



FACULTAD DE POSGRADOS / MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD  
OCUPACIONAL

PREVALENCIA DE DISTRÉS ASOCIADO A LAS CONDICIONES DE  
TRABAJO EN PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO DE UNA  
INSTITUCIÓN PÚBLICA ZONAL UBICADA EN LA CIUDAD DE  
CUENCA, PROVINCIA DEL AZUAY, ECUADOR.

AUTOR

Ing. Jorge Patricio Cola Paneluisa  
Ing. Fabián Estuardo Coronel Delgado

AÑO

2022



FACULTAD DE POSGRADOS

PREVALENCIA DE DISTRÉS ASOCIADO A LAS CONDICIONES DE  
TRABAJO EN PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO DE UNA  
INSTITUCIÓN PÚBLICA ZONAL UBICADA EN LA CIUDAD DE CUENCA,  
PROVINCIA DEL AZUAY, ECUADOR.

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos  
establecidos para optar por el título de Magíster en Seguridad y Salud  
Ocupacional

Profesor guía:

Ing. Juan Pablo Piedra González M.Sc.

Autores:

Cola Paneluisa Jorge Patricio  
Coronel Delgado Fabián Estuardo

Año

2022

## DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

"Declaro haber dirigido el trabajo, DETERMINAR LA PREVALENCIA DE DISTRÉS ASOCIADO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA ZONAL UBICADA EN LA CIUDAD DE CUENCA, PROVINCIA DEL AZUAY, ECUADOR, a través de reuniones periódicas con los estudiantes Jorge Patricio Cola Paneluisa y Fabián Estuardo Coronel Delgado, en el período mayo 2021 - mayo 2022, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

---

Ing. Juan Pablo Piedra González, M.Sc.  
C.I. Nro. 0103730206

## DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

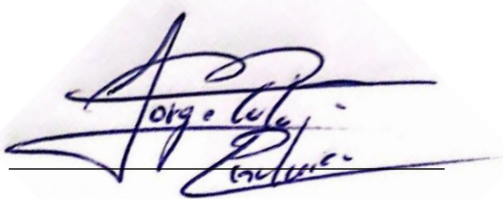
"Declaro haber revisado este trabajo, PREVALENCIA DE DISTRÉS ASOCIADO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA ZONAL UBICADA EN LA CIUDAD DE CUENCA, PROVINCIA DEL AZUAY, ECUADOR, de Jorge Patricio Cola Paneluisa y Fabián Estuardo Coronel Delgado, en el período mayo 2021 - mayo 2022, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

---

Ing. Juan Pablo Piedra González, M.Sc.  
C.I. Nro. 0103730206

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LOS ESTUDIANTES

“Declaramos que este trabajo es original, de nuestra autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes”.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jorge Patricio Cola Paneluisa', written over a horizontal line.

Jorge Patricio Cola Paneluisa  
C.I. Nro. 1716563190

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Fabián Estuardo Coronel Delgado', written over a horizontal line.

Fabián Estuardo Coronel Delgado  
C.I. Nro. 0103898243

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, por guiarme a lo largo de mi vida, a mis padres y esposa por ser los pilares fundamentales para poder cumplir una meta más en mi vida.

Jorge Cola

Agradezco a Dios, a mis amados padres, que gracias a su apoyo incondicional me han permitido dar un nuevo paso en mi vida, a Tania, Sandra y Tomás, gracias por su apoyo permanente y fraternal amor y a mis abuelitos Carmen y Gil por su inconmensurable amor.

De manera especial mi agradecimiento a la Dirección Zonal 6 Azuay del Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica, por la apertura brindada para la realización de la presente investigación.

Fabián Coronel

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi esposa, por su amor, apoyo incondicional y sus ánimos, para culminar exitosamente esta Maestría.

Jorge Cola

A mi papacito, quien cuida y guía amorosamente mis pasos.

Fabián Coronel

## RESUMEN

**Introducción:** El estrés desagradable o distrés puede, entre otros, ser ocasionado por precariedad laboral, reorganización institucional, carga horaria o por sobrecarga de actividades laborales de los trabajadores, causando en ellos una pérdida progresiva de energía, agotamiento emocional y desmotivación general en detrimento de su salud física, mental y bienestar emocional.

**Objetivo:** Determinar la prevalencia de distrés asociado a las condiciones de trabajo en personal administrativo y técnico de una institución pública zonal ubicada en la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, Ecuador, entre los meses de marzo y abril de 2022.

**Método:** Este es un estudio observacional descriptivo de corte transversal, efectuado a un grupo de estudio de 29 funcionarios administrativos y a un grupo de control de 40 funcionarios técnicos de una institución pública.

**Resultado:** La determinación de distrés se la realizó empleando el cuestionario general de salud de Goldberg (GHQ-12) considerando a la mediana como punto de corte (6 puntos), obteniendo una prevalencia de distrés en el personal técnico de 42,50% y en administrativos de 37,93%, siendo la prevalencia mayor en personal masculino (45,45%) que en femenino (32,00%), además existe una mayor prevalencia de distrés en el personal con edad igual o mayor de 50 años (50,00%).

**Conclusión:** En este estudio no hubo una diferencia estadísticamente significativa, lo que indica que ambos grupos son iguales, existiendo otras variables que no se evaluaron que son generadoras de distrés y que se las deberían considerar junto a una mayor población en la realización de nuevos estudios.

**Palabras claves:** Condiciones de trabajo, distrés, salud mental.



## **ABSTRAC**

**Introduction:** The unpleasant stress or distress, among others, can be caused by laboral precariousness, institutional reorganization, workload or overload of worker's activities, causing on them a progressive loss of energy, emotional exhaustion and general demotivation, affecting badly both their physical and mental health and their emotional well-being.

**Objective:** Determine the prevalence of distress associated with working conditions in administrative and technical workers of a public institution, located in Cuenca, province of Azuay, Ecuador, between the months of March and April 2022.

**Method:** This is a cross-sectional descriptive observational study, taking as a study group to 29 administrative workers and as a control group to 40 technical workers of a public institution.

**Result:** The distress was determined using the General Goldberg Health Questionnaire (GHQ-12), considering the median as the cut-off point (6 points), obtaining a prevalence of distress in the technical workers (42.50%) and in administrative workers (37.93%), being the prevalence higher in male personnel (45.45%) than in female (32.00%), in addition there is a higher prevalence of distress in workers aged 50 years or older (50.00%).

