



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN

Seguridad y Salud Ocupacional

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

**DEPRESIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESARRAIGO FAMILIAR EN EL
PERSONAL OPERATIVO DE LA CORPORACIÓN ELECTRICA DEL ECUADOR
UNIDAD DE NEGOCIOS TRANSELECTRIC**

Profesor

Ing. David Duran PhD.

Autores

María Bernarda Ormaza

Arinson Mendieta Brito

2022

RESUMEN

El presente documento analiza la relación que hay entre depresión y el desarraigo familiar en los trabajadores de montaje y mantenimiento de líneas de transmisión y subestaciones eléctricas de CELEC EP TRANSELECTRIC. Estas líneas de transmisión y subestaciones eléctricas están distribuidas por todo el territorio ecuatoriano, por lo general su acceso no es fácil, por lo que es necesario que el personal operativo se traslade hacia diferentes lugares de su zona operativa (nororiental, noroccidental, suroriental, suroccidental) en su mayoría de tiempo a zonas rurales. Una característica es que el personal que labora en estas circunstancias son hombres cabezas de hogar. Al estar lejos de sus hogares a medida que pasan los días de su jornada se ha visto aumento de ansiedad en los trabajadores, lo que puede producir desconcentración en trabajos de alto riesgo y posibles incidentes y accidentes.

Este proyecto de investigación es un estudio epidemiológico de corte transversal aplicado en el año 2022, se desarrolla en una muestra de 68 linieros, electromecánicos y operadores, y 36 funcionarios del personal administrativo como grupo de control. Se aplicaron 104 encuestas al personal operativo y administrativo de CELEC EP TRANSELECTRIC, se analizaron aspectos personales, familiares, demográficos, de empleo y trabajo. La base de datos fue sometida a un análisis estadístico realizado mediante la herramienta EpiInfo Versión 7.2.4. Como resultado se establece que los funcionarios del área administrativa, pertenecientes al grupo de control presentan un porcentaje mayor de depresión que nuestro grupo de estudio que es el personal operativo. Sin embargo, del porcentaje del personal operativo que presenta depresión,

ésta si se relaciona con el desarraigo familiar. Es importante que CELEC EP TRANSELECTRIC implemente acciones para mejorar la planificación de sus trabajos de construcción, conservación de líneas y subestaciones, lo referente a la distribución del personal, prestar principal atención al cumplimiento de días de descanso del personal operativo para mitigar el desarraigo familiar y su consecuente depresión. Así mismo se recomienda implementar un nuevo estudio sobre depresión aplicado a funcionarios del área administrativa, ya que se concluye que nuestro grupo de control es el más afectado por este riesgo psicosocial.

ABSTRACT

This document analyzes the relationship between depression and family uprooting in the assembly and maintenance workers of transmission lines and electrical substations of CELEC EP TRANSELECTRIC. These transmission lines and electrical substations are distributed throughout the Ecuadorian territory, generally their access is not easy, so it is necessary for the operative personnel to move to different places of its operational area (northeast, northwest, southeast, southwest) mostly in rural areas. One characteristic is that the personnel working in these circumstances are male heads of households. Being away from their homes as the days of their workday go by has led to an increase in anxiety among workers, which can lead to lack of concentration in high-risk jobs and possible incidents and accidents.

This research project is a cross-sectional epidemiological study applied in the year 2022, it is developed in a sample of 68 linemen, electromechanical and operators, and 36 administrative staff as a control group. A total of 104 surveys were applied to the operational and administrative personnel of CELEC EP TRANSELECTRIC; personal, family, demographic, employment and work aspects were analyzed. The database was subjected to a statistical analysis using the EpiInfo Version 7.2.4 tool. As a result, it is established that the administrative area employees, belonging to the control group, have a higher percentage of depression than our study group, which is the operational staff. However, of the percentage of the operative personnel who present depression, it is related to family uprooting. It is important that CELEC EP TRANSELECTRIC implements actions to improve the planning of its construction works, line and substation conservation, regarding the distribution of personnel, paying special attention to the compliance of rest days of the operative personnel to mitigate the family uprooting and its consequent depression. It is also

recommended to implement a new study on depression applied to employees in the administrative area, since it is concluded that our control group is the most affected by this psychosocial risk.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CONTENTS

1.	RESUMEN.....	2
2.	ABSTRACT.....	3
3.	INTRODUCCIÓN.....	6
4.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	15
5.	RESULTADOS	21
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN.....	38
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	44
8.	Referencias.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Descripción de las características socioeconómicas y de condiciones laborales de los encuestados (n=104).	23
Tabla 2 Características sociodemográficas y de condiciones laborales asociadas a la depresión participantes encuestados (n=104).	29
Tabla 3 Modelos de regresión logística de las características sociodemográficas y de condiciones laborales.	35

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

La depresión conductualmente se refiere a la falta de esfuerzo, la teoría cognitiva indica que la depresión es el resultado de pensamientos inadecuados distorsionados, con el fin de alterar al individuo de forma negativa. Los criterios diagnósticos incluyen síntomas, la duración de estos junto con su actividad disfuncional repercute de forma negativa en diferentes áreas de tipo social como el trabajo, relaciones de aspecto social, familiar, etc. Los estados emocionales de la persona permiten la inclusión de variables como el autoestima y desequilibrio emocional que admite una amplia perspectiva psicológica negativa (Alvaro & Garrigo, 2010).

“La depresión es un síntoma cuando aparece la tristeza y una enfermedad cuando al síntoma se le añaden otros para dar un síndrome; ella es un fenómeno de primer orden en la práctica médica actual, con un valor real de prevalencia”. Estas enfermedades incluyen diversos tipos de factores que son externos e internos, entre los más llamativos se encuentra la reducción de serotonina, y la deficiencia de neurotransmisores en los receptores adrenérgicos. El CIE10 que hace referencia a la clasificación de las enfermedades, incluyen criterios diagnósticos estos son primarios y secundarios de los cuales identifican al paciente en este estado afectivo (Josué Díaz, 2006).

De la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es “proveer condiciones de trabajo y seguridad social que sean adecuadas para los trabajadores” (Organización Internacional del Trabajo, 2005). El descanso es inevitable en los trabajadores con el objetivo de reponer energía que son desgastadas durante las jornadas laborales, de la misma forma compartir con sus familiares y tener actividades de tipo social, religioso y cultural. Al crecer el sector industrial se ampliaron y crearon nuevos empleos y así nuevos horarios de trabajo,

estos conllevaron a la repercusión en la salud de los trabajadores (Tablera, 2020).

La actividad laboral, los factores socioculturales establece la forma de organizar el tiempo de trabajo no siempre se corresponde con los ritmos sociales o familiares lo que implica una adaptación y aprendizaje. Los días largos de actividad presentan síntomas como la falta de atención, somnolencia, aumento de errores, conflicto en el trabajo, accidentes en incidentes. Para esto crear horarios de trabajo que disminuyan estas situaciones es fundamental en la vida cotidiana, de las relaciones sociales y familiares (Tablera, 2020).

Derechos Humanos reconocen que la familia “es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado” (Naciones Unidas, 2015). “El término familia procede del latín familia, grupo de siervos y esclavos patrimonio del jefe de la gens”, “a su vez derivado de famulus, siervo, esclavo”. La principal causa de desintegración familiar es la ausencia en el hogar sobre todo en muchas festividades sociales familiares conyugales, lo que trae consigo problemas interpersonales debilitando, el apoyo familiar y así conllevando al desarraigo («La familia, conceptos, tipos y evolución», 2009).

Todas las familias funcionales deben ser capaces de superar circunstancias traumáticas, a fin de estar acorde a todos los cambios desde lo psicosocial hasta lo cultural con la constancia de unir a todas sus costumbres. El desarraigo familiar se define según La Real Academia de España define “desarraigar como separar a alguien del lugar o medio donde se ha criado, o cortar los vínculos afectivos que tiene con ellos” (Real academia española, s. f.). Una persona deja el lugar donde creció para sentir el éxito en otro contexto de su vida (Rojas Alejo & Chacondori Gutierrez, 2017).

La persona experimenta una pérdida que depende de las circunstancias que llevaron a la separación, al desvincularse de su familia, grupo social, cultura y toda otra forma de

generar sentido de pertenencia. Basado en lo que está causando este sentimiento de pérdida se clasifica el desarraigo en familiar cultural o social. “El desarraigo descompone todo el contexto familiar y relaciones cercanas, inclusive sus integrantes pueden verse afectados, con afectación en los sentimientos de pertenencia e inclusión; pudiendo sentir a diario la falta pertenencia a ese lugar” (Sánchez Medina, 2015).

Un estudio de un grupo de 49 trabajadores interprovinciales sostiene que la repatriación familiar tiene un impacto directo en la producción y la salud psicosocial de los trabajadores. Produce baja productividad en 31 puestos de trabajo. En muchos casos, la ruptura familiar conduce a la separación familiar, es decir, las relaciones se rompen como resultado de la distancia relacionada con el trabajo. “Cuando un trabajador debe laborar con ocasión de una actividad remunerada, fuera de su estado o de su provincia inclusive, se considera un trabajador migrante” (Hinojosa Campos, 2015).

La CELEC EP (Corporación Eléctrica del Ecuador), constituida por unidades de negocio, su misión es generar y transmitir la energía eléctrica. “La Unidad de Negocio TRANSELECTRIC es responsable de la transmisión de energía en todo el país, mediante de una red eléctrica denominada Sistema de Nacional de Transmisión”, que se encuentra conformado por subestaciones y líneas de transmisión ubicadas en todo el territorio ecuatoriano, en tensiones de 500, 230 y 138 mil voltios (CORPORACIÓN ELECTRICA DEL ECUADOR, 2022). Las torres de alta tensión son estructuras metálicas que soportan líneas de transmisión (conductores de electricidad aéreos), aisladores y cable de guarda, están construidas de acuerdo con diferentes criterios uno de ellos es la cantidad de Kilovatios a transmitir, teniendo una altura máxima de 60 metros a la cual puede estar expuesto un liniero.

El Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas indica que “las torres de alta tensión, dependiendo de su capacidad de kV, deben estar construidas en zonas no residenciales

y con una distancia adecuada para evitar algún tipo de accidente con la comunidad” (Danyela Sanabria, 2021). Las líneas de transmisión eléctrica tienen la finalidad de conectar las centrales de generación eléctrica a los centros de consumos de la energía, sean estas hidroeléctricas, térmicas o eólicas. Las centrales de generación por lo general están distantes de las ciudades y grandes centros de consumo como son las petroleras y empresas mineras. “Las fases de proyectos de líneas de transmisión y distribución son: Pre-proyecto; Planificación; Diseño; Construcción; Operación y Desmantelamiento” (Banco Interamericano de Desarrollo, 2015).

1.1.1. Montaje

Posteriormente a la construcción de las bases o cimentaciones en el lugar en donde según los diseños se instalarán las torres eléctricas, se iniciará con el montaje de las estructuras metálicas, se utiliza equipos de maquinaria pesada, personal capacitado, condiferentes tipos de herramientas. Luego se plantea realizar la instalación de aisladores, conjuntamente con el izado. (CONSORCIO INGEDISA DESSAU ANTEA SAN FERNANDO, 2017). Se realiza luego el desbroce de vegetación constituyendo una franja de servidumbre por donde irá la línea de transmisión, despeje de estaciones de tendido e izado del conductor. Apretar y bajar para garantizar una distancia mínima de seguridad para el personal en el suelo. Las obras civiles, electromecánicas y geotécnicas son minuciosamente inspeccionadas para asegurar su calidad y cumplimiento del diseño técnico. (CONSORCIO INGEDISA DESSAU ANTEA SAN FERNANDO, 2017).

1.1.2. Operación

Con la finalidad de garantizar un óptimo servicio de abasto de energía eléctrica es necesaria la revisión de la normatividad vigente para el Ecuador, en lo referente al mantenimiento de componentes de líneas de transmisión de energía, por lo que es de suma importancia implementar un *Programa de Mantenimiento predictivo, preventivo y*

correctivo (Banco Interamericano de Desarrollo, 2015). El mantenimiento predictivo en función del establecimiento del estado del equipo se realiza con la finalidad de realizar acciones previas antes de que ocurra el daño, identificar los síntomas y luego tomar acciones. En nuestro caso especial, se determinan puntos calientes y aisladores defectuosos, para lo cual periódicamente se deben implementar equipos especiales en la línea. (Banco Interamericano de Desarrollo, 2015).

“El mantenimiento preventivo tiene el objeto de evitar las interrupciones de la línea, mejorando la calidad y continuidad en su operación, es consecuencia de las inspecciones programadas periódicamente. El mantenimiento preventivo se divide en tres grupos: mantenimiento electromecánico, control de estabilidad de sitios de torre, mantenimiento de la zona de servidumbre” (Banco Interamericano de Desarrollo, 2015). “El mantenimiento electromecánico tiene la finalidad de realizar tareas de recuperación y conservación de infraestructura eléctrica tales como: ajuste, cambio y refuerzo de estructuras, o de elementos de la misma; pintura, señalización de estructuras; lavado o cambio de aisladores rotos y accesorios de las cadenas de aisladores; reemplazo de conductores, de componentes del cable de guarda y de puestas a tierra; mediciones de resistencia de las puestas a tierra” (Banco Interamericano de Desarrollo, 2015).

“El mantenimiento de la zona de servidumbre tiene la finalidad de evitar contacto con la cobertura vegetal, provocando incendios, contacto eléctrico de personas aledañas, por lo que debe realizarse programas de desbroce y mantenimiento de servidumbres, por medio de poda o tala de árboles, de acuerdo con las recomendaciones establecidas por la reglamentación nacional”. Para el mantenimiento de corrección se lo realiza cuando ocurrió algún daño en las estructuras de transmisión eléctrica y ha existido interrupción de la transmisión de energía eléctrica, es decir que no se realizó el mantenimiento predictivo ni preventivo. Este tipo de mantenimiento es un error en la planificación de los

mantenimientos anteriores puesto que impide que se den servicio de una de las torres de transmisión (Banco Interamericano de Desarrollo, 2015).

1.1.3. Subestaciones Eléctricas

Las subestaciones eléctricas son un tipo de instalaciones con componentes y equipos eléctricos, que constituyen un sistema eléctrico de potencia. “Su principal función es la producción, conversión, transformación, regulación, repartición y distribución de la energía eléctrica. La subestación debe modificar y establecer los niveles de tensión de una infraestructura eléctrica, para que la energía eléctrica pueda ser transportada y distribuida” (Wandurraga, 2019). Para realizar un mantenimiento adecuado de las subestaciones eléctricas es necesario tener empleados capacitados y de equipos especializados para la realización de pruebas en los transformadores, como son; prueba de relación de transformación, prueba de puesta a tierra, prueba de resistencia de aislamiento y prueba de rigidez dieléctrica del aceite (Morelos, 2015). Los planes de mantenimiento preventivos son los más importantes, puesto que de ellos depende evitar las paradas, costos de mantenimiento altos y tiene como fin mejorar el control del personal, materiales y equipos. Tiene la finalidad de alargar el periodo útil de los equipos y mantener una eficiente continuidad (Puco, 2010).

1.2. Planteamiento del problema

El personal de estudio es el personal que laboran en CELEC EP TRANSELECTRIC que realiza los trabajos de montaje y mantenimiento de líneas eléctricas, y personal de mantenimiento de subestaciones eléctricas. El personal en estudio se puede dividir en dos grupos: linieros y electromecánicos. “El liniero es una persona capacitada para analizar circuitos eléctricos de acuerdo con el método que se le requiera y con

capacidades de preparar y montar componentes para la construcción de líneas de transmisión de energía eléctrica y realizar el mantenimiento de las mismas, teniendo en cuenta las normas de seguridad en altura vigentes” (Echavarría, 2017). Electromecánico es la persona que realiza la inspección de las instalaciones eléctricas, ejecuta el plan de mantenimiento proactivo, preventivo y correctivo de subestaciones y equipos (Pedrozo, S A).

Durante la vigilancia de la salud realizada por el departamento médico de TRANSELECTRIC, se ha identificado varios trabajadores con síntomas asociados a depresión como son fatiga, cansancio, falta de concentración, insomnio, trastornos alimenticios, consumo de alcohol, acompañado además de problemas familiares; El personal en referencia realiza actividades como trabajo en altura, trabajos con líneas energizadas, manipulación de equipos y maquinaria en movimiento, trabajar en espacios confinados, levantar cargas. Realizan sus labores en turnos de 10 días y 4 de descanso.

Las líneas de transmisión y subestaciones eléctricas están distribuidas por todo el territorio ecuatoriano, por lo general su acceso no es fácil, por lo que es necesario que el personal se traslade hacia diferentes lugares de su zona operativa (nororiental, noroccidental, suroriental, suroccidental) fuera de su lugar de domicilio, debiendo hacer un recorrido en vehículo por vías de primer, segundo y tercer orden, para luego caminar hacia el lugar en donde se encuentran las torres y líneas de transmisión, implica además llevar sobre sus hombros herramientas, repuestos y materiales necesarios para realizar su trabajo. Están expuestos a climas extremos (exceso de calor y otras ocasiones exceso de frío según la zona que corresponda), En la región interandina, la temperatura varía entre 10 °C y 16 °C, con máximas que superan los 25 °C y mínimas cercanas a cero. En la región oriental, la zona costera, la temperatura media anual varía de 24 °C a 26 °C, con extremos que rara vez superan los 36 °C o descienden por debajo de los 14 °C. (Portilla, 2018).

Pernoctan en hoteles en ciudades o centros poblados cerca de la zona de trabajo en donde se realizan las órdenes de trabajo. Por lo regular toman un desayuno abundante compuesto de carbohidratos y proteínas; llevando frutas y agua para alimentarse a lo largo del día. Por lo general no pueden almorzar si no después de terminados sus trabajos, cuando retornan a centros poblados en restaurantes que se encuentren en el camino; por lo que regularmente tienen problemas estomacales. Personalmente se ha evidenciado casos de consumo de alcohol y drogas; es necesario anotar además la posible visita a centros nocturnos.

Al estar lejos de sus hogares a medida que pasan los días de su jornada la supervisión de los trabajos ha visto aumento de ansiedad en los trabajadores, lo que puede producir desconcentración en trabajos de alto riesgo y posibles incidentes y accidentes. Se debe puntualizar de la vigilancia de la salud del grupo de interés, de manera general se puede decir que varios funcionarios presentan patologías como Hipertensión Arterial, Diabetes, Sobrepeso, Enfermedades Cardiovasculares se asocia con la edad, la mala nutrición y, en ocasiones, el sedentarismo, lo que genera complicaciones de salud para el personal operativo, lo que se traduce en ausentismo y reducción de la capacidad de trabajo. (Echavarría, 2017).

2. JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

2.1. Justificación

El presente estudio pretende responder la pregunta de investigación: ¿la depresión tiene relación con el desarraigo familiar en el personal operativo que labora en CELEC EP TRANSELECTRIC? Luego de realizar una revisión bibliográfica, se ha podido evidenciar la falta de estudios sobre la relación del desarraigo familiar y depresión del personal

operativo de líneas de transmisión y subestaciones eléctricas, es un tema que no ha sido estudiado en el Ecuador. Un estudio de un grupo de 49 trabajadores interprovinciales sostiene que la repatriación familiar tiene un impacto directo en la producción y la salud psicosocial de los trabajadores, produce baja productividad y poca mano de obra (Sanchez Medina, 2015).

El estudio de los principales factores psicosociales establece a la depresión como una de las principales enfermedades laborales, el identificar como esta enfermedad interviene en el bienestar laboral y determinar que prácticas laborales mejoran la calidad de vida laboral es un factor importante que ayuda a aquellos trabajadores que sufren depresión (Vera, 2018). Los riesgos psicosociales y sus consecuencias son muchas veces estigmatizada e ignorada en el ámbito laboral, no obstante, hay que tener presente que éstos se asocian directamente en la productividad individual como en la colectiva, con un resultado negativo en el factor económico en las organizaciones. La depresión merece especial atención en el ámbito laboral tanto de las empresas públicas y privadas, puesto que en muchos casos pueden presentarse casos crónicos con resultados negativos y pueden presentarse episodios fatales (Castellón et al., 2016).

El presente trabajo de investigación pretende analizar la relación que hay entre depresión y el desarraigo familiar en los trabajadores de montaje y mantenimiento de líneas de transmisión y subestaciones eléctricas de CELEC EP TRANSELECTRIC. Como objetivos específicos podemos establecer, si nuestra población de estudio presenta depresión; determinar si la misma tiene o no relación al desarraigo familiar y proponer medidas correctivas y preventivas para mitigar el desarraigo familiar por la depresión.

La hipótesis plantea que el personal presenta depresión por el desarraigo familiar que se genera en estos trabajadores debido a largas ausencias en casa y la falta de comunicación con la familia, ya que se realizan los trabajos en sectores rurales en mucho

de los casos sin acceso a servicios de comunicación.

2.2. Metodología

2.2.1. Tipo y diseño de estudio

Se trata de un estudio epidemiológico transversal que describe la depresión y la repatriación familiar en trabajadores de montaje y mantenimiento de líneas y subestaciones eléctricas de CELEC EPTRANSELECTRIC. Este diseño nos ayuda a determinar la prevalencia de estos factores de estudio, además es económico y fácil de realizar. Se aplicaran 104 encuestas al personal operativo y administrativo de CELEC EP TRANSELESTRIC.

2.2.2. Población

La población de estudio está conformada por personal de CELEC EP TRANSELECTRIC que realiza los trabajos de montaje de líneas de transmisión eléctrica, personal de mantenimiento de líneas de transmisión eléctrica y personal de mantenimiento de subestaciones eléctricas. El personal en estudio se puede dividir en dos grupos: el primero conformado por linieros y electromecánicos y el segundo grupo conformado por funcionarios del personal administrativo como grupo de control, con la única excepción de las personas que voluntariamente se han negado a participar de la encuesta.

2.2.3. Instrumento

Para determinar la relación entre la depresión y el desarraigo familiar en el personal operativo que labora en las líneas de transmisión de las subestaciones de CELEC EP

TRANSELECTRIC, se hace por encuesta usando las preguntas que más interese y basadas en los siguientes instrumentos: Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo 2021, INEC Encuesta Nacional Multipropósito de Hogares y todas las preguntas del cuestionario GHQ9 para diagnosticar depresión que permite la detección de síntomas leves, moderados o graves de depresión y ha demostrado ser una herramienta diagnóstica eficaz (Baader, 2012). Todas estas encuestas serán enviadas por enlace a los encuestados usando equipos electrónicos (móvil, computadoras, iPad etc) en donde estudiaremos aspectos personales, familiares, demográficos, de empleos y trabajo.

2.2.4. Control de calidad de los datos

Para garantizar la calidad de datos se enviará a los encuestados los enlaces a sus teléfonos personales con el objetivo de responder las preguntas, en donde será de forma anónima y se mantendrá la confidencialidad de los datos. Para lograr la mayor participación posible en el estudio se solicitará al personal de estudio que son los lineros, personal electromecánico y personal administrativo, que acepten voluntariamente participar en el estudio quienes responderán la encuesta en sus equipos electrónicos(móvil, computadoras, iPad etc.). Los datos llegaran a una computadora madre en donde se hará la labor de control de calidad y depuración. En el presente estudio de investigación en el aspecto ético tiene como objetivo mantener el anonimato del encuestado, así como prevalecer sus derechos, seguridad y bienestar general, pues no existe ningún tipo de intervención sino solo solicita el desarrollo del cuestionario.

2.2.5. Análisis de los resultados

La base de datos fue sometida a un análisis estadístico descriptivo realizado mediante la herramienta EpiInfo Versión 7.2.4 (<https://www.cdc.gov/epiinfo/index.html>). EpiInfo es

una herramienta de uso en estadística para procesar bases de datos, misma que tiene un alto grado de difusión por la gran utilidad en muchas investigaciones y por ser aprobado por la Organización Mundial de la Salud, y el Centro de Atlanta para el control de Enfermedades. Para el análisis de los resultados se indicará la ventaja o razón de los productos cruzados (odds ratio) y se aplicará la prueba de Ji Cuadrado. (Duffau, 1995)

3. RESULTADOS

Los resultados de la investigación se detallan en las **tablas 1, 2 y 3**. El sexo masculino compuso el 91,35% de la muestra de estudio, en tanto que el grupo etario menor de 40 años tuvo la mayor cantidad de participantes (55,77%); 68 empleados pertenecieron al área de Administrativos y 36 al área Operador (Linieros/Electromecánicos/Operadores). El sexo de los trabajadores, la educación superior, el estado civil, el número de hijos, así como también los parientes cercanos y los problemas familiares y laborales se relacionaron significativamente con el cargo de los trabajadores (ver **tabla 1**).

En la **tabla 2** se resume la prevalencia de depresión en los participantes del estudio. 17 de los 104 trabajadores participantes del estudio indicaron tener depresión, de los cuales el 25% y el 11,76% correspondieron al personal administrativo y al personal operativo, respectivamente. Los problemas familiares y laborales que afectan a los participantes se relacionaron significativamente con la depresión ($p < 0,05$) (ver **tabla 2**).

El 28% y 27% de los empleados depresivos indicaron que “siempre” y “algunas veces” respectivamente tuvieron problemas familiares que afectan sus trabajos y también problemas laborales que afectan a sus familias, respectivamente. La disminución de la productividad, la falta de comunicación como fuente de estrés, los problemas que afectan las condiciones físicas del participante y la jornada laboral también se correlacionaron significativamente con la depresión de los trabajadores ($p < 0,05$) (ver **tabla 2**).

Los modelos de regresión logística con un intervalo de confianza del 95% señalaron que

el personal administrativo tiene 2,5 (C.I 95%: 0,87 – 7,18) veces más de padecer depresión en relación al personal operativo, aunque esta relación no resultó significativa.

Por otra parte, los encuestados que señalaron que “**siempre/casi siempre**” los problemas familiares afectan en sus trabajos tuvieron 2,44 veces (C.I. 95%: 1,12 - 6,21, $p<0,05$) más de probabilidad de tener depresión que los trabajadores que indicaron “**nunca/casi nunca**” tener dichos problemas (ver **tabla 3**).

Los problemas laborales que afectan a la familia también resultó en un factor de riesgo significativo de depresión de 3,35 veces (C.I. 95%: 1,15-9,76, $p<0,05$) para los trabajadores que “**siempre/algunas veces**” indicaron tener estos problemas. Además, los problemas familiares afectaron también la condición física de los trabajadores debido a que fue un factor de riesgo de depresión de 6,14 veces (C.I. 95%: 2,01-18,69, $p<0,05$) (ver **tabla 3**).

La jornada laboral en turnos rotativos o por ciclos resultó en un factor de protección significativo de 0,32 veces (I.C 95%: 0,10-0,97, $p<0,05$) para la depresión en los trabajadores (ver **tabla 3**), mientras que la falta de comunicación como fuente de estrés, y la disminución de la productividad fueron factores de riesgo significativo (ver **tabla 3**).

Tabla 1 Descripción de las características socioeconómicas y de condiciones laborales de los encuestados (n=104).

