



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

**PREVALENCIA DE DISTRÉS EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS
ASOCIADO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO VS EL PERSONAL
OBRERO EN EL GADMIC EN 2023**

Profesor

Juan Pablo Piedra González

Autor (es)

Adriana Elizabeth Salvador Guncay
Jose Luis Vaca Plazarte

2023

RESUMEN

Introducción: El presente estudio se realiza para en base a las variables analizadas en dos audiencias como trabajadores administrativos y operativos del GAD identificar la prevalencia de distrés en cada una de ellas, por ello hemos definido el problema con el siguiente cuestionamiento: ¿Existe mayor prevalencia de distrés en los trabajadores administrativos asociado a las condiciones de trabajo vs el personal obrero en el GADMIC en 2023? Sabiendo que los trabajadores administrativos realizan actividades en su mayoría de carácter intelectual en oficinas y los trabajadores operativos en su mayoría actividades de carácter físico en exteriores, por ello en base a los resultados obtenidos en las encuestas propuestas, buscamos identificar los niveles de distrés de cada grupo de los trabajadores mencionados y realizar un análisis comparativo.

Objetivo: El principal objetivo de este estudio es determinar la prevalencia de distrés mental asociado a las condiciones de trabajo en el personal administrativo en comparación con el personal obrero en el GADMIC Saquisilí en el año 2023.

Metodología: Para la realización de esta investigación los datos se recopilaron mediante encuestas aplicadas a los participantes, estas encuestas pertenecen al grupo de fuentes de información primaria, la ventaja radica en que está diseñada para resolver las preguntas del investigador, es decir, se va a generar una evidencia directa del evento en estudio.

Resultados: De acuerdo con la regresión logística y a los valores p calculados, tenemos como resultado que la variable tiempo en trasladarse al trabajo ≥ 30 minutos es estadísticamente significativa con $p=0,02$ y OR ajustado de (0.13-0.84) con un intervalo de confianza del 95%. Para el análisis se utilizó como variable principal la ocupación entre trabajadores administrativo y trabajadores

obreros, obteniendo un odds ratio ajustado de 0,55 con un intervalo de confianza del 95% (0.18-1.69) y un valor $p=0,36$. En la variable sexo se obtiene un odds ratio ajustado de 0,72 con un intervalo de confianza de 95% (0.24-2.10) y un valor $p=0,55$. En la variable edad se obtiene un odds ratio ajustado de 1.66 con un intervalo de confianza de 95% (0.63-4.39) y un valor $p=0,31$.

Conclusiones: En base a los resultados obtenidos se concluye que el personal administrativo tuvo alta prevalencia de distrés con 72% comparado con el personal obrero con el 64%, para ello se realizó un corte superior a 5 en el cuestionario GHQ-12, sin embargo, no se puede demostrar una diferencia estadísticamente significativa dado que ambos grupos tienen un valor de $p=0,52$.

Palabras Clave: distrés, distrés psicológico, GADMIC, personal administrativo, obreros.

ABSTRACT

Introduction: The present study is carried out in order to on the basis of the variables analysed in two hearings as administrative and operational workers of the GAD identify the prevalence of distress in each of them, therefore we have defined the problem with the following question: ¿Is there a higher prevalence of distress in administrative workers associated with working conditions vs. blue-collar staff in the GADMIC in 2023? Knowing that administrative workers perform mostly intellectual activities in offices and operational workers perform mostly physical activities outdoors, therefore, based on the results obtained in the proposed surveys, we seek to identify the levels of distress of each group of workers mentioned and perform a comparative analysis.

Objective: The main objective of this study is to determine the prevalence of mental distress associated with working conditions in administrative staff compared to blue-collar staff at GADMIC Saquisili in the year 2023.

Methodology: In order to carry out this research, data was collected through surveys applied to the participants, these surveys belong to the group of primary information sources, the advantage lies in the fact that they are designed to resolve the researcher's questions, that is to say, direct evidence of the event under study will be generated.

Results: According to the logistic regression and the calculated p-values, we have as a result that the variable commuting time ≥ 30 minutes is statistically significant with $p=0.02$ and adjusted OR of (0.13-0.84) with a confidence interval of 95%. For the analysis, occupation was used as the main variable between administrative workers and blue-collar workers, obtaining an adjusted odds ratio of 0.55 with a 95% confidence interval (0.18-1.69) and a p-value of 0.36. For the sex variable, an adjusted odds ratio of 0.72 with a 95% confidence interval (0.24-2.10) and a p-value of 0.55 was obtained. For the age variable, an adjusted odds

ratio of 1.66 with a 95% confidence interval (0.63-4.39) and a p-value of 0.31 was obtained.

Conclusions: Based on the results obtained it is concluded that the administrative staff had a high prevalence of distress with 72% compared to the blue-collar staff with 64%, for this a cut-off above 5 was made on the GHQ-12 questionnaire, however, a statistically significant difference cannot be demonstrated given that both groups have a value of $p=0.52$.

Keywords: stress, psychological distress, GADMIC, administrative staff, workers.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CONTENTS

1.	RESUMEN.....	2
2.	ABSTRACT	4
3.	INTRODUCCIÓN.....	8
4.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	11
5.	RESULTADOS	15
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	20
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	24
8.	Referencias	26

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENTS

1. TABLA 1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OBRERO GADMIC SAQUISILÍ 30
2. TABLA 2 PREVALENCIA DE SÍNTOMAS DE DISTRÉS ASOCIADOS A CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OBRERO GADMIC SAQUISILÍ..... 31
3. TABLA 3 RESULTADOS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA CRUDA Y AJUSTADA EN RELACIÓN CON EL DISTRÉS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OBRERO GADMIC SAQUISILÍ..... 32

INTRODUCCIÓN

Identificación del objeto de estudio

El presente estudio se realiza para en base a las variables analizadas en dos audiencias como trabajadores administrativos y operativos del GAD identificar la prevalencia de distrés en cada una de ellas, por ello hemos definido el problema con el siguiente cuestionamiento: ¿Existe mayor prevalencia de distrés en los trabajadores administrativos asociado a las condiciones de trabajo vs el personal obrero en el GADMIC en 2023?