**Conclusion:** In this study there was no statistically significant difference, which indicates that both groups are the same, there are other variables that were not evaluated that are generators of distress and should be considered with a larger population in conducting new studies in the future.

**Keywords:** Labor conditions, distress, mental health.

# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	1
1.1. Salud mental y bienestar psicosocial .....	1
1.2. Distrés, contexto global .....	2
1.3. Riesgos psicosociales y distrés en el trabajo .....	3
1.4. Distrés laboral, enfoque en Latinoamérica y Ecuador .....	4
1.5. Trabajo y austeridad, contexto de una institución del sector público del Ecuador .....	5
1.6. Trabajo en el sector público en la provincia del Azuay ....	5
2. OBJETIVOS .....	5
2.1. Objetivo General.....	5
2.2. Objetivos Específicos.....	6
3. DESARROLLO DEL PROYECTO DE TITULACIÓN ....	6
3.1. Metodología.....	6
3.2. Instrumento.....	7
3.3. Procedimiento.....	8
3.4. Resultados.....	9
3.5. Discusión .....	11
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	12
4.1. Conclusiones .....	12
4.2. Recomendaciones .....	13
5. REFERENCIAS.....	13
6. ANEXOS .....	18

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Salud mental y bienestar psicosocial

La salud mental, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) es parte fundamental de la salud; siendo más que no tener enfermedad y es afín con la salud física y la conducta” (Organización Mundial de la Salud et al., 2004). Así también es importante mencionar que el bienestar psicosocial es un compromiso positivo con la salud mental, conformado por satisfacción física, mental y social, a más de la ausencia de enfermedad (Universidad de Castilla La Mancha, 2021). Lo mencionado está en concordancia con lo descrito por Arón, A., et al., quien señala que el bienestar psicosocial está constituido por la ausencia de enfermedad como indicador de desarrollo, junto con necesidades satisfechas y desarrollo de potencialidades del ser humano, en respeto su igualdad y entorno. (Aron et al., 2001).

Con lo antes mencionado, y al analizar que de acuerdo al Ministerio del Trabajo del Ecuador (Ministerio del Trabajo Ecuador, 2013), el mundo se encuentra en una profunda transformación tanto a causa de la propia globalización como por la pandemia de COVID-19 que a más de ser una amenaza para la salud pública, trastoca la economía y la parte social, amenazando a largo plazo las fuentes de vida y el bienestar de millones de personas, tal como lo señala la Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Debiéndose considerar también la inclusión de nuevas tecnologías como el internet, la implementación de la virtualidad en el trabajo (Sandoval et al., 2021), cambios organizacionales con la subsiguiente optimización y recorte de puestos de trabajo e incluso el cierre de empresas, precarización laboral y el aumento del desempleo (Organización Internacional del Trabajo, 2020), originando implicaciones intrínsecas al ser humano, con una respuesta física y psicológica producida por cuanto las condiciones de trabajo superan las capacidades del trabajador, así como sus recursos y necesidades por efecto de la actividad laboral en si, o en el contexto de su entorno organizacional o social, apareciendo

factores de riesgo psicosociales que afectan directa y negativamente a la calidad de vida, salud mental y en la satisfacción de los empleados, entendido como estrés laboral. (López et al., 2012).

## **1.2. Distrés, contexto global**

Se estima que en el mundo anualmente fallecen 2,78 millones de seres humanos por accidentes laborales y enfermedades profesionales según la Organización Internacional del Trabajo (OIT); de estos fallecimientos, 2,4 millones se deben a enfermedades entre las que está el distrés (Organización Internacional del Trabajo, 2016, 2019). La Guía de Cuidados Paliativos de la Comunidad de Madrid (Ministerio de Sanidad y Consumo, 2008) menciona al distrés como el “estrés desagradable” que “produce una progresiva pérdida de energía, agotamiento emocional y desmotivación general”. El estrés, es la razón más común de ausencia por enfermedad, con una duración promedio de baja por enfermedad relacionada con el estrés de 22,6 días (Health & Safety Executive, 2010). En una revisión de la salud de la población activa del Reino Unido se menciona que los días de trabajo perdidos por causa del estrés laboral, depresión o ansiedad ascienden a los 9,9 millones de días, lo que equivale al 43,00% de días de trabajo perdidos del 2014 al 2015 (Black & Secretaries of State for Health and Work and Pensions Government, 2008). Calculándose que los días laborales que se perdieron representan aproximadamente entre el 4,00% y el 6,00% del producto interno bruto mundial (PIB). (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

En la “Encuesta Europea sobre Salud y Seguridad Ocupacional” efectuada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), publicada en el 2013 (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2021), percibe que el estrés laboral es muy elevado, el 51,00% de los encuestados consideró el estrés como algo habitual en su trabajo y un 16,00% lo consideró como un problema “muy frecuente” (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2021). Así también, en esta encuesta se

menciona que el 72,00% de los trabajadores atribuyen el estrés en el trabajo a la precariedad laboral o también a la reorganización institucional, mientras que el 66,00% de los encuestados señala que la principal causa de estrés laboral, sería tanto la carga horaria como de trabajo (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2021). El 57,00% de los encuestados, atribuyen el estrés laboral al deficiente apoyo de compañeros y superiores, en tanto que el 46,00% lo atribuye a la falta de control en los lineamientos de trabajo. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2021).

### **1.3. Riesgos psicosociales y distrés en el trabajo**

De acuerdo a Van der Molen et al., los trastornos mentales relacionados con el estrés son reportados con frecuencia en la población trabajadora con tasas de incidencia variables del 13,00% para trastorno psicológico, 22,00% para agotamiento emocional y síntomas de angustia 50,00% en profesiones y países específicos (Van der Molen et al., 2020).

En concordancia con Carolan S, Harris et al., uno de cada tres trabajadores en Europa y los Estados Unidos informa verse afectado por estrés laboral, que junto con la depresión y la ansiedad podrían reducir el rendimiento laboral con el aumento del ausentismo en el trabajo, con un costo estimado entre el 3,00% y el 4,00% del producto nacional bruto (Carolan et al., 2017).

De acuerdo al estudio realizado por Parrado-González et al., realizado en el primer cuatrimestre del 2020 a 1596 personas que vivían en España, si bien se consideró como variable principal a la pandemia COVID-19, reportó que el 24,7% de los encuestados presentaron un moderado impacto psicológico, mientras que el 48,8% presentó un deterioro en la salud mental (distrés) (Parrado & Leon, 2020).

