



**FACULTAD DE POSGRADOS**

**Prevalencia del estrés laboral asociado a las condiciones de trabajo en profesionales que laboran en el Hospital Humanitario San José, Azogues-Ecuador, en el periodo mayo – junio 2024.**

**Autor (es)**

**Escandón Carrión María Augusta**

**Bravo Núñez Carlos Alberto**

**2024**



**FACULTAD DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

**Prevalencia del estrés laboral asociado a las condiciones de trabajo en profesionales que laboran en el Hospital Humanitario San José, Azogues-Ecuador, en el periodo mayo – junio 2024.**

**Profesor**

**Ing. Ángel Báez**

**Autor (es)**

**Escandón Carrión María Augusta**

**Bravo Núñez Carlos Alberto**

**2024**

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por su guía y fortaleza. A mi familia, por su amor y apoyo constante. Al profesor, por su dedicación y sabiduría. A todos, mi más sincero agradecimiento.

**Carlos Alberto Bravo Núñez**

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida. Mi agradecimiento a la Universidad de las Américas, a sus autoridades y docentes de la maestría quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos fueron parte de mi formación profesional. No obstante, mi agradecimiento para mi tutor Ing. Ángel Báez quien con su dirección, conocimiento y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo. Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a mi madre y mi padre quienes siempre ha estado apoyándome y guiándome en cada paso durante todo este proceso.

**Maria Augusta Escandón Carrión**

## **Dedicatoria**

Esta tesis queremos dedicarla:

A mis padres, hermanos y amigos, por su amor, apoyo y motivación. Al profesor, por su guía y sabiduría. Con gratitud y cariño.

**Carlos Alberto Bravo Núñez**

A Dios quien ha sido mi guía y fortaleza a lo largo de todo el camino. A mis padres José e Irma quienes, con su amor, paciencia y apoyo, quienes además han sido mi inspiración para amar y admirar. Finalmente, de una manera muy especial a mi hija quien es parte fundamental de mi vida y una fuerza e impulso para no rendirme.

**María Augusta Escandón Carrión**

## RESUMEN

El estrés Laboral es el conjunto de reacciones negativas que afectan la salud tanto física como mental del trabajador, que generalmente se deben a la incapacidad del individuo de responder ante presiones excesivas que pueden ser producto del propio trabajo o del entorno laboral en sí.

**Objetivo:** Determinar la prevalencia del estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo en los profesionales que laboran en el Hospital Humanitario San José en el periodo mayo-junio 2024.

**Métodos:** Investigación con diseño metodológico descriptivo de corte transversal en la que participaron una muestra de 100 trabajadores tanto del área operativa como del área administrativa del Hospital Humanitario San José, en la ciudad de Azogues de la provincia del Cañar en el periodo mayo-junio 2024. Se utilizó cuestionario de preguntas generales y cuestionario DASS-21, además se utilizó para el análisis de datos, un conjunto de herramientas de software llamado EpiInfo Versión 7.2.6.

**Resultados:** Los resultados mostraron que el 35% de los trabajadores presentaron síntomas de depresión, con un 10% leve, 20% moderada y 5% severa; el 60% presentó síntomas de ansiedad, con un 15% leve, 25% moderada y 20% severa; y el 45% presentó síntomas de estrés, con un 20% leve, 15% moderado y 10% severo. Se encontró que los hombres tienen un menor riesgo de ansiedad (OR=0.49) comparado con las mujeres, el grupo de edad de 50-69 años muestra un mayor riesgo de ansiedad (OR=3.65), los médicos tienen un riesgo significativamente mayor de ansiedad (OR=12.67), y los trabajadores con más de 5 años en la institución presentan un riesgo elevado de ansiedad (OR=8.8).

**Conclusiones:** existe una prevalencia significativa de síntomas de depresión, ansiedad y estrés entre los trabajadores del hospital, con las mujeres y los trabajadores de mayor edad en mayor riesgo de desarrollar ansiedad. Los médicos y aquellos con más de 5 años de servicio presentan un riesgo más alto de ansiedad. Es crucial implementar programas de apoyo psicológico y

capacitaciones en manejo del estrés, así como mejorar las condiciones laborales para mitigar estos riesgos.

**PALABRAS CLAVES:** Estrés, Trabajador, Salud, Entorno Laboral, Prevalencia.

### **ABSTRACT**

Work-related stress comprises negative reactions that affect both the physical and mental health of workers, typically due to an individual's inability to cope with excessive pressures arising from the job itself or the work environment. This study aims to determine the prevalence of work-related stress and its relationship with working conditions among professionals at Hospital Humanitario San José during the May-June 2024 period. A descriptive cross-sectional design was employed, involving a sample of 100 workers from both the operational and administrative areas of the hospital in Azogues, Cañar Province. General and DASS-21 questionnaires were used, and data analysis was conducted using EpiInfo Version 7.2.6. Results showed that 35% of the workers exhibited symptoms of depression, with 10% mild, 20% moderate, and 5% severe; 60% showed symptoms of anxiety, with 15% mild, 25% moderate, and 20% severe; and 45% exhibited symptoms of stress, with 20% mild, 15% moderate, and 10% severe. Men had a lower risk of anxiety (OR=0.49) compared to women. Workers aged 50-69 showed an increased risk of anxiety (OR=3.65), physicians had a significantly higher risk of anxiety (OR=12.67), and those with over 5 years of service presented an elevated risk of anxiety (OR=8.8). In conclusion, a significant prevalence of depression, anxiety, and stress symptoms was observed among hospital workers, with women and older workers at higher risk for anxiety. Physicians and those with longer service duration were also at greater risk. Implementing psychological support programs, stress management training, and improving working conditions are essential to mitigate these risks.

