



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19, Quevedo, Ecuador, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Br. Herrera Portilla, Sughey ([ORCID: 0000-0002-1818-7322](https://orcid.org/0000-0002-1818-7322))

**ASESOR:**

Dr. Carranza Samanez, Kilder Maynor ([ORCID: 0000-0002-6891-0065](https://orcid.org/0000-0002-6891-0065))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**PIURA – PERÚ  
2021**

### **Dedicatoria**

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios por darme fuerzas para continuar.

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad.

A mi esposo e hijos por motivarme constantemente para alcanzar mis anhelos.

## **Agradecimiento**

A la universidad quien me dio la oportunidad de continuar con mis estudios y preparación, a mi maestro por transmitirme sus conocimientos para lograr mis metas.

A mi familia les agradezco no solo por estar presente aportando cosas a mi vida, sino por los grandes lotes de felicidad y emociones que me ha causado en este camino del saber.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Índice de abreviaturas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>14</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>21</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>30</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>37</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>38</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>39</b>
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de variables	15
Tabla 2.	Ficha técnica del instrumento factores de riesgo psicosociales	17
Tabla 3.	Ficha técnica del instrumento estrés laboral	18
Tabla 4.	Validación de juicio de expertos de los instrumentos	18
Tabla 5.	Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach de los instrumentos	18
Tabla 6.	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable factores de riesgo psicosociales por sexo del personal de atención prehospitalaria ECU911	21
Tabla 7.	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable estrés laboral por sexo del personal de atención prehospitalaria ECU911	22
Tabla 8.	Distribución de frecuencias del estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911	23
Tabla 9.	Distribución de frecuencias del área de trabajo del personal de atención prehospitalaria ECU911	24
Tabla 10.	Factores de riesgo psicosociales en sus dimensiones percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020	25
Tabla 11.	Evaluar el estrés laboral en sus dimensiones percibidas por personal de atención prehospitalaria.	26
Tabla 12.	Comparar las valoraciones entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria.	27
Tabla 13.	Relación de los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020	28
Tabla 14.	Relación de las dimensiones de las variables factores de riesgo psicosocial y estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020	29

## Índice de gráficos y figuras

<i>Figura 1.</i>	Esquema del tipo de investigación	14
<i>Figura 2.</i>	Distribución porcentual de los factores de riesgo psicosociales por sexo del personal de atención prehospitalaria ECU911	21
<i>Figura 3.</i>	Distribución porcentual del estrés laboral por sexo del personal de atención prehospitalaria ECU911	22
<i>Figura 4.</i>	Distribución de frecuencias del estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911	23
<i>Figura 5.</i>	Distribución de frecuencias del área de trabajo del personal de atención prehospitalaria ECU911	24
<i>Figura 6.</i>	Distribución porcentual de los factores de riesgo psicosociales percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020	25
<i>Figura 7.</i>	Distribución porcentual de estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020	26

## Índice de abreviaturas

INEC	Instituto de Estadística del Ecuador
OMS	Organización Mundial de la Salud
ECU911	Servicio Integrado de Seguridad
COVID-19	Coronavirus -19
WLQ	Cuestionario de Limitación del Trabajo
PSQI	Índice de Calidad del Sueño de Pittsburgh
BJSQ	Cuestionario breve de estrés laboral
PPSR	Respuesta al Estrés Psicológico y Físico
CFPT	Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ENETSA	Empresa Nacional Ecuatoriana de Transportes S.A
ISTAS	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud
COPSOQ	Cuestionario de Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales

## Resumen

La presente investigación se desarrolló con el propósito de determinar la relación de los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020. Utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, tipo básica y diseño descriptivo correlacional; el grupo muestral fue seleccionado con la técnica del muestreo censal, realizándose la recopilación de datos en toda la población focalizada con la técnica de la encuesta amparada por dos cuestionarios, uno para cada variable. Además, se optó por efectuar un estudio piloto a 20 participantes, cuyos resultados se sometieron a la prueba del Alfa de Cronbach para calcular su confiabilidad, resultando un índice de 0,823 para la variable factores de riesgo psicosociales y 0,846 para la variable estrés laboral, determinándose una buena confiabilidad. Los resultados obtenidos fueron sistematizados y analizados mediante las aplicaciones informáticas SPSS® V22 y Microsoft Excel. Se concluyó que las variables factores de riesgo psicosociales y estrés laboral, presentaron una significancia bilateral  $p=0,000$ ; concluyéndose que existe una correlación positiva moderada de 0,412 entre las dos variables.

**Palabras clave:** riesgos psicosociales, estrés laboral, tangibilidad, agotamiento físico.

## **Abstract**

This research was developed with the purpose of determining the relationship of psychosocial risk factors and work stress perceived by ECU911 prehospital care personnel during COVID-19 in Quevedo, Ecuador, 2020. It used a methodology of quantitative approach, basic type and descriptive correlational design; The group was selected using the census sampling technique, collecting data on the entire targeted population using the survey technique supported by two questionnaires, one for each variable. In addition, it was decided to carry out a pilot study with 20 participants, whose results were subjected to the Cronbach's Alpha test to calculate their reliability, resulting in an index of 0,823 for the variable psychosocial risk factors and 0,846 for the variable work stress, determining good reliability. The results obtained were systematized and analyzed using SPSS® V22 and Microsoft Excel computer applications. It was concluded that the variables psychosocial risk factors and work stress presented a bilateral significance  $p = 0,000$ ; concluding that there is a low moderate positive correlation of 0,412 between the two variables.

**Keywords:** psychosocial risks, work stress, tangibility, physical exhaustion.

## I. INTRODUCCIÓN

En el devenir de los años, el mundo laboral experimentó una transformación significativa en los distintos sectores socioculturales, económicos y políticos que caracterizan a cada país. Por ende, las nuevas y constantes exigencias del trabajo, el menor índice de oportunidades y la variabilidad entre los requisitos que perfilan los puestos de trabajo en las entidades u organizaciones, además de las posibilidades referidas al rendimiento de cada persona, han dado origen a la aparición de determinados factores de riesgo psicosociales, cuya prevalencia se ha ido acrecentando a lo largo del tiempo constituyéndose poco a poco en un preocupante problema social y de salud pública, implicando que la enfermedad del empleado se convierta en un considerable costo económico y social para el empleador. (1) Las investigaciones realizadas en Latinoamérica sobre estos factores de riesgo psicosociales, manifiestan su percepción sobre el exceso de presiones psicológicas, la carencia de influencia y de progreso en las labores, la carencia de sustento social, eficacia de liderazgo, insuficientes prestaciones o doble apariencia, consiguen ser perjudiciales para la salud, libremente de la naturaleza de cada trabajador o sus condiciones propias o familiares. (2) . De acuerdo a lo argumentado por la OMS, a inicios del presente siglo, los profesionales de la salud, representaban el 12% de la fuerza laboral, más aún cuando es irrefutable que es un grupo soberanamente apreciable, que ni un gobierno ni organización de salud les han permitido la suficiente atención a estos factores de riesgo psicosocial, lo que en conjunto pueden producir sucesos adversos o enfermedades ocupacionales en este personal. (3).

En el Ecuador los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral fueron problemas frecuentes presentados en los contextos donde se movilizan un conjunto de agentes o trabajadores, específicamente en el campo de la salud; se ahondan aún más al extremo que alrededor de la mitad de los trabajadores de este ámbito sanitario, consideran que son habituales en su lugar de trabajo. Se calcula que entre el 50 y el 60% de cada día de trabajo perdidos se le puede atribuir al estrés laboral. En una última encuesta realizada por el INEC al personal de salud el año 2010, respecto al estrés laboral, se logró constatar que las causas de estrés laboral que más incidieron fueron la reorganización del su espacio de trabajo, la

precariedad laboral referida por el 72% del total de los encuestados; asimismo la jornada laboral larga o excesiva carga de trabajo, referida por el 66% de encuestados y sentirse intimidado o sufrir acoso laboral fue referido por el 59% de encuestados. (4) Generalmente las bajas que están directamente relacionadas con el estrés tienden a ser más prolongadas que las procedentes por otras causas. Otro dato adicional que emana el INEC, en el lapso de nueve años el 28% de trabajadores de las entidades sanitarias afirmaron estar expuestos a factores psicosociales en que afectaban su bienestar psicológico y mental. (5)

En el centro de atención prehospitalaria ECU911, al igual que en otras entidades de salud, presentaron escenarios preocupantes, como el incremento de las incapacidades laborales, aislamientos por causa de contraer COVID-19, ausentismo laboral, remociones y movilidad significativas originadas por razones particulares como ir en búsqueda de mejores condiciones laborales, condiciones de salud que obstruyen en el desempeño laboral. (6). Además, se acotó que la característica del trabajo es atender a pacientes con emergencias que llamaron a la central del ECU911, estas atenciones se realizan muchas veces dentro de una ambulancia, en casa o dentro de una institución, requiriendo que el personal cuente con el instrumental y protección personal adecuada, lo que no se está cumpliendo, pues existe falencias en dotación de equipos de protección personal (EPP), y si por un momento se implementaba con equipos, se reciben incompletos, exponiendo de esa manera al profesional que está en relación directa con los pacientes infectados con COVID-19. (7) Otro problema suscitado es el estrés laboral, causado situaciones generadas por el temor de contagio, llegando al extremo que el personal de salud por encontrarse en primera línea de contagio casi siempre es expulsado por parte de familiares de los pacientes, por lo que optan por descansar en la ambulancia cuando tienen que atender pacientes de la zona rural. Todas estas circunstancias, ocasionaron también el desplazamiento por la familia para evitar el contagio, se sumó a ello la sobre carga de trabajo, por motivo de reemplazar a los médicos que se enfermaban, además el gobierno dejó de pagar las remuneraciones, no había movilidad local para el desplazamiento al centro de trabajo; estas situaciones abrumadoras convergen en un estrés laboral que avanza sin detenerse.

De lo anteriormente expuesto se planteó el problema general: ¿Cuál es la relación de los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020? y los problemas específicos siguientes: 1. ¿Cómo son los factores de riesgo psicosociales en sus dimensiones condiciones ambientales, esfuerzo mental, jornada de trabajo y relación con otras personas percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020?; 2. ¿Cómo es el estrés laboral en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020? y 3. ¿Cuáles son las diferencias de las valoraciones entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020?