#### **1.4. Distrés laboral, enfoque en Latinoamérica y Ecuador**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que entre el 12,00% y el 15,00% de empleados que participaron en la Primera Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud (Fernando Benavides et al., 2022), respondieron que sintieron estrés y tensión en sus puestos de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2016). La Organización Panamericana de la Salud (OPS) menciona que en las Américas diariamente aparecen 770 nuevos casos aproximadamente, de personas con enfermedades profesionales. (Onofre, 2016).

En Colombia, según López, L., et al., en su trabajo sobre estrés en el trabajo y trastornos psiquiátricos en personal sanitario, menciona que la mayoría de estresores son debidos a problemas laborales como la carga excesiva de trabajo, el desempleo y la inseguridad laboral (López et al., 2012). Lo antes mencionado está relacionado con lo que el Ministerio de Salud Pública del Ecuador señala en su Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 – 2025 en la cual, se incluye al distrés ocupacional entre las enfermedades profesionales (Ministerio de Salud Pública, 2019).

Así también, Álvarez BF, et al., en su investigación llevada a cabo de marzo a diciembre de 2020 en Ecuador, en las ciudades de Quito, Guayaquil, Cuenca, Manta, Ambato y Loja, y efectuada a 81 trabajadores (43 administrativos y 38 vendedores) reportó una prevalencia alta de distrés en personal de ventas (89,47%) y administrativos (86,05%), siendo mayor la prevalencia de distrés en mujeres (93,02%) que en hombres (81,58%), reportando además Álvarez BF, et al., la existencia de violencia física cometida por compañeros del trabajo (reportada por un administrativo 2,33%) y violencia física cometida por personas ajenas al trabajo (una persona de ventas 2,63% y una persona de administrativo 2,33%) (Álvarez BF, Piedra JP, 2021). Violencia física que amerita un estudio independiente y profundo, pues, como se menciona en un estudio de corte transversal realizado de diciembre de 2013 a enero de 2014 por Pinto CM, et al.,

efectuado a trabajadores públicos (141 bomberos de sexo masculino que laboraron en el área metropolitana de Guatemala y ciudad de Guatemala) reportó que un 53,9% de los encuestados respondieron haber sufrido de violencia en su lugar de trabajo (Pinto et al., 2018), reconociéndose que la violencia colectiva se relaciona con detrimento en la salud de la población (Larizgoitia et al., 2011).

### **1.5. Trabajo y austeridad, contexto de una institución del sector público del Ecuador**

El presidente del Ecuador, a través de los Decretos Ejecutivos Nro. 135 y Nro. 1007 (Decreto Ejecutivo Nro. 135, 2017; Decreto Ejecutivo Nro. 1007, 2020), expidió la normativa para optimización y austeridad del gasto público y de fusión de dos instituciones públicas, respectivamente. Nuevo ministerio que tiene un modelo de gestión diferente, operando con una estructura institucional optimizada (Ministerio del Ambiente y Agua del Ecuador, 2020; Primicias, 2020). Para el cumplimiento de los decretos de austeridad y fusión, esta nueva institución se vio en la necesidad de optimizar sus recursos, delegando más y nuevas tareas a sus funcionarios, lo que pudo desencadenar en distrés laboral.

### **1.6. Trabajo en el sector público en la provincia del Azuay**

El Censo de Población y Vivienda del 2010 indica que el 10,4% de la población económicamente activa en la provincia del Azuay trabaja como empleado del estado o funcionario público (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2010), convirtiendo esta ocupación en uno de los principales ingresos económicos provinciales.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1. Objetivo General**

- Determinar la prevalencia de distrés asociado a las condiciones de trabajo en personal administrativo y técnico de una institución pública zonal

ubicada en la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, Ecuador, entre los meses de marzo y abril de 2022.

## **2.2. Objetivos Específicos**

- Analizar las condiciones de trabajo en el personal administrativo y técnico que podrían influenciar en el distrés laboral.
- Determinar la prevalencia de distrés contextualizando el instrumento “Cuestionario de Salud General de 12 ítems de Goldberg (GHQ-12)” en una población de funcionarios públicos.

## **3. DESARROLLO DEL PROYECTO DE TITULACIÓN**

### **3.1. Metodología**

En los meses de marzo y abril de 2022, se efectuó un estudio observacional descriptivo de corte transversal a funcionarios públicos que laboran en una institución gubernamental con competencia zonal (provincias de Azuay, Cañar y Morona Santiago), ubicada en la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay. El grupo de estudio se conformó por 29 funcionarios del área administrativa (secretarías, asistentes de documentación y archivo, recepción de documentos, tecnológicos, planificación, adquisiciones, choferes, comunicación social, analistas administrativos, financieros, talento humano y jurídicos) y como grupo de control a 40 funcionarios de las áreas técnicas (calidad ambiental, forestal/bosques y vida silvestre, recursos hídricos, riego y drenaje, agua potable y saneamiento y participación social), como criterios de inclusión se consideró tanto personal femenino y masculino, mayor de 18 años y menor de 65 años, con un tiempo de trabajo mayor de tres meses, con educación secundaria y superior, como criterio de exclusión el personal guardaparque. La participación de los encuestados fue voluntaria y anónima, obteniendo un 100,00% de participación y respuestas de los participantes, para lo cual se empleó la



aplicación en línea Microsoft Forms (Microsoft, 2021) para la realización del auto cuestionario en el cual se incluyó la “Encuesta de condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica 2da. Versión” (F. et al. Benavides, 2010; Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2011, 2017) y la Encuesta General de Salud (General Health Questionnaire - GHQ-12) de Goldberg (Sánchez-López, María del Pilar; Dresch, 2008).