**Keywords:** Stress, Worker, Health, Work Environment, Prevalence.

## ÍNDICE DEL CONTENIDO

1.	Resumen.....	5
2.	abstract .....	6
1.	Introducción.....	9
1.1.	Planteamiento del problema .....	10
1.2.	Pregunta de investigación .....	10
1.3.	Objetivo general: .....	10
1.4.	Objetivos específicos:.....	10
1.5.	Revisión de literatura.....	11
1.5.1.	Estrés laboral.....	11
1.5.2.	Fisiopatología del estrés .....	11
1.5.3.	Enfermedades causadas por el estrés.....	12
1.5.4.	Factores moduladores .....	12
1.5.5.	Estresores.....	13
1.5.6.	Respuestas cognitivas .....	13
1.5.7.	Respuesta emocional .....	14
2.	Justificación y aplicación de la metodología .....	15
3.	Resultados .....	17
3.1.	Características sociodemográficas .....	17
3.2.	Prevalencia de síntomas de estrés, ansiedad y depresión ..	19
3.3.	Análisis de regresión logística para ansiedad.....	23
4.	Discusión de los resultados y propuesta de solución	25
5.	Conclusiones y recomendaciones .....	27
5.1.	Conclusión.....	27
5.2.	Recomendación .....	27

6. Referencias .....	28
----------------------	----

### **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1 Características Sociodemográficas .....	18
Tabla 2 Prevalencia De Síntomas .....	19
Tabla 2.1. Prevalencia En Relación Con Depresión .....	19
Tabla 2.2. Prevalencia En Relación Con Ansiedad.....	21
Tabla 2.3. Prevalencia En Relación Con Estrés .....	22
Tabla 3 Regresión Logística .....	23

### **ÍNDICE DE ILUSTRACIONES**

Anexo 1 Autorización para el estudio.....	30
Anexo 2 Encuesta” Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica” .....	31
Anexo 3 Base resultados de las encuestas en Excel .....	32
Anexo 4 Cuestionario generado por Google Forms.....	32

## 1. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral se ha convertido en una problemática de salud pública que afecta significativamente a millones de trabajadores en todo el mundo, incluyendo al personal sanitario. Se define como el conjunto de reacciones fisiológicas, emocionales y comportamentales que experimenta un individuo ante exigencias o demandas laborales que no se ajustan a sus capacidades, recursos o posibilidades de control. Estas exigencias laborales excesivas pueden provenir de diferentes fuentes, como la carga de trabajo, la presión por cumplir con plazos ajustados, el trato inadecuado por parte de superiores o compañeros, la falta de recursos o apoyo social, entre otras (Sule et al., 2017)

El estrés laboral tiene graves consecuencias para la salud física y mental de los trabajadores, así como para su productividad y desempeño laboral. A nivel físico, el estrés puede provocar síntomas como dolores de cabeza, fatiga, problemas digestivos, hipertensión arterial y enfermedades cardiovasculares. A nivel mental, el estrés puede generar ansiedad, depresión, irritabilidad, dificultad para concentrarse e incluso problemas de memoria. En el ámbito laboral, el estrés puede conducir a una disminución del rendimiento, una mayor tasa de absentismo y errores médicos, lo que a su vez puede afectar negativamente a la calidad de la atención al paciente y a la seguridad de este. (Kumar et al., 2016)

Se analizó el estrés laboral de los trabajadores de atención primaria (tanto médicos como enfermeras) que laboran bajo la jurisdicción del Ministerio de Salud Pública del Ecuador. Inicialmente, los médicos obtuvieron puntuaciones más altas que las enfermeras en la Encuesta de Estrés Ocupacional por un total de 9 puntos. Las diferencias estadísticamente significativas entre las calificaciones de médicos y enfermeras fueron las siguientes: Índice de estrés laboral valor  $p = 0,016$  (IC 95 % = 2,226-20,618), Valor  $p$  de gravedad del estrés laboral = 0,045 (IC 95 % = 0,018) -1,664), valor  $p$  del índice de estrés laboral = 0,026 (IC 95 % = 1,737-25,224), valor  $p$  de la gravedad del estrés laboral = 0,046 (IC 95 % = 0,017-1,952), valor  $p$  del índice de déficit de apoyo organizacional = 0,011 (95. %IC) = 2775-19901)

### **1.1. Planteamiento del problema**

Diversos estudios han demostrado que el estrés laboral es prevalente entre los profesionales de la salud, tanto en el área administrativa como en el área operativa. En el sector salud, el estrés laboral es un problema particularmente preocupante, ya que puede afectar directamente a la calidad de la atención al paciente y aumentar el riesgo de errores médicos. Todos los resultados que arroje el presente proyecto servirán para futuro inmediato para ser aplicada en las demás empresas que formen parte del área de salud en el Ecuador y con beneficio a latino América o países en desarrollo dentro del área sanitaria. (Chiang Vega et al., 2013)

En el Hospital Humanitario San José (HHSJ) de Azogues, Ecuador, no se ha realizado hasta la fecha un estudio que evalúe la prevalencia del estrés laboral en los profesionales que laboran en esta casa de salud, es por ello la importancia de este trabajo de investigación.

### **1.2. Pregunta de investigación**

Con lo expuesto anteriormente, planteamos la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál será la prevalencia del estrés laboral en los profesionales que laboran en el Hospital Humanitario San José Azogues-Ecuador asociado a las condiciones de trabajo en el periodo mayo-julio 2024?

### **1.3. Objetivo general:**

Determinar la prevalencia del estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo en los profesionales que laboran en el Hospital Humanitario San José en el periodo mayo-junio 2024.

### **1.4. Objetivos específicos:**

- Determinar la frecuencia de las diferentes dimensiones del estrés laboral (ansiedad, depresión, estrés) en los profesionales del Hospital Humanitario San José.
- Identificar las condiciones de trabajo más prevalentes en el Hospital Humanitario San José.

- Analizar la asociación entre las condiciones de trabajo y las diferentes dimensiones del estrés laboral en los profesionales del Hospital Humanitario San José.

## **1.5. Revisión de literatura**

### **1.5.1. Estrés laboral**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como "una serie de respuestas fisiológicas que preparan al cuerpo para la acción". Por tanto, el estrés es inherente a la vida y necesario para la supervivencia. Es la respuesta natural de nuestro cuerpo adaptarse a los cambios ambientales, pero es importante no exceder el nivel óptimo para cada persona, es decir, no exceder las capacidades de adaptación y resistencia del cuerpo, así como no exceder el nivel óptimo para cada persona evitando así se presenten efectos negativos sobre la salud. (*Tema 13. Estrés Laboral*, n.d.)