Planteamiento del problema

Sabiendo que los trabajadores administrativos realizan actividades en su mayoría de carácter intelectual en oficinas y los trabajadores operativos en su mayoría actividades de carácter físico en exteriores, por ello en base a los resultados obtenidos en las encuestas propuestas, buscamos identificar los niveles de distrés de cada grupo de los trabajadores mencionados y realizar un análisis comparativo. De igual manera con los resultados obtenidos y una vez identifiquemos las variables que representan mayores niveles de distrés en los trabajadores, realizar recomendaciones para la empresa en pro del cuidado de la salud de las personas.

Pregunta de investigación

¿Existe mayor prevalencia de distrés en los trabajadores administrativos asociado a las condiciones de trabajo vs el personal obrero en el GADMIC en 2023?

Objetivo general

Determinar la prevalencia de distrés mental asociados a las condiciones de trabajo en el personal administrativo en comparación al personal obrero en el GADMIC Saquisilí en 2023.

Objetivos específicos

- Identificar las condiciones de trabajo que crean mayor distrés mental en el personal administrativo y obrero del GADMIC Saquisilí en 2023, para plantear medidas de prevención y mejora.
- Comparar la prevalencia de distrés mental relacionado al personal administrativo y obrero del GADMIC Saquisilí en 2023 con el fin de establecer las diferencias y las posibles causas.
- Analizar los factores afines al distrés mental en el personal administrativo y obrero del GADMIC Saquisilí en 2023, con esto, identificar los determinantes y grupos de riesgo.

Revisión de literatura

El distrés tiene relevancia a nivel mundial, ya que en el ámbito laboral es un problema que aflige a la salud y el bienestar de los trabajadores, así como al rendimiento y su productividad. Según la Organización Mundial de la Salud (2022), el 15% de los adultos en edad de trabajar se estimó que tenían un trastorno mental en 2019, y se pierden aproximadamente 12 mil millones de días laborales cada año debido a la depresión y la ansiedad, lo que supone un costo de 1 billón de dólares estadounidenses al año en pérdida de productividad. Según la American Psychological Association (2022).

El distrés ocupacional se ha relacionado a diferentes actividades labores teniendo su origen en las condiciones de trabajo de cada profesión (Burman & Goswami, 2018) (Mauno et al., 2022). Este problema de origen laboral afecta todas las esferas de la vida de los trabajadores, aunque se desencadena por las características del ambiente de trabajo, el estrés ocupacional crónico finalmente afecta la función biológica (Arnsten & Shanafelt, 2021). El estrés es un síntoma de la mentalidad psicosocial debido a factores externos, especialmente la interacción social o la pertenencia a una organización laboral (Mitreka Satata et al., 2022). Debido al acrecentamiento de las demandas laborales y la aparición de nuevos factores de riesgo que refuerzan los efectos negativos del distrés, este

fenómeno se ha transformado en una problemática relevante en el contexto laboral.

Antes de la pandemia mundial a causa del Covid-19, un poco más del 40% de la población ecuatoriana tenía afectaciones de salud mental, el porcentaje aumento en un 55% en los últimos años por temores como perder el trabajo, ir a oficinas con alto nivel de población, entre otros (según estudio de la OIT). A más de los problemas de salud mental en la población general, en audiencias como el personal de salud los números eran mayores, dado que los temores a contagios propios y a familiares, a más de la pérdida de trabajo conllevaban a la exposición alta de riesgos psicosociales. En el país este fenómeno generó caída de la productividad de la fuerza laboral, representado en más del 25% desde el inicio de la pandemia, lo cual generó un impacto del 0,6% del PIB, aproximadamente, representados en \$600 millones anuales o más de 1,6 millones al día. (OMS Organización mundial de la salud, 2022).

Como parte de la clasificación de enfermedades la OMS hizo parte de esta al síndrome de agotamiento a partir de enero del 2022. Ecuador estuvo entre los principales países donde se detectaron mayores índices de estrés laboral, esto evaluando a los países de América Latina, en el año de 2019. (Asociación española de especialistas de medicina del trabajo).

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Para la realización de esta investigación los datos se recopilaron mediante encuestas aplicadas a los participantes, estas encuestas pertenecen al grupo de fuentes de información primaria, la ventaja radica en que está diseñada para resolver las preguntas del investigador, es decir, se va a generar una evidencia directa del evento en estudio. Además, permiten que el investigador tenga más control sobre los datos y se generen resultados que pueden ser comparados posteriormente.

Muestra

La investigación se llevó a cabo en trabajadores del GADMIC Saquisilí, el número de muestra seleccionada fue de 100 trabajadores, se escogió a los participantes de forma aleatoria incluyendo 50 trabajadores administrativos y 50 trabajadores operativos, los mismos debieron encontrarse trabajando en la institución por un mínimo de 6 meses.

Instrumento de recolección de datos y cuestionario

A los participantes se les aplicó una encuesta que consta de 19 preguntas de selección múltiple utilizando la plataforma "Microsot-Forms", la encuesta a utilizada es la Encuesta "Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica" su segunda versión, la cual fue modificada para su aplicación seleccionando preguntas relativas al tema de estudio y pensando en encontrar distintos factores de trabajo de los empleados municipales y la presencia de distrés.

Aspectos éticos

El principal problema ético en la investigación es el equilibrio entre los beneficios y los riesgos para los participantes. Es importante asegurar que los beneficios potenciales del estudio superen cualquier riesgo potencial para los participantes (Marks et al. 2021). Además, fue transcendental obtener el consentimiento

informado de los participantes y respetar su confidencialidad, para evitar esta problemática los cuestionarios no tienen identificación de quien los realiza.