### **3.2. Instrumento**

La obtención de información sociodemográfica de nuestra población de estudio se realizó empleando la “Encuesta de condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica 2da. Versión”, en la cual se definió: la ocupación de la población (Técnicos y Administrativos), el sexo (femenino y masculino), la edad (20 - 39 años, 40 - 49 años y  $\geq 50$  años); la educación (secundaria y superior), las horas de trabajo por semana (40, 42 - 45 y 48 - 70 horas), el tiempo de trabajo ( $\leq 5$  años,  $> 5$  años a 10 años; y 11 - 34 años), el tipo de contrato (temporal y fijo), la estabilidad de trabajo (baja, media y alta), la jornada de trabajo (turno rotativo y diurna), el trabajo y vida social (bien, muy bien y no muy bien), el mantener un nivel de atención alto o muy alto (nunca - algunas veces y muchas veces – siempre), mantener varias tareas al mismo tiempo (nunca - algunas veces y muchas veces – siempre), realizar tareas complejas, complicadas o difíciles (nunca - algunas veces y muchas veces – siempre), necesita esconder sus propias emociones en su puesto de trabajo (nunca - algunas veces y muchas veces – siempre), considera a su trabajo excesivo (nunca - algunas veces y muchas veces – siempre), violencia y pretensiones sexuales en el trabajo (si, no, no sabe), ha existido violencia física por compañeros del trabajo (si, no, no sabe), ha existido violencia física por personas que no sean compañeros del trabajo (si, no, no sabe), la autopercepción del estado de salud (excelente-muy buena, buena y regular-mala). (F. et al. Benavides, 2010; Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2011, 2017).

Mientras que para obtener información sobre el distrés psicológico de la población de estudio, se empleó el instrumento “Encuesta General de Salud de Goldberg de 12 ítems o GHQ-12” traducido al español (Sánchez-López, María del Pilar; Dresch, 2008) que está conformado por 12 preguntas capaces de detectar posibles desórdenes psiquiátricos no psicológicos que determinan el distrés psicológico. En el cálculo de la puntuación final se empleó la metodología dicotómica (0 – 0 – 1 – 1) donde el 0 hace referencia a (mucho más que lo habitual y bastante más que lo habitual), mientras que el 1 se refiere a (no más que lo habitual y no en lo absoluto) con un rango de puntuación de 0 a 12; empleando como punto de corte a la mediana resultante de la sumatoria final de cada ítem del cuestionario GHQ-12, que en nuestro estudio corresponde al valor de 6, definiéndose como salud aceptable a aquellas puntuaciones mayores a la mediana, y como mal estado de salud a puntuaciones menores a la mediana, determinando así el distrés emocional, basándonos en la validación de la versión persa de los cuestionarios de bienestar espiritual (Validation of the Persian Version of Spiritual Well-Being Questionnaires) de Abhari et al., (Abhari et al., 2018).

### **3.3. Procedimiento**

En primer lugar, se mantuvo una reunión presencial con el director zonal y con la analista de talento humano zonal de la institución, a quienes se les detalló los objetivos del trabajo. Posteriormente, se invitó a los funcionarios (técnicos y administrativos) de esta institución a participar en el llenado del auto cuestionario en línea, recalcando que éste era voluntario, anónimo y que no tenía carácter institucional, sino que se lo emplearía en el proyecto de graduación de la maestría de seguridad y salud ocupacional de la Universidad de las Américas, se les explicó además que el cuestionario sería enviado a través de la aplicación de mensajería de celular WhatsApp (WhatsApp LLC, 2022) y por correo electrónico institucional Zimbra (Synacor, 2021). El cuestionario electrónico desarrollado en Forms (Microsoft, 2021) contó con preguntas del cuestionario de condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica 2da., versión (F. et al. Benavides, 2010; Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2011,

2017) y con preguntas específicas de Salud de Goldberg (GHQ-12) traducido al español (Sánchez-López, María del Pilar; Dresch, 2008) enviando dicha encuesta para respuesta anónima y voluntaria desde el 06 hasta el 21 de abril de 2022 para la cual pudieron emplear equipos tecnológicos (celulares, computadoras y tabletas) con conexión a internet. Previo al envío de la encuesta, se efectuó una prueba piloto con la cual se corrigieron inconvenientes en la selección de respuestas de opciones múltiples del formulario de Microsoft Forms.

Los datos fueron analizados a través del software Epi Info™ versión 7.2.5.0 (Centers for Disease Control and Prevention, 2022). El análisis descriptivo incluyó frecuencias absolutas y relativas a los funcionarios técnicos y administrativos. El criterio de identificación y sensibilidad de las variables, se lo realizó con las que tuvieron valores de la prueba de independencia ( $p < 0,1$ ) empleando  $\text{Chi}^2$  y prueba exacta de Fisher. Posteriormente, las regresiones logísticas (cruda y ajustada) con intervalos de confianza del 95% se realizó entre las variables de exposición y las variables resultados.

### **3.4. Resultados**

En la información sociodemográfica se obtuvieron los siguientes resultados: 69 funcionarios públicos encuestados (40 técnicos y 29 administrativos). Las variables estadísticamente significativas fueron: sexo, donde se observó que predomina masculino (80,00%) en técnicos, y femenino (58,62%) en administrativos, con un valor de  $p < 0,01$ . Educación superior (97,50% en técnicos y 72,41% en administrativos) con un valor de  $p < 0,01$ . Las siguientes variables, aunque no fueron estadísticamente significativas en su valor de  $p$ , fueron consideradas debido a que la prueba de independencia denota similitud entre los grupos: Mantener nivel de atención alto o muy (37 técnicos y 29 administrativos respondieron muchas veces-siempre) con un valor de  $p = 0,13$ ; tener un trabajo excesivo (17 técnicos y 18 administrativos respondieron muchas veces-siempre) con un valor de  $p = 0,10$ . Los valores de  $p$  se calcularon a través de  $\text{Chi}^2$  (Tabla1).

En la información sociodemográfica (Tabla 1) se encontró presencia de violencia física cometida por compañeros o jefes del trabajo mencionada por 1 técnico (2,50%) y 1 administrativo (3,45%), ésta no es estadísticamente significativa, teniendo un valor de  $p = 0,78$ . La violencia física cometida por personas externas al trabajo fue reportada en los dos grupos por 5 técnicos (12,50%) y 3 administrativos (10,34%), con un valor de  $p = 0,83$ , existiendo prevalencia de distrés en ambos grupos, los valores de  $p$  fueron calculados empleando  $\text{Chi}^2$ . Sin embargo, es importante mencionar que todo tipo de violencia física cometida dentro o fuera del entorno laboral, amerita un mayor estudio por cuanto ésta conlleva daños en la salud mental y bienestar psicosocial de los trabajadores (Véase Tabla1).