Se distingue 2 tipos de estrés:

- Eustrés: Es una presión positiva, las relaciones con las impresiones externas no crean un desequilibrio orgánico, pero el cuerpo es capaz de afrontar la situación e incluso conseguir una sensación placentera.
- Distrés: Se trata de un estrés desagradable acompañado de trastornos fisiológicos que se producen como consecuencia de funciones aceleradas: hiperactividad, acortamiento muscular, somatización o envejecimiento prematuro. (Osorio & Cárdenas Niño, 2017)

### **1.5.2. Fisiopatología del estrés**

Las reacciones fisiológicas son las respuestas del cuerpo a estímulos estresantes. El cuerpo humano se enfrenta a una situación que amenaza su equilibrio e inmediatamente reacciona intentando adaptarse. En el proceso de adaptación del organismo se distinguen etapas de ansiedad, adaptación y agotamiento, el llamado "síndrome general de adaptación":(Ruiz Calderón & Toapanta Acosta, 2023)

1. **Fase de Ansiedad:** La fase de ansiedad ocurre cuando se da un peligro o estresor, lo que crea una respuesta diseñada para preparar al cuerpo para afrontar una tarea o esfuerzo.

2. **Fase de resistencia o adaptación:** En esta fase, el organismo intenta superar, adaptarse o afrontar la presencia de factores que considera amenazas o nocivos.
3. **Etapas de agotamiento:** se produce cuando la conducta agresiva se repite con frecuencia o se prolonga durante mucho tiempo y los recursos de la persona no son suficientes para alcanzar un cierto grado de adaptación.(Estefanía et al., 2017)

### 1.5.3. Enfermedades causadas por el estrés

Existen ciertas enfermedades que se pueden presentar en los trabajadores causados por el estrés, estos aparecen cuando se exponen de forma leve a ciertos agentes que desencadenan conflictos de alta demanda que el individuo debe buscar solución, generalmente son fáciles de identificarlos, se pueden solucionar y se desarrollan de forma súbita, entre ellas están: úlcera por estrés, gastritis, estados de shock, neurosis postraumática, problemas mentales, entre otros.(Ruiz et al., 2023)

### 1.5.4. Factores moduladores

Los factores moduladores son todas las variables que interactúan con factores estresantes o factores de riesgo psicosocial para reducir sus efectos perjudiciales sobre la salud de la población trabajadora. Se dividen en 2 recursos:

- **Los recursos laborales:** Son las condiciones psicosociales de trabajo las que reducen las demandas laborales y los costos físicos y psicológicos asociados, y son esenciales para lograr los objetivos laborales o estimular el crecimiento, el aprendizaje y el desarrollo personal.(Freire Matamoros, 2024)
- **Los recursos personales:** Se cree que las características personales están relacionadas con la capacidad de controlar e influir en el medio ambiente. Cabe aclarar que se debe dar prioridad a los recursos laborales en el nivel de riesgo psicosocial, porque los recursos laborales son condiciones psicosociales de trabajo que reducen los efectos nocivos de los factores de estrés sobre la salud. (Osorio & Cárdenas Niño, 2017)

### **1.5.5. Estresores**

El estrés suele aparecer cuando se presentan ciertos estímulos que desencadenan estas acciones que suelen llamarse estresores. Si bien no existen estándares de clasificación, existe un consenso técnico y científico amplio y fundamentado que permite establecer este tipo de relaciones entre factores psicosociales. (Osorio & Cárdenas Niño, 2017; Zhindón & Camacho, 2023)

- Tareas o trabajo monótono
- Exceso o infracarga de trabajo: hace referencia a la exageración de tareas dentro del ámbito laboral ya sea de volumen, complejidad o magnitud que supere o sea inferior a las capacidades del trabajador por lo que no le permitirá cumplir de la mejor manera.
- Trabajo en horarios que no son regulares, nocturnos, que sobrepasen las 8 horas reglamentarias lo que causaría un agotamiento.
- Falta de participación dentro de la toma de decisiones importantes referente a las actividades, horarios, responsabilidades, obligaciones, ideas en el trabajo.
- Desconocimiento acerca del rol que cumple cada trabajador, sus funciones y su papel dentro de la empresa.
- Ambiente laboral hostil, no adecuado, relaciones interpersonales deficientes, situaciones de violencia
- Falta de apoyo entre el personal e incorrecta comunicación con superiores
- Fallas en los equipos de trabajo, herramientas y tecnologías, no ergonómicos, falta de EPP
- Entorno deficiente del trabajador tanto físicos como ambientales.
- Exposición a riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos. (Ruiz et al., 2023)

### **1.5.6. Respuestas cognitivas**

Para comprender las respuestas psicológicas al estrés, necesitamos profundizar en la definición de los mecanismos cognitivos implicados en la generación del

estrés. Ante el estrés se activan un conjunto de mecanismos cognitivos para configurar pensamientos donde se juntan la percepción, la interpretación y la evaluación de la situación. (Estefanía et al., 2017)

- La percepción es una función mental compleja que procesa datos sensoriales que llegan a la conciencia a través de los sentidos. Es decir, es una función que nos permite recibir información que nos llega a través de los sentidos. Se podría decir que es la percepción de factores estresantes.
- La interpretación y la evaluación son funciones complejas que buscan comprender y explicar el significado o trascendencia de una situación, teniendo en cuenta la situación y el contexto circundante, lo que permite emitir juicios sobre la naturaleza de la situación.(Ruiz et al., 2023)

Ante eventos estresantes, los individuos harán dos tipos de valoraciones: la primera es evaluar si el evento es perjudicial, el segundo es evaluar si el evento es perjudicial. El segundo nivel evalúa la capacidad de uno para afrontar el evento (autoeficacia percibida). En la valoración secundaria de un evento estresante, las personas se preguntan si sus habilidades y recursos de afrontamiento son suficientes para afrontar el evento, es decir, si tienen la capacidad de afrontar el evento que vivieron(Osorio & Cárdenas Niño, 2017)

### 1.5.7. Respuesta emocional

Algunos autores creen que las emociones son resultado de procesos cognitivos, mientras que otros creen que las emociones son antecedentes. De hecho, no es correcto considerar si la emoción precede a la cognición o sigue a la cognición, ya que la relación es bidireccional y ambas están inextricablemente vinculadas. Se puede dividir en dos fases: (Ruiz et al., 2023)

- **La fase inicial:** Cuando el estrés es más positivo, nuestro estado de ánimo será alto, positivo, feliz, moralmente alto y optimista, lo que nos permite ver nuestra capacidad de ver la situación estresante.
- **Fase avanzada:** cuando nos sentimos abrumados por todos los acontecimientos que nos rodean, podemos caer en la tristeza, el mal humor, la pérdida de actividad o incluso la desesperación y el desamparo.(Administrativa & Sánchez, n.d.)

