	0.92 (0.30-2.80)	N/A
Edad	20-29 años	1	1
	30-39 años	0.99 (0.33-2.94)	N/A
	40-49 años	1.04 (0.35-3.09)	N/A
	50 años o más que 50 años	0.31 (0.09-1.09)	N/A
Educación superior	No	1	1
	Si	1.42 (0.65-3.11)	N/A
Relación con la empresa	Como asalariado fijo	1	1
	Como asalariado con contrato temporal	1.24 (0.54-2.85)	N/A
Continuidad del contrato	Alta	1	1
	Media	4.77 (1.89-12.03)	8.36 (2.16-32.44)
	Baja	6.49 (1.68-25.18)	22.73 (2.94-175.78)
Adaptación de horario	Bien	1	1
	Mal	1.24 (0.48-3.20)	N/A
Nivel de ruido en el puesto de trabajo	Muy bajo, casi no hay ruido	1	1
	No muy elevado, pero es molesto	1.25 (0.53-2.96)	N/A
	Existe ruido de nivel elevado	1.25 (0.37-4.17)	N/A
Frecuencia de esconder las emociones en el puesto de trabajo	Nunca	1	1
	Solo alguna vez	5.43 (1.24-23.81)	4.41 (0.79-24.53)
	Algunas veces	3.38 (0.97-11.79)	3.50 (0.73-15.49)
	Muchas veces	3.79 (0.92-15.75)	4.02 (0.67-24.02)
	Siempre	6.91 (1.95-24.50)	5.81 (1.22-27.73)
Frecuencia de considerar el trabajo excesivo	Nunca	1	1
	Solo alguna vez	2.50 (0.63-9.99)	1.52 (0.30-7.72)
	Algunas veces	3.89 (1.15-13.10)	2.96 (0.68-13.01)
	Muchas veces	8.75 (1.74-43.97)	5.29 (0.73-38.11)
	Siempre	3.50 (0.90-13.58)	1.23 (0.24-6.40)
Frecuencia de trabajar con plazos muy estrictos	Nunca	1	1
	Solo alguna vez	1.46 (0.39-5.55)	N/A
	Algunas veces	1.10 (0.33-3.73)	N/A
	Muchas veces	1.71 (0.47-6.25)	N/A
	Siempre	0.90 (0.21-3.82)	N/A
Frecuencia de tener tiempo suficiente	Nunca	1	1
	Solo alguna vez	1.25 (0.15-10.70)	N/A
	Algunas veces	0.70 (0.09-5.17)	N/A
	Muchas veces	0.60 (0.08-4.54)	N/A
	Siempre	0.40 (0.06-2.67)	N/A
Salud	Excelente	1	1
	Muy buena	1.25 (0.28-5.61)	N/A
	Buena	2.05 (0.51-8.21)	N/A
	Regular	3.65 (0.84-15.99)	N/A

OR: Odds ratio; 95% IC: 95% de Intervalo de confianza

OR Ajustado para las variables cargo, seguridad de la continuidad del contrato, frecuencia de esconder las emociones en el puesto de trabajo y frecuencia de considerar el trabajo excesivo.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Respecto a la pregunta de investigación “¿existe una relación entre el distrés y las condiciones de trabajo del personal operativo del GAD Municipal de Lago Agrio asociado, en comparación al personal administrativo?”, una vez realizado el estudio, se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de continuidad de contrato de trabajo, frecuencia de esconder las emociones y de considerar al trabajo como excesivo con el distrés.