Existe prevalencia de distrés en ambos grupos tanto en técnicos (42,50%) como en administrativos (37,63%),  $p = 0,70$  calculada con la prueba de  $\text{Chi}^2$ . Las siguientes variables estadísticamente significativas con valor de  $p < 0,10$  calculado con  $\text{Chi}^2$  son: jornada laboral, donde se encontró una prevalencia de distrés en la jornada diurna (46,67%), así también, las personas que no tuvieron o no respondieron a pretensiones sexuales no deseadas (40,58%) presentaron distrés, aquellas personas que contestaron tener un trabajo excesivo muchas veces – siempre (28,57%) presentaron distrés junto a las personas que laboraron 40 horas por semana (41,67%). También se consideró que las personas que muchas veces – siempre (34,15%) realizaron tareas complejas, complicadas o difíciles, tuvieron una prevalencia de distrés con valor de  $p = 0,18$  (Véase Tabla 2).

En el análisis de la prueba de regresión logística (cruda y ajustada), se obtuvo para la variable ocupación (técnicos) un odds ratio (O.R.) ajustado de 1,16 con un intervalo de confianza (I.C.) del 95% de 0,32 - 4,20; en el modelo ajustado también se utilizaron las variables: sexo (femenino) un O.R. ajustado de 0,68 con un I.C. del 95% de 0,19 - 2,39; educación superior un O.R. ajustado de 0,61 con un I.C. del 95% de 0,09 - 3,83; trabajar de 42 a 45 horas por semana un O.R. Ajustado de 0,84 con un I.C. del 95% de 0,25 - 2,79 y finalmente trabajar de 48

a 70 horas por semana obtuvo un O.R. Ajustado de 1,06 con un I.C. del 95% de 0,20 - 5,43 (Véase Tabla3).

### **3.5. Discusión**

Se determinó en este estudio la prevalencia de distrés tanto en técnicos (42,50%) como en administrativos (37,93%), hallazgo que se asemeja con el estudio realizado por Parrado-González et al., quien reportó que menos del 50% de su población estudiada (48,80%) presentó distrés (Parrado & Leon, 2020).

Por su parte, Álvarez BF, et al., en su estudio reportó una alta prevalencia de distrés en personal de ventas (89,47%) y administrativos (86,05%) (Álvarez BF, Piedra JP, 2021), resultado que indica una mayor prevalencia que la encontrada, discrepando así con este estudio, donde los técnicos tienen un 42,50% y los administrativos un 37,63% de prevalencia de distrés. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que Álvarez y et al., para la obtención de sus datos de distrés, en el cuestionario GHQ-12 empleó un puntaje total de más de 3 puntos para determinar si los grupos tienen distrés, mientras que, en el presente trabajo, como punto de corte se utilizó un puntaje de más de 6 puntos, lo cual pudo influir en el puntaje total.

Así también, Álvarez BF, et al., indicó una prevalencia de distrés en mujeres (93,02%) y en hombres (88,33%), quien junto a Parrado-González et al., mencionan entre otros factores, que ser mujer incrementa el distrés, lo cual discrepa con el resultado obtenido en este estudio, donde la prevalencia de distrés en hombres (45,45%) es mayor que en la de mujeres (32,00%), resultado que pudo deberse al puntaje total de 6 puntos que se empleó para determinar si los grupos tienen distrés.

Es importante mencionar que los estudios de Parrado-González et al., y el de Álvarez BF, et al., consideraron las variables impacto psicológico de la pandemia COVID-19 y el teletrabajo, que no fueron consideradas en este estudio y que

podieron influir en el alto porcentaje de distrés de su población de estudio al haberse encontrado Ecuador y el mundo en una etapa de pandemia.

## 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

- La cantidad de estudios epidemiológicos de prevalencia de distrés realizados a funcionarios públicos con ocupación administrativa y técnica, limitaron la búsqueda y uso de información científica relevante y con ella, la utilización de un punto de corte afín para determinar si los grupos de comparación tienen distrés.
- En este estudio se determinó la prevalencia de distrés en técnicos (42,50%) y administrativos (37,93%). Sin embargo, no se encontró diferencia estadísticamente significativa, lo cual nos indica que los grupos de comparación son similares y que deben existir otros factores (no evaluados) que influenciaron en la generación de distrés.
- La mayor prevalencia de distrés se obtuvo en el personal masculino (45,45%) que en el femenino (32,00%).
- Se reportó presencia de violencia física cometida por personas del trabajo lo que fue mencionado por un técnico (2,50%) y un administrativo (3,45%), y violencia física cometida por personas externas al trabajo, lo que fue reportado por 5 técnicos (12,50%) y 3 administrativos (10,34%); existiendo prevalencia de distrés en ambos grupos, lo que es preocupante y amerita profundizarse en su estudio y causalidad.

- Se debe considerar que este estudio se realizó entre los meses de marzo y abril de 2022, época en la cual el país empezó a vivir una etapa de postpandemia y presencialidad en el trabajo que pudieron influenciar en el estado de ánimo, autopercepción laboral y distrés de los encuestados.

#### **4.2. Recomendaciones**

- Realizar más estudios observacionales descriptivos de corte transversal de prevalencia de distrés, en los cuales se asocien otras variables, se incluyan diferentes ocupaciones del sector público, se considere un mayor tamaño de población y un enfoque de género, con la finalidad que los resultados obtenidos sean significativos y puedan, de esta manera ser replicados para generar estrategias institucionales que brinden mejores condiciones laborales y de salud mental a los trabajadores.
- La violencia física causada tanto en el trabajo como fuera de este, amerita la profundización de su estudio y causalidad, debiendo la institución pública brindar a los funcionarios afectados un seguimiento y tratamiento oportuno a su estado de salud física y mental, ya que afectaría directa y negativamente en la salud y bienestar psicosocial de las personas.
- Aunque en este estudio no se determinó causalidad del distrés en la población estudiada, se podría proponer la implementación de un programa de vigilancia médica y de prevención de riesgos psicosociales, en el cual se identifique a trabajadores con distrés, se les realice un análisis psicológico, así como un seguimiento y control permanente por parte de la institución pública.