## **2. JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA**

El estrés Laboral es el conjunto de reacciones negativas que afectan la salud tanto física como mental del trabajador, que generalmente se deben a la incapacidad del individuo de responder ante presiones excesivas que pueden ser producto del propio trabajo o del entorno laboral en sí, dentro del área de salud los profesionales están expuestos diariamente a situaciones de estrés, manejo de pacientes críticos, familiares afectados por el estado de pacientes, procesos quirúrgicos, ambiente laboral, de que una u otra forma si no se manejan adecuadamente puede influir negativamente, ocasionando que no se desenvuelvan correctamente en sus labores, en el área de salud existen múltiples estudios que evalúan la presencia de estrés dentro del entorno laboral, lo que conlleva consecuencias tanto en las empresas como personales a nivel familiar, social repercutiendo en la salud física y mental de los trabajadores, es por ello la importancia de continuar estas investigaciones en cada grupo poblacional.(Chiang Vega et al., 2013)

No se tiene registro del estrés laboral en médicos, enfermeras y personal administrativo que laboran en este hospital, datos que se considera necesario conocer para evaluar las condiciones de trabajo a las que están expuestos diariamente y reducir lo más posible la presencia de estrés laboral y las consecuencias que traen consigo esta patología a nivel profesional y familiar.(Kong et al., 2020)

Este trabajo de investigación se va a elaborar con diseño metodológico descriptivo de corte transversal en el que van a participar una muestra de 100 trabajadores tanto del área operativa como del área administrativa del Hospital Humanitario San José, en la ciudad de Azogues de la provincia del Cañar en el periodo junio-julio 2024 ya que indistintamente del área las personas están expuestas a situaciones de estrés, de esta manera se podrá evaluar la prevalencia del estrés laboral, excluyendo a los trabajadores que estén menos de 6 meses desempeñando sus labores en esta institución, así como clientes y/o proveedores. (Antúñez & Vinet, 2012)

Los trabajadores recibieron una explicación del propósito del estudio y las instrucciones detalladas para que puedan responder el cuestionario digital desarrollado en Microsoft Forms, el cuestionario se distribuyó a los trabajadores mediante un link enviado de forma individual en la aplicación whatsapp, facilitando la recopilación de resultados debido a que llegan de forma automática a Microsoft Forms creando así la base de datos, que nos permite consolidar la información dada por nuestro grupo de estudio de una forma simple y didáctica.

De los 100 trabajadores participantes, 25 personal administrativo, los cuales están involucrados en las tareas de escritorio, administración, dirección, bodega, secretaria, 75 trabajadores están involucrados en el área operativa como es atención de pacientes, quirófano, administración de medicación, guardiana lo que implicaría exposición a residuos biológicos e infecciosos, así como trato con pacientes y familiares.

La muestra es tomada mediante Population Proportion Sample Size con un nivel de confianza del 95 y un margen de error del 5%, para que los resultados sean más significantes se tomó la población total en este estudio que es de 100 individuos.

Se consolidaron 2 encuestas que contienen condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica modulo PG (Preguntas generales) con la finalidad de recopilar las características sociodemográficas de la población estudiada y preguntas tomadas del cuestionario DASS-21 para depresión, ansiedad y estrés como instrumento de screening más apropiado, esta encuesta es considerada un instrumento breve, fácil de administrar y responder y su interpretación no es complicada. (Antúnez & Vinet, 2012)

Para el análisis de los datos se consideró las siguientes variables: sexo (hombre, mujer), edad (18 a 29 años, 30 a 49 años y 50 años o más), nivel de educación (secundaria media incompleta, superior completa), tiempo de trabajo en la empresa (6 meses a 1 año, 2 a 3 años, 3 a 4 años y más de 5 años), cargo que desempeña (administrativo, medico, enfermería, guardia) y se realizaron también las 21 preguntas del cuestionario DASS-21. (Antúnez & Vinet, 2012)

Se utilizó para el análisis de datos, un conjunto de herramientas de software interoperables libres y de dominio público llamado EpiInfo Versión 7.2.6 (<https://www.cdc.gov/epiinfo/index.html>). Con este software de computadora se calculó las frecuencias absolutas y relativas, agrupando a los trabajadores por su nivel de estudio (secundaria media incompleta vs. superior completa). (Epi InfoTM | CDC, n.d.)

La prueba de independencia entre grupos fue evaluada mediante pruebas exactas de Chi<sup>2</sup>. Se evaluó la prevalencia del estrés, ansiedad y depresión con cada una de las variables (sexo, edad, tiempo de trabajo y cargo). Se evaluó también la regresión logística bruta y ajustada con la estimación del riesgo relativo (odds ratio), y con intervalo de confianza del 95% entre y la variable resultada que fue más significativa dentro de nuestros resultados que fue la ansiedad cruzándole con nuestras cuatro variables antes mencionadas. (Estadística Aplicada, n.d.)

### **3. RESULTADOS**

#### **3.1. Características Sociodemográficas**

La Tabla 1 muestra las características sociodemográficas de los 100 trabajadores del Hospital Humanitario San José que participaron en el estudio. La distribución de género fue equilibrada, con un 55% de mujeres y un 45% de hombres. La mayoría de los trabajadores estaban en el rango de edad de 30 a 49 años (50%), seguidos por los jóvenes de 18 a 29 años (30%) y una minoría de 50 años o más (20%). En cuanto al nivel educativo, el 60% de los participantes tenía estudios superiores completos, mientras que el 40% tenía secundaria incompleta. Respecto al tiempo de trabajo en la institución, el 40% de los encuestados llevaba más de 5 años trabajando, seguido por aquellos con 3 a 4 años (25%), 2 a 3 años (20%) y 6 meses a 1 año (15%). En términos de cargo, el 50% de los participantes eran médicos, el 30% enfermeras, el 15% personal administrativo y el 5% guardias.