De ta	Categorías	Operador	Administrativo	Total	χ^2
		n = 68 n (%)	n= 36 n (%)	n =104 n (%)	
Sexo	Masculino	68 (91,30)	27 (75,00)	95 (91,35)	<0,01
	Femenino	-	9 (25,00)	9 (8,65)	
Edad (años)	<40	38 (55,88)	20 (55,56)	58 (55,77)	0,27
	≥ 40	30 (44,12)	16 (44,44)	46 (44,23)	
Educación superior	No	45 (66,18)	9(25,00)	54 (51,92)	<0,01
	Sí	23 (33,82)	27 (75,00)	50 (48,08)	
Estado civil	Soltero/Viudo	5 (7,35)	13 (36,11)	18 (17,31)	<0,01*
	Casado	37 (54,41)	21 (58,33)	58 (55,77)	
	Unión libre	26 (38,24)	2 (5,56)	28 (26,92)	

Hijos	0	14 (20,59)	16 (44,44)	30 (28,85)	<0,01*
	1 o 2	28 (41,18)	13 (36,11)	41 (39,42)	
	3 o más	26 (38,26)	7 (19,44)	33 (31,73)	
Parientes cercanos e importantes	Padres/Hermanos	14 (20,59)	45 (41,67)	29 (27,88)	<0,01
	Esposa/Novia/Hijos	48 (70,59)	21 (58,33)	69 (66,35)	
	Tíos/Amigos/Otros	6 (8,82)	-	6 (5,77)	
Relación familiar	Muy buena	56 (82,35)	28 (77,78)	84 (80,77)	0,57
	Buena/regular	12 (17,65)	8 (22,22)	20 (19,23)	
Problemas familiares por tiempo	Nunca	29 (42,65)	7 (19,44)	36 (34,62)	0,05
	Casi nunca	22 (32,35)	15 (41,67)	37 (35,58)	
	Algunas veces	17 (25,00)	14 (38,89)	31 (29,81)	
Bienes familiares funcionando	Teléfono	26 (38,24)	19 (52,78)	45 (43,27)	0,20
	Computador	3 (4,41)	-	3 (2,88)	
	Internet	39 (57,35)	17 (47,22)	56 (53,85)	
Comunicación familiar frecuente	Frecuentemente	61 (89,71)	31 (86,11)	92 (88,46)	0,34
	Regular/Esporádico	5 (7,35)	5 (13,89)	10 (9,62)	

	Nada	2 (2,94)	-	2 (1,92)	
Importancia	Apenas importante	3 (4,41)	1 (2,78)	4 (3,85)	
comunicación familiar	Muy importante	65 (95,59)	35 (97,22)	100 (96,15)	0,68
Problemas familiares	Nunca/casi nunca	54 (79,41)	22 (61,11)	76 (73,08)	
afectan trabajo	Siempre/algunas veces	14 (20,59)	14 (38,89)	28 (26,92)	0,04*
Problemas laborales	Nunca/casi nunca	51 (75,00)	17 (47,22)	68 (65,38)	
afectan familia	Siempre/Algunas veces	17 (25,00)	19 (52,78)	36 (34,61)	<0,01
Disminución de	Nunca/casi nunca	54 (79,41)	22 (61,11)	76 (73,08)	
productividad	Algunas veces	13 (19,12)	11 (30,56)	24 (23,08)	0,07*
	Casi siempre/siempre	1 (1,47)	3 (8,33)	4 (3,85)	
Comunicación por	Nunca	42 (61,76)	27 (75,00)	69 (66,35)	
correo	Diariamente	18 (26,47)	8 (22,22)	26 (25,00)	0,22
	Semanal/quincenal	8 (11,76)	1 (2,78)	9 (8,65)	
Comunicación por video	Nunca	53 (77,94)	28 (77,78)	81 (77,88)	0,77

	Diariamente	9 (13,24)	6 (16,67)	15 (14,42)	
	Semanal/quincenal	6 (8,82)	2 (5,56)	8 (7,69)	
Falta comunicación estrés	Nunca/casi nunca	50 (73,53)	19 (52,78)	69 (66,35)	0,06
	Algunas veces	16 (23,53)	13 (36,11)	29 (27,88)	
	Casi siempre/siempre	2 (2,94)	4 (11,11)	6 (5,77)	
Redes sociales favorece comunicación	Nada favorable	35 (51,47)	14 (38,89)	49 (47,12)	0,22
	Poco Favorable	33 (48,53)	22 (61,11)	55 (52,88)	
Problemas familiares afección física	Nunca/casi nunca	52 (76,47)	21 (58,33)	73 (70,19)	0,05
	Siempre/algunas veces	16 (23,53)	15 (41,67)	31 (29,81)	
Salud	Excelente	28 (41,18)	13 (36,11)	41 (39,42)	0,61
	Muy buena/buena	40 (58,82)	23 (63,89)	63 (60,58)	
Dificultad trabajo problemas	Nada en absoluto	57 (83,82)	22 (61,11)	79 (75,96)	0,03
	Algo difícil	10 (14,71)	12 (33,33)	22 (21,15)	
	Muy difícil	1 (1,47)	2 (5,56)	3 (2,88)	

Tiempo trabajando (años)	0 – 2	14 (20,59)	9 (25,00)	23 (22,12)	0,76
	> 2 – 10	39 (57,35)	18 (50,00)	57 (54,81)	
	>10	15 (22,06)	9 (25,00)	24 (23,08)	
Relación laboral	Como asalariado fijo	42 (61,76)	16 (44,44)	58 (55,77)	0,10
	Como asalariado contrato con duración definida	15 (22,06)	15 (8,20)	30 (28,85)	
	Como asalariado contrato temporal por obra o servicio	11 (16,18)	5 (68,03)	16 (15,38)	
Jornada laboral	Diurno (lunes- viernes)	3 (4,41)	20 (55,56)	23 (22,12)	<0,01
	En turnos (rotativos o ciclos)	65 (80,25)	16 (44,44)	81 (77,88)	

Trabajo en días descanso	Muchas veces	20 (29,41)	14 (38,89)	34 (32,69)	0,32
	Pocas veces	48 (70,59)	22 (61,11)	70 (67,31)	
Días fuera de casa por trabajo	0 a 2	2 (3,13)	5 (18,52)	7 (7,69)	0,03
	De 3 a 9	18 (28,13)	8 (29,63)	26 (28,57)	
	>10	44 (18,75)	14 (51,85)	58 (63,74)	
Comunicación con familia	Muy buena	48 (70,59)	16 (44,44)	64 (61,54)	0,07
	Buena	17 (25,00)	13 (36,11)	30 (28,85)	
	Regular	3 (4,41)	7 (19,44)	10 (9,62)	

En (*) se señalan los resultados obtenidos por el test de Fisher.

Se **resaltan** los resultados significativos ($p < 0,05$).

Tabla 2 Características sociodemográficas y de condiciones laborales asociadas a la depresión participantes encuestados (n=104).

Variables	Categorías	Depresión		Total n =104 n (%)	χ^2
		No 83,65% n (%)	Sí 16,34% n (%)		
Ocupación	Operativo	60 (88,24)	8 (11,76)	68 (65,38)	0,08
	Administrativo	27 (75,00)	9 (25,00)	36 (34,62)	
Sexo	Masculino	79 (83,16)	16 (16,84)	95 (91,35)	0,65
	Femenino	8 (88,89)	1 (11,11)	9 (8,65)	
Edad (años)	<40	49 (84,48)	9 (15,52)	58 (55,77)	0,79
	≥ 40	38 (82,61)	8 (17,39)	46 (44,23)	
Educación superior	No	47 (87,04)	7 (12,96)	54 (51,92)	0,33
	Sí	40 (80,00)	10 (20,00)	50 (48,08)	

Estado civil	Soltero/Viudo	14 (77,78)	4 (22,22)	18 (17,31)	0,56
	Casado	48 (82,76)	10 (17,24)	58 (55,77)	
	Unión libre	25 (89,29)	3 (10,71)	28 (26,92)	
Hijos	0	23 (76,67)	7 (23,33)	30 (28,85)	0,45
	1 o 2	35 (85,37)	6 (14,63)	41 (39,42)	
	3 o más	26 (87,88)	4 (12,12)	33 (31,73)	
Parientes cercanos e importantes	Padres/Hermanos	26 (89,66)	3 (10,34)	29 (27,88)	0,25
	Esposa/Novia/Hijos	55 (79,71)	14 (20,29)	69 (66,35)	
	Tíos/Amigos/Otros	6 (100)	-	6 (5,77)	
Relación familiar	Muy buena	71 (81,61)	13 (76,47)	84 (80,77)	0,62
	Buena/regular	16 (80,00)	4 (23,53)	20 (19,23)	
Problemas familiares por tiempo	Nunca	33 (91,67)	3 (8,33)	36 (34,62)	0,18
	Casi nunca	28 (75,68)	9 (24,32)	37 (35,58)	
	Algunas veces	26 (83,87)	5 (16,13)	31 (29,81)	
Bienes familiares en funcionamiento	Teléfono	40 (88,89)	5 (11,11)	45 (43,27)	0,28
	Computador	3 (100,00)	-	3 (2,88)	

	Internet	44 (78,57)	12 (21,43)	56 (53,85)	
Comunicación familiar frecuente	Frecuentemente	78 (84,78)	14 (15,22)	92 (88,46)	
	Regular/Esporádico	9 (75,00)	3 (25,00)	12 (11,54)	0,38
	Nada	-	-	-	
Importancia comunicación familiar	Apenas importante	4 (100,00)	-	4 (3,85)	
	Muy importante	83 (83,00)	17 (17,00)	100 (96,15)	0,68*
Problemas familiares afectan trabajo	Nunca/casi nunca	67 (88,16)	9 (11,84)	76 (73,08)	
	Siempre/algunas veces	20 (71,43)	8 (28,57)	28 (26,92)	0,04
Problemas laborales afectan familia	Nunca/casi nunca	61 (89,71)	7 (10,29)	68 (65,38)	
	Siempre/algunas veces	26 (72,22)	10 (27,77)	36 (34,61)	0,03
Disminución de productividad	Nunca/casi nunca	67 (88,16)	9 (11,84)	76 (73,08)	
	Algunas veces	16 (66,67)	8 (33,33)	24 (23,08)	0,03
	Casi siempre/siempre	4 (100,00)	-	4 (3,85)	

Comunicación por correo	Nunca	57 (82,61)	12 (17,39)	69 (66,35)	0,37
	Diariamente	21 (80,77)	5 (19,23)	26 (25,00)	
	Semanal/quincenal	9 (100,00)	-	9 (8,65)	
Comunicación por video	Nunca	69 (85,19)	12 (14,81)	81 (77,88)	0,08
	Diariamente	10 (66,67)	5 (33,33)	15 (14,42)	
	Semanal/quincenal	8 (100,00)	-	8 (7,69)	
Falta comunicación estrés	Nunca/casi nunca	62 (89,86)	7 (10,14)	69 (66,35)	0,01
	Algunas veces	22 (75,86)	7 (24,14)	29 (27,88)	
	Casi siempre/siempre	3 (50,00)	3 (50,00)	6 (5,77)	
Redes sociales favorece comunicación	Nada favorable	43 (87,76)	6 (12,24)	49 (47,12)	0,28
	Poco favorable/Favorable	44 (80,00)	11 (20,00)	55 (52,88)	
Problemas familiares afección física	Nunca/casi nunca	67 (91,78)	6 (8,22)	73 (70,19)	<0,01
	Siempre/algunas veces	20 (64,52)	11 (37,93)	31 (29,81)	
Salud	Excelente	35 (85,37)	6 (14,63)	41 (39,42)	0,70

	Muy buena/buena	52 (82,54)	11 (17,46)	63 (60,58)	
Dificultad trabajo problemas	Nada en absoluto	69 (87,34)	10 (12,66)	79 (75,96)	
	Algo difícil	16 (72,73)	6 (27,27)	22 (21,15)	0,18
	Muy difícil	2 (66,67)	1 (33,33)	3 (2,88)	
Tiempo trabajando (años)	0 – 2	20 (86,96)	3 (13,04)	23 (22,12)	
	> 2 – 10	48 (84,21)	9 (15,79)	57 (54,81)	0,75
	>10	19 (79,17)	5 (20,83)	24 (23,08)	
	Como asalariado fijo	48 (82,76)	10 (17,24)	58 (55,77)	
Relación laboral	Como asalariado contrato con duración definida	25 (83,33)	5 (16,67)	30 (28,85)	0,90
	Como asalariado contrato temporal por obra o servicio	14 (87,50)	2 (12,50)	16 (15,38)	

	Diurno (lunes-viernes)	16 (69,57)	7 (30,43)	23 (22,12)	
Jornada laboral	En turnos (rotativos o ciclos)	71 (87,65)	10 (12,35)	81 (77,88)	0,03
Trabajo en días de descanso	Muchas veces	27 (79,41)	7 (20,59)	34 (32,69)	0,41
	Pocas veces	60 (85,71)	10 (14,29)	70 (67,31)	
Días fuera de casa por trabajo	0 a 2	5 (71,43)	2 (28,57)	7 (7,69)	0,30
	De 3 a 9	20 (76,92)	6 (23,08)	26 (28,57)	
	>10	51 (87,93)	7 (12,07)	58 (63,74)	
Comunicación con familia	Muy buena	55 (85,94)	9 (14,06)	64 (61,54)	0,72
	Buena	24 (80,00)	6 (20,00)	30 (28,85)	
	Regular	8 (80,00)	2 (20,00)	10 (9,62)	

En (*) se señalan los resultados obtenidos por el test de Fisher.

Se **resaltan** los resultados significativos ($p < 0,05$).

Tabla 3 Modelos de regresión logística de las características sociodemográficas y de condiciones laborales.

REGRESIÓN LOGÍSTICA			
Variable	Categoría	O.R.C (I.C. 95%)	O.R.A (I.C. 95%)
Ocupación	Operativo	1	-
	Administrativo	2,50 (0,87 – 7,18)	-
Sexo	Femenino	1	-
	Masculino	0,61 (0,07- 5,28)	-
Edad (años)	<40	1	-
	≥ 40	1,14 (0,40-3,25)	-
Educación superior	No	1	-
	Sí	1,67 (0,58-4,81)	-
Estado civil	Soltero/Viudo	1	-
	Casado	0,72 (0,19-2,68)	-
	Unión libre	0,43 (0,08-2,15)	-
Parientes cercanos e importantes	Padres/Hermanos	1	-
	Esposa/Novia/Hijos	2,22 (0,58-8,35)	-
	Tíos/Amigos/Otros	-	-

Comunicación familiar frecuente	Frecuentemente	1	-
	Regular/Esporádico	1,86 (0,44- 7,73)	
Jornada laboral	Diurno (lunes-viernes)	1	1
	En turnos (rotativos o ciclos)	0,32 (0,10-0,97)	0,50 (0,12-2,02)
Problemas familiares afectan trabajo	Nunca/casi nunca	1	1
	Siempre/algunas veces	2,97 (1,01-8,72)	1,38 (0,32- 5,90)
Problemas familiares afección física	Nunca/casi nunca	1	1
	Siempre/algunas veces	6,14 (2,01-18,69)	4,21 (1,13- 15,65)
Falta comunicación estrés	Nunca/casi nunca	1	1
	Algunas veces	-	0,55 (0,09-3,26)
	Casi siempre/siempre	8,85 (1,49-53,57)	3,33 (0,40-27,51)
Disminución de productividad	Nunca/casi nunca	1	1
	Siempre/algunas veces	2,97 (1,01- 8,72)	1,02 (0,25- 4,03)
Problemas laborales afectan familia	Nunca/casi nunca	1	1
	Siempre/algunas veces	3,35 (1,15-9,76)	1,29 (0,33- 4,96)

O.R.C: Odds ratio crudo, **O.R.A:** Odds ratio ajustado. I.C. 95%: Intervalo de confianza del 95%.

Los resultados **resaltados** son estadísticamente significativos ($p < 0,05$).

4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

El presente trabajo de investigación se realizó al personal de Corporación Eléctrica del Ecuador CELEC EP, Unidad de Negocio TRANSELECTRIC, de manera específica al personal que realiza trabajos de montaje de líneas de transmisión eléctrica, personal de mantenimiento de líneas de transmisión eléctrica y personal de mantenimiento de subestaciones eléctricas. El personal en estudio se lo dividió en dos grupos: el primero está conformado por linieros, electromecánicos y operadores (68) y el segundo grupo conformado por funcionarios del personal administrativo (36) como grupo de control. En total se analizó una muestra de 104 funcionarios. La hipótesis de nuestro estudio plantea que el personal presenta depresión por el desarraigo familiar que se genera en estos trabajadores debido a las largas ausencias en el hogar y la falta de comunicación con la familia, ya que se realizan los trabajos en sectores rurales en mucho de los casos sin acceso a servicios de comunicación.

Sin embargo de los resultados obtenidos podemos determinar que la hipótesis no se cumple ya que a pesar de que la prevalencia de la depresión de los 104 participantes del estudio es de 17, de éstos el 25% corresponde al personal administrativo y el 11,76% al personal operativo. Es decir que el hecho de que el personal operativo tenga una jornada especial de trabajo (10 – 4), que realice su trabajo fuera del lugar habitual de vivienda y lejos de su familia, no incide en que tengan un mayor porcentaje de funcionarios con depresión que el personal administrativo que tiene una jornada de trabajo de lunes a viernes y que trabaja en la misma ciudad en donde se encuentra su residencia y su familia. Pudiendo

concluir que el desarraigo familiar no es la mayor causa de depresión en nuestro grupo de estudio.

Este análisis se fortalece con la revisión de la tabla 3 de donde se desprende que los modelos de regresión logística con un intervalo de confianza del 95% señalaron que el personal administrativo tiene 2,5 (C.I 95%: 0,87 – 7,18) veces más de padecer depresión en relación al personal operativo. Sin embargo, la tabla 3 también indica que la jornada laboral en turnos rotativos por ciclos resultó en un factor de protección significativo de 0,32 veces (I.C 95%: 0,10-0,97, $p < 0,05$) para la depresión en los trabajadores, mientras que la falta de comunicación como fuente de estrés, y la disminución de la productividad fueron factores de riesgo significativo. Estos resultados indican que el 11,76% del personal que presenta depresión y que corresponde al área operativa, si se relaciona su depresión con el desarraigo familiar.

Esto concuerda con el estudio acerca del desarraigo familiar en relación con las jornadas de trabajo prolongadas de una empresa acuícola en la provincia de el Oro, en donde se determina que durante el trabajo la mayoría de los colaboradores sienten que han necesitado estar en su casa; inclusive refieren que la lejanía de su familia disminuye su productividad dentro de la empresa (Keymaris Tablera, 2020). Este resultado se relaciona con lo descrito en la investigación realizada en el proyecto hidroeléctrico Toachi Pilatón, en donde se estudia el desarraigo familiar producido a causa de que sus trabajadores son oriundos de diversas zonas del país y son desprendidos de sus familias para poder realizar sus actividades y llevar el sustento a las mismas. Del análisis realizado por CELEC EP HIDROTOAPI se concluye que el desarraigo familiar

afecta directamente en la salud psicosocial de sus trabajadores. (Sánchez, 2015)

Con la finalidad de analizar las causas de la depresión de la muestra de estudios importante ver la tabla 2 de donde se establece que los problemas familiares y laborales que afectan a los participantes se relacionaron significativamente con la depresión ($p < 0,05$). El 28% y 27% de los empleados depresivos indicaron que **“siempre y algunas veces”** tuvieron problemas familiares que afectan sus trabajos y también problemas laborales que afectan a sus familias, respectivamente. Este resultado coincide con el estudio realizado a la empresa constructora Barcon, en donde se concluye que la prevalencia de la depresión tiene consecuencias de índole personal y laboral, los principales síntomas del síndrome depresivo ponen en riesgo al trabajador y puede terminar en algún siniestro laboral. (Marques, 2011)

La disminución de la productividad, la falta de comunicación como fuente de estrés, los problemas que afectan las condiciones físicas del participante y la jornada laboral también se correlacionaron significativamente con la depresión de los trabajadores ($p < 0,05$). Estos resultados concuerdan con el estudio “El abordaje de la depresión en el ámbito del trabajo: recomendaciones clave” (Castellón, 2016) que indica que “La depresión en el ámbito del trabajo representa una de las primeras causas de pérdida de productividad, absentismo laboral, incremento de accidentes laborales, utilización de los servicios de salud y jubilación anticipada”. Por otra parte según la tabla 3, los encuestados que señalaron que **“siempre/casi siempre”** los problemas familiares afectan en sus trabajos tuvieron 2,44 veces (C.I. 95%: 1,12 - 6,21, $p < 0,05$) más de probabilidad de tener depresión que los trabajadores que indicaron **“nunca/casi nunca”** tener dichos problemas.