#### **5. REFERENCIAS**

Abhari, M. B., Fisher, J. W., Kheiltash, A., & Nojomi, M. (2018). Validation of the

- Persian Version of Spiritual Well-Being Questionnaires. *Iran J Med Sci* May, 43(3).
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2021). *Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes - ESENER*.
- Álvarez BF, Piedra JP, M. R. (2021). Prevalencia del distrés psicológico entre el personal de ventas y administrativo en una empresa de Ecuador. *Cambios Rev. Méd.*, 20 (2): 32-38.  
<https://revistahcam.iess.gob.ec/index.php/cambios/article/view/712/493>
- Aron, A., Llanos, M., Machuca, A., & Martinez, J. (2001). *Violencia en la familia. Programa de intervención en red: La experiencia de San Bernardo*.  
<http://repositorio.anid.cl/handle/10533/111769?show=full>
- Benavides, F. et al. (2010). *Cuestionario sobre condiciones de trabajo y salud*.  
[https://archivosdeprevencion.eu/view\\_document.php?tpd=2&i=1927](https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1927)
- Benavides, Fernando, Merino, P., Cornelio, C., Avila, A., Agudelo, A., Amable, M., Artazcoz, L., Astete, J., Barraza, D., Berho, F., Carmenate, Lñ., Delcios, G., Funcasta, L., Gerke, J., Gimeno, D., & Itati, M. (2022). Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe. *Cad Saude Publica*, 32(9), 2–17. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00210715>.
- Black, D. C., & Secretaries of State for Health and Work and Pensions Government, U. (2008). *Trabajando por un mañana más saludable: trabajo y salud en Gran Bretaña - GOV.UK (Working for a healthier tomorrow)*.  
[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/209782/hwwb-working-for-a-healthier-tomorrow.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/209782/hwwb-working-for-a-healthier-tomorrow.pdf)
- Carolan, S., Harris, P., & Cavanagh, K. (2017). Mejora del bienestar y la eficacia de los empleados: revisión sistemática y metanálisis de intervenciones psicológicas basadas en la web que se brindan en el lugar de trabajo. *Journal of Medical Internet Research*, 19(7).  
<https://doi.org/10.2196/JMIR.7583>
- Centers for Disease Control and Prevention. (2022). *Epi Info™ | CDC*.  
[https://www.cdc.gov/epiinfo/esp/es\\_index.html](https://www.cdc.gov/epiinfo/esp/es_index.html)



Decreto Ejecutivo Nro. 135, Decreto Ejecutivo Nro. 135 Expídense las normas de optimización y austeridad del gasto público, Registro Oficial Suplemento Nro. 076 del 11 de septiembre de 2017 2 (2017).

[https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasambleanacionalnameuid-29/Votaciones Comisiones/Enmienda/RO Enmiendas constitucionales.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasambleanacionalnameuid-29/VotacionesComisiones/Enmienda/RO%20Enmiendas%20constitucionales.pdf)

Decreto Ejecutivo Nro. 1007, Pub. L. No. Decreto Ejecutivo Nro. 1007, 4 (2020).

<https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/suplementos/item/12857-segundo-suplemento-al-registro-oficial-no-194>

Health & Safety Executive. (2010). *The health and safety executive statistics 2009/2010*. <https://www.hse.gov.uk/statistics/overall/hssh0910.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2010). *¿CUÁNTOS SOMOS Y CUÁNTO HEMOS CRECIDO?*

Larizgoitia, I., Izarzugaza, I., Iraurgi, I., Ballesteros, J., Forero, C. G., Markez, I., & Alonso, J. (2011). Impacto de la violencia colectiva en la salud. Resultados del estudio ISAVIC en el País Vasco. *Gaceta Sanitaria*, 25(2), 108–114. <https://doi.org/10.1016/J.GACETA.2010.09.019>

López, L., Solano, A., Arias, A., Aguirre, S., Osorio, C., & Vásquez, E. (2012). El Estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. *Salud Pública*, 3(2), 280–288. <https://doi.org/10.21615/2123>

Microsoft. (2021). *Microsoft Forms | Encuestas, sondeos y cuestionarios*. <https://www.microsoft.com/es-ww/microsoft-365/online-surveys-polls-quizzes>

Ministerio de Salud Pública. (2019). Plan Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025. *Dirección Nacional de Ambiente y Salud*, 126. <https://n9.cl/4khyb>

Ministerio de Sanidad y Consumo. (2008). *Guía de práctica clínica sobre cuidados paliativos*. [https://portal.guiasalud.es/wp-content/uploads/2018/12/GPC\\_428\\_Paliativos\\_Osteba\\_compl.pdf](https://portal.guiasalud.es/wp-content/uploads/2018/12/GPC_428_Paliativos_Osteba_compl.pdf)

Ministerio del Ambiente y Agua del Ecuador. (2020). *Nueva estructura del Ministerio del Ambiente y Agua está lista – Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica*. <https://www.ambiente.gob.ec/nueva-estructura-del->

- ministerio-del-ambiente-y-agua-esta-lista/
- Ministerio del Trabajo Ecuador. (2013). *Factores y Riesgos Laborales. Introducción a la Evaluación FACTORES Y RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES: NUEVOS RIESGOS LABORALES EMERGENTES E INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- Onofre, L. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019* [Universidad Andina Simon Bolivar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2011, August 8). *Encuesta Centroamericana sobre Condiciones de Trabajo y Salud (ECCTS)*. [http://www.oiss.org/estrategia/encuestas/lib/iecct/CUESTIONARIO\\_BASE\\_IECCTS.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/encuestas/lib/iecct/CUESTIONARIO_BASE_IECCTS.pdf)
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2017, March). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ta. EWCS-España*. <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6ª+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El covid-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas*. In *Observatorio de OIT*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_739158.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Turn OIT*. [www.ilo.org/safeday](http://www.ilo.org/safeday)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*. In *Sistema de Gestión*. [http://training.itcilo.it/actrav\\_cdrom2/es/osh/kemi/pest/pesti2.htm](http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/kemi/pest/pesti2.htm)
- Organización Mundial de la Salud, F. V. para la P. de la, & Melbourne, U. de. (2004). *Promoción de la Salud Mental. Conceptos, evidencia emergente, práctica*.

[https://www.who.int/mental\\_health/evidence/promocion\\_de\\_la\\_salud\\_mental.pdf](https://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf)

Parrado, A., & Leon, J. (2020). COVID-19: Factores asociados al malestar emocional y morbilidad psíquica en población española. *Revista Espanola de Salud Publica*, 94(8), 1–16.