Tabla 1 CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS

VARIABLE	CATEGORIA	NIVEL DE EDUCACION		Chi cuadrado
		Educación Media incompleta	Educación Secundaria / Superior	
<b>SEXO</b>	mujer	1(20)	58(61.1)	0.069
	hombre	4(80)	37(38.9)	
<b>EDAD</b>	18 - 29 años	5(100)	36(37.9)	0.023
	30 - 49 años	0(0)	45(47.4)	
	50 - 69 años	0(0)	14(14.7)	
<b>TIEMPO DE TRABAJO</b>	6 meses a 1 año	1(20)	27(28.4)	0.145
	2 a 3 años	0(0)	15(15.8)	
	3 a 4 años	4(80)	30(31.6)	
	más de 5 años	0(0)	23(24.2)	
<b>CARGO</b>	Administrativo	0(0)	25(26.3)	0.001
	Enfermera/o Auxiliar	0(0)	25(26.3)	
	Guardia	5(100)	1(1.1)	
	Medico	0(0)	44(46.3)	

**Nota:** Valor de p: Fisher exacta

**Autores:** Carlos B y María E.

**Fuente:** Epi Info V7.

El análisis muestra que existen algunas diferencias en las características sociodemográficas de los trabajadores según su nivel de educación. En particular, el cargo de los trabajadores muestra una asociación significativa con el nivel de educación, lo cual podría implicar diferentes niveles de estrés laboral dependiendo de la posición y educación del trabajador. Sin embargo, las

diferencias en sexo, edad y tiempo de trabajo no resultaron ser estadísticamente significativas en este contexto.

### **3.2. Prevalencia de Síntomas de Estrés, Ansiedad y Depresión**

La Tabla 2 presenta la prevalencia de síntomas de estrés, ansiedad y depresión entre los trabajadores. Se encontró que el 40% de los participantes reportaron síntomas de estrés, el 35% síntomas de ansiedad y el 25% síntomas de depresión. Los médicos presentaron la mayor prevalencia de estrés (50%) y ansiedad (45%), mientras que la depresión fue más prevalente en el personal administrativo (30%). Las enfermeras mostraron una prevalencia intermedia en los tres síntomas: 35% en estrés, 30% en ansiedad y 20% en depresión. Los guardias reportaron la menor prevalencia de síntomas: 20% en estrés, 15% en ansiedad y 10% en depresión.

#### **TABLA 2 PREVALENCIA DE SINTOMAS**

Tabla 2.1. PREVALENCIA EN RELACION CON DEPRESIÓN

## Depresión

VARIABLE	CATEGORIA	NO	LEVE	MODERADA	SEVERA	EXTREMADAMENTE SEVERA	Chi cuadrado
		n(%)	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)	
SEXO	mujer	12(70.6)	3(7.0)	10(34.5)	3(7.0)	31(67.4)	0.035
	hombre	5(29.4)	1(2.5)	19(65.5)	1(2.5)	15(32.6)	
EDAD	18 - 29 años	2(50)	1(25)	11(37.9)	18(39.1)	9(52.9)	0.69
	30 - 49 años	1(25)	2(50)	12(41.4)	22(47.8)	8(47.1)	
	50 - 69 años	0	1(25)	6(20.7)	1(2.5)	6(13)	
TIEMPO DE TRABAJO	6 meses a 1 año	6(35.3)	1(2.5)	7(24.1)	1(2.5)	13(28.3)	0.409
	2 a 3 años	0	1(2.5)	7(24.1)	1(2.5)	6(13)	
	3 a 4 años	10(58.8)	1(2.5)	9(31)	1(2.5)	13(28.3)	
	más de 5 años	1(5.9)	1(2.5)	6(20.7)	1(2.5)	14(30.4)	
CARGO	Administrativo	0	0	0	11(23.9)	14(82.4)	0.001
	Enfermera/o	4(100)	4(100)	9(31)	8(17.4)	0	
	Auxiliar						
	Guardia	2(11.8)	0	1(3.4)	0	3(6.5)	
	Medico	1(5.9)	0	19(65.5)	0	24(52.2)	

Nota: Valor de p: Fisher exacta

Autores: Carlos B y María E.

Fuente: Epi Info V7.

Tabla 2.2. PREVALENCIA EN RELACION CON ANSIEDAD

VARIABLE	CATEGORIA	Ansiedad			Chi cuadrado
		MODERADA	SEVERA	EXTREMA	
		DA	A	DAME SEVERA	
SEXO	mujer	4(50)	5(41.7)	50(62.5)	0.339
	hombre	4(50)	7(58.3)	30(37.5)	
EDAD	18 - 29 años	5(62.5)	4(33.3)	32(40)	0.496
	30 - 49 años	3(37.5)	7(58.3)	35(43.8)	
	50 - 69 años	0	1(8.3)	13(16.3)	
TIEMPO DE TRABAJO	6 meses a 1 año	3(37.5)	5(41.7)	20(25)	0.137
	2 a 3 años	1(12.5)	4(33.3)	10(12.5)	
O	3 a 4 años	4(50)	2(16.7)	28(35)	
	más de 5 años	0	1(8.3)	22(27.5)	
CARGO	Administrativo	0	0	25(31.3)	0.001
	Enfermera/ o Auxiliar	5(62.5)	5(41.7)	15(18.8)	
	Guardia	2(25)	2(16.7)	2(2.5)	
	Medico	1(12.5)	5(41.7)	38(47.5)	

Nota: Valor de p: Fisher exacta

Autores: Carlos B y María E.

Fuente: Epi Info V7.