La justificación práctica reside en que la información producida respecto a los resultados de las variables de estudio, contribuyó a una mejor toma de decisiones asertivas, que tiendan a direccionar el fortalecimiento para la superación de factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral de los usuarios internos quienes serán los únicos favorecidos. En el espacio metodológico, contribuyó a que futuros investigadores, utilicen los instrumentos validados y confiables para recabar datos en estudios que se relacionen con las variables involucradas. En el aspecto social, se proyectó a brindar a la comunidad las recomendaciones para mejorar los procesos que conllevan a los riesgos que implican factores de riesgo psicosociales y estrés laboral, con el fin que el profesional de salud, puedan exteriorizar un nivel de vida apreciable, además identificar las debilidades y buscar continuamente su propio bienestar.

Finalmente, se consideró como hipótesis general que existe una relación directa entre los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020; y respecto a las hipótesis específicas fueron: 1. Los factores de riesgo psicosociales en sus dimensiones condiciones ambientales, esfuerzo mental, jornada de trabajo y relación con otras personas son más valoradas por personal

de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020; 2. El estrés laboral en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal son más valoradas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020 y 3. Existe una relación directa entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral percibidas por usuarios internos de atención prehospitalaria ECU911 durante el Covid19 Quevedo, Ecuador, 2020.

Por lo tanto, el objetivo general fue determinar la relación de los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020. Luego, consideramos como objetivos específicos: 1. Describir los factores de riesgo psicosociales en sus dimensiones condiciones ambientales, esfuerzo mental, jornada de trabajo y relación con otras personas percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020; 2. Evaluar el estrés laboral en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020 y 3. Comparar las valoraciones entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020. **(Anexo 1)**

## II. MARCO TEÓRICO

La revisión bibliográfica incluye investigaciones internacionales previas como:

Furuichi (Japón, 2020) en su artículo «Effects of Job Stressors, Stress Response, and Sleep Disturbance on Presenteeism in Office Workers» se planteó la hipótesis que los factores del estrés laboral perturban el presentismo del personal trabajador a través de la alteración del sueño. Se encuestó a personal de oficina adultos. Se incluyeron a 2899 sujetos para el análisis. Recopilándose información sociodemográfica, así como el Cuestionario de limitación del trabajo (WLQ), el índice de calidad del sueño de Pittsburgh (PSQI) y el Cuestionario breve de estrés laboral (BJSQ). Esta investigación fue aprobada por el Comité de Ética de la Universidad Médica de Tokio. Su análisis de ruta señaló que los factores de estrés laboral, la respuesta al estrés psicológico y físico (PPSR) en el BJSQ y la alteración del sueño en el PSQI obtuvieron efectos inmediatos sobre el presentismo en el WLQ. Los factores de estrés laboral como es el caso del apoyo social en el BJSQ perturbaron de manera indirecta al presentismo por medio de los efectos sobre la alteración del sueño y la PPSR. Esta variación afectó indirectamente al presentismo a través de PPSR. Se concluye que, en el área de trabajo, los factores de estrés laboral y el incipiente apoyo social acrecientan el presentismo por medio de respuestas de estrés psicológico y físico, así también las alteraciones del sueño. Evaluar y solucionar los conflictos laborales y las perturbaciones del sueño sería, muy beneficioso desde el ámbito de la salud pública y la socioeconomía (8).

Arce (Colombia, 2020), en su artículo «Relación entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo de los empleados de un centro de discapacidad que trabaja para un centro de discapacidad ubicado en Atlántico, Colombia», se propuso examinar la asociación que existe entre estrés laboral y factores de riesgo psicosociales intralaborales presentados en empleados de una institución de niños con discapacidad, Atlántico, Colombia. Fue una investigación descriptiva correlacional efectuada en 35 empleados de este centro de rehabilitación; se optó por aplicar un cuestionario para medir el estrés y factores de riesgo psicosociales intralaborales. Los resultados indicaron que el 31,4% de empleados muestran alto nivel de estrés laboral, asimismo se identificó un nexo

positivo entre los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el nivel de estrés laboral en cada una de sus dimensiones. Las conclusiones llevaron a señalar que el alto nivel de riesgos psicosociales intralaborales acrecienta el estrés en los empleados. En tal sentido la intervención de un innovador programa de salud laboral sería una de las alternativas para disminuir los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el nivel de estrés en los trabajadores (9)

Deng (China, 2019), en su investigación «How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study», se planteó el objetivo de investigar cómo el estrés por desafío y el estrés por impedimento intervienen en el desempeño laboral entre profesional de salud en los hospitales públicos chinos. Se obtuvieron datos de 1594 trabajadores. Para probar hipótesis, utilizamos análisis estadístico descriptivo, análisis de correlación, modelado de ecuaciones estructurales y análisis de subgrupos para investigar la muestra. El estrés por desafío y estrés por impedimento se correlacionaron entre el personal de salud en los hospitales públicos chinos ( $\beta = 0,59$ ;  $p < 0,001$ ). El estrés por desafío se asoció significativamente de manera positiva con la motivación del servicio público ( $\beta = 0,14$ ;  $p < 0,001$ ) y el desempeño laboral ( $\beta = 0,13$ ;  $p < 0,001$ ). El estrés por impedimentos se asoció significativamente de forma negativa con la motivación del servicio público ( $\beta = - 0,27$ ;  $p < 0,001$ ) y desempeño laboral ( $\beta = - 0,08$ ;  $p < 0,05$ ). La motivación del servicio público se asoció de manera positiva con el desempeño laboral ( $\beta = 0,58$ ;  $p < 0,001$ ) e indirectamente medió la asociación entre el estrés laboral y el desempeño laboral. Este estudio proporciona evidencia empírica importante sobre los efectos del estrés laboral y la motivación del servicio público en el desempeño laboral entre el personal sanitario en hospitales públicos chinos. El desempeño laboral se puede mejorar limitando el estrés por obstáculos, que genera un estrés moderado por desafío y aumenta la motivación del servicio público. (10)

Bostock (Inglaterra, 2018), en su artículo «Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being», investigó si un programa de meditación de atención plena entregado a través de una aplicación de teléfono inteligente podría mejorar el bienestar psicológico, reducir la tensión laboral y la presión arterial ambulatoria durante el trabajo. Los participantes fueron 238

empleados sanos de dos empresas. La aplicación ofrecía 45 meditaciones de audio guiadas pregrabadas de 10 a 20 minutos. Se midieron las medidas psicosociales y la presión arterial durante un día laboral al inicio del estudio y ocho semanas después; Se encuestó a 16 participantes. La información demostró que, durante el período de intervención, los participantes completaron un promedio de 17 sesiones de meditación. El grupo de intervención informó una mejora significativa en su bienestar, angustia, tensión laboral y las percepciones del ayuda social en su ámbito de trabajo confrontado con el grupo de control. Además, el grupo de focalizado tuvo una disminución significativa en la presión arterial diaria de trabajo auto medida desde antes hasta después de la intervención. Se encontraron efectos positivos sostenidos en el grupo de intervención para el bienestar y la tensión laboral en la evaluación de seguimiento de 16 semanas. Este ensayo sugiere que las meditaciones breves guiadas de atención plena entregadas a través de un teléfono inteligente y practicadas varias veces por semana pueden mejorar los resultados relacionados con el estrés laboral y el bienestar, con efectos potencialmente duraderos. (11)

Bobadilla (Colombia, 2018) en su artículo «Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad», su propósito estuvo dirigido a identificar los factores psicosociales intra y extralaborales en el personal de una entidad del campo de la salud, la misma que brinda sus servicios de alta complejidad en Cali, Colombia. Fue una investigación descriptiva y diseño transversal. Se aplicaron cuestionario para la variable factores de riesgo psicosocial intralaboral y para los factores de riesgo psicosocial extralaboral; la muestra representativa fue de 183 trabajadores. Los resultados del estudio indicaron que las dimensiones que presentaron un nivel alto de riesgo psicosocial son las demandas que presenta el trabajo y el control sobre las labores. A partir del nivel extralaboral, las dimensiones que muestran mayor riesgo son las concernientes al tiempo alejado del trabajo, las condiciones económicas del grupo familiar, las particularidades de las viviendas y su entorno, y apartamiento vivienda-trabajo. Las conclusiones establecen que a nivel general la entidad de salud se halla en nivel alto de riesgo psicosocial, por lo tanto, se necesita efectuar un Programa de

Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial con el objetivo de prevenir respuestas inmediatas al estrés y patologías asociadas. (12)

Azabache (Perú, 2018), en su tesis «Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018», se planteó el objetivo de establecer el nexo existente entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal trabajador de una entidad privada en Ate. Fue un estudio descriptivo correlacional, representada estadísticamente por 111 operarios, cuya edad oscilaba entre 21 y 60 años. Se aplicaron 2 cuestionarios para recabar la información: un cuestionario de factores psicosociales en el trabajo (CFPT) y escala de estrés laboral de la OIT -OMS, iniciándose por una prueba piloto cuyo propósito fue dar fiabilidad a los cuestionarios. Los resultados expusieron una relación significativa positiva de nivel moderado bajo respecto a ambas variables estudiadas. Asimismo, se observó que al interior de la entidad el 55% del personal trabajador aprecian nivel medio de Factores de Riesgo Psicosocial, el 54,1% ostenta nivel medio de estrés laboral. En relación directa con las covariables sociodemográficas como edad y tiempo en el cargo no presentan contradicciones relevantes. (13)

Cuba (Perú, 2017), en su estudio «Factores de riesgo psicosociales intralaborales y factores de riesgo psicosociales extralaborales en personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017», se propuso establecer las posibles diferencias entre riesgo psicosocial intralaboral y riesgo psicosocial extralaboral, de acuerdo a la edad, tiempo de servicio y rango. Fue un estudio de nivel descriptivo comparativo, tipo no experimental y corte transversal. Su grupo poblacional la conformaron 126 personal administrativo de una institución castrense, cuya edad oscila entre 20 a 61 años; para recabar los datos se aplicaron cuestionarios tales como las pruebas de factores de riesgo psicosociales extralaborales e intralaborales, ambas pruebas fueron adaptadas por el investigador. Los resultados más relevantes fueron la inexistencia de diferencias significativas entre sus variables en cuestión, en función a la edad del personal y a su tiempo de trabajo y su rango, asimismo se halló niveles altos de riesgo psicosociales extralaborales y nivel medio del riesgo psicosocial intralaboral. Para el riesgo psicosocial intralaboral, se refleja que predomina el liderazgo y relaciones

sociales y demasiadas labores muestra nivel alto y dominio recompensas muestra nivel alto. (14)