Trabajo de Campo

En cuanto a la recolección de información, algunos participantes pueden sentirse incómodos al compartir información personal o sensible. Es importante asegurar que los participantes se sientan cómodos y seguros al compartir información además se les informo claramente sobre cómo se utilizará la información compilada, se capacito a los participantes sobre el correcto llenado de la encuesta y se disminuyó la intervención de los encuestadores en el momento de la aplicación de la encuesta conjuntamente, no se condiciono a los trabajadores municipales para obtener resultados relevantes evitando sesgos.

Una vez aplicada la encuesta los datos se recopilaron en una base de datos en crudo elaborada por los investigadores, se realizó la codificación de la base de datos en crudo para obtener una base de datos codificada la misma que fue empleada para su respectivo análisis estadístico, el mismo que se realizó con el software “EpiInfo”, previo al análisis estadístico, se cumplió con la verificación de datos y se elaboró un diccionario de variables para evitar que se produzcan errores de transposición y consistencia en la matriz de datos.

Definición de Variables

Para la realización del presente estudio y el análisis de los datos se establecieron las siguientes variables:

Variables Principales De Exposición

Condiciones del entorno laboral, carga de trabajo, metas establecidas, recursos asignados para realizar las tareas, nivel de toma de decisiones, tasas salariales, equilibrio vida-trabajo y horarios laborales.

Variable Principal De Efecto

Factor de riesgo psicosocial como distrés en los trabajadores.

Se consiguió información sociodemográfica de la muestra estudiada mediante la Encuesta “Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica”, variable ocupación (administrativo, obrero), sexo (hombre, mujer), edad (<40 años >= 40 años), educación (básica, secundaria, superior), tipo de contrato (fijo, temporal), horas de trabajo por semana (<=40 horas >40 horas), tiempo de trabajo (< = 5 años, > 5 años), continuidad de trabajo (baja, media, alta), tiempo en trasladarse (<30 minutos, > = 30 minutos), adaptabilidad de trabajo a compromisos (no muy bien, muy bien, bien), percepción del ruido en ambiente laboral (leve, inexistente, elevado, muy elevado), violencia física en el trabajo (si, no), pretensiones sexuales (si, no), autopercepción de la salud (buena, regular, mala, excelente, muy buena), autopercepción de la audición (buena, regular, mala, excelente, muy buena). A cada variable se le asignó un valor de cero en adelante para facilitar el análisis en la herramienta utilizada para la elaboración de las tablas. Se consideraron variables confusoras y se describieron en frecuencias acumuladas. El punto de corte para la determinación de la existencia de estrés laboral fue superior a 5 en el cuestionario GHQ-12.

Análisis Estadísticos

Utilizamos la herramienta Epi Info para realizar el análisis de los datos, el análisis estadístico realizado se basó en análisis descriptivo donde comparamos las condiciones sociodemográficas con las condiciones de trabajo de los trabajadores administrativos y operarios, basados en frecuencias absolutas y relativas. Para la determinación de la existencia de una diferencia significativa entre nuestros grupos de estudio, usamos la prueba del Fisher. Para la regresión logística cruda y ajustada, utilizamos intervalos de confianza del 95%.

El análisis estadístico realizado nos permitió resumir los datos en tres tablas, las cuales nos facilitan la interpretación de la data, estas tablas fueron denominadas de la siguiente manera:

- Tabla 1: Características sociodemográficas y condiciones de trabajo del personal administrativo y obrero GADMIC Saquisilí. En esta tabla pudimos analizar las características demográficas como las condiciones de trabajo

de nuestra muestra escogida y validar información tanto por personal administrativo como obrero.

- Tabla 2: Prevalencia de síntomas de distrés asociados a características demográficas del personal administrativo y obrero GADMIC Saquisilí. En esta tabla pudimos analizar la prevalencia de síntomas de distrés y asociarlos con las características demográficas de nuestra muestra escogida y validar información tanto por personal administrativo como obrero.
- Tabla 3. Resultados de regresión logística cruda y ajustada en relación con el distrés del personal administrativo y obrero GADMIC Saquisilí. En esta última tabla pudimos realizar una regresión logística cruda y ajustada en relación con el distrés de nuestra muestra escogida y validar información tanto por personal administrativo como obrero.

RESULTADOS

La muestra fue de 100 trabajadores divididos en 50 administrativos y 50 obreros. Se realizó comparación de los datos sociodemográficos con las condiciones de trabajo, con la muestra objeto de estudio.

Análisis de resultados de Tabla 1: Características sociodemográficas y condiciones de trabajo del personal administrativo y obrero GADMIC Saquisilí. De los trabajadores administrativos un 50% corresponde a hombres y el otro 50% a mujeres; por otro lado, de los trabajadores obreros el 90% corresponde a hombres y el 10% corresponde a mujeres. La edad fue agrupada en dos grupos, dando como resultado que el 68% de los trabajadores administrativos tiene menos de 40 años y el 32% tienen de 40 años en adelante; en cuanto a los trabajadores obreros el 30% tienen menos de 40 años y el 70% de 40 años en adelante. En relación con el nivel de educación el 6% de las personas del área administrativa tienen educación básica o secundaria y el 94% educación superior, por otra parte, el 98% de los trabajadores obreros tienen educación básica o secundaria y apenas 1 persona de las 50 de esta audiencia objetivo cuenta con educación superior lo que representa el 2%.