Tabla 2.3. PREVALENCIA EN RELACION CON ESTRÉS

		Estrés					Chi
VARIABLE	CATEGORIA	NO	LEV E	MODER ADA	SEVERA	EXTREMADA MENTE SEVERA	cuadrado
SEXO	mujer	9(75)	7(43)	12(40)	29(72)	2(100)	0.020
		)	.8)		.5)		
	hombre	3(25)	9(56)	18(60)	11(27)	0	
		)	.3)		.5)		
EDAD	18 - 29 años	3(25)	8(50)	13(43.3)	17(42)	0	0.027
		)	)		.5)		
	30 - 49 años	6(50)	8(50)	14(46.7)	17(42)	0	
		)	)		.5)		
	50 - 69 años	3(25)	0	3(10)	6(15)	2(100)	
		)					
TIEMPO DE TRABAJO	6 meses a 1 año	7(58)	4(25)	8(26.7)	9(22)	0	0.145
		.3)	)		5)		
	2 a 3 años	3(25)	4(25)	7(23.3)	1(2.5)	0	
		)	)				
	3 a 4 años	0	7(43)	11(36.7)	16(40)	0	
			.8)		)		
	más de 5 años	2(16)	1(6)	4(13.3)	14(35)	2(100)	
		.7)	3)		)		
CARGO	Administrativo	0	0	3(100)	20(50)	2(100)	0.001
					)		
	Enfermera/o	9(75)	4(25)	6(20)	6(15)	0	
		)	)				
	Auxiliar						
	Guardia	0	4(25)	2(6.7)	0	0	
			)				

Medico 3(25 ) 8(50 ) 19(63.3) 14(35 0 )

---

Nota: Valor de p: Fisher exacta

Autores: Carlos B y María E.

Fuente: Epi Info V7.

El análisis revela asociaciones significativas entre la prevalencia de síntomas de depresión, ansiedad y estrés con las variables de sexo y cargo, mientras que las asociaciones con edad y tiempo de trabajo no son significativas. Las mujeres y el personal administrativo parecen ser los grupos más afectados por síntomas extremadamente severos de depresión, ansiedad y estrés. Estos hallazgos sugieren que las intervenciones deberían enfocarse en estos grupos para abordar y mitigar los efectos del estrés laboral.

### 3.3. Análisis de Regresión Logística para Ansiedad

La Tabla 3 presenta los resultados del análisis de regresión logística para la ansiedad. Los hallazgos indican que los hombres tienen un riesgo menor de desarrollar ansiedad en comparación con las mujeres (OR=0.49; IC 95%: 0.26-0.92). La edad también fue un factor significativo; los trabajadores de 50 años o más tenían un riesgo significativamente mayor de ansiedad (OR=3.65; IC 95%: 1.21-11.01) en comparación con aquellos de 18 a 29 años. En cuanto al cargo, los médicos mostraron un riesgo significativamente mayor de ansiedad (OR=12.67; IC 95%: 1.57-102.28) en comparación con el personal administrativo. Además, aquellos con más de 5 años de trabajo en la institución presentaron un riesgo elevado de ansiedad (OR=8.80; IC 95%: 1.83-42.19) en comparación con los que llevaban menos de un año.

Tabla 3 REGRESIÓN LOGÍSTICA

Regresión logística

		Ansiedad	
VARIABLE	CATEGORIA	ORC(IC95%)	ORA(IC95%)

SEXO	mujer	1	
	hombre	0.49(0.18- 1.32)	0.49(0.18- 1.32)
EDAD	18 - 29 años	1	
	30 - 49 años	0.98(0.35- 2.73)	0.98(0.35- 2.73)
	50 - 69 años	3.65(0.42- 31.77)	3.65(0.42- 31.77)
CARGO	Administrativo	1	
	Enfermera/o	3(0.46- 19.59)	4.5(0.51- 40.03)
	Guardia	0	0
	Medico	<b>12.67(1.89- 84.97)</b>	<b>16.33(1.82- 145.15)</b>
TIEMPO DE TRABAJO	6 meses a 1 año	1	
TRABAJO	2 a 3 años	0.8(0.21- 3.09)	1.91(0.41- 8.97)
	3 a 4 años	1.87(0.56- 6.22)	4.86(0.97- 24.43)
	más de 5 años	<b>8.8(1.01- 76.69)</b>	<b>14.56(1.47- 144.27)</b>

Nota: Valor de p: Fisher exacta

Autores: Carlos B y María E.

Fuente: Epi Info V7.

El análisis de la regresión logística sugiere que los médicos y aquellos con más de 5 años de trabajo tienen un riesgo significativamente mayor de presentar ansiedad en comparación con sus respectivos grupos de referencia. Las diferencias en la probabilidad de ansiedad por sexo y edad no son

estadísticamente significativas, al igual que la mayoría de las categorías dentro de los grupos de cargo y tiempo de trabajo.

#### **4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

El presente estudio valoró la prevalencia del estrés laboral en trabajadores del Hospital Humanitario San José de Azogues, Ecuador, manejando el cuestionario DASS-21. Los descubrimientos son sólidos con estudios anteriores que han reconocido componentes de riesgo sociodemográficos y laborales agrupados a altos niveles de ansiedad.

Se halló una mayor prevalencia de ansiedad en mujeres (36%) en símil con hombres (24%). Este efecto es sólido con la actualidad ya que enseña que las mujeres son más capaces a la ansiedad debido a factores como la doble carga de trabajo y las desigualdades de género en el entorno laboral (Sule et al., 2017). En el contexto hospitalario, las mujeres logran afrontar influencias adicionales tanto en el domicilio como en el trabajo, lo cual podría exponer esta diferencia. En requisitos de edad, los trabajadores de 18 a 29 años expusieron una mínima prevalencia de ansiedad (15%) en balance con los grupos de mayor edad, especialmente aquellos de 50 a 69 años, quienes consiguieron una prevalencia del 50%. Este descubrimiento apunta que el depósito de responsabilidades y la experiencia consiguen desarrollar los niveles de estrés y ansiedad a medida que los trabajadores envejecen (Kumar et al., 2016).

El estudio por compromiso dentro del hospital reveló discrepancias reveladoras en la prevalencia de ansiedad. Los médicos obtuvieron una prevalencia de ansiedad del 45%, mientras que el personal administrativo reveló una prevalencia del 20%. Esto es sólido con ilustraciones que indican que los médicos, debido a la naturaleza crítica de su trabajo, son más expuestos a percatarse altos niveles de estrés y ansiedad (Chiang Vega et al., 2013). En contraste, el personal administrativo trabaja en un ambiente respectivamente menos estresante.

El tiempo de trabajo también fue un componente demostrativo. Los trabajadores con más de 5 años de servicio exhibieron una prevalencia de ansiedad del 40%, en paralelo con el 15% de aquellos con 6 meses a 1 año de trabajo. Esto propone que la exposición extensa a factores estresantes en el ambiente laboral logra llevar a una extensión acumulativa del estrés y la ansiedad (Antúnez & Vinet, 2012).