Tapia (Perú, 2017), en su estudio «Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017», se propuso analizar el nexo existente entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral. Se desarrolló bajo el enfoque de un estudio básico, diseño correlacional, no experimental y tipo transversal. Su población censal quedó constituida por 100 personal de enfermería, a quienes se les aplicó dos cuestionarios ISTAS (Modelo COPSOQ) y el instrumento para la variable satisfacción laboral, a los cuales se le sometió al juicio de expertos para determinar su validez, por otro lado, se calculó su confiabilidad utilizando la prueba Alfa de Cronbach resultando el valor de 0,871, para el cuestionario In stas y 0,816 para el cuestionario S20/23. Sus resultados señalaron que existe un nexo alto, negativo y significativo  $Rho\ Spearman = -0,756$  y  $p=0,000 < 0,05$ , entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral. Finalmente se concluye resaltando la existencia de una relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral; significando estos resultados que, a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral, menor será la satisfacción laboral presentará el personal de salud (15) (16)

La revisión bibliográfica incluye investigaciones internacionales previas como:

Herrera (Ecuador, 2019), en su tesis «Estudio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su relación con la satisfacción laboral en la Empresa ENETSA, Quito», se planteó el objetivo de describir los efectos de los factores de riesgo psicosocial intralaboral sobre la satisfacción laboral; contó con una población muestral de 20 personas, a quienes a través de cuestionarios se les realizó encuestas. Los niveles de riesgo psicosocial intralaboral alto y muy alto estarían perturbando al 75% de trabajadores, tal escenario no está centrado en una dimensión específica sino en la mayoría de ellos, ameritando la realización de acciones urgentes para reducirlos. Los procesos de evaluación admitieron establecer que el nivel de riesgo psicosocial intralaboral en la entidad es primordialmente altos y muy altos (75%) reflejados en las cuatro dimensiones y respecto a la satisfacción laboral, sus resultados indicaron

que la mayoría del personal (65%) presenta tendencias hacia la satisfacción en todos sus componentes. Ante la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el contexto de trabajo de este caso y con el propósito de acrecentar los niveles de satisfacción se produce la demanda de instaurar no tan solo acciones aisladas como parte de una solución urgente sino de proponer un programa que tenga la intención de contar con la participación plena de todos (17)

Calahorrano (Ecuador, 2017), en su tesis «Incidencia de los factores psicosociales intralaborales en el estrés laboral de trabajadores de una entidad comercial de productos odontológicos, Quito» se planteó el objetivo de establecer la ocurrencia de los factores psicosociales intralaborales en el nivel de estrés del personal trabajador; se aplicaron dos cuestionarios a través de encuestas a una muestra 42 colaboradores. De acuerdo a los resultados se confeccionó un plan de mejora para la entidad que contiene actividades habituales de planificación estratégica, replanteamiento del Manual de descripción de puestos, exploración de la política que contempla las distinciones, ejecución de capacitación, evaluación del desempeño, entre otras opciones orientadas a optimizar el bienestar de los participantes minimizando su nivel de estrés. Concluyendo que los niveles de riesgo de estrés resultantes a nivel de personal directivo y operativo, fueron medio en la empresa de Prensa y Sur, en tanto en Bodega y matriz fueron niveles altos, siendo los síntomas fisiológicos los reflejados con mayor incidencia en la población (18)

Desde la figura teórica los riesgos psicosociales se fundamentan sobre el modelo Demanda-Control de Karasek y Johnson, quienes expresan que el origen del estrés laboral se argumenta bajo dos características: a) Demandas psicológicas del trabajo y b) Control del mismo trabajo. Respecto a la dimensión «Demandas» está referida a la dimensión que presenta el esfuerzo solicitado para realizar una labor como es imponer plazos, carga mental y conflictos, fundamentalmente son postulaciones de índole psicológico, no obstante, pueden ser físicas si de manera indirecta se concretiza una demanda psicológica. Asimismo, respecto al «Control» concebida como el control sobre las labores y tareas ordenadas, así como el control de las capacidades adecuadas. El control sobre las labores se expresa como la autonomía que expande el personal de salud al efectuar sus tareas; el control adecuado sobre estas capacidades se denota como el que ejerce una persona

sobre sí y está relacionada directamente con la utilización de sus propias habilidades (19). Los factores de riesgo psicosociales, son circunstancias que constantemente están exteriorizándose en las labores y que se atañe con la entidad u organización pudiendo tener efectos respecto a la salud tanto física y mental del personal de salud, en su rendimiento y satisfacción en la entidad (20)

Como afirma la OIT, los factores psicosociales son los efectos de las interrelaciones originados entre el trabajador y su contexto, ya sea con sus colegas de labores, la infraestructura o la manera como está constituido y organizado su trabajo. (21). Además, entra ejercicio las capacidades y habilidades del personal trabajador en términos de credos, costumbres, conocimientos que afectan la manera de percibir el entorno (22)

Respecto a las exigencias psicológicas, tienen elementos esenciales que la describen: a) La relación con el aumento del trabajo y disponibilidad de tiempo para efectuarlo; b) La relación con el trabajo mismo y si este guarda correspondencia con todos los niveles de transmisión emotiva que se origina con los colegas con las que efectúa el trabajo (23). Presenta como indicadores: a) Las exigencias cuantitativas, apreciadas a causa que el personal sanitario imagina que la cantidad del trabajo fijado es elevado a la cantidad de tiempo otorgado para ejecutarlas. b) Las exigencias de tipo emocional, implican el nivel de transmisión o afecto que origina tanto con los compañeros de trabajo o los pacientes atendidos. Resulta ser mucho riesgo por motivo del involucramiento emotivo originado a través de las interrelaciones. c) El compás de trabajo, está asociado con el ímpetu con la se deben ejecutar y cumplir las tareas en el trabajo que se le ha asignado al trabajador (24).

El control sobre el trabajo, está caracterizado por dos aspectos: a) Nivel de autonomía y b) Desarrollo de habilidades, esta dimensión tiene una relación muy cohesionada con el aprendizaje de índole organizacional; constituyéndose como la base para otorgar libertad para que cada uno de los trabajadores desarrolle sus capacidades y habilidades y de esa manera pueda encontrar su manera particular de hacer frente a los diversos sucesos que conforman los procesos del servicio (25). Se caracteriza por los siguientes indicadores: a) Influencia del trabajo, se

denota que el trabajador percibe que no cuenta con las posibilidades de manifestar su opinión, tampoco injerencia con las decisiones tomadas sobre la tarea que realiza. b) Las probabilidades de desarrollo concibe que el personal sanitario siente que todas aquellas opciones de surgir como profesional o actualización técnica son canceladas a causa del tipo de labor que ejecuta. c) El sentido del trabajo, en esta dimensión el personal sanitario no encuentra sentido al trabajo que viene realizando, es decir no tiene una claridad sobre el proceso del brindado del servicio (26).

Las compensaciones del trabajo, está referidas a la interrelación que perdura entre la transmisión del esfuerzo y las motivaciones que se reciben como retribución. En base a este componente, la motivación más relevante para el personal de salud es sentirse estable en su trabajo y ser reconocido de la entidad de salud gracias al esfuerzo que viene desplegando en su favor (27). En este sentido, transmiten seguridad en el centro de trabajo. Ostenta como base a los indicadores: a) Incertidumbre sobre la situación en su trabajo, lo que establece un riesgo psicosocial sentir una alta intranquilidad por los cambios que se realizan en las condiciones laborales a las que el personal de salud habitúa y la intranquilidad asociada a su duración en el área de trabajo. b) Reconocimiento, que está referida a la creencia que tiene el profesional de salud, que la institución sanitaria desconoce los esfuerzos que está viene brindando a ella, lo que origina enérgicos estragos y desmotivación que debilitan el compromiso para con la institución (28).

La dimensión doble presencia, esta referida a todas los requerimientos sincrónicos que acontecen a partir del trabajo y el hogar. Es un tipo de riesgo psicosocial, que puede alcanzar niveles altos si el personal sanitario, estima que su carga laboral que no le permite dar cumplimiento a los compromisos hogareños (29). Este contexto puede ser causado por cambios imprevistos de horario de trabajo, utilización de días libres para el trabajo, mayormente, cualquier circunstancia que reduce su autonomía para decidir sobre el tiempo libre que puede pasar con su familia. Estas situaciones de: a) Inquietud por tareas de casa, están relacionadas con las rigideces que el personal trabajador experimenta a causa de la conciencia que ciertas tareas de su hogar se dejaron de efectuar requiriendo una urgente atención. b) Carga de tareas domésticas, constituye todas las preocupaciones

originadas debido a exigencias que requiere el ambiente familiar. De esta manera el personal sanitario está pensando constantemente en las labores de casa pendientes de efectuar o las complicaciones que se derivaran si no las realiza (30)

El estrés laboral, esta determinado por la reacción que presenta el individuo frente a las exigencias y presiones en su ámbito laboral y que no concuerdan a sus entendimientos, de tal manera que sitúan a prueba la capacidad para desafiar las circunstancias. (31)

El agotamiento emocional, se precisa como fatiga, carencia de energía o la impresión de que todas las emociones de la persona se han consumido. Puede presentarse en grupo con repentinas emociones de fracaso y tensión, a tal punto que pierde estimulación para trabajar (32). Asimismo, hace mención a las diferentes sensaciones e impresiones del sobreesfuerzo físico y cansancio emocional producido a causa de las continuas interacciones que el personal sanitario realiza con sus pacientes o usuarios; además, es apreciado como la pérdida de carácter emocional, físico, cognitivo, o tal vez perder todos en su conjunto. (33).