En relación con la variable tipo de contrato analizando al personal administrativo el 68% tiene contrato fijo y el 32% contrato temporal, en cuanto al personal obrero el 98% tiene contrato fijo y el 2% contrato temporal. Las horas de trabajo por semana fueron agrupadas en dos grupos siendo el grupo uno ≤ 40 horas y el grupo dos > 40 horas, del personal administrativo el 42% trabaja ≤ 40 horas y el 58% > 40 horas, en cambio los trabajadores obreros que trabajan ≤ 40 horas corresponde al 76% y > 40 horas el 24% respectivamente. Sobre el tiempo de trabajo en la empresa el 28% del personal administrativo tiene ≤ 5 años y el 72% > 5 años, el personal obrero por su parte tienen ≤ 5 años el 64% y > 5 años el 36%. Referente a la variable continuidad de trabajo el 80% del personal

administrativo respondió que baja o media y el 72% alta, del personal obrero el 28% respondió que baja o media y el 72% alta. Para el 80% de los trabajadores administrativos el tiempo de traslado toma < 30 minutos y para el 20% ≥ 30 minutos, por su parte para el personal obrero el tiempo de traslado < 30 minutos lo representa un 62% y ≥ 30 minutos un 38%.

Dentro del cuestionario colocamos una pregunta asociada a la adaptabilidad de trabajo a compromisos personales a lo cual el 18% del personal administrativo indico que no muy bien y el 82% respondió que bien o muy bien; en cuanto al personal obrero el 4% indica que no muy bien y el 96% que bien o muy bien. El 92% del personal administrativo tiene la percepción que el ruido en ambiente laboral es leve o inexistente y el 8% considera que es elevado o muy elevado, el personal obrero considera en un 90% que el ruido es leve o inexistente en su ambiente laboral y el 10% que es elevado o muy elevado. El 94% del personal administrativo y el 96% del personal obrero consideran que no hay violencia física en el trabajo, mientras que el 6% del personal administrativo y el 4% del personal obrero indican que si evidencian violencia física en el trabajo.

En cuanto a pretensiones sexuales el 96% del personal administrativo y el 100% del personal obrero respondieron que no, mientras el 4% de personal administrativo indica que sí. Sobre la autopercepción de la salud el 60% del personal administrativo y obrero manifiesta que es buena, regular o mala, y el 40% del personal administrativo y obrero indica que es excelente o muy buena, finalmente referente a la autopercepción de la audición el 36% de los trabajadores administrativos y el 44% de los trabajadores obreros indican que es buena, regular o mala, mientras el 64% del personal administrativo y el 56% del personal obrero indican que es excelente o muy buena. Para realizar la comparación entre el grupo de trabajadores administrativos y trabajadores obreros calculamos los valores p utilizando la prueba de Fisher, dando como resultado que las variables edad, sexo, educación, tipo de contrato, horas de trabajo por semana, tiempo de trabajo, continuidad en el trabajo y tiempo en trasladarse fueron $< 0,01$ por tanto aceptamos la hipótesis nula dado que el

resultado de estas variables es estadísticamente significativo, siendo estas las variables con más independencia del estudio realizado.

Análisis de resultados Tabla 2: Prevalencia de síntomas de distrés asociados a características demográficas del personal administrativo y obrero GADMIC Saquisilí. El 72% del personal administrativo y el 64% del personal obrero presentan distrés psicológico, mientras que el 28% del personal administrativo y el 36% del personal obrero no presentan distrés psicológico. El 68,57% de los hombres y el 66,67% de las mujeres presentan distrés psicológico, mientras que el 31,43% de los hombres y el 33,33% de las mujeres no presentan distrés psicológico. El 63,27% de las personas <40 años y el 72,55% de las personas \geq 40 años presentan distrés psicológico, por otro lado, el 36,73% de las personas <40 años y el 27,45% de las personas \geq 40 años no presentan distrés psicológico. El 65,38% de las personas con educación básica o secundaria y el 70,83% de las personas con educación superior presentan distrés psicológico, mientras el 34,62% de las personas con educación básica o secundaria y el 29,17% con educación superior, no presentan distrés psicológico.

El 68,57% del personal con contrato fijo y el 64,71% con contrato temporal presentan distrés psicológico, por su parte el 31,33% del personal con contrato fijo y el 35,29% del personal con contrato temporal no presentan distrés psicológico. El 69,49% del personal que trabaja \leq 40 horas y el 65,85% del personal que trabaja $>$ 40 años, presentan distrés psicológico; por otra parte, el 30,51% del personal que trabaja \leq 40 horas y el 34,15% del personal que trabaja $>$ 40 años no presentan distrés psicológico. El 36,36% de las personas que indican que no hay muy buena adaptabilidad de trabajo a compromisos personales y el 71,91% del personal que tienen buena o muy buena adaptabilidad presentan distrés psicológico, mientras el 63,64% de las personas que indican que no hay muy buena adaptabilidad de trabajo a compromisos personales y el 28,09% del personal que tienen buena o muy buena adaptabilidad no presentan distrés psicológico. El 69,23% de las personas que tienen percepción del ruido como leve o inexistente y el 55,56% de las personas

que tienen percepción de ruido elevado o muy elevado presentan distrés psicológico, mientras el 30,77 de las personas que tienen percepción del ruido como leve o inexistente y el 44,44% de las personas que tienen percepción de ruido elevado o muy elevado no presentan distrés psicológico.

El 68,42% de las personas que no reportan violencia física en el trabajo y el 60% de las personas que reportan violencia física en el trabajo, presentan distrés psicológico, y el 31,78% de las personas que no reportan violencia física en el trabajo y el 40% de las personas que reportan violencia física en el trabajo no presentan distrés psicológico. El 67,45% de las personas que no reportan pretensiones sexuales y el 100% de las personas que reportan pretensiones sexuales, presentan distrés psicológico, y 32,65% de las personas que no reportan pretensiones sexuales no presentan distrés psicológico. El 71,43% de las personas que definen su autopercepción de la salud como regular o mala y el 67,09% de las personas que definen su autopercepción de la salud como excelente, buena o muy buena presentan distrés psicológico, mientras el 28,57% de las personas que definen su autopercepción de la salud como regular o mala y el 32,91% de las personas que definen su autopercepción de la salud como excelente, buena o muy buena no presentan distrés psicológico.

El 80% de las personas que definen su autopercepción de la audición como regular o mala y el 67,37% de las personas que definen su autopercepción de la audición como excelente, buena o muy buena presentan distrés psicológico, mientras el 20% de las personas que definen su autopercepción de la audición como regular o mala y el 32,63% de las personas que definen su autopercepción de la audición como excelente, buena o muy buena no presentan distrés psicológico. Para realizar la comparación entre el grupo de trabajadores presentan o no presentan distrés psicológico calculamos los valores p utilizando la prueba de Fisher, dando como resultado que las variables tiempo en trasladarse y adaptabilidad de trabajo a compromisos fueron 0,01 y 0,03 por tanto aceptamos la hipótesis nula dado que el resultado de estas variables es

estadísticamente significativo, siendo estas las variables con más independencia del estudio realizado.

Análisis de resultados Tabla 3: Tabla 3. Resultados de regresión logística cruda y ajustada en relación con el distrés del personal administrativo y obrero GADMIC Saquisilí. De acuerdo con la regresión logística y a los valores p calculados, tenemos como resultado que la variable tiempo en trasladarse al trabajo ≥ 30 minutos es estadísticamente significativa con $p=0,02$ y OR ajustado de (0.13-0.84) con un intervalo de confianza del 95%. Para el análisis se utilizó como variable principal la ocupación entre trabajadores administrativos y trabajadores obreros, obteniendo un odds ratio ajustado de 0,55 con un intervalo de confianza del 95% (0.18-1.69) y un valor $p=0,36$. En la variable sexo se obtiene un odds ratio ajustado de 0,72 con un intervalo de confianza de 95% (0.24-2.10) y un valor $p=0,55$. En la variable edad se obtiene un odds ratio ajustado de 1.66 con un intervalo de confianza de 95% (0.63-4.39) y un valor $p=0,31$

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

El principal objetivo de este estudio es determinar la prevalencia de distrés mental asociado a las condiciones de trabajo en el personal administrativo en comparación con el personal obrero en el GADMIC Saquisilí en el año 2023.

Existen dos grupos de estudio con condiciones laborales diferentes, caracterizadas, en el caso del personal administrativo por actividades de oficina que requieren el uso de dispositivos electrónicos y distan de las actividades que requieren esfuerzo físico; mientras que el grupo del personal operativo realiza labores que requieren en su mayoría el uso de herramientas y algún grado de esfuerzo físico además de que sus jornadas son rotativas.

El presente estudio expuso una alta prevalencia de distrés en el personal administrativo con un porcentaje del 72.00% y en el personal obrero del 64.00%, con una puntuación superior a 5 en el cuestionario GHQ-12, estos datos concuerdan con un estudio ejecutado en Ecuador con 2161 trabajadores en el que se determinó que el 62,72% de la población presentaba distrés (Chen et al., 2020).

El trabajo, especialmente en entornos exigentes y demandantes, se ha asociado de manera significativa con la experiencia de distrés en los individuos, las altas cargas de trabajo, las presiones laborales y demandas constantes pueden generar distrés de forma aguda y crónica. Las exigencias del sector público a menudo están estrechamente relacionadas con el distrés experimentado por los empleados.

El entorno del sector público se caracteriza por una serie de factores estresantes, como la presión por alcanzar objetivos y resultados, la carga de trabajo elevada, los plazos ajustados y la necesidad de tomar decisiones difíciles en situaciones complejas. Además, los empleados públicos pueden enfrentarse a demandas

adicionales, como lidiar con la opinión pública, enfrentar restricciones presupuestarias y cumplir con regulaciones rigurosas. Estas exigencias constantes y a menudo cambiantes pueden generar altos niveles de estrés y afectar negativamente el bienestar y la salud mental de los empleados (Ruiz et al., 2022). Los niveles de estrés en el personal administrativo son superiores a los del personal obrero porcentualmente, sin embargo, no se puede demostrar la diferencia estadística entre ambos grupos con un valor de p de 0.52.

En referencia al Sexo los hombres presentaron un 68.57% de positividad y las mujeres un 66.67% dichas prevalencias denotaron estadísticamente la semejanza entre ambos grupos, datos que se relacionan con estudios realizados en Holanda sobre burnout y work engagement donde no se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres (Poelmann et al., 2021), ambos grupos presentan diferencias estadísticamente relevantes en cuanto al género por lo que para futuras investigaciones se recomienda aumentar la muestra para evitar sesgos por el número de hombres o mujeres; en cuanto a las edades la prevalencia demuestra ausencia de diferencia entre los dos grupos, aquellos con menos de 40 años presentaron 63.27% de positividad y aquellos con 40 años o más presentaron un 72.55% de positividad, hay que relacionar que del total de trabajadores obreros el 70% presenta más de 40 años, basado en investigaciones previas, se ha observado una relación inversa entre la edad y el estrés experimentado por los individuos. Estudios han sugerido que a medida que las personas envejecen, tienden a desarrollar una mayor capacidad para hacer frente a situaciones estresantes y regular sus emociones de manera más efectiva. Esto puede deberse a la acumulación de experiencias, el desarrollo de habilidades de afrontamiento y una mayor sabiduría emocional. Aunque el envejecimiento conlleva desafíos propios, como la salud física y la pérdida de seres queridos, en general, se ha encontrado que el estrés disminuye con la edad, lo que podría estar relacionado con una mayor estabilidad emocional y una perspectiva más equilibrada de la vida. (Gómez et al., 2022).

Los dos grupos de estudio presentan características diferentes en relación con las condiciones de trabajo, una de ellas el nivel de educación en el que resalta que el personal administrativo presenta estudios universitarios en un 94% mientras que el personal operativo un 2%, estudios previos han mostrado asociaciones entre el estrés y bajo control del trabajo, apoyo no percibido y/o desequilibrio esfuerzo-recompensa (Shiraki et al., 2021). Los puestos de trabajo en los que un requisito es contar con título de tercer nivel o superior se han asociado con una mayor responsabilidad y estrés en diversos ámbitos. Aquellos que poseen un nivel educativo avanzado tienden a asumir roles de liderazgo y toma de decisiones que conllevan una carga adicional de responsabilidad. Esta responsabilidad adicional puede generar altos niveles de estrés, manifestándose en ansiedad, agotamiento y estrés (Palma et al., 2022). Por lo tanto, es crucial reconocer que el título académico superior no solo implica un mayor conocimiento y habilidades, sino también una demanda creciente en términos de responsabilidad y los posibles efectos negativos asociados con el estrés.

En el presente estudio, se ha identificado una posible asociación entre el tiempo mayor a 30 minutos de movilización del hogar al trabajo y un efecto protector con relación al estrés, con un valor de 0.32 (IC 0.13-0.84) y un p-valor de 0.02. Estos resultados sugieren que aquellos individuos que se enfrentan a trayectos más largos podrían experimentar niveles menores de estrés en comparación con aquellos que tienen viajes más cortos.

Sin embargo, es crucial destacar que hasta el momento no se han encontrado estudios previos que respalden específicamente esta relación. En contraste, se han encontrado investigaciones que han relacionado el aumento de las horas de sueño con una disminución del estrés (Shiota et al., 2021), hecho que tuviera conflicto con los viajes al trabajo más largos. Teniendo en cuenta este panorama, es fundamental realizar más estudios en el futuro para verificar si este hallazgo se mantiene y, lo que es más importante, para determinar si existe una relación causal entre los viajes largos al trabajo y la reducción del estrés.

La necesidad de investigaciones adicionales se debe a la importancia de obtener resultados más sólidos y confiables antes de hacer afirmaciones concluyentes sobre la relación entre los viajes al trabajo y el estrés. Es necesario contar con muestras más grandes y diversas, así como considerar otros factores de confusión potenciales, como las condiciones de tráfico y el nivel socioeconómico de los participantes.

La limitación más significativa del estudio fue la participación de los empleados municipales. Aunque se respetó estrictamente el anonimato de los participantes, encontramos que el personal se limitó a completar el cuestionario. Esta limitación puede estar relacionada con la cultura laboral y la creencia de que revelar la presencia de un trastorno mental puede impactar negativamente o estigmatizar a los empleados. En futuras investigaciones, será importante abordar esta limitación mediante la implementación de estrategias que fomenten una participación más activa de los empleados y garanticen la confidencialidad y el anonimato de la recopilación de datos. De esta forma, se podrá lograr una comprensión más precisa y completa de la situación de los empleados municipales en su situación laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

En base a los resultados obtenidos se concluye que el personal administrativo tuvo alta prevalencia de distrés con 72% comparado con el personal obrero con el 64%, para ello se realizó un corte superior a 5 en el cuestionario GHQ-12, sin embargo, no se puede demostrar una diferencia estadísticamente significativa dado que ambos grupos tienen un valor de $p=0,52$.

En cuanto a la variable de edad de los trabajadores la prevalencia demuestra ausencia de diferencia entre los dos grupos, aquellos con menos de 40 años presentaron 63.27% de positividad y aquellos con 40 años o más presentaron un 72.55% de positividad de distrés psicológico.

De igual manera se ha identificado una posible asociación entre el tiempo de traslado de la casa al trabajo y viceversa, mayor a 30 minutos y un efecto protector relacionado con el distrés psicológico con un valor de 0.32 (IC 0.13-0.84) y un p-valor de 0.02, concluyendo que los trabajadores que deben hacer traslados más largos presentan niveles de distrés más bajos que aquellos que realizan desplazamientos de mejor tiempo.

Recomendaciones:

El personal administrativo y obrero del GADMIC de Saquisilí presentan altos niveles de distrés psicológico, por lo que se recomienda que la empresa realice intervención con medidas de para disminuir la sintomatología y atender la salud mental de los trabajadores como implementación de un programa de riesgo psicosocial que incluya actividades recreativas como pausas activas, yoga, sesiones de mindfulness con las audiencias objeto de estudio para mejorar el

estado emocional y el ambiente laboral, mejorando la salud mental de los trabajadores contribuyendo a la productividad de la empresa.

En cuanto a futuras investigaciones es necesario contar con muestras más grandes y diversas, así como considerar otros factores de confusión potenciales, como las condiciones de tráfico y el nivel socioeconómico de los participantes, de igual manera implementar estrategias que fomenten una participación más activa de los empleados y garanticen la confidencialidad y el anonimato de la recopilación de datos. De esta forma, se podrá lograr una comprensión más precisa y completa de la situación de los empleados municipales en su situación laboral.

REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2022). Burnout and stress are everywhere. Recuperado de <https://www.apa.org/monitor/2022/01/special-burnout-stress>
- Arnsten, A. F. T., & Shanafelt, T. (2021). Physician Distress and Burnout: The Neurobiological Perspective. *Mayo Clinic proceedings*, 96(3), 763–769. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2020.12.027>
- Burman, R., & Goswami, T. G. (2018). A Systematic Literature Review of Work Stress. En *International Journal of Management Studies* (Números 3, pp. 112-132). [https://doi.org/10.18843/ijms/v5i3\(9\)/15](https://doi.org/10.18843/ijms/v5i3(9)/15)
- Dennerlein, J. T., Eyllon, M., Garverich, S., Weinstein, D., Manjourides, J., Vallas, S. P., & Lincoln, A. K. (2021). Associations Between Work-Related Factors and Psychological Distress Among Construction Workers. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 63(12), 1052-1057. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002311>
- Guissi, P. C., Pinho, M. A. S. Z., Vieira, I., Neto, F. R., Martins, D. de A., Bandini, M. C. das D., & Lucca, S. R. de-. (2019). Psychosocial factors at work and stress among the nursing staff of a central sterile services department. En *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho* (Vol. 17, Números 4, pp. 499-505). <https://doi.org/10.5327/z1679443520190453>
- Mauno, S., Herttala, M., Minkkinen, J., Feldt, T., & Kubicek, B. (2022). Is work intensification bad for employees? A review of outcomes for employees over the last two decades. En *Work & Stress* (Vol. 37, Número 1, pp. 100-125). <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080778>
- Mitreka Satata, D. B., Rarindo, H., & Nopriyanto, R. (2022). Overview of stress levels in work organization. En *Malaysian Business Management Journal* (Vol. 1, Número 1, pp. 31-34). <https://doi.org/10.26480/mbmj.01.2022.31.34>

- Patel, R., Bachu, R., Adikey, A., Malik, M., & Shah, M. (2018). Factors Related to Physician Burnout and Its Consequences: A Review. En *Behavioral Sciences* (Vol. 8, Números 11, p. 98). <https://doi.org/10.3390/bs8110098>
- Shahrour, G., & Dardas, L. A. (2020). Acute stress disorder, coping self-efficacy and subsequent psychological distress among nurses amid COVID-19. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1686-1695. <https://doi.org/10.1111/jonm.13124>
- Organización Mundial de la Salud (2022). La salud Mental en el trabajo. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización panamericana de la Salud (2016). Estrés laboral es una carga para los individuos, trabajadores y sociedad. Recuperado de <https://www.apa.org/monitor/2022/01/special-burnout-stress>
- OPS y OMS (2017). Epi info™ Manual de usuario, Instrumento para el monitoreo rápido de la calidad en la vigilancia de la resistencia a los antibióticos. Recuperado de <file:///C:/Users/a931065/Downloads/2018-cde-epi-info-user-manual-spanish.pdf>.
- Gómez-Salgado, J., Arias-Ulloa, C. A., Ortega-Moreno, M., García-Iglesias, J. J., Escobar-Segovia, K., & Ruiz-Frutos, C. (2022). Sense of Coherence in Healthcare Workers During the COVID-19 Pandemic in Ecuador: Association With Work Engagement, Work Environment and Psychological Distress Factors. *International journal of public health*, 67, 1605428. <https://doi.org/10.3389/ijph.2022.1605428>
- Palma, A., Gerber, M. M., & Ansoleaga, E. (2022). Riesgos Psicosociales Laborales, Características Organizacionales y Salud Mental: El Rol Mediador de la Violencia Laboral. En *Psyche (Santiago)* (Vol. 31, Número 1). <https://doi.org/10.7764/psyche.2019.22383>
- Poelmann, F. B., Koëter, T., Steinkamp, P. J., Vriens, M. R., Verhoeven, B., & Kruijff, S. (2021). The immediate impact of the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic on burn-out, work-engagement, and surgical training

in the Netherlands. En *Surgery* (Vol. 170, Números 3, pp. 719-726).
<https://doi.org/10.1016/j.surg.2021.02.061>

- Ruiz-Frutos C, Arias-Ulloa CA, Ortega-Moreno M, Romero-Martín M, Escobar-Segovia KF, Adanaque-Bravo I, Gómez-Salgado J. Factors Associated to Psychological Distress During the COVID-19 Pandemic Among Healthcare Workers in Ecuador. *Int J Public Health*. 2022 Mar 22;67:1604626. doi: 10.3389/ijph.2022.1604626. Erratum in: *Int J Public Health*. 2022 Jun 21;67:1604996. PMID: 35392539; PMCID: PMC89
- SHIOTA, N., ISHIMARU, T., OKAWARA, M., FUJINO, Y., & TABUCHI, T. (2021). Association between work-related changes caused by the COVID-19 pandemic and severe psychological distress among Japanese workers. En *Industrial Health* (Vol. 60, Números 3, pp. 216-223).
<https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0092>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 1: Características sociodemográficas y condiciones de trabajo del personal administrativo y obrero GADMIC Saquisilí

Variable	Descripcion	Faltante	Administrativos n (%)	Obreros n (%)	Valor p
Sexo	Hombre	0	25 (50.00)	45 (90.00)	<0.01
	Mujer		25 (50.00)	5 (10.00)	
Edad	<40 años	0	34(68.00)	15(30.00)	<0.01
	>= 40 años		16(32.00)	35(70.00)	
Educacion	Educacion Basica/Educacion Secundaria	0	3(6.00)	49(98.00)	<0.01
	Educacion Superior		47(94.00)	1(2.00)	
Tipo de contrato	Contrato Fijo	0	34(68.00)	49(98.00)	<0.01
	Contrato temporal		16(32.00)	1(2.00)	
Horas de trabajo por semana	<=40 horas	0	21(42.00)	38(76.00)	<0.01
	>40 horas		29(58.00)	12(24.00)	
Tiempo de trabajo	< = 5 años	0	14(28.00)	32(64.00)	<0.01
	> 5 años		36(72.00)	18(36.00)	
Continuidad de trabajo	Baja/Media	0	40(80.00)	14(28.00)	<0.01
	Alta		10(20.00)	36(72.00)	
Tiempo en trasladarse	<30 minutos	0	40(80.00)	31(62.00)	0.07
	> = 30 minutos		10(20.00)	19(38.00)	
Adaptabilidad de trabajo a compromisos	No muy bien	0	9(18.00)	2(4.00)	0.05
	Muy bien / Bien		41(82.00)	48(96.00)	
Percepcion del ruido en ambiente laboral	Ruido leve / inexistente	0	46(92.00)	45(90.00)	1
	Ruido elevado / Muy elevado		4(8.00)	5(10.00)	
Violencia fisica en el trabajo	No	0	47(94.00)	48(96.00)	1*
	Si		3(6.00)	2(4.00)	
Pretensiones sexuales	No	0	48(96.00)	50(100)	0.49*
	Si		2(4.00)	0(0)	
Autopercepcion de la salud	Buena / Regular / Mala	0	30(60.00)	30(60.00)	1
	Excelente / Muy buena		20(40.00)	20(40.00)	
Autopercepcion de la audición	Buena / Regular / Mala	0	18(36.00)	22(44.00)	0.54
	Excelente / Muy buena		32(64.00)	28(56.00)	