Los problemas laborales que afectan a la familia también resultaron en un factor de riesgo significativo de depresión de 3,35 veces (C.I. 95%: 1,15-9,76, $p < 0,05$) para

los trabajadores que “**siempre/algunas veces**” indicaron tener estos problemas. Este resultado es similar al obtenido en el estudio “Moderación de la Relación Entre Tensión Laboral y Malestar de Profesores Universitarios: Papel del Conflicto y la Facilitación Entre el Trabajo y la Familia” que indica que “Los resultados indicaron que el conflicto trabajo-familia modera la relación entre tensión laboral y burnout, mientras que el conflicto familia-trabajo modera la relación entre tensión laboral y depresión. En ambos casos, reportes más altos de tensión laboral y conflicto estuvieron vinculados con mayores experiencias de malestar”(Gómez, 2015).

Además, los problemas familiares afectaron también la condición física de los trabajadores debido a que fue un factor de riesgo de depresión de 6,14 veces (C.I. 95%: 2,01-18,69, $p < 0,05$). Como se especifica en el estudio “Factores psicosociales y depresión laboral: una revisión” que indica “Se pronostica que para 2020 la depresión será la primera causa de retiro laboral y la segunda enfermedad más frecuente en países desarrollados. Las consecuencias de esta enfermedad afectan el bienestar físico, mental, emocional y social de los individuos, del mismo modo genera serias pérdidas a la economía de la empresa, las cuales además de pagar tratamientos pierden la ganancia de la producción que no está generando el trabajador” (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2009).

A continuación se presentan soluciones y prácticas que ayudarán a disminuir la depresión en el personal de estudio de la Corporación Eléctrica del Ecuador CELEC EP TRANSELECTRIC: es importante la contratación de una trabajadora social y un psicólogo con el objetivo de ofrecer charlas motivacionales y visitas familiares respectivamente. Llevar un control sobre los días de descanso que toma el personal operativo, respetar días libres, vacaciones y feriados, con el objetivo de mantener relaciones interpersonales, familiares y sociales. Ofrecer empleo al personal que viven en las zonas aledañas de las torres de transmisión con el objetivo de que ese personal este junto a su familia luego de las jornadas de trabajo.

Programar los trabajos de manera que los realicen los trabajadores que viven por el sector.

Realizar una evaluación psicológica de manera periódica a los trabajadores, con la finalidad de determinar depresión y otros problemas psicosociales. Se puede incluir dentro de los exámenes ocupacionales periódico que se realizan en la empresa de manera anual. Se revisará la carga laboral del personal tanto administrativo como operativo. Con el objetivo de fomentar el descanso laboral, Fomentar el respeto, buen trato al personal. Fortalecer la integración de los trabajadores, mediante la realización de jornadas deportivas Capacitar a los empleados y/o colaboradores para una mejor relación humana y social.

Como fortalezas del estudio tenemos la predisposición de los funcionarios de la Corporación Eléctrica del Ecuador CELEC EP Unidad de Negocios TRANSELECTRIC S.A. para colaborar con su participación en la entrega de información, llenado de encuestas y socialización de resultados. Se cuenta con el apoyo de la Gerencia para aplicar las recomendaciones resultantes del presente estudio, luego de ser validadas por los departamentos correspondientes. Como limitaciones se observó la complicación de varios funcionarios para el manejo de la encuesta por su nivel de educación, lo que no permite que se realicen las mismas sin el acompañamiento de personal para el soporte respectivo.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

La hipótesis del presente estudio indica que el personal presenta depresión por el desarraigo familiar que se genera en estos trabajadores debido a las largas ausencias en el hogar y la falta de comunicación con la familia, ya que se realizan los trabajos en sectores rurales en mucho de los casos sin acceso a servicios de comunicación. Sin embargo de los resultados obtenidos podemos determinar que la hipótesis no se cumple ya que a pesar de que la prevalencia de la depresión de los 104 participantes del estudio es de 17, de éstos el 25% corresponde al personal administrativo y el 11,76% al personal operativo. Es decir que el hecho de que el personal operativo tenga una jornada especial de trabajo (10 – 4), que realice su trabajo fuera del lugar habitual de vivienda y lejos de su familia, no incide en que tengan un mayor porcentaje de funcionarios con depresión que el personal administrativo que tiene una jornada de trabajo de lunes a viernes y que trabaja en la misma ciudad en donde se encuentra su residencia y su familia. Pudiendo concluir que el desarraigo familiar no es la mayor causa de depresión en nuestro grupo de estudio.

Este análisis se fortalece con la revisión de la tabla 3 de donde se desprende que los modelos de regresión logística con un intervalo de confianza del 95% señalaron que el personal administrativo tiene 2,5 (C.I 95%: 0,87 – 7,18) veces más de padecer depresión en relación al personal operativo. Sin embargo, la tabla 3 también indica que la jornada laboral en turnos rotativos o por ciclos resultó en un factor de protección significativo de 0,32 veces (I.C 95%: 0,10-0,97, $p < 0,05$) para la depresión en los trabajadores, mientras que la falta de comunicación como fuente de estrés, y la disminución de la productividad fueron factores de riesgo significativo. Estos resultados indican que el 11,76% del personal que presenta depresión y que corresponde al área operativa, si se

relaciona su depresión con el desarraigo familiar.

5.2. RECOMENDACIONES

Se recomienda la realización de un estudio sobre depresión aplicado a funcionarios del área administrativa, ya que se concluye que es la más afectada por este riesgo psicosocial. Se debe aplicar las soluciones y prácticas descritas en éste documento con la finalidad de reducir los índices de depresión identificados en el personal de CELEC EP TRANSELECTRIC los mismos que se resumen a continuación:

- Contratación de personal para la identificación y tratamiento de riesgos psicológicos (trabajadora social y un psicólogo)
- Ofrecer charlas motivacionales y visitas familiares.
- Control de días de descanso que toma el personal operativo, respetar días libres, vacaciones y feriados, con el objetivo de mantener relaciones interpersonales, familiares y sociales.
- Organizar al personal de manera que ejecuten trabajos cerca de su lugar de residencia y/o contratar personal de la zonas aledañas a los centros de trabajos y programar los trabajos de manera que los realicen los trabajadores que viven por el sector.
- Dar la importancia a la gestión de riesgos psicosociales, realizar evaluaciones psicológicas de manera periódica a los trabajadores, con la finalidad de determinar depresión y otros problemas psicosociales. Se puede incluir dentro de los exámenes ocupacionales periódico que se realizan en la empresa de manera anual.
- Evaluar la carga laboral del personal tanto administrativo como operativo.

Fomentar el respeto, buen trato al personal.

- Fortalecer la integración de los trabajadores, mediante la realización de jornadas deportivas Capacitar a los empleados y/o colaboradores para una mejor relación humana y social.

6. REFERENCIAS

Adán, J. C. (2009). *El paciente que padece un trastorno depresivo en el trabajo. España.*

Alvaro, J., & Garrigo, A. (2010). Causas sociales de la depresión. *Revista Internacional de Sociología*, 16.

Banco Interamericano de Desarrollo . (2015). *Guía de buenas prácticas para líneas de transmisión y de distribución de energía eléctrica para hábitats naturales críticos.*

Castellón, E. (2016). *El abordaje de la depresión en el ámbito del trabajo: recomendaciones clave.*

CORPORACIÓN ELECTRICA DEL ECUADOR. (15 de Septiembre de 2022). *Unidad de Negocios CELEC EP TRANSELECTRIC. Obtenido de <https://www.celec.gob.ec/transelectric/index.php/quienes-somos/la-empresa>*

CONSORCIO INGEDISA DESSAU ANTEA SAN FERNANDO. (2017). *Construcción y operación de la línea de transmisión a 230 KV La Reforma - San Fernando . Bogota .*

Danyela Sanabria, A. V. (2021). *Método para la categorización postural en el puesto de liniero. Bogotá.*

Díaz, L. J. (2006). *Factores psicosociales de la depresión. Cuba.*

Echavarría, L. C. (2017). *Diseño de lineamientos para trabajo en alturas de los linieros de la Empresa Electrificadora del Meta S.A. E.S.P., 2017 (Estudio de caso).* Bogotá.

Gómez, V. (2015). *Moderación de la Relación Entre Tensión Laboral y Malestar de Profesores Universitarios: Papel del Conflicto y la Facilitación Entre el Trabajo y la Familia.*

Instituto Nacional de Estadística e Informática . (2017). *Perú: Características Económicas y Financieras de las empresas de servicios. Encuesta económica anual 2015.* Lima: INEI.

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2009). *Factores psicosociales y depresión laboral: una revisión.*

Josué Díaz, L. T.-C. (2006). Factores psicosociales de la depresión. *Revista cubana de medicina Familiar* , 35.

Keymaris, T. (2020). *“Relación de las jornadas de trabajo prolongadas y el desarraigo familiar; desarrollo de un plan de prevención en los trabajadores de una empresa acuícola en la provincia de el Oro”.* Ecuador.

Lescano Solis, G. M. (2013). *“Evaluación de los factores de riesgo psicosocial con el metodo istas 21 version media, para determinar las manifestaciones tempranas en la salud de los colaboradores de la empresa prodegel sa. Durante el periodo octubre 2012 -abril 2013.*

Ambato: PUCE. Obtenido de
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/900/1/80191.pdf>

Marques, S. (2011). *La depresión Laboral en el sector de la construcción: el caso de la empresa Brique en Brasil y el caso de la empresa Barcon en España.*

Morelos, F. (2015). *Calidad de Energía y mantenimiento a Subestaciones Eléctricas.* Sinaloa.

Portilla, f. (2018). *Climatología del Ecuador.* Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana.

SNI . (17 de 9 de 2022). *sni.gob.ec.* http://app.sni.gob.ec/sni-link/sni/PORTAL_SNI/data_sigad_plus/sigadplusdiagnostico/0360018790001_DIAGNOSTICO%20DE%20LA%20PARROQUIA%20SAN%20ANDRES%20DE%20TADAY_30-10-2015_15-30-39.pdf

Pedrozo, J. (S A). *Pruebas a equipos seccionadores en subestaciones eléctricas.* Nariño.

Puco, F. M. (2010). *Diseño e implementación de un manual de mantenimiento electromecánico de las subestaciones de distribución El Calvario, La Cocha y San Rafael de la ELEPCO S.A.* Latacunga.

Sánchez, E. (2015). *Análisis de los efectos en la productividad y en la salud psicosocial derivado por el desprendimiento familiar en los trabajadores de la Empresa Celec EP Hidrotoapi en el área de fiscalización.*

Universidad de Guayaquil. Facultad de Ingeniería Industrial. Maestría en Seguridad, Higiene Industrial y Salud Ocupacional.

Sergio, A. G. (2021). El desarraigo familiar, la supervisión y participación, los turnos rotativos y su relación en la incidencia de los accidentes de trabajo dentro de la pequeña minería (minería subterránea). Guayaquil.

Tablera, K. (2020). Relación de las jornadas de trabajo prolongadas y el desarraigo familiar. 16.

Tovar, K. T. (2020). "Relación de las jornadas de trabajo prolongadas y el desarraigo familiar; desarrollo de un plan de prevención en los trabajadores de una empresa acuícola en la provincia de El Oro. Guayaquil.

Vera, M. e. (2018). *Efectos de la Depresión en el Bienestar Laboral: El Rol Modulador del Apoyo Social en el Trabajo.*

Wandurraga, E. (2019). *Elaboración de una guía metodológica de gerencia de proyectos para la planeación, seguimiento y control de proyectos de líneas de transmisión y subestaciones eléctricas para la empresa eléctricas de medellín, ingeniería y servicios s.a.s. Bogota*

Zamora Calleja, M. (2012). Posibles metodologías para realizar una evaluación de riesgos psicosociales en una empresa constructora. madrid: contart.

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta

MÓDULO PRINCIPAL

Compañeros/as bienvenidos/as, la presente encuesta tiene como finalidad la colección anónima de información, misma que nos ayudará a responder la pregunta: ¿El personal de CELEC EP TRANSLECTRIC presenta problemas de condiciones de salud por causa del desarraigo familiar?

Toma 10 minutos de tu tiempo llenar la misma y los resultados serán utilizados para proponer mejoras para un ambiente laboral más sano.

El estudio en referencia se realiza en el marco de la Maestría de Salud y Seguridad Ocupacional de la Universidad de las Américas, para cualquier consulta o duda comunicarse mediante los siguientes correos electrónicos arinson.mendieta@celec.gob.ec maria.ormaza@celec.gob.ec

He leído la información del estudio y la información sobre la confidencialidad de los datos y acepto que los datos se utilizarán como se indica en la información del estudio. ...

PG. PREGUNTAS GENERALES

PG.1 ¿Sexo?

Hombre

Mujer

PG.2 ¿Qué edad tiene usted?

Menos que 20 años

20-29 años

30-39 años

40-49 años

50 años o más

PG.3 ¿A qué nivel educacional corresponde?

Ninguno / sin educación

Educación inicial

Educación Básica / Primaria *incompleta*

Educación Básica / Primaria *completa*

Educación Secundaria / Media *incompleta*

Educación Secundaria / Media *completa*

Educación Superior (*No Universitaria /Universitaria / Universitaria de Postgrado*)

PG.4 Estado Civil

Soltero

Casado

Viudo

Unión Libre

PG.5 Número de hijos

0

1

2

3 o más

PG.6 Sus parientes más cercanos e importantes para usted son:

Padres

Esposa

Novia

Hijos

Hermanos

Sobrinos

Primos

Tíos

Amigos

Otros

PG.7 ¿Considera que el tiempo que pasa con su familia es poco?

Nunca

Casi nunca

Algunas veces

Casi siempre

Siempre

PG.8 La relación con su familia es

Muy Buena

Buena

Regular

Mala

PG.9 ¿Ha tenido problemas familiares por estar poco tiempo en su casa?

Nunca

Casi nunca

Algunas veces

Casi siempre

Siempre

PG.10 ¿Su familia tiene actualmente, en uso y funcionamiento, alguno de los

siguientes bienes?

Teléfono fijo

Computador o notebook

Conexión a internet

Teléfono móvil

Ninguno de estos

PG.11 ¿Cuán frecuente se comunica con su familia?

Frecuentemente

Regularmente

Esporádicamente

Nada

PG.12 En términos generales, ¿Qué tan importante es para usted tener comunicación con su familia?

No importante

Poco importante

Ligeramente importante

Muy Importante

PG.13 ¿Siente que los problemas familiares por falta de comunicación afectan en su trabajo?

Nunca

Casi nunca

Algunas veces

Casi siempre

Siempre

PG: 14 ¿Siente que los problemas del trabajo afectan a su familia?

Nunca

Casi nunca

Algunas veces

Casi siempre

Siempre

PG: 15 ¿Cuándo está en el trabajo, siente que necesita estar en su casa?

Nunca

Casi nunca

Algunas veces

Casi siempre

Siempre

PG: 16 ¿Estar lejos de su familia sin tener una comunicación efectiva, siente que disminuye su productividad dentro de la empresa?

Nunca

Casi nunca

Algunas veces

Casi siempre

Siempre

P G.17 ¿Con qué frecuencia se comunica con su familia, a través de las siguientes herramientas de comunicación?

	Nunca	Diariamente	Semanal	Quincenal
Correo electrónico (Gmail, Hotmail, Yahoo!...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sistema de Video conferencia (zoom, Teams)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mensajería Instantánea (WhatsApp, Messenger, Telegram)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Redes Sociales (Facebook, Instagram, Twitter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PG.18 ¿la falta de comunicación con su entorno le produce estrés?

Nunca

Casi nunca

Algunas veces

Casi siempre

Siempre

P G.19 ¿Considera que las redes sociales han favorecido a la comunicación dentro de su familia?

Nada favorable

Poco favorable

Favorable

Muy favorable

PG.20 ¿Los problemas familiares afectan su condición física?

Nunca

Casi nunca

Algunas veces

Casi siempre

Siempre

PS. SU SALUD**PS.1 ¿Cómo considera usted que es su salud?**

Excelente	1
Muy buena	2
Buena	3
Regular	4
Mala	5

Durante las últimas 2 semanas ¿con qué frecuencia le han molestado los siguientes problemas?

	Nunca	Varios días	Más de la mitad de los días	Casi la mitad de los días
1. Tener poco interés o placer en hacer las cosas	0	1	2	3
2. Sentirse desanimado/a, deprimido/a, o sin esperanza	0	1	2	3

3. Con problemas en dormirse o en mantenerse dormido/a, o en dormir demasiado	0	1	2	3
4. Sentirse cansado/a o tener poca energía.	0	1	2	3
5. Tener poco apetito o comer en exceso	0	1	2	3
6. Sentir falta de amor propio, o que sea un fracaso o que decepcionara a si mismo/a o a su familia.	0	1	2	3
7. Tener dificultad para concentrarse en cosas tales como leer el periódico o mirar televisión.	0	1	2	3
8. Se mueve o habla tan lentamente que otra gente se podría dar cuenta, o de lo contrario,	0	1	2	3

está tan agitado/a o inquieto/a que se mueve mucho más de lo acostumbrado.				
9. Se le han ocurrido pensamientos de que sería mejor estar muerto/a o de que se haría daño de alguna manera	0	1	2	3

¿cuán difícil se le ha hecho cumplir con su trabajo, atender su casa, o relacionarse con otras personas debido a estos problemas?

Nada en absoluto	Algo difícil	Muy difícil	Extremadamente difícil
PE. SU EMPLEO			

PE.1 ¿Cuál es la ocupación u oficio que desempeña actualmente?

Liniero

Electromecánico

Administrativo

Otros

Especifique _____

PE.2 ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual?

_ _ años

O (si lleva menos que un año):

_ _ meses

PE.3 ¿Qué tipo de relación tiene con la empresa donde trabaja?

Como asalariado fijo

Como asalariado con contrato temporal con duración definida

Como asalariado con contrato temporal por obra o servicio

PE.4 ¿En su trabajo, su jornada es?

Sólo diurno (de día) de lunes a viernes

Sólo nocturno (de noche)

En turnos (rotativos sólo de día)

En turnos (rotativos día-noche)

En turnos por ciclos (Días de trabajo y descanso,
trabaja 10 x 4 de descanso) (Jornada excepcional)

Otro.

Especifique _____

PE.5 Por lo regular Usted dobla su turno o trabaja en días de descanso

Muchas veces

Pocas veces

Nunca

**PE.6 ¿En general, ¿su horario de trabajo se adapta a sus compromisos
sociales**

y familiares?

Muy bien

Bien

No muy bien

Nada bien

PE.7 ¿Cuántos días pasa fuera de casa por temas de trabajo?

0

De 1 a 2

De 3 a 5

De 5 a 9

10

Más de 10

PE.8 Durante la jornada de trabajo la comunicación con su familia es

Muy Buena

Buena

Regular

Mala

Anexo 2: Códigos Empleados en EPI INFO

```
DEFINE EDAD_NUEVA
```

```
RECODE edad TO EDAD_NUEVA
```

```
2 = "1"
```

```
3 = "1"
```

```
4 = "2"
```

```
5 = "2"
```

```
END
```

```
DEFINE EDUCACION_NUEVA
```

```
RECODE nivel_educ TO EDUCACION_NUEVA
```

```
3 = "No"
```

```
4 = "No"
```

```
5 = "No"
```

```
6 = "No"
```

```
7 = "Si"
```

```
END
```

```
DEFINE CIVIL_NUEVA
```

```
RECODE estad_civil TO CIVIL_NUEVA
```

```
1 = "1"
```

```
2 = "2"
```

```
3 = "1"
```

4 = "3"

END

DEFINE HIJOS_NUEVA

RECODE num_hijos TO HIJOS_NUEVA

1 = "1"

2 = "2"

3 = "2"

4 = "3"

END

DEFINE PARIENTES

RECODE parie_cerc TO PARIENTES

1 = "1"

5 = "1"

2 = "2"

3 = "2"

4 = "2"

6 = "3"

7 = "3"

8 = "3"

9 = "3"

10 = "3"


```
        ELSE = ""  
END  
  
DEFINE TIEMPO_FAMILIAR  
RECODE tiemp_fam TO TIEMPO_FAMILIAR  
    1 = "1"  
    2 = "1"  
    3 = "2"  
    4 = "3"  
    5 = "3"  
END
```

```
DEFINE RELACIONES_FAMILIARES
```

```
RECODE rel_fam TO RELACIONES_FAMILIARES
```

```
    1 = "1"
```

```
    2 = "2"
```

```
    3 = "2"
```

```
    4 = "2"
```

```
END
```

```
DEFINE PROBLEMAS_FAM_COMUN
```

```
RECODE proble_comun TO PROBLEMAS_FAM_COMUN
```

```
    1 = "1"
```

```
    2 = "2"
```

```
    3 = "2"
```

END

DEFINE PROBLEM_FAM_2

RECODE condi_fisic TO PROBLEM_FAM_2

1 = "1"

2 = "2"

3 = "2"

END

DEFINE ESTRES_NUEVA

RECODE comun_estres TO ESTRES_NUEVA

1 = "1"

2 = "2"

3 = "3"

END

DEFINE PRODUCTIVIDAD_NUEVA

RECODE productiv_empre TO PRODUCTIVIDAD_NUEVA

1 = "1"

2 = "2"

3 = "2"

END

DEFINE PROBLEM_TRABAJ_NUEVA

RECODE proble_trabaj TO PROBLEM_TRABAJ_NUEVA

1 = "1"

2 = "2"

```
3 = "2"
```

```
END
```

```
DEFINE PROBLEMAS_FAMILIARES
```

```
RECODE proble_fam TO PROBLEMAS_FAMILIARES
```

```
1 = "1"
```

```
2 = "1"
```

```
3 = "2"
```

```
4 = "3"
```

```
5 = "3"
```

```
END
```

```
DEFINE COMUNICACIO_FAMILIA
```

```
RECODE comun_fam TO COMUNICACIO_FAMILIA
```

```
1 = "1"
```

```
2 = "2"
```

```
3 = "2"
```

```
END
```

```
TABLES uso_bienes ocupa_oficio
```

```
TABLES comun_fam ocupa_oficio
```

```
TABLES import_comun ocupa_oficio
```

```
TABLES proble_comun ocupa_oficio
```

```
TABLES proble_trabaj ocupa_oficio
```

TABLES necesid_casa ocupa_oficio

TABLES productiv_empre ocupa_oficio

TABLES herramien_comun_correo ocupa_oficio

TABLES herramien_comun_video ocupa_oficio

TABLES herramien_comun_whatsapp ocupa_oficio

TABLES herramien_comun_Facebook ocupa_oficio

TABLES comun_estres ocupa_oficio

TABLES [redes sociales] ocupa_oficio

TABLES condi_fisic ocupa_oficio

TABLES salud ocupa_oficio

TABLES dific_trabaj ocupa_oficio

TABLES labor_descan ocupa_oficio

TABLES fuera_casa ocupa_oficio

TABLES comun_famil ocupa_oficio

TABLES labor_descan ocupa_oficio

TABLES dobla_turno ocupa_oficio

TABLES horar_compr ocupa_oficio

TABLES fuera_casa ocupa_oficio

TABLES comun_famil ocupa_oficio

TABLES proble_fam ocupa_oficio

TABLES ocupa_oficio depresion

TABLES sexo depresion

TABLES EDAD_NUEVA depresion
TABLES EDUCACION_NUEVA depresion
TABLES CIVIL_NUEVA depresion
TABLES HIJOS_NUEVA depresion
TABLES PARIENTES depresion
TABLES TIEMPO_FAMILIAR depresion
TABLES uso_bienes depresion
TABLES COMUNICACIO_FAMILIA depresion
TABLES import_comun depresion

TABLES import_comun depresion
TABLES proble_trabaj depresion
TABLES necesid_casa depresion
TABLES productiv_empre depresion
TABLES herramien_comun_correo depresion
TABLES herramien_comun_video depresion
TABLES herramien_comun_whatsapp depresion
TABLES herramien_comun_Facebook depresion
TABLES comun_estres depresion
TABLES [redes sociales] depresion
TABLES condi_fisic depresion
TABLES salud depresion
TABLES dific_trabaj depresion
TABLES labor_descan depresion

TABLES fuera_casa depresion

TABLES comun_famil depresión

TABLES labor_descan depresion

TABLES dobla_turno depresion

TABLES horar_compr depresion

TABLES fuera_casa depresion

TABLES comun_famil depresion

LOGISTIC depresion=ocupa_oficio

LOGISTIC depresion=sexo

LOGISTIC depresion=EDAD_NUEVA

LOGISTIC depresion=EDUCACION_NUEVA

LOGISTIC depresion=CIVIL_NUEVA

LOGISTIC depresion=HIJOS_NUEVA

LOGISTIC depresion=PARIENTES

LOGISTIC depresion=TIEMPO_FAMILIAR

LOGISTIC depresion=COMUNICACIO_FAMILIA

LOGISTIC depresion=import_comun

LOGISTIC depresion=proble_trabaj

LOGISTIC depresion=proble_fam

LOGISTIC depresion=uso_bienes

LOGISTIC depresion= COMUNICACIO_FAMILIA

LOGISTIC depresion=comun_estres

LOGISTIC depresion=condi_fisic

LOGISTIC depresion=labor_descan

LOGISTIC depresion=comun_estres condi_fisic labor_descan proble_comun

Sesión guardada

READ {C:\Users\HP\Downloads\Grupo 2_Tarea 11_ Base de Datos_MARIA

BERNARDA ORMAZA_ARINSON MENDIETA.xlsx}:[BASE DE DATOS\$]

DEFINE EDAD_NUEVA

RECODE edad TO EDAD_NUEVA

2 = "1"

3 = "1"

4 = "2"

5 = "2"

END

TABLES EDAD_NUEVA ocupa_oficio

```
DEFINE EDUCACION_NUEVA
```

```
RECODE nivel_educ TO EDUCACION_NUEVA
```

```
    3 = "No"
```

```
    4 = "No"
```

```
    5 = "No"
```

```
    6 = "No"
```

```
    7 = "Si"
```

```
END
```

```
TABLES EDUCACION_NUEVA ocupa_oficio
```

```
DEFINE TIEMPO_FAMILIAR
```

```
RECODE tiemp_fam TO TIEMPO_FAMILIAR
```

```
    1 = "1"
```

```
    2 = "1"
```

```
    3 = "2"
```

```
    4 = "2"
```


5 = "2"

END

TABLES EDUCACION_NUEVA ocupa_oficio

TABLES TIEMPO_FAMILIAR ocupa_oficio

UNDEFINE TIEMPO_FAMILIAR

UNDEFINE EDAD_NUEVA_2

DEFINE RELACIONES_FAMILIARES

RECODE rel_fam TO RELACIONES_FAMILIARES

1 = "1"

2 = "2"

3 = "2"

4 = "2"

END

TABLES RELACIONES_FAMILIARES ocupa_oficio

DEFINE PROBLEMAS_FAM_COMUN

RECODE proble_comun TO PROBLEMAS_FAM_COMUN

1 = "1"

2 = "2"

```
        3 = "2"

END

TABLES PROBLEMAS_FAM_COMUN ocupa_oficio

DEFINE PROBLEM_FAM_2

RECODE proble_fam TO PROBLEM_FAM_2

        1 = "1"

        2 = "2"

        3 = "2"

END

TABLES PROBLEM_FAM_2 ocupa_oficio

TABLES proble_fam ocupa_oficio

UNDEFINE PROBLEM_FAM_2

RECODE condi_fisic TO PROBLEM_FAM_2

        1 = "1"

        2 = "2"

        3 = "2"

END

TABLES PROBLEM_FAM_2 ocupa_oficio

TABLES EDAD_NUEVA depresion

TABLES EDUCACION_NUEVA depresion

TABLES RELACIONES_FAMILIARES depresion

TABLES PROBLEMAS_FAM_COMUN depresion

TABLES PROBLEM_FAM_2 depresion

TABLES dific_trabaj ocupa_oficio
```

TABLES fuera_casa ocupa_oficio

TABLES comun_famil ocupa_oficio

TABLES proble_trabaj depresion

TABLES productiv_empre depresion

TABLES comun_estres depresion

TABLES labor_descan depresion