[https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos\\_propios/resp/revista\\_cdrom/VOL94/ORIGINALES/RS94C\\_202006058.pdf](https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL94/ORIGINALES/RS94C_202006058.pdf)

Pinto, C. M., Radon, K., & van Dijk, F. (2018). Violence at work and mental distress among firefighters in Guatemala. In *Annals of Global Health* (Vol. 84, Issue 3, pp. 532–537). <https://doi.org/10.29024/AOGH.2306>

Primicias, D. D. (2020). *Ministerio de Ambiente y Senagua se fusionan tras renuncia de Ledesma*. <https://www.primicias.ec/noticias/lo-ultimo/raul-ledesma-renuncia-ministerio-ambiente/>

Sánchez-López, María del Pilar; Dresch, V. (2008). *The 12-Item General Health Questionnaire (GHQ-12): Reliability, external validity and factor structure in the Spanish population*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72720450>

Sandoval, J., Idrovo, S., & Duque, E. (2021). Trabajo remoto, estrés laboral y vida laboral en tiempos de pandemia: una situación en América Latina. *Salud Publica*, 18(13).

<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>

Synacor, I. (2021). *Inicio de sesión en el cliente web de Zimbra*. <https://mail.ambiente.gob.ec/>

Universidad de Castilla La Mancha. (2021). *Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM) Saludable: Bienestar psicosocial*. Bienestar Social. <https://www.uclm.es/misiones/laucm/institucional/uclmsaludable/bienestarpicosocial>

Van der Molen, H. F., Nieuwenhuijsen, K., Frings-Dresen, M. H. W., & de Groene, G. (2020). Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 10(7), e034849. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034849>

WhatsApp LLC. (2022). *WhatsApp Messenger*. <https://www.whatsapp.com/?lang=es>

## **6. ANEXOS**

## 6.1 ANEXO 1

**Tabla 1.** Características sociodemográficas y de condiciones de trabajo en personal técnico y administrativo de una institución pública en la ciudad de Cuenca (n = 69).

Variable	Categoría	n missing	Total	Técnicos	Administra_	Valor p
			n = 69 n (%)	n = 40 n (%)	tivos n = 29 n (%)	
<b>Sexo</b> <sup>a</sup>	Femenino	0	25 (36,23)	8 (20,00)	17 (58,62)	<0,01*
	Masculino		44 (63,77)	32 (80,00)	12 (41,38)	
<b>Edad</b> <sup>a</sup>	20 – 39 años		33 (47,83)	22 (55,00)	11 (37,93)	0,37 *
	40 – 49 años	0	22 (31,88)	11 (27,50)	11 (37,93)	
	≥ 50 años		14 (20,29)	7 (17,50)	7 (24,14)	
<b>Educación</b> <sup>a</sup>	Secundaria	0	9 (13,04)	1 (2,50)	8 (27,59)	<0,01 *
	Superior		60 (86,96)	39 (97,50)	21 (72,41)	
<b>Horas de trabajo por semana</b> <sup>a</sup>	40		36 (52,17)	22 (55,00)	14 (48,28)	0,86 *
	42 - 45	0	22 (31,88)	13 (32,50)	9 (31,03)	
	48 - 70		11 (15,94)	5 (12,50)	6 (20,69)	
<b>Tiempo de trabajo</b> <sup>a</sup>	≤ 5 años		17 (24,64)	8 (20,00)	9 (31,03)	0,27 +
	>5 – 10 años	0	34 (49,28)	23 (57,50)	11 (37,93)	
	11 – 34 años		18 (26,09)	9 (22,50)	9 (31,03)	
<b>Tipo de contrato</b> <sup>a</sup>	Temporal	0	8 (11,59)	5 (12,50)	3 (10,34)	0,78 *
	Fijo		61 (88,41)	35 (87,50)	26 (89,66)	
<b>Estabilidad de trabajo</b> <sup>a</sup>	Baja		6 (8,70)	3 (7,50)	3 (10,34)	0,50 *
	Media	0	24 (34,78)	13 (32,50)	11 (37,93)	
	Alta		39 (56,52)	24 (60,00)	15 (51,72)	
<b>Jornada laboral</b> <sup>a</sup>	Turno rotativo	0	9 (13,04)	6 (15,00)	3 (10,34)	0,57 *
	Diurna		60 (86,96)	34 (85,00)	26 (89,66)	
<b>Trabajo y vida social</b> <sup>a</sup>	Bien		30 (43,48)	16 (40,00)	14 (48,28)	0,47 *
	Muy bien	0	18 (26,09)	11 (27,50)	7 (24,14)	
<b>Mantener nivel de atención alto o muy alto</b> <sup>a</sup>	No muy bien		21 (30,43)	13 (32,50)	8 (27,59)	0,13 *
	Nunca-Algunas veces	0	3 (4,35)	3 (7,50)	0 (0,00)	
	Muchas veces-siempre		66 (95,65)	37 (92,50)	29 (100,00)	
<b>Atender varias tareas al mismo tiempo</b> <sup>a</sup>	Nunca-Algunas veces		22 (31,88)	13 (32,50)	9 (31,03)	0,89 *
	Muchas veces-siempre	0	47 (68,12)	27 (67,50)	20 (68,97)	
	Nunca-Algunas veces		28 (40,58)	16 (40,00)	12 (41,38)	

<b>complicadas o difíciles</b> <sup>a</sup>	Muchas veces-siempre		41 (59,42)	24 (60,00)	17 (58,62)	
<b>Necesita esconder sus emociones en su puesto de trabajo</b> <sup>a</sup>	Nunca-Algunas veces		42 (60,87)	25 (62,50)	17 (58,62)	
	Muchas veces-siempre	0	27 (39,13)	15 (37,50)	12 (41,38)	0,74 *
<b>Considera a su trabajo excesivo</b> <sup>a</sup>	Nunca-Algunas veces		34 (49,28)	23 (57,50)	11 (37,93)	
	Muchas veces-siempre	0	35 (50,72)	17 (42,50)	18 (62,07)	0,10 *
<b>Violencia física cometida por personas de su trabajo (compañeros / jefes / subordinados)</b> <sup>a</sup>	No		66 (95,65)	38 (95,00)	28 (96,55)	
	Si		2 (2,90)	1 (2,50)	1 (3,45)	
	No sabe / no responde	0	1 (1,45)	1 (2,50)	0 (0,00)	0,78 *
<b>Violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo (clientes / pacientes / alumnos)</b> <sup>a</sup>	No		60 (86,96)	34 (85,00)	26 (89,66)	
	Si		8 (11,59)	5 (12,50)	3 (10,34)	
	No sabe / no responde	0	1 (1,45)	1 (2,50)	0 (0,00)	0,83 *
<b>Pretensiones sexuales no deseadas (acoso o abuso sexual)</b> <sup>a</sup>	No		67 (97,10)	39 (97,50)	28 (96,55)	
	Si	0	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0,82 *
	No sabe / no responde		2 (2,90)	1 (2,50)	1 (3,45)	
<b>¿Cómo considera usted que es su salud?</b> <sup>a</sup>	Excelente – Muy buena		34 (49,28)	21 (52,50)	13 (44,83)	
	Buena	0	23 (33,33)	13 (32,50)	10 (34,48)	0,53 *
	Regular - Mala		12 (17,39)	6 (15,00)	6 (20,69)	