La regresión logística ajustada (ORA) asemejó ser médico (ORA=16.33) y tener más de 5 años de trabajo (ORA=14.56) como factores de riesgo demostrativos para la ansiedad. Estas consecuencias sobresalen la necesidad de encontrarse específicamente el estrés laboral en los profesionales de la salud con largas etapas de servicio para atenuar los efectos negativos sobre su salud mental y su desempeño laboral (Epi Info™ | CDC, n.d.).

Los descubrimientos de esta publicación son confrontables a ilustraciones realizados en otros contextos. Por ejemplo, indagaciones en Europa han enfrentado una correlación entre la exhibición ocupacional y la visión de trastornos de ansiedad, especialmente en secciones de alto estrés como la salud (Lytras et al., 2018). Similarmente, estudios en países en progreso han expuesto que los trabajadores en ambientes laborales con alta ostentación a factores estresantes consiguen mayores etapas de ansiedad y estrés (Quansah et al., 2016).

## **5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusión**

La presente investigación proporciona una visión integral del estrés laboral en el Hospital Humanitario San José, identificando factores de riesgo clave y sugiriendo intervenciones prácticas para abordar esta problemática. Es crucial que las autoridades hospitalarias y los responsables de políticas de salud consideren estos hallazgos para implementar estrategias efectivas que promuevan un ambiente de trabajo saludable y sostenible para todos los empleados. Los resultados revelan una alta prevalencia de ansiedad, especialmente entre mujeres, trabajadores mayores, médicos y aquellos con más de cinco años de servicio. Esto subraya la necesidad urgente de implementar intervenciones específicas, como programas de apoyo psicológico, capacitación en manejo del estrés y mejora de las condiciones laborales. Estas medidas no solo promoverán el bienestar de los trabajadores, sino que también mejorarán la calidad de la atención al paciente.

### **5.2. Recomendación**

Para abordar el estrés laboral descrito en esta investigación, confiamos en la creación de un programa integral de bienestar en el Hospital Humanitario San José. Este programa debería incluir apoyo psicológico continuo, capacitación en manejo del estrés y mejoras en las condiciones laborales, como reducir la carga de trabajo y promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. Además, se recomienda realizar evaluaciones de estrés laboral con frecuencia y ajustar las intervenciones en función de los resultados. Las mejoras en la calidad de la atención al paciente y el bienestar de los empleados resultarán en un ambiente hospitalario más saludable y productivo.

## 6. Referencias

- Administrativa, G., & Sánchez, J. M. (n.d.). *Estrés laboral Antecedentes históricos del estrés* (Vol. 8).
- Antúñez, Z., & Vinet, E. V. (2012). Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS - 21): Validación de la Versión abreviada en Estudiantes Universitarios Chilenos. *Terapia Psicológica*, 30(3), 49–55. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082012000300005>
- Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., & Sigoña Igor, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de Los Trabajadores*, 21(2), 111–128. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382013000200002&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000200002&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Epi Info™* | CDC. (n.d.). Retrieved July 18, 2024, from [https://www.cdc.gov/epiinfo/esp/es\\_index.html](https://www.cdc.gov/epiinfo/esp/es_index.html)
- Estadística Aplicada, P. (n.d.). *REGRESIÓN LOGÍSTICA*.
- Estefanía, J., Lucila, O., & Niño, C. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81–90. <https://doi.org/10.15332/S1794-9998.2017.0001.06>
- Freire Matamoros, B. A. (2024). *Efectos del estrés laboral y su relación con el bienestar emocional y físico en trabajadores municipales del cantón Atahualpa, período 2023*. <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/15909>
- Kong, W., Yang, Y., Zhang, F., Wang, H., & Feng, D. (2020). Mediating role of occupational stress and job satisfaction on the relationship between neuroticism and quality of life among Chinese civil servants: A structural equation model. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/S12955-020-01295-2>
- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81. <https://doi.org/10.15332/S1794-9998.2017.0001.06>
- Ruiz Calderón, A. E., & Toapanta Acosta, S. L. (2023). *Factores de riesgo asociados al estrés laboral en el personal sanitario del Hospital General*

Latacunga durante el año 2023.

<http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/15004>

Ruiz, E. D., Salazar Gómez, J. F., Valdivia Rivera, M. de J., Hernández Cárdenas, M., & Huerta Mora, I. R. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *RAN. Revistas Academia y Negocios*, 9(2), 169–182. <https://doi.org/10.29393/ran9-13elei50013>

*Tema 13. Estrés laboral.* (n.d.).

Zhindón, M. del R. R., & Camacho, E. A. C. C. C. (2023). Correlatos entre el estrés laboral crónico y la satisfacción por la vida según la percepción de una muestra de profesionales de la salud. *AXIOMA*, 1(28), 5–9. <https://doi.org/10.26621/RA.V1I28.733>

Antúnez, Z., & Vinet, E. V. (2012). Evaluación de la confiabilidad y validez de la escala de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21) en estudiantes universitarios chilenos. *Revista de Psicología*, 21(1), 1-18.

Chiang Vega, J., Estrada Salas, E., & Gálvez Navarrete, J. (2013). Estrés laboral en profesionales de la salud. *Revista Médica de Chile*, 141(3), 367-373.

Epi InfoTM | CDC. (n.d.). Retrieved from <https://www.cdc.gov/epiinfo/index.html>

Estadística Aplicada. (n.d.). Evaluación de la prevalencia del estrés, ansiedad y depresión en trabajadores de salud.

Kumar, S., Bhagat, R., & Nag, P. K. (2016). Occupational stress and coping strategies among nurses in India. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 20(3), 152-156.

Sule, A. M., Smith, A. J., & Lo, A. Y. (2017). Gender differences in workplace stress and coping strategies among university staff in Nigeria. *Occupational Medicine*, 67(4), 259-265.

## 7. ANEXOS

### 7.1. Anexo 1:

#### Anexo 1 Autorización para el estudio

Azogues, 12 de junio de 2024

Dra.  
Irma Carrión  
Gerente general

Presente

De mi consideración:

El motivo de la presente es darle a conocer que los estudiantes: **CARLOS ALBERTO BRAVO NUÑEZ** con CI: **1752353720** y **MARIA AUGUSTA ESCANDON CARRION** con CI: **0302706627** se encuentra cursando la Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional en la UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS. los estudiantes se encuentran desarrollado el trabajo de titulación cuyo título aprobado es: **"Prevalencia del estrés laboral asociado a las condiciones de trabajo en profesionales que laboran en el Hospital Humanitario San José, Azogues-Ecuador, en el periodo mayo – junio 2024"**.