La prevalencia del distrés en los trabajadores del GAD municipal de Lago Agrio es del 29%. La prevalencia antes mencionada, es superior a la obtenida en el estudio de Díaz y Tinoco (2011) sobre “los niveles de estrés laboral en empleados públicos de una institución de la ciudad de Santa Marta, Colombia” en el cual se determina un nivel promedio de estrés con un 9%, así también clasificaron al estrés en tres niveles con su respectiva frecuencia: 56% en nivel bajo, 35% en nivel intermedio y 9% en nivel alto; caso contrario se da en el estudio de Cabrera (2015) realizado a los servidores públicos del UPC Zona Sur en Tungurahua (Ecuador) es donde se observa que todos los servidores muestran estrés laboral pero en diferentes niveles: 1% bajo, 5% intermedio, 9% alto y un 85% crónico. También, en el estudio realizado por Arévalo (2018) sobre el distrés en las cuidadoras de proyectos sociales del GAD de Nangaritza (Zamora Chinchipe, Ecuador) el 15% de los encuestados dio positivo a distrés por factores como la realización personal, el agotamiento emocional y la despersonalización. El estrés laboral viene determinado por las relaciones laborales, la organización del trabajo y el diseño de este. Esta respuesta puede ser psicológica -mental- o física -fisiológica-. Además, el estrés laboral se define como un problema de salud laboral, por lo que se han realizado varios estudios para determinar su impacto en la salud mental y física de los trabajadores. Uno de los primeros estudios sobre el estrés laboral fue realizado por el psicólogo Walter Cannon a principios del siglo XX

El distrés puede ser a causa de varias condiciones laborales no óptimas para los trabajadores, por ejemplo, en nuestro estudio está relacionado al cargo que desempeñan, ya que en el personal operativo existe una frecuencia del 24% en comparación al personal administrativo con un 36.73%, lo que refleja que las personas que están en oficina tienen mayor prevalencia a sufrir de distrés ya que deben relacionarse directamente con los usuarios tanto internos como externos; Esta situación es diferente a la del estudio de Cabrera (2015) en la provincia de Tungurahua ya que el personal operativo tiene una afectación directa del 80% de distrés ya que indican que tienen relación con la comunidad. En el estudio dirigido a los servidores policiales del sur de Guayaquil, escrito por Jiménez, Moreira y Romero (2021) en donde establecen que el personal administrativo tiene una incidencia del 19% y el personal operativo del 11%.; caso contrario sucede en el estudio realizado por Sánchez, Loli, y Sandoval (2015) en donde determina que el 70% del personal operativo tiene un prevalencia del distrés del 70% y el administrativo del 30%. Cabe mencionar que, el personal de las áreas operativas y administrativas son responsables del funcionamiento y la ejecución de sus actividades cotidianas, lo que requiere un trabajo estricto y disciplinado, que implica el cumplimiento de los plazos, la atención a las necesidades de la población y otros factores que tienen lugar en la oficina y sobre el terreno (Vargas, Ibáñez, & Palomino, 2020). El trabajo implica un esfuerzo físico y mental excesivo. En consecuencia, los funcionarios están expuestos al estrés.

Otro factor con incidencia en el estrés laboral, es que, si los encuestados han tenido acceso o no a la educación superior, en la presente investigación se determinó que el 67% si ha estudiado una carrera universitaria ya sea de tercer o cuarto nivel y el 33% restante, o no tiene ningún tipo de educación o cuentan con una educación primaria o secundaria completas. Villacrés y Zambrano (2020), en su informe sobre el impacto del distrés laboral en los servidores públicos de Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del cantón Chone, el 61% de los trabajadores si posee un estudio de educación superior y el 30% restante no. Molina, Silva

y Gallegos (2021) en su estudio sobre el diagnóstico del estrés laboral en servidores públicos de Corantioquia (Colombia) determino que un 87% de los encuestados si posee una educación de tercer o cuarto nivel y el 13% restante solo tiene estudios primarios o secundarios.

Respecto a la relación de la empresa de los trabajadores encuestados en el GAD Municipal y con diagnostico positivo a distrés, el 77% de los encuestados posee un contrato fijo, ya sea de tiempo completo o medio tiempo y el 13% restante se encuentra bajo contrato temporales, lo que refleja que mientras más relación de dependencia desarrollen con la empresa, existe una mayor presión laboral. En la actualidad, el estrés laboral es un factor psicosocial que se considera una "epidemia de la vida laboral moderna" y puede aumentar con el tiempo. El estrés laboral es un tema muy fundamental ya que afecta a los trabajadores de diferentes empresas o instituciones públicas y privadas, debido a las exigencias laborales que no se ajustan o superan las capacidades, recursos o necesidades de los trabajadores, o cuando las habilidades y conocimientos no se ajustan a las expectativas de la empresa. El estrés se define como "la respuesta inespecífica de un organismo a cualquier demanda que se le haga". En la investigación realizada por Espín (2020) en el GAD Municipal de Santiago de Pillaro determino que un 67% posee contrato fijo mientras que el 33% restante trabaja con contrato temporal. En la continuidad de contrato, en el presente trabajo se determina que el 6,82% infiere que tiene una baja probabilidad de renovación de contrato, mientras que el 34,09% considera que la probabilidad es media y, en su mayoría, en un 59,09% considera la probabilidad alta.

Para Patlán (2019), en su estudio "¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?", identifico 13 escalas de medición de estrés como estímulo, nueva para medir el estrés como respuesta, seis para definir al estrés como transacción y cuatro al estrés como interacción. Además, concluyo que un trabajador estresado presenta mayor cantidad de enfermedades, poca motivación y menos productividad, lo que coincide con los resultados obtenido en el presente

trabajo de investigación ya que se ve como sentimientos de afectación similares como la poca motivación o el no sentir que sirven para nada, el sentir que no son útiles y el no poder desempeñar sus actividades en los plazos indicados. Las escalas antes mencionadas, se resumen en 12 preguntas plasmadas en el cuestionario GHQ-12 validado por Goldberg en el año 1989.

Entre los resultados obtenidos al aplicar el cuestionario GHQ-12, se determina que son significativas la frecuencia de esconder las emociones y el considerar al trabajo como excesivo. Se observa que el 45,28% de los trabajadores no oculta sus emociones o sentimientos, mientras que el 29,76% lo hace de una manera leve y un 25% siempre esconde las emociones, y, al hablar de considerar el trabajo como excesivo se refleja que un 42,17% no lo califica de esta manera mientras que el 57,83% restante si lo hace ya sea de una manera leve o grave. Miranda (2015) en su informe “La autoestima y su relación con el estrés laboral del personal administrativo del GAD del Cantón Palora” concluye que un 21,74% tiene un alto autoestima por lo que no esconden sus emociones en su lugar de trabajo mientras que, el 78,26 posee un autoestima baja o promedio por lo que se considera una persona más susceptible; mientras que, Aguayo (2020) en su trabajo de posgrado sobre riesgos laborales acerca del estrés laboral en el GAD Municipal de Esmeraldas, un 24% se siente presionado en su trabajo y lo considera excesivo mientras que el 76% restante no siente una presión por su superior. Para la Organización Internacional del Trabajo, la relación del estrés laboral es directamente proporcional a los costos que conlleva la contratación de dicho personal para la empresa, los gastos que aumentan son en seguridad social y atención teniendo como consecuencia la alta tasa de rotación laboral y los mayores costos de selección de personal (en el caso haya despidos), además de que reduce el desempeño laboral en la institución ya que, en ocasiones, se brindan permisos médicos y esto retrasa las tareas que han sido asignadas.

El utilizar cuestionarios de uso universal y estandarizado, permitió la comparación de los resultados obtenidos con una gran cantidad de estudios previamente realizados, tanto nacionales como internacionales. Otra fortaleza es que, con los resultados obtenidos se le pueden indicar medidas de prevención y cuidados de la salud mental de los trabajadores de la institución en donde se realizó la investigación y de esta manera, generar un aporte positivo que beneficie a la sociedad de Lago Agrio.

Entre las limitaciones de nuestro estudio, está la población que es relativamente pequeña en comparación a la real, dicha situación fue debido a que no todos los servidores públicos se encontraban en sus puestos de trabajo debido a tareas realizadas fuera del área. Otra limitación fue la recolección de información realizada mediante encuestas presencial, lo cual produciría sesgo en la investigación realizada en comparación con la recogida de datos de encuestas on-line.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las responsabilidades de los servidores públicos en los GAD's municipales están vinculados directamente al desarrollo territorial, a los espacios públicos y a brindar las condiciones idóneas de la comunidad, lo cual demanda un trabajo estricto y disciplinado, que conlleva a cumplir con sus actividades a tiempo, atender las necesidades de la población entre otros factores que se presentan tanto dentro de oficina como en campo; no obstante, debido a varias condiciones laborales identificadas dentro del estudio tales como la seguridad media y baja en la continuidad de contrato, y la frecuencia de esconder siempre las emociones en el puesto de trabajo, se ven afectados por el distrés laboral. Estas condiciones se relacionan con los estresores de la organización, que se encuentra dentro de las categorías de estresores laborales, y que de tal manera nos permite asociarlos ya que se relaciona directamente a factores de la jornada de trabajo y a las relaciones interpersonales.

De esta manera se identificó que el personal administrativo tiene mayor prevalencia (36.73%) de padecer distrés a diferencia del personal operativo (24%), dado que el personal administrativo está más en contacto con los usuarios tanto internos como externos. Además, se evidenció una diferencia estadísticamente significativa entre el personal operativo y administrativo del GAD Municipal de Lago Agrio con los factores sociodemográficos, condiciones de trabajo y salud.

Así el presente estudio muestra un precedente acerca del distrés en los funcionarios públicos, arrojando datos en donde se demuestra que existe un porcentaje considerable de distrés dentro del personal laboral, sin embargo para poder alcanzar un nivel de efectividad más cercano se sugiere realizar estudios similares a nivel macro y determinar concretamente la incidencia del distrés, ayudando a mejorar la salud y el bienestar integral de los funcionarios públicos teniendo en cuenta el entorno organizacional y el ambiente laboral.

Al ser el primer estudio dentro de la región amazónica, este impulsará estudios a futuro dándole una prioridad a esta "epidemia de la vida laboral moderna" siendo esta, la segunda causa de problemas de salud de los trabajadores. Ya que es muy frecuente que todos los funcionarios públicos la padezcan ya sea en mayor o menor grado y de tal manera implementar una cultura preventiva. La identificación de estas condiciones debe impulsar actividades y programas, así como destinar recursos humanos y económicos para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear los riesgos psicolabóreales dentro de todas las entidades públicas para el diagnóstico y diseño oportuno de intervenciones.

Finalmente se debe incluir a los trabajadores en los procesos de planificación y mejora, para optimizar las condiciones de trabajo y así conseguir un buen rendimiento tanto de los trabajadores y las máquinas. De tal manera promoviendo las buenas prácticas a través de los esfuerzos combinados de la dirección y los trabajadores.

REFERENCIAS

- Alcaldía de Lago Agrio. (2021). Alcaldía de Lago Agrio. Obtenido de Lago Agrio, Progreso y Esperanza: <https://www.lagoagrio.gob.ec/>
- Alcaldía de Lago Agrio. (2020). Misión y visión. Lago Agrio. <https://www.lagoagrio.gob.ec/index.php/mision-y-vision/>
- Alcaldía de Lago Agrio. (s. f.). Unidades de gestión. Lago Agrio. <https://www.lagoagrio.gob.ec/index.php/unidades-de-gestion/>
- Altamirano, L. del R. (2018). Estrés y desempeño laboral en los servidores públicos de la Función Judicial [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28155/1/25%20GTH.pdf#page50>
- Álvarez, G., & Delgado, J. (2015). Diseño de Estudios Epidemiológicos . *Boletín clínico del Hospital Infantil del Estado de Sonora*, 26-34.
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201-206.
- Asplund, S., Åhlin, J., Åström, S., & Lindgren, B.-M. (2022). Experiences of work-related stress among highly stressed municipal employees in rural northern Sweden. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 17(1), 2056957. <https://doi.org/10.1080/17482631.2022.2056957>
- Association American Psychological. (2010). *Publication manual of the American Psychological Association (6th ed.)*. Washington: APA.
- Barros, E. (2015). La sobrecarga laboral y su relación con la presencia de síntomas de estrés laboral en funcionarios de las administraciones zonales del municipio de Quito [Tesis de Maestría, Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1300/1/La%20sobrecarga%20laboral%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20presencia%20de%20s%C3%ADntomas%20de%20estr%C3%A9s%20laboral%20en%20funcionarios%20de%20las%20administraciones%20zonales%20del%20municipio%20de%20Quito.pdf>
- Brabete, A. (2014). *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 1(37), 11-29. Recuperado el 2 de Abril de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645433002.pdf>
- 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 Diagnóstico y Evaluación*, I, 11-29.

- Cabrera, A. (2015). El estrés y el desempeño laboral en los miembros del servicio de los UPC zona sur de la Policía Nacional Tungurahua. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12788/1/FCHE-PSIC-91.pdf>
- Cajas, Z., & Pazmiño, N. (2018). Síndrome de Burnout en los estudiantes de nivel 6 de inglés del centro de Idiomas en una Universidad privada de la ciudad de Guayaquil [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10117/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-451.pdf>
- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. (2021). Epi Info™ para Windows. Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. https://www.cdc.gov/epiinfo/esp/es_pc.html
- Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía Descentralización. Registro Oficial Suplemento 303. Quito, Ecuador, 19 de octubre de 2010.
- Collantes, R., & Mamani, M. (2018). Estrés Laboral y Desempeño Laboral en los Colaboradores la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, Cajamarca-2018 [Tesis de Maestría, Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26829/Collantes_GRE-Mamani_CML.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. Quito, Ecuador, 20 de octubre de 2008.
- Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. (2021). Estudios Transversales. *Facultad de Medicina Humana de la Universidad Ricardo Palma*, 1.
- Díaz, J., & Tinoco, V. (2016). Niveles de estrés laboral en empleados de una institución policial civil de la ciudad de Santa Marta. / *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud*, 8(1), 6-12.
- Equipo de trabajo del Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo y Equipo de trabajo de la Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales. (2019). Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/ecetss/ecetss_informe.pdf
- estreslaboral.info. (2018, julio 29). Estrés laboral. [estreslaboral.info. http://www.estreslaboral.info/sindrome-de-burnout.html](http://www.estreslaboral.info/sindrome-de-burnout.html)

- Flores, V. (2007). Estrés laboral [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo]. <http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/1750/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gallego, Y., Gil, S., & Sepúlveda, M. (2018). Revisión teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento. Medellín.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83, 169-173.
- Giraldo, V. (2014). Prevalencia de síntomas de estrés y su relación en la calidad de vida de los servidores públicos de una Entidad del Estado Colombiano [Tesis de Maestría, Universidad Santiago de Cali]. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10061/Giraldo-VivianaesperanzaIbanez-2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Griffiths, A., Leka, S., & Cox, T. (2004). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de La organización del trabajo y el estrés : estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>
- Hernández, M., Garrido, F., & López, S. (2000). Diseño de estudios epidemiológicos. *Salud Pública de México*, 42-2. Recuperado el 2 de Abril de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/106/10642211.pdf>
- INEC. (2022). *Cantón Lago Agrio*. Quito : Ecuador en Cifras.
- Jiménez, A., Flores, E., & Romero, E. (2021). El estrés en los servidores policiales del sur de Guayaquil. *Científica Multidisciplinaria*, VII(1), 115-124.
- Juárez García, A. (2007). Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: Un estudio exploratorio. *Investigación en Salud*, IX(1), 57-64. Redalyc.
- La Hora. (2022, Enero 7). Estrés laboral deja pérdidas de \$1,6 millones al día en Ecuador. La Hora. <https://www.lahora.com.ec/pais/salud-mental-agotamiento-estres-laboral-costo-economia/>
- Leka, S. (2004). Qué es el estrés laboral. La organización del trabajo y el estrés. Francia: ISBN.
- Llguicasa, K., & Vinuesa, M. (2019). *Medición del nivel de estrés laboral en el personal administrativo de la empresa Municipal de Aseo de Cuenca (EMAC)* [Tesis de