<sup>a</sup> Presentado en frecuencia y porcentajes (%)

+ Valor de P Fisher

\* Valor de P Chi<sup>2</sup>

## 6.2 ANEXO 2

**Tabla 2.** Prevalencia de distrés en personal técnico y administrativo de una institución pública en la ciudad de Cuenca, relacionado con factores sociodemográficos y condiciones de trabajo y salud (n = 69).

Variable	Categoría	n missing	Distrés		Valor p
			Si n (%)	No n (%)	
Ocupación	Técnicos	0	17 (42,50)	23 (57,50)	0,7 *
	Administrativos		11 (37,93)	18 (62,07)	
Sexo	Femenino	0	8 (32,00)	17 (68,00)	0,27 *
	Masculino		20 (45,45)	24 (54,55)	
Edad	20 – 39 años	0	14 (42,42)	19 (57,58)	0,50 +
	40 – 49 años		7 (31,82)	15 (68,18)	
	≥ 50 años		7 (50,00)	7 (50,00)	
Educación	Secundaria	0	5 (55,56)	4 (44,44)	0,32 *
	Superior		23 (38,33)	37 (61,67)	
Horas de trabajo por semana	40	0	15 (41,67)	21 (58,33)	0,09 *
	42 - 45		9 (40,91)	13 (59,09)	
	48 - 70		4 (36,36)	7 (63,64)	
Tiempo de trabajo	≤ 5 años	0	6 (35,29)	11 (64,71)	0,31 *
	>5 – 10 años		14 (41,18)	20 (58,82)	
	11 – 34 años		8 (44,44)	10 (55,56)	
Tipo de Contrato	Temporal	0	3 (37,50)	5 (62,50)	0,85 *
	Fijo		25 (40,98)	36 (59,02)	
	Baja		1 (16,67)	5 (83,33)	
Estabilidad de trabajo	Media	0	12 (50,00)	12 (50,00)	0,30 +
	Alta		15 (38,46)	24 (61,54)	
Jornada laboral	Turno rotativo	0	0 (0,00)	9 (100,00)	<0,01 *
	Diurna		28 (46,67)	32 (53,33)	
Trabajo y vida social	Bien	0	11 (36,67)	19 (63,33)	0,40 +
	Muy bien		6 (33,33)	12 (66,67)	
Mantener nivel de atención alto o muy alto	No muy bien	0	11 (52,38)	10 (47,62)	0,79 *
	Nunca - Algunas veces		1 (33,33)	2 (66,67)	
Atender varias tareas al mismo tiempo	Muchas veces – siempre	0	27 (40,91)	39 (59,09)	0,57 *
	Nunca - Algunas veces		10 (45,45)	12 (54,55)	
Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles	Muchas veces - siempre	0	18 (38,30)	29 (61,70)	0,18 *
	Nunca - Algunas veces		14 (50,00)	14 (50,00)	
	Muchas veces - siempre	0	14 (34,15)	27 (65,85)	

<b>Necesita esconder sus propias emociones en su puesto de trabajo</b>	Nunca - Algunas veces		17 (40,48)	25 (59,52)	0,98 *
	Muchas veces - siempre	0	11 (40,47)	16 (52,26)	
<b>Considera a su trabajo excesivo</b>	Nunca - Algunas veces		18 (52,94)	16 (47,06)	0,04 *
	Muchas veces - siempre	0	10 (28,57)	25 (71,43)	
<b>Violencia física cometida por personas de su trabajo (compañeros/ jefes / subordinados)</b>	Si		1 (50,00)	1 (50,00)	0,78 *
	No – no responde	0	27 (40,30)	40 (59,70)	
<b>Violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo (clientes / pacientes / alumnos)</b>	Si		4 (50,00)	4 (50,00)	0,56 *
	No – no responde	0	24 (39,34)	37 (60,66)	
<b>Pretensiones sexuales no deseadas (acoso o abuso sexual)</b>	Si		0 (0,00)	0 (0,00)	<0,01 *
	No – no responde	0	28 (40,58)	41 (59,42)	
<b>¿Cómo considera usted que es su salud?</b>	Excelente – Muy buena		12 (35,29)	22 (64,71)	0,37 *
	Buena	0	9 (39,13)	14 (60,87)	
	Regular - Mala		7 (58,33)	5 (41,67)	

+ Valor de P Fisher

\* Valor de P Chi <sup>2</sup>



### 6.3 ANEXO 3

**Tabla 3.** Resultados de modelos de regresión logística crudos y ajustados de distrés en personal técnico y administrativo de una institución pública zonal en la Ciudad de Cuenca relacionado con factores sociodemográficos, condiciones de trabajo y salud (n = 69).

Variable	Categoría	Distrés	
		OR Crudo IC (95%)	OR Ajustado IC (95%)
<b>Ocupación</b>	Administrativos	1	1
	Técnicos	1,20 (0,45 - 3,21)	1,16 (0,32 – 4,20)
<b>Sexo</b>	Masculino	1	1
	Femenino	0,56 (0,20 – 1,57)	0,68 (0,19 – 2,39)
<b>Educación</b>	Secundaria	1	1
	Superior	0,49 (0,12 – 2,04)	0,61 (0,09 – 3,83)
<b>Horas de trabajo por semana</b>	40	1	1
	42 - 45	0,96 (0,32 – 2,84)	0,84 (0,25 – 2,79)
	48 - 70	0,80 (0,19 – 3,23)	1,06 (0,20 – 5,43)