*Valor P calculado mediante prueba de Fisher

Anexo 2

Tabla 2: Prevalencia de síntomas de distrés asociados a características demográficas del personal administrativo y obrero GADMIC Saquisilí

Variable	Descripcion	Faltante	Distres Psicologico		Valor p
			positivo n (%)	negativo n (%)	
Ocupacion	Administrativo	0	36(72.00)	14(28.00)	0.52
	Obrero		32(64.00)	18(36.00)	
Sexo	Hombre	0	48(68.57)	22(31.43)	1
	Mujer		20(66.67)	10(33.33)	
Edad	<40 años	0	31(63.27)	18(36.73)	0.43
	>= 40 años		37(72.55)	14(27.45)	
Educacion	Educacion basica/secundaria	0	34(65.38)	18(34.62)	0.71
	Educacion Superior		34(70.83)	14(29.17)	
Tipo de contrato	Contrato Fijo	0	57(68.57)	26(31.33)	0.77
	Contrato temporal		11(64.71)	6(35.29)	
Horas de trabajo por semana	<=40 horas	0	41(69.49)	18(30.51)	0.86
	>40 horas		27(65.85)	14(34.15)	
Tiempo de trabajo	< = 5 años	0	35(64.81)	19(35.19)	0.59
	> 5 años		33(71.74)	13(28.26)	
Continuidad de trabajo	Baja/Media	0	37(68.52)	17(31.48)	1
	Alta		31(67.39)	15(32.61)	
Tiempo en trasladarse	<30 minutos	0	54(76.06)	17(23.94)	0.01
	> = 30 minutos		14(48.28)	15(51.72)	
Adaptabilidad de trabajo a compromisos	No muy bien	0	41(36.36)	71(63.64)	0.03*
	Muy bien / Bien		64(71.91)	25(28.09)	
Perpeccion del ruido en ambiente laboral	Ruido leve / inexistente	0	63(69.23)	28(30.77)	0.46*
	Ruido elevado / Muy elevado		5(55.56)	4(44.44)	
Violencia fisica en el trabajo	No	0	65(68.42)	30(31.78)	1
	Si		3(60.00)	2(40.00)	
Pretensiones sexuales	No	0	66(67.35)	32(32.65)	1*
	Si		2(100.00)	0(0.00)	
Autopercepcion de la salud	Regular / Mala	0	15(71.43)	6(28.57)	0.9
	Excelente / Muy buena/Buena		53(67.09)	26(32.91)	
Autopercepcion de la audicion	Buena / Regular / Mala	0	4(80.00)	1(20.00)	1*
	Excelente / Muy buena		64(67.37)	31(32.63)	

*Valor P calculado mediante prueba de Fisher

Anexo 3

Tabla 3. Resultados de regresión logística cruda y ajustada en relación con el distrés del personal administrativo y obrero GADMIC Saquisilí

Variable	Descripción	Distres Psicológico			
		OR cruda (OR IC 95%)	Valor p	OR ajustada (OR IC 95%)	Valor p
Ocupacion	Obreros	0.69(0.30-1.61)	0.39	0.55 (0.18-1.69)	0.36
	Administrativos	1			
Sexo	Mujer	0.92(0.37-2.28)	0.85	0.72(0.24-2.10)	0.55
	Hombre	1			
Edad	>= 40 años	1.53(0.66-3.57)	0.32	1.66 (0.63-4.39)	0.31
	<40 años	1			
Educacion	Educacion superior	1.28(0.55-2.99)	0.55		
	Educacion media/Educacion basica	1			
Tipo de contrato	Contrato temporal	0.84(0.28-2.50)	0.75		
	Contrato fijo	1			
Horas de trabajo por semana	>40 horas	0.85(0.36-1.98)	0.7		
	<=40 horas	1			
Tiempo de trabajo	<= 5años	0.73(0.31-1.70)	0.46		
	>5años	1			
Continuidad de trabajo	Media/Baja	1.05(0.45-2.45)	0.9		
	alta	1			
Tiempo en trasladarse	>=30 minutos	0.29(0.11-0.73)	<0.01	0.32(0.13-0.84)	0.02
	<30 minutos	1			
Adaptabilidad de trabajo a compromisos	No muy bien	0.22(0.06-0.83)	0.02		
	Bien/Muy bien	1			
Perpcepcion del ruido en ambiente laboral	Ruido Inexistente/Leve	1.8(0.45-7.21)	0.4		
	Ruido elevado/Muy elevado	1			
Violencia fisica en el trabajo	SI	0.69(0.11-4.36)	0.69		
	NO	1			
Pretensiones sexuales	Si	-			
	NO				
Autopercepcion de la salud	Regular / Mala	1.23(0.43-3.53)	0.7		
	Excelente / Muy buena/Buena	1			
Autopercepcion de la audicion	Regular / Mala	1.93(0.66-1.14)	0.56		
	Excelente / Muy buena/Buena	1			