- pregrado, Universidad del Azuay].
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/8842/1/14471.pdf>
- Lopategui, E. (s. f.). Estrés: Concepto, causas y control. Saludmed.com.
<http://www.saludmed.com/Documentos/Estres.html>
- Mañas, E., & Garrido, R. (2008). La compatibilidad entre trabajo y vida personal. Un nuevo reto para las empresas españolas. *Fundación Dialnet*, 367, 167-184.
- Mejía, C., Chacon, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L., Chacón, S., & García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, 28(3), 204-211.
- Ministerio de turismo. (2020). Obtenido de: <https://www.turismo.gob.ec/una-maravilla-amazonica-llamada-lago-agrio/>
- Miranda, N. (2015). La autoestima y su relación con el estrés laboral del personal administrativo del GAD del Cantón Palora [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/21879/2/TESIS%20FINAL.pdf>
- Molina, J., Silva, M., & Gallego, J. (2021). Diagnóstico de Estrés y Satisfacción Laboral en Servidores Públicos de Corantioquia bajo Modalidad de Trabajo Remoto en Tiempos de Pandemia por Covid-19 [Tesis de Maestría, Universidad ECCI].
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1029/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moya, M. (2015). Causas que provocan estrés laboral y su incidencia en el desempeño del Personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo en el periodo administrativo 2015 [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/18273/1/297%20o.e..pdf>
- OECD (2020), *Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2020*, OECD Publishing, Paris.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación*.
- Onofre, L. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019 [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

- Organización Internacional del trabajo. (28 de Abril de 2016). *El estrés laboral: un enfoque latinoamericano*. Obtenido de Organización Internacional del trabajo: https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_477047/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (4 de Abril de 2016). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm
- Palacios, P. (2020). El estrés laboral en los funcionarios de la contraloría General de República ciudad de Panamá [Tesis de pregrado, Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología]. <http://www.idi-unicyt.org/wp-content/uploads/2020/10/TG-PAOLA-PALACIOS.pdf>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.
- Peréz, R. (2016). Efecto del estrés laboral en la calidad de vida de funcionarios de Auditoría - SRI [Tesis de Maestría, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/15784>
- Posada Pérez, E. J. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los Colombianos. *Revista CES. Salud Pública*. Vol. 2, 66-73. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677384>
- Proaño, Ma. (2017). Análisis del empleo en el sector público ecuatoriano y su relación con el Presupuesto General del Estado y el Producto Interno Bruto en el periodo 2007-2016. (Tesis de pregrado). Universidad Pontificia Católica del Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperada de: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13314/Disertaci%3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Selye, H. (Ed.). (1980). *Selye's guide to stress research*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Universidad Veracruzana. (2017). *Neurobiología*. *Revista electrónica*. Obtenido de Impacto del estrés psicosocial en la salud: <https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/HTML.html#>
- Vargas, J., Ibáñez, J., & Palomino, L. (2020). Estudio descriptivo sobre el constructo de diferenciación: Propuesta de evaluación cualitativa. Obtenido de <https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol23num3/Vol23No3Art17.pdf>

- Veiga de Cabo, J., de la Fuente Díez, E., & Zimmermann Verdejo, M. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, Vol 54 No. 210.
- Vidal, V. (2019). El estrés laboral. Análisis y prevención. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.
- Villacres, C. J., & Zambrano, C. (2020). Impacto del estrés laboral en el desempeño de los servidores públicos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Cantón Chone [Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Feliz López]. <https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1268/1/TTAP11D.pdf>
- Villavicencio, L. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia*, 366-404. Obtenido de <https://doi.org/10.26807/rfj.v7i7.255>

ANEXOS

Anexo 1