La despersonalización, según Maslach y Jackson, es el avance de sentimientos, cualidades y respuestas de índole negativas, alejadas y apáticas hacia los demás compañeros, fundamentalmente hacia aquellos favorecidos del mismo trabajo. Esta acompañada del acrecentamiento de irritabilidad y desgaste de motivación hacia sí mismo. (34). El profesional de la salud trata de alejarse no sólo de lo que fueron beneficiarias de su tarea sino también de los compañeros de labores, mostrando cinismo, irritabilidad, ironía, inclusive se expresa con etiquetas muchas veces despreciativas para insinuar a los pacientes y tratando de hacerles sentir culpabilidad, de sus fracasos que se traducen en el debilitamiento de su rendimiento laboral (35).

La dimensión falta de realización personal, describe la predisposición a auto evaluarse de manera negativa, decreciendo el sentimiento de capacidad en sus labores. Es decir que el personal de salud siente que no desempeñan cabalmente su trabajo como lo efectuaban en un comienzo (32)

### III. METODOLOGÍA

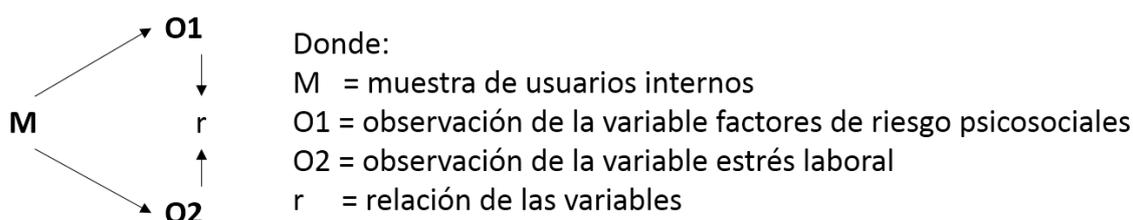
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio fue básico y de paradigma cuantitativo. (36)

El diseño investigativo fue descriptivo correlacional; porque midieron las dimensiones de las variables, dando la facilidad de describir la correlación que las comprenden. (37)

Cabe indicar que toda investigación correlacional acepta efectuar un nexo entre las variables con el propósito de obtener una relación, sometiéndola posteriormente al análisis. (38)

La representación esquemática del diseño fue:



**Figura 1** Esquema del tipo de investigación

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable 1. Factores de riesgo psicosociales

Definición conceptual: Son escenarios que constantemente están presentes en un trabajo y que está relacionado con la entidad u organización pudiendo tener efectos directos en la integridad física y mental del personal sanitario, en su rendimiento y en la satisfacción que obtiene en la entidad de trabajo. (20)

Definición operacional: Son aquellos aspectos de distribución y dirección del trabajo y de su contexto social que implican daños psíquicos o físicos en la salud e integridad del personal de salud, puede medirse a través de las condiciones

ambientales, el esfuerzo mental, la jornada de trabajo y la relación con otras personas. (39)

## Variable 2. Estrés laboral

Definición conceptual: Está determinado por la reacción que presenta el individuo frente a las exigencias y presiones en su ámbito laboral y que no concuerdan a sus entendimientos, de tal manera que colocan a prueba sus capacidades para desafiar las circunstancias. (31)

Definición operacional: Es el trastorno psicológico que afecta la salud, ocasionando alteraciones y disfunciones con repercusiones en el desempeño laboral del personal de salud; puede medirse mediante: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización social. (40)

Las variables sociodemográficas que se consideraron fueron edad y sexo del personal de atención prehospitalaria. (41)

La matriz de operacionalización de las variables se encuentra adjunta a los anexos del presente trabajo (**Anexo 2**)

**Tabla1.** Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Nivel y rango
Factores de riesgo psicosociales	• Condiciones ambientales	• Condición física • Tangibilidad	1,2,3,4 y 5	Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Alto (56-80) Medio (28-55) Bajo (0-27)
	• Esfuerzo mental	• Intelecto • Exigencia laboral	6,7, 8, 9 y 10 11, 12, 13, 14 y 15		
	• Jornada de trabajo	• Jornada laboral	16, 17, 18, 19 y 20		
	• Relación con otras personas	• Clima laboral			
Estrés laboral	• Agotamiento emocional	• Desinterés • Agotamiento físico	1,2,3,4,5,6,7 y 8	Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Alto (56-80) Medio (28-55) Bajo (0-27)

• Despersonalización	• Actitudes hacia el trabajo	9,10,11,12,13, 14 y 15
	• Predisposición	
• Falta de realización personal	• Trato insensible hacia los demás	16,17,18,19 y 20

Fuente: Elaboración propia

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

El grupo poblacional estuvo conformado por 94 personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador (42).

La muestra fue censal. Se consideró 94 personal de atención prehospitalaria en la primera mitad del período (noviembre de 2020) (43). La muestra estuvo conformada por 94 personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador.

Los criterios de inclusión fueron: a) Personal de atención prehospitalaria de ambos sexos, b) Personal de atención prehospitalaria que aceptaron participar de forma voluntaria, c) Personal de atención prehospitalaria que aceptaron el consentimiento informado. d) Personal de atención prehospitalaria que asistieron el día de aplicación de los instrumentos. (44)

Y los criterios de exclusión fueron: a) Personal de atención prehospitalaria que no aceptaron participar en calidad de muestra, b) Personal de atención prehospitalaria que no asistieron el día de aplicación de los instrumentos, c) Personal de atención prehospitalaria que estuvieron de permiso o vacaciones (45).

Se efectuó un estudio a nivel piloto con la participación de 20 personas de atención prehospitalaria con la finalidad de evaluar el tiempo en que se demoran en contestar, su percepción y detección de algunos errores de redacción y de ortografía, las probabilidades de satisfacción fueron de 70% ( $p=70\%$ ) y de insatisfacción de 30% ( $q=0,3$ ), los cuáles fueron usadas para efectuar el cálculo del tamaño de la muestra (46). (47) **(Anexo 3)**

La unidad de análisis fue el personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo (48).

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el proceso de recopilación de información emanada por la muestra, se aplicó la técnica denominada encuesta; que fue efectuada plasmando las respuestas de cada cuestionario de las variables respectivas, permitiendo obtener datos precisos (47).

El cuestionario de la variable factores de riesgo psicosociales quedó estructurado con 20 preguntas y 4 dimensiones que fueron medidas según la escala: Nunca =0, Casi nunca=1, Algunas veces (2), Casi siempre=3 y Siempre=4. **(Anexo 4)**

**Tabla 2.** Ficha técnica del instrumento

Nombre del cuestionario	Cuestionario de factores de riesgo psicosociales
Autora	Br. Sughey Herrera Portilla
Adaptado	Si, aplica. Adaptado de tesis: Incidencia de los factores psicosociales intralaborales en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa comercial de productos odontológicos ubicada en la ciudad de Quito.
Lugar	ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador.
Fecha de aplicación	Primera mitad de octubre de 2020
Objetivo	Determinar los factores de riesgo psicosociales del personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador.
Dirigido a	Personal de atención prehospitalaria ECU911.
Tiempo estimado	20 minutos
Margen de error	0,05
Estructura	Compuesto de 20 ítems, con cuatro dimensiones e indicadores. La escala fue: Nunca =0, Casi nunca=1, Algunas veces (2), Casi siempre=3 y Siempre=4

El instrumento que corresponde a la variable estrés laboral quedó estructurado con 22 preguntas y 3 dimensiones que fueron medidas según la escala: Nunca =0, Casi nunca=1, Algunas veces (2), Casi siempre=3 y Siempre=4

**Tabla 3.** Ficha técnica del instrumento

Nombre del cuestionario	Cuestionario del estrés laboral
Autora	Br. Sugey Herrera Portilla
Adaptado	Si, aplica. Adaptado de tesis: Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del Personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2017. ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador.
Lugar	ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador.
Fecha de aplicación	Primera mitad de octubre de 2020
Objetivo	Determinar el estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador.
Dirigido a	Personal de atención prehospitalaria ECU911.
Tiempo estimado	20 minutos
Margen de error	0,05
Estructura	Compuesto de 20 ítems, con tres dimensiones e indicadores. La escala fue: (Nunca=0, Casi nunca=1, Algunas veces (2), Casi siempre=3 y Siempre=4

En relación a los instrumentos, estos fueron sometidos al proceso de validación y juicio de expertos en el ámbito sanitario (49). **(Anexo 5)**

**Tabla 4.** Validación de juicio de expertos

Experto	Grado Académico	Nombre y Apellidos	Dictamen
1	Mg.	Pita Medina, Jimmy Ray	Aplicable
2	Mg.	Cárdenas Navarro, Gloria Lorena	Aplicable
3	Mg.	Bermello Villegas, Génesis Jamel	Aplicable

La ejecución del estudio piloto, ayudó a comprobar la confiabilidad de los cuestionarios, a los cuales se les sometió al análisis mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach, con el propósito de obtener un valor mínimo de 0,7 similar a bueno. **(Anexo 6)**

**Tabla 5.** Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Estadísticas de fiabilidad N° de elementos	Niveles <sup>3</sup>
0,823	20 ítems de la variable factores de riesgo psicosociales	Excelente ( $\geq 0,9$ )
		<b>Bueno (<math>\geq 0,8 - &lt; 0,9</math>)</b>
0,846	22 ítems de la variable estrés laboral	Aceptable ( $\geq 0,7 - < 0,8$ )

### 3.5. Procedimientos

Entre ellos se mencionaron las siguientes actividades a realizar:

- Actividad de adaptación de los cuestionarios tomados de otros estudios previos.
- Validación de contenido por juicio de expertos explicados antes.
- Documentos solicitando a la autoridad del ECU911 DE Quevedo, para aplicar los instrumentos. Emitiéndose una carta de autorización. **(Anexo 6)**
- Se pidió permiso al personal de atención prehospitalaria mediante la firma de un documento denominado consentimiento informado, lo que dio confianza de participación en el estudio en calidad de muestra. **(Anexo 7).**
- Realización de estudio piloto: Esta actividad se desarrolló informando a los participantes sobre el anonimato de los datos conseguidos, así como la confidencialidad que será expuesta, no efectuando ningún tipo de juicio sobre los datos obtenidos.
- En consecuencia, a la información recabada del profesional de atención prehospitalaria, el investigador se sustentó con un documento de compromiso para la no publicidad de los datos. **(Anexo 8)**
- Determinación del tamaño muestral. Expuesto anteriormente.
- Determinación de un cronograma para la administración de las encuestas a la muestra, tomando en cuenta días de trabajo y horarios de permanencia en el ECU11. Se creyó conveniente ejecutarlo en diferentes días con la finalidad de obtener datos confiables y de acuerdo a los horarios de atención de lunes a viernes.
- Aplicación de las encuestas al personal de atención prehospitalaria ECU911: A cada usuario se le aplicaron los cuestionarios, siempre conservando un clima de respeto y confiabilidad en relación a los datos recabados. **(Anexo 9)**
- Distribución de la información: Se recabaron los cuestionarios aplicados, salvaguardando en todo instante los archivos codificados para su sola lectura al momento de efectuar el análisis estadístico. **(Anexo 10)**

### **3.6. Método de análisis de datos**

En el presente estudio se efectuó el tratamiento de la información mediante base de datos incógnita y codificada con la aplicación Ms Excel®, que permitió elaborar tablas y figuras estadísticas donde se representaron frecuencias y porcentajes producto de los cuestionarios aplicados; del mismo modo en el análisis de datos se usó la aplicación tecnológica SPSS® v 22.0 para Windows (50).

Los datos producto del estudio piloto fueron tratados para efectuar la valoración de confiabilidad de consistencia interna de los ítems. Para llevar a cabo este proceso se utilizó la prueba del alfa de Cronbach, (51) a través de la herramienta tecnológica SPSS® que brindó el valor numérico exacto su intervalo de confianza al 95%. Cabe indicar que el valor mínimo considerado para la confiabilidad fue 0,7; cada una de las puntuaciones por ítems arrojado por los coeficientes alfa de Cronbach se calcularon de manera global en cada uno de los instrumentos. (52). Asimismo, se procedió aplicar el coeficiente de Rho Spearman con la finalidad de estimar la correlación de las variables en estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se respetó la opinión de las unidades de análisis del estudio guardando con mucha privacidad los resultados y preservando la identidad de cada uno de ellos. Además, se vertieron instrucciones precisas a los participantes de la muestra con el propósito que asuman el compromiso de formar parte de la investigación aceptando el consentimiento informado; paralelo a esta actividad, se formalizó con documento la solicitud de autorización al ECU911, para poder aplicar las encuestas. El investigador asumió su responsabilidad de no divulgación de los resultados obtenidos de los cuestionarios, para el efecto firmó el documento denominado compromiso del investigador.

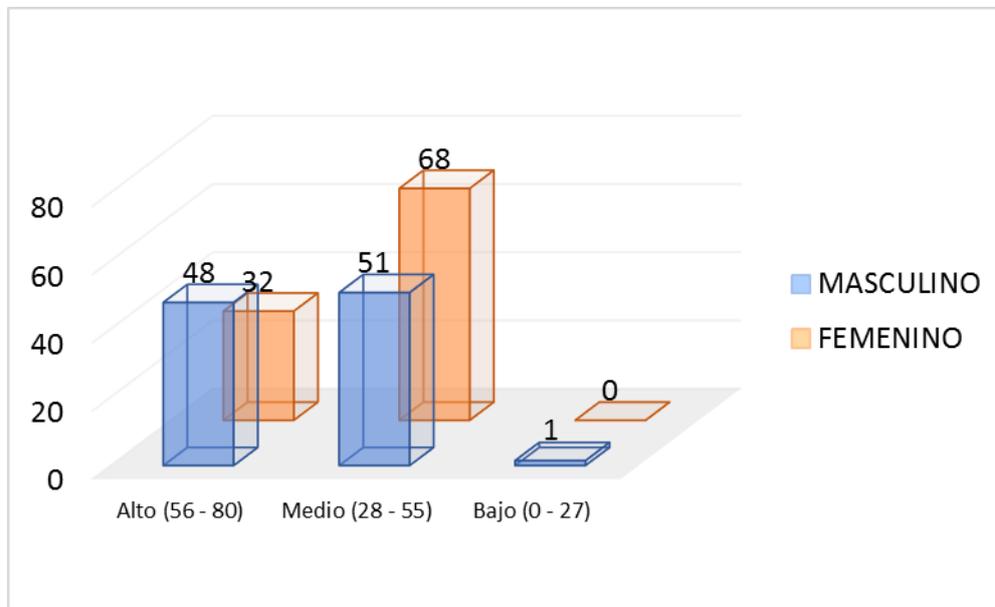
#### IV. RESULTADOS

##### Estadística descriptiva

**Tabla 6.** Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable factores de riesgo psicosociales por sexo del personal de atención prehospitalaria ECU911.

ESCALA	MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Alto	33	48	8	32	41	44
Medio	35	51	17	68	52	55
Bajo	1	1	0	0	1	1
Total	69	100	25	100	94	100

Fuente: Elaboración propia.

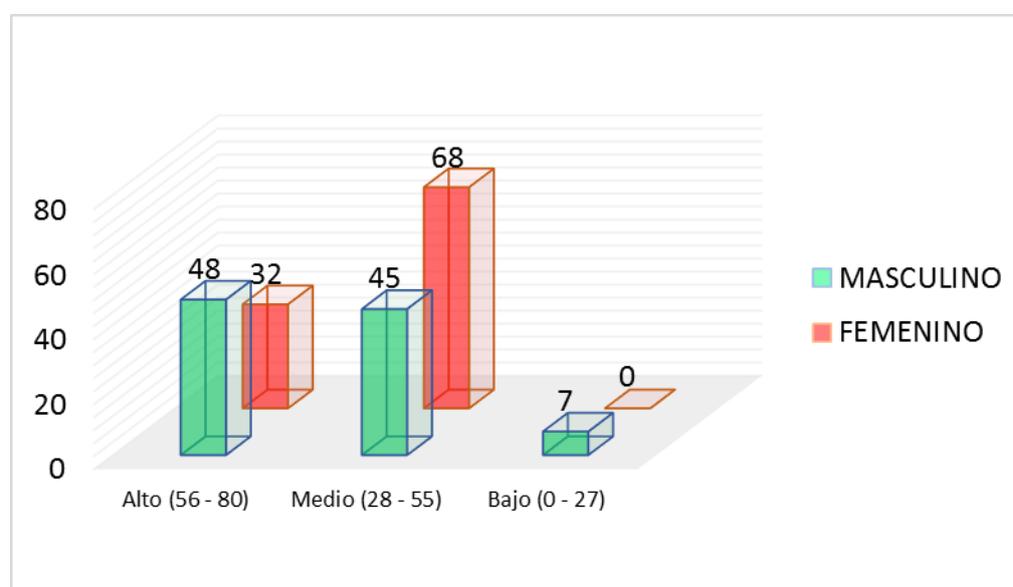


**Figura 2.** Distribución porcentual de los factores de riesgo psicosociales por sexo del personal de atención prehospitalaria ECU911.

La tabla 6 y figura 2, expresan que la variable factores de riesgo psicosociales, el 68% personal de atención prehospitalaria del sexo femenino la valoraron en el nivel medio y un 32% un nivel alto; por tanto, el 51% de personal de atención prehospitalaria del sexo masculino la valoraron en nivel medio, el 48% un nivel alto y el 1% un nivel bajo.

**Tabla 7.** Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable estrés laboral por sexo del personal de atención prehospitalaria ECU911.

ESCALA	MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Alto	33	48	8	32	41	44
Medio	31	45	17	68	48	51
Bajo	5	7	0	0	5	5
Total	69	100	25	100	94	100



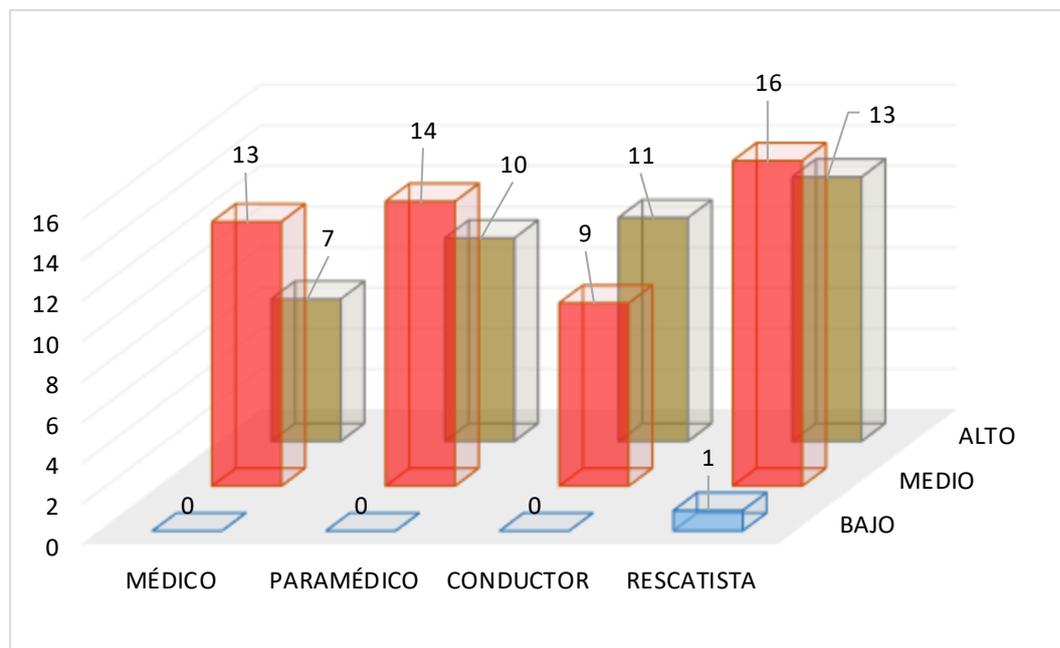
**Figura 3.** Distribución porcentual del estrés laboral por sexo del personal de atención prehospitalaria ECU911.

La tabla 7 y figura 3, reflejan a la variable estrés laboral, que el 68% personal de atención prehospitalaria del sexo femenino la valoraron en el nivel medio y un 32% en nivel alto; por tanto, el 48% de personal de atención prehospitalaria del sexo masculino la valoraron un nivel alto, el 45% un nivel medio y el 7% un nivel bajo.

**Tabla 8.** Distribución de frecuencias del estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911.

PROFESION	f	%	BAJO	MEDIO	ALTO
MÉDICO	20	21	0	13	7
PARAMÉDICO	24	26	0	14	10
CONDUCTOR	20	21	0	9	11
RESCATISTA	30	32	1	16	13
TOTAL	94	100	1	52	41

Fuente: Elaboración propia

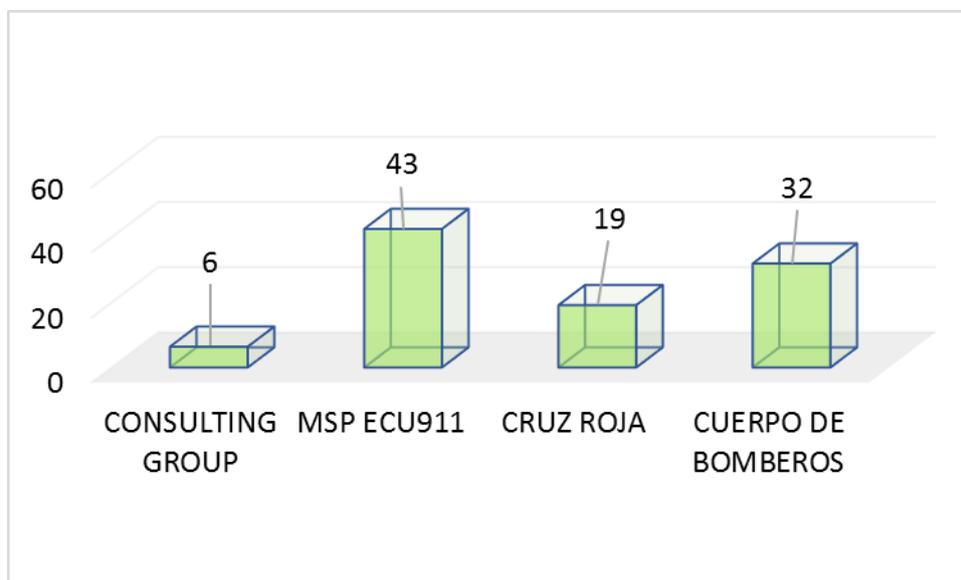


**Figura 4.** Distribución de frecuencias del estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911.

La tabla 8 y figura 4, enuncian que 16 rescatistas expresan el estrés laboral en el nivel medio, 13 en nivel alto y 1 en nivel bajo; asimismo, 14 paramédicos expresan el estrés laboral en nivel medio y 10 en nivel alto; igualmente, 13 médicos expresan el estrés laboral en el nivel medio y 7 en nivel alto; por otro lado, 9 conductores expresan el estrés laboral en el nivel medio y 11 en nivel alto.

**Tabla 9.** Distribución de frecuencias del área de trabajo del personal de atención prehospitalaria ECU911.

ÁREA DE TRABAJO	f	%
CONSULTING GROUP	6	6
MSP ECU911	40	43
CRUZ ROJA	18	19
CUERPO DE BOMBEROS	30	32
TOTAL	94	100



**Figura 5.** Distribución de frecuencias del área de trabajo del personal de atención prehospitalaria ECU911.

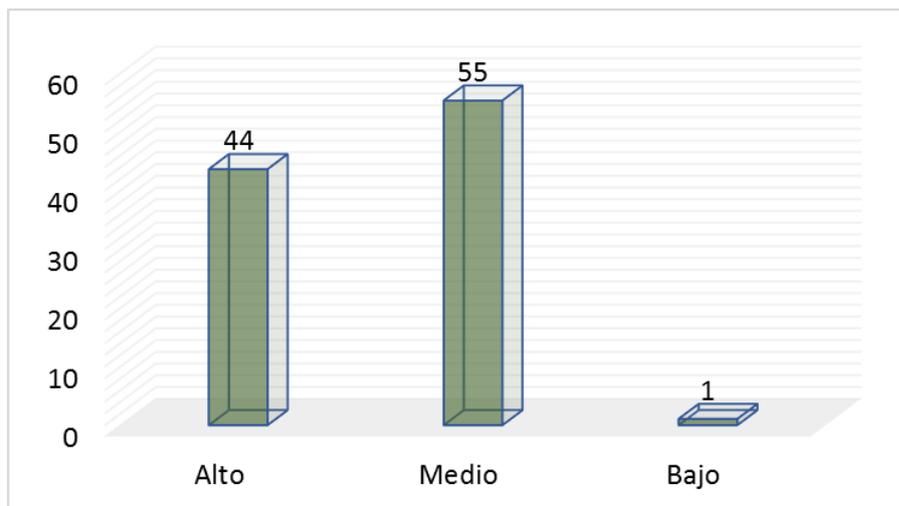
La tabla 9 y figura 5, enuncian que, de la muestra focalizada para el estudio, 43 pertenecen al MSP ECU911, 32 son del Cuerpo de bomberos, 19 forman parte de la Cruz roja y 6 de Consulting Group.

### Objetivo específico 1

**Tabla 10.** Factores de riesgo psicosociales en sus dimensiones percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020.

VARIABLE	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES									
	CONDICIONES AMBIENTALES		ESFUERZO MENTAL		JORNADA DE TRABAJO		RELACIÓN CON OTRAS PERSONAS		Total	
DIMENSIONES	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
ESCALA										
Alto	31	33	36	38	33	35	32	34	41	44
Medio	57	61	56	60	47	50	56	60	52	55
Bajo	6	6	2	2	14	15	6	6	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>94</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 6.** Distribución porcentual de los factores de riesgo psicosociales percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020.

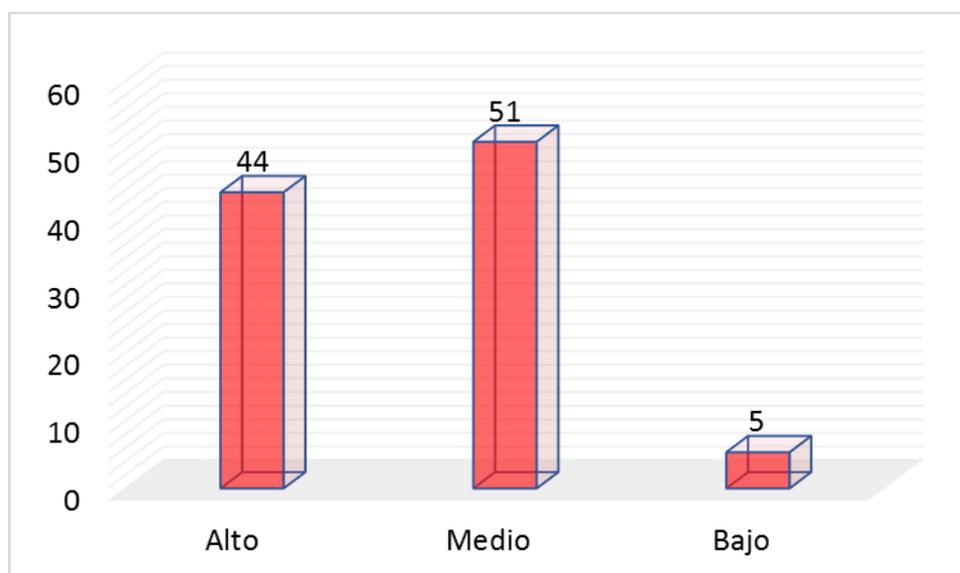
La tabla 10 y figura 6, reflejan los valores de las dimensiones de la variable factores de riesgos psicosociales, existiendo una prevalencia en el nivel medio; por tanto, el 55% de personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, valoraron la variable en el nivel medio, el 44% la valoraron en nivel alto y 1% un nivel bajo.

## Objetivo específico 2

**Tabla 11.** Estrés laboral en sus dimensiones percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020.

VARIABLE		ESTRÉS LABORAL						
DIMENSIONES	AGOTAMIENTO EMOCIONAL		DESPERSONALIZACIÓN		FALTA DE REALIZACIÓN		TOTAL	
ESCALA	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	38	40,43	42	44,68	29	30,85	41	44
Medio	49	52,13	43	45,74	56	59,57	48	51
Bajo	7	7,45	9	9,57	9	9,57	5	5
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>94</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 7.** Distribución porcentual de estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020.

La tabla 11 y figura 7, revelan que en las dimensiones de la variable estrés laboral, existe una prevalencia en el nivel medio; por tanto, el 51% de personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, valoraron la variable en el nivel medio, el 44% la valoraron en nivel alto y el 5% en nivel bajo.

### Objetivo específico 3

**Tabla 12.** Valoraciones entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020.

Dimensiones		FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES															
		CONDICIONES AMBIENTALES				ESFUERZO MENTAL				JORNADA DE TRABAJO				RELACIÓN CON OTRAS			
ESTRÉS LABORAL	Escala	Alto	Medio	Bajo	Total	Alto	Medio	Bajo	Total	Alto	Medio	Bajo	Total	Alto	Medio	Bajo	Total
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Alto	13	23	2	38	20	17	1	38	17	15	6	38	13	22	3
Medio		16	40	3	49	13	35	1	49	14	28	7	49	16	30	3	49
Bajo		2	5	1	7	3	4	0	7	2	4	1	7	3	4	0	7
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>57</b>	<b>6</b>	<b>94</b>	<b>36</b>	<b>56</b>	<b>2</b>	<b>94</b>	<b>33</b>	<b>47</b>	<b>14</b>	<b>94</b>	<b>32</b>	<b>56</b>	<b>6</b>	<b>94</b>
DESPERSONALIZACIÓN	Alto	18	23	1	42	21	21	0	42	19	17	6	42	16	24	2	42
	Medio	10	30	3	43	11	30	2	43	12	25	6	43	13	27	3	43
	Bajo	3	5	1	9	4	5	0	9	2	5	2	9	3	5	1	9
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>57</b>	<b>6</b>	<b>94</b>	<b>36</b>	<b>56</b>	<b>2</b>	<b>94</b>	<b>33</b>	<b>47</b>	<b>14</b>	<b>94</b>	<b>32</b>	<b>56</b>	<b>6</b>	<b>94</b>
FALTA DE REALIZACIÓN	Alto	16	11	2	29	18	10	1	29	18	6	5	29	16	12	1	29
	Medio	12	40	4	56	15	40	1	56	13	35	8	56	12	40	4	56
	Bajo	3	6	0	9	3	6	0	9	2	6	1	9	4	4	1	9
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>57</b>	<b>6</b>	<b>94</b>	<b>36</b>	<b>56</b>	<b>2</b>	<b>94</b>	<b>33</b>	<b>47</b>	<b>14</b>	<b>94</b>	<b>32</b>	<b>56</b>	<b>6</b>	<b>94</b>

### Interpretación

La tabla 12 demuestra las valoraciones de la variable factores de riesgo psicosociales; la dimensión condiciones ambientales es percibida por 31 personal de atención prehospitalaria con un nivel alto, pero prevalece el nivel medio en todas las dimensiones; del mismo modo, en la variable estrés laboral, la dimensión despersonalización es percibida por 42 personal de atención prehospitalaria en nivel alto, pero también prevalece en todas las dimensiones el nivel medio.

## Estadística inferencial

### Objetivo general

**Tabla 13.** Relación de los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020.

		Factores de riesgo psicosociales	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	0,412**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	94

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Interpretación:

La tabla 13 expresa el cálculo realizado entre factores de riesgo psicosociales y estrés laboral sobre una muestra de 94 personal de atención prehospitalaria ECU911, identificándose un índice de 0,412, calculado por Rho Spearman y una significancia bilateral  $p=0,000$ ; concluyéndose que existe una correlación positiva moderada entre las dos variables investigadas y además se acepta la hipótesis general.

**Tabla 14.** Relación de las dimensiones de las variables factores de riesgo psicosocial y estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020.

		FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL				
			Condiciones ambientales	Esfuerzo mental	Jornada de trabajo	Relación con otras personas
ESTRÉS LABORAL	Agotamiento emocional	Correlación Rho Spearman	0,399**	0,388**	0,498**	0,415**
		Sig. Bilateral	0,000	0,021	0,000	0,007
	Despersonalización	Correlación Rho Spearman	0,421*	0,497**	0,401**	0,453*
		Sig. Bilateral	,014	,015	,000	0,014
	Falta de realización	Correlación Rho Spearman	0,522**	0,452**	0,484**	0,563**
		Sig. Bilateral	0,000	0,006	0,000	0,000

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

\*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la presente tabla se evidencia la relación de las dimensiones de las variables factores de riesgo psicosocial y estrés laboral, cuya valoración fue calculada por Rho Spearman; reflejándose entre las dimensiones relación con otras personas y falta de realización el índice más alto (Rho= 0,563), identificándose una correlación positiva moderada; asimismo la relación del esfuerzo mental y agotamiento emocional expresaron el índice más bajo (Rho= 0,388), identificándose una correlación positiva baja.

## V. DISCUSIÓN

Los cambios que se han venido suscitando en las últimas décadas respecto a los procesos laborales y las nuevas actividades laborales mayormente son de carácter sociodemográfico, así como de índole político, económico, educativo, cultural y tecnológico. Estos vertiginosos cambios han ocasionado diferentes riesgos psicosociales en las instituciones y centros de trabajo que afectan la integridad y salud, así como la calidad de vida laboral, en la medida que acrecientan los niveles de estrés de cada uno de los profesionales o personal trabajador.

La integridad en la salud, la seguridad, la ocupación y la reducción de riesgos de afectación psicosocial que afectan el aspecto personal, son factores trascendentales que se consideran al momento de definir y proponer estrategias de intervención las que deben orientarse a mejorar el rendimiento, el desempeño y en la atención prehospitalaria para beneficiar eficientemente a los pacientes que asisten por atención médica. Las características de la comunidad, usuarios o pacientes, sin lugar a dudas ejercen mucha influencia en la determinación de riesgos en la medida que el contacto directo del personal de atención prehospitalaria sus pacientes está implícito en los diversos roles de trabajo cumplen en la entidad sanitaria; para efectos de conocer estas incidencias se planteó el objetivo de determinar la relación de los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020; y a la vez proponer la hipótesis con intención de conocer si existe una relación directa entre los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020.

Se considera al aspecto metodológico como un elemento significativo en todo estudio investigativo lo que lo convierte en un recurso indispensable para conducir y orientar diferentes herramientas y técnicas teórico-prácticas para proponer alternativas que propendan a dar soluciones a problemáticas a través del método científico. El investigador se vio en la necesidad efectuar un análisis para seleccionar una metodología cuantitativa de acuerdo a las características de la muestra focalizada y de todos los procedimientos que demandaban ser aplicados. Esta metodología fue utilizada por Deng (China, 2019), en su investigación «How job

stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study»; quien también realizó un estudio de análisis estadístico descriptivo, además se orientó por calcular la correlación entre sus variables cuestionadas; asimismo, Azabache (Perú, 2018), en su tesis «Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018», se rigió por el diseño descriptivo correlacional y el uso de cuestionarios para recabar la información de la muestra; al igual que nuestra investigación.

Cabe mencionar además que existieron ciertas debilidades en el proceso del desarrollo de la investigación las que se evidenciaron en el ámbito metodológico, las que estuvieron enfatizadas en la disposición de tiempo requerido para la aplicar las encuestas a las unidades de análisis; a ello también se suma la tarea de diseño y adecuación de los instrumentos los que debían organizarse con ítems que guardaran relación directa con las variables, dimensiones e indicadores; además en el proceso de confiabilidad y validación se presentaron algunas dificultades para poder contactar a los expertos, lo que demandó también un tiempo no previsto; otro aspecto transcendental fue la menor profundidad de análisis de las preguntas que debían responder los participantes de la muestra por motivo de los niveles de temor y preocupación ocasionados por la pandemia COVID-19; esta situación pudo haber ocasionado sesgos en las respuestas.

La tabla 6 muestra la distribución de frecuencias y porcentajes de la variable factores de riesgo psicosociales por sexo del personal de atención prehospitalaria ECU911; donde se evidencia que un 68% de mujeres de atención prehospitalaria valoraron los factores de riesgo psicosociales en un nivel medio y un 32% en nivel alto; paralelo a ello un 51% de varones de atención prehospitalaria valoraron esta variable en nivel medio, el 48% en nivel alto y el 1% en nivel bajo. Denotándose la mayor incidencia de valoración media en las mujeres, presumiéndose que se sintieron más vulnerables por el caos y temor de contagiarse con el virus COVID-19; esta situación afectó a gran escala el aspecto psicológico del personal femenino, así también afectó la calidad de atención que brindaba este personal de salud, sino también afectó su capacidad y habilidades en la toma de decisiones, frente a situaciones de urgencia presentadas.

La tabla 7 presenta la distribución de frecuencias y porcentajes de la variable estrés laboral por sexo del personal de atención prehospitalaria ECU911; comprobándose que un 68% de mujeres de atención prehospitalaria valoraron el estrés laboral en un nivel medio y un 32% en nivel alto; por otro lado, un 48% de varones de atención prehospitalaria valoraron el estrés laboral en nivel alto, un 45% en nivel medio y el 7% en nivel bajo. Denotándose la mayor incidencia de valoración de estrés alto en los varones, presumiéndose que se sintieron más atemorizados por los efectos que estaba causando el COVID-19 en la población; dado además que el personal masculino rescatista es el que más afrontado la situación de interacción con los pacientes que solicitaban asistencia médica.

La tabla 8 presenta la distribución de frecuencias del estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911; donde se denota que los rescatistas valoraron acentuadamente un estrés de nivel alto, seguidamente con menos valoración los conductores, paramédicos y médicos. Resultados que permiten inferir que los rescatistas estuvieron siempre al frente de primera línea de afrontamiento frente a los hechos y afectaciones ocasionadas por el COVID-19.

La tabla 9 enuncia la distribución de frecuencias del área de trabajo del personal de atención prehospitalaria ECU911; donde 43 usuarios internos pertenecen al MSP ECU911, 32 son del Cuerpo de bomberos, 19 forman parte de la Cruz roja y 6 de Consulting Group; infiriendo que el personal perteneciente al MSP ECU911, son en cantidad mayoritaria, han valorado acentuadamente en nivel medio las dos variables estudiadas, además asumían la responsabilidad de ser el primer filtro de auxilio para los pacientes que demandaban por una emergencia muchas veces de alto riesgo.

La tabla 10 declara el primer objetivo específico que pretende describir los factores de riesgo psicosociales en sus dimensiones; donde un el 55% de personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, valoraron los factores de riesgo psicosociales en nivel medio, el 44% lo valoraron en nivel alto y el 1% en nivel bajo; denotándose que la mayoría del personal a reflexionado ante la situación apremiante que estaban viviendo con la emergencia de salud por la pandemia, a la cual estaban expuestos en todo momento por la naturaleza de su trabajo. Estos resultados propician mencionara Furuichi (Japón, 2020) en su artículo

«Effects of Job Stressors, Stress Response, and Sleep Disturbance on Presenteeism in Office Workers», donde descubre que los factores de estrés laboral como el apoyo social en el BJSQ afectaron indirectamente al presentismo a través de los efectos sobre la alteración del sueño del personal de salud; además que se debe evaluar y resolver los problemas laborales y las alteraciones del sueño porque sería beneficioso desde los aspectos de salud pública. Cabe, resaltar los manifestado por la OIT, sosteniendo que los factores psicosociales son las consecuencias de las interrelaciones producidos entre el personal sanitario y su contexto, ya sea con sus colegas de labores, la infraestructura o la manera como está constituido y organizado su trabajo en el marco de las funciones que efectúa, en tal sentido los resultados de la presente investigación se ven afectados por las situaciones adversas producidas por la pandemia COVID-19, donde el temor de contagio se acrecentaba.

La tabla 11 expresa el segundo objetivo específico donde se plantea evaluar el estrés laboral en sus dimensiones, avizorándose que un 51% de personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, valoraron la variable en el nivel medio, el 44% la valoraron en nivel alto y el 5% en nivel bajo; revelando que la mayoría del personal se siente estresado por la carga laboral, tensión y desmotivación a la que estaban expuestos lo que afectaba directamente su integridad psicológica dadas las circunstancias de los servicios que debía prestar a los usuarios que en su mayoría demandaba atención por contagio de COVID-19, estos dan oportunidad para mencionar a Deng (China, 2019), en su investigación «How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study»; quien aplicó el diseño correlacional y descriptivo; concluyendo que su investigación brinda evidencia empírica importante sobre los efectos del estrés laboral y la motivación del servicio público en el desempeño laboral entre el personal sanitario en hospitales públicos chinos. Asimismo, frente a estos resultados se debe tomar en cuenta las conclusiones de Bostock (Inglaterra, 2018), en su artículo «Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being» cuando sugiere que las meditaciones breves guiadas de atención plena entregadas a través de un teléfono inteligente y practicadas varias veces por semana pueden mejorar los resultados relacionados con el estrés laboral y el bienestar, con efectos potencialmente duraderos.

Respecto al tercer objetivo específico expresado en la tabla 12, se propuso comparar las valoraciones entre las dimensiones de los factores de riesgo intralaborales y el estrés laboral; percibiéndose que en la variable factores de riesgo psicosociales, la dimensión condiciones ambientales 31 participantes la valoran en nivel alto, pero prevalece en nivel medio en el resto de dimensiones; respecto a la variable estrés laboral, su dimensión despersonalización fue valorada en nivel alto por 42 participantes; prevaleciendo en el nivel medio todas sus dimensiones. Los resultados de la presente investigación permiten citar a Cuba (Perú, 2017), en su tesis «Factores de riesgo psicosociales intralaborales y factores de riesgo psicosociales extralaborales en personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017»; cuyos resultados permiten comparación de los niveles medio con su conclusión, la que expresa que el riesgo psicosocial intralaboral, se refleja que predomina el liderazgo y relaciones sociales y demasiadas labores muestra nivel alto y dominio recompensas muestra nivel alto; en contraste con los resultados de nuestra investigación donde la mayoría de dimensiones fueron valoradas en nivel medio y algunas con tendencia a disminuir. Los resultados también se asemejan a los de Arce (Colombia, 2020), en su artículo «Relación entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo de los empleados de un centro de discapacidad que trabaja para un centro de discapacidad ubicado en Atlántico, Colombia»; igualmente utilizó una metodología cuantitativa, un diseño descriptivo correlacional, aplicando a la vez un cuestionario; además que recomienda un programa de salud laboral como alternativa para disminuir los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el nivel de estrés en los trabajadores, es innegable que los resultados de nivel regular en las variables de la presente investigación deben ser orientados a implementar también un programa que asista al personal ECU911, que urge de un tratamiento especializado que le permita contrarrestar las crisis que está viviendo.

En relación al objetivo general el cual se orienta a determinar la relación de los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral; observándose en la tabla 13 el cálculo realizado entre factores de riesgo psicosociales y estrés laboral sobre 94 unidades de análisis de atención prehospitalaria ECU911, donde el coeficiente Rho Spearman resultó 0,412 y una significancia bilateral  $p=0,000$ ; identificándose la

existencia de una correlación positiva moderada entre las dos variables investigadas; además se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula; se puede inferir que esta correlación sale con valor moderada por que la variable riesgo psicosociales se explica en el estrés laboral. Estos resultados dan relevancia a Azabache (Perú, 2018), en su tesis «Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018»; quien, utilizando cuestionarios para recabar la información, los cuales también fueron validados por expertos y confiables, se logró evidenciar que al interior de la entidad el 55% del personal trabajador aprecian un nivel medio de Factores de Riesgo Psicosocial, el 54.1% ostenta un nivel medio de estrés laboral, resultados similares a la presente investigación y que demandan fortalecerlos con estrategias consensuadas desde la parte directiva y los trabajadores sanitarios. Por otro lado, los resultados demandan profundizar las concepciones respecto a las variables y tener en cuenta lo teorizado por Báez, sosteniendo que los factores de riesgo psicosociales, son situaciones que continuamente están manifestándose en las actividades y que se atañe con la institución pudiendo tener efectos sobre la salud física y mental del personal de salud, en su rendimiento y satisfacción.

En la tabla 14 se evidencia los resultados de la relación de las dimensiones de las variables factores de riesgo psicosocial y estrés laboral; los resultados de las dimensiones condiciones ambientales y falta de realización el índice más alto ( $Rho=0,563$ ), identificándose una correlación positiva moderada; asimismo la relación del esfuerzo mental y agotamiento emocional expresaron el índice más bajo ( $Rho=0,388$ ), identificándose una correlación positiva baja. Estos resultados demandan preocupación y por ende se necesitan poner más énfasis en la atención especializada que se debe brindar al personal del ECU911, quienes afrontan la problemática de la pandemia por estar en primera línea; los directivos no asumen y no colocan como prioridad atender las necesidades del personal; en tal sentido deben tener en cuenta lo que teoriza Maslach (1987), sobre el agotamiento emocional que puede causar la falta de energía o sensación de que todas las emociones de la persona se han consumido, lo que trae consecuencias graves para el personal.

El presente estudio, se torna importante porque ha dado lugar romper los paradigmas de una sola representación del hecho o fenómeno, convirtiéndolo en un reto por aplicar todos los conocimientos en proponer alternativas y soluciones a la situación insegura en las variables factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los usuarios en el ámbito sanitario. Al mismo tiempo, los resultados permitieron establecer lineamientos para consolidar y reforzar los conocimientos y motivar al personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 para que reflexionen respecto a las actividades que efectúan en su entidad de salud.

Así, también indicar que no existen muchos estudios previos relacionados a las unidades de análisis focalizadas, en tal sentido, su relevancia se incrementa por haber direccionado sus objetivos a conocer la apreciación de un grupo humano que percibe permanentemente riesgos ocasionados por la pandemia COVID-19.

## **VI. CONCLUSIONES**

Se concluyó que los factores de riesgo psicosociales en todas sus dimensiones fueron valorados predominantemente en el nivel medio.

Primera: El estrés laboral en todas sus dimensiones demuestra una alta prevalencia en el nivel medio.

Segunda: Las valoraciones halladas en las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, expresan un predominio en el nivel medio.

Tercera: Los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria, muestran una correlación positiva moderada con una significatividad de las dos variables implicando la apreciación del personal, con una valoración ( $p=0,000$ )

## **VII. RECOMENDACIONES**

Las autoridades del ECU911 deben promover condiciones adecuadas de trabajo fomentando la aplicación de estrategias que impulsen el mejoramiento para disminuir los riesgos psicosociales; dado que la variable de factores de riesgo psicosociales muestra resultados preocupantes por su valoración acentuada en el nivel medio.

Primera: El órgano directivo debe promover talleres de capacitación dirigidos al personal de atención prehospitalaria con temáticas referidas a la buena atención y resolución de problemas antes situaciones conflictivas; asimismo realizar actividades extra hospitalarias que coadyuven a disminuir el estrés laboral del personal; dado que los resultados obtenidos dan apertura a buscar el mejoramiento.

Segunda: Los directivos deben organizar espacios donde conjuntamente con el personal de atención prehospitalaria donde se instruya acerca de estrategias de afrontamiento de que incidan en el mejoramiento de los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral; dado los resultados acentuados en el nivel medio de estas variables estudiadas.

Tercera: Los directivos deben formar un equipo de profesionales para el control constante del personal de atención prehospitalaria con la finalidad de trabajar en la prevención de estas patologías como son los factores de riesgos psicosociales y estrés laboral; dado que los niveles detectados en los resultados merecen una urgente atención.

## Referencias

1. Monroy A. Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. Scielo. 2019 Setiembre.
2. Andrade M. Incidentes laborales en las últimas décadas. Lima: Publicaciones; 2008.
3. Rodríguez L. Scielo. [Online].; 2016 [cited 2020 Setiembre 11. Available from: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S131501382007000200001&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S131501382007000200001&script=sci_arttext).
4. Pulluquitin S. Estrés laboral y calidad de vida en guardias de seguridad con turno rotativo. Tesis. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato, Ambato; 2019.
5. Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo. [Online].; 2013 [cited 2020 Setiembre 4. Available from: [https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/instructivo/protocolo\\_vigilancia.pdf](https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/instructivo/protocolo_vigilancia.pdf).
6. Edición médica. Ecuador mantiene evaluación de 'muy alto riesgo de diseminación comunitaria de CoVID19'. Salud Pública. 2020 Octubre.
7. GK. El programa 'Desde mi casa' no será financiado con presupuesto del Estado, según el Ministro de Cultura. [Online].; 2020 [cited 2020 Setiembre 30. Available from: <https://gk.city/2020/03/20/propuesta-artistas-emergencia-coronavirus/>.
8. Furuichi W. Effects of Job Stressors, Stress Response, and Sleep Disturbance on Presenteeism in Office Workers. DOVEPRESS. 2020 Julio.
9. Arce R. Relationship between work-related stress and psychosocial risk factors in the workplace of disability center employees working for a disability center located in Atlántico, Colombia. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. 2020 March; 29(1).
10. Deng J. How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. National Library Of Medicine. 2019.
11. Bostock S. Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being. National Libray Of Medicine. 2018 May; 24(1).
12. Bobadilla C. Identification of psychosocial risk factors at a highly complex clinic. Psicología desde el Caribe. 2018 August; 35(2).
13. Azabache N. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018. Tesis. Perú: Universidad César Vallejo, Ate; 2018.

14. Cuba M. Factores de riesgo psicosociales intralaborales y factores de riesgo psicosociales extralaborales en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017. Tesis. Perú: Universidad César Vallejo, Callao; 2017.
15. Tapia S. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017. Tesis de grado. Perú: Universidad César Vallejo, Lima; 2017.
16. Copsoq. Proceso de intervención para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales. Copsoq. 2020.
17. Herrera M. Estudio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su relación con la satisfacción laboral en la Empresa ENETSA en Quito. Tesis. Ecuador: Universidad Andina Simpon Bolivar, Quito; 2019.
18. Calahorrano C. Incidencia de los factores psicosociales intralaborales en