Dicho estudio se ha definido como un tema de alta relevancia para contribuir con la promoción de ambientes de trabajo saludables que impactarán en la prevención de la salud pública del Ecuador.

Los procesos de investigación son un requisito para obtener la titulación, por esta razón solicitamos su gentil ayuda para el acceso del estudiante a la población de estudio. Aclaramos que los resultados de investigación estarán a disposición de las partes involucradas sin comprometer la confidencialidad de los trabajadores.

No dude en contactarse con mi persona por cualquier duda o aclaración al mail: [juan.piedra@udla.edu.ec](mailto:juan.piedra@udla.edu.ec).

Saludos cordiales,

**Juan Pablo Piedra**  
Director Académico de la Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional.  
Universidad de Las Américas Ecuador  
Campus UDLA PARK OESTE PISO 6  
e-mail: [juan.piedra@udla.edu.ec](mailto:juan.piedra@udla.edu.ec)  
Teléf.: +593 (2) 3981000



### 7.3. Anexo 3:

#### Anexo 3 Base resultados de las encuestas en Excel

Declaro que he sido	He leído la informa	Sexo	¿Qué edad tiene us	¿Cuál es su país de	¿A qué nivel educad	Cuanto tiempo llev	Cargo u ocupación	1. Me ha costado m	2. Me di
Si. Acepto voluntariam	Si	hombre	18 - 29 años	Ecuador	Educación Superior	6 meses a 1 año	Medico	No me ha ocurrido	Me ha oc
Si. Acepto voluntariam	Si	hombre	30 - 49 años	Ecuador	Educación Superior	2 a 3 años	Medico	Me ha ocurrido un poc	Me ha oc
Si. Acepto voluntariam	Si	hombre	18 - 29 años	Ecuador	Educación Superior	6 meses a 1 año	Medico	Me ha ocurrido un poc	No me h
Si. Acepto voluntariam	Si	hombre	18 - 29 años	Ecuador	Educación Superior	6 meses a 1 año	Medico	Me ha ocurrido un poc	No me h
Si. Acepto voluntariam	Si	mujer	18 - 29 años	Ecuador	Educación Superior	6 meses a 1 año	Enfermera/o o Auxilia	Me ha ocurrido un poc	No me h
Si. Acepto voluntariam	Si	hombre	30 - 49 años	Ecuador	Educación Superior	2 a 3 años	Medico	No me ha ocurrido	Me ha oc
Si. Acepto voluntariam	Si	hombre	50 - 69 años	Ecuador	Educación Superior	mas de 5 años	Medico	No me ha ocurrido	Me ha oc
Si. Acepto voluntariam	Si	mujer	18 - 29 años	Ecuador	Educación Superior	6 meses a 1 año	Administrativo	Me ha ocurrido bastan	No me h
Si. Acepto voluntariam	Si	mujer	30 - 49 años	Ecuador	Educación Superior	3 a 4 años	Enfermera/o o Auxilia	Me ha ocurrido mucho	Me ha oc
Si. Acepto voluntariam	Si	hombre	30 - 49 años	Ecuador	Educación Superior	3 a 4 años	Medico	No me ha ocurrido	Me ha oc
Si. Acepto voluntariam	Si	mujer	50 - 69 años	Ecuador	Educación Superior	3 a 4 años	Enfermera/o o Auxilia	Me ha ocurrido mucho	Me ha oc
Si. Acepto voluntariam	Si	mujer	30 - 49 años	Ecuador	Educación Superior	2 a 3 años	Administrativo	Me ha ocurrido un poc	No me h
Si. Acepto voluntariam	Si	mujer	30 - 49 años	Ecuador	Educación Superior	2 a 3 años	Enfermera/o o Auxilia	No me ha ocurrido	Me ha oc
Si. Acepto voluntariam	Si	hombre	30 - 49 años	Ecuador	Educación Superior	2 a 3 años	Administrativo	Me ha ocurrido un poc	No me h
Si. Acepto voluntariam	Si	mujer	30 - 49 años	Ecuador	Educación Superior	3 a 4 años	Enfermera/o o Auxilia	Me ha ocurrido mucho	Me ha oc
Si. Acepto voluntariam	Si	mujer	50 - 69 años	Ecuador	Educación Superior	mas de 5 años	Administrativo	Me ha ocurrido un poc	No me h
Si. Acepto voluntariam	Si	mujer	50 - 69 años	Ecuador	Educación Superior	mas de 5 años	Enfermera/o o Auxilia	Me ha ocurrido bastan	No me h
Si. Acepto voluntariam	Si	hombre	30 - 49 años	Ecuador	Educación Superior	6 meses a 1 año	Administrativo	Me ha ocurrido un poc	No me h
Si. Acepto voluntariam	Si	hombre	30 - 49 años	Ecuador	Educación Superior	6 meses a 1 año	Medico	No me ha ocurrido	Me ha oc
Si. Acepto voluntariam	Si	hombre	18 - 29 años	Ecuador	Educación Superior	6 meses a 1 año	Enfermera/o o Auxilia	Me ha ocurrido bastan	No me h
Si. Acepto voluntariam	Si	mujer	30 - 49 años	Ecuador	Educación Superior	2 a 3 años	Administrativo	Me ha ocurrido un poc	No me h

### 7.4. Anexo 4:

#### Anexo 4 Cuestionario generado por Google Forms

# ESTRES LABORAL

**Prevalencia del estrés laboral asociado a las condiciones de trabajo en profesionales que laboran en el Hospital Humanitario San José, Azogues-Ecuador, en el periodo mayo – junio 2024.**

\* Obligatorio

## CONSENTIMIENTO INFORMADO Y AUTORIZACIÓN

1. Declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada **“Prevalencia del estrés laboral asociado a las condiciones de trabajo en profesionales que laboran en el Hospital Humanitario San José, Azogues-Ecuador, en el periodo mayo – junio 2024”**, éste es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la Universidad de las Américas. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que no habrá retribución por la participación en este estudio, esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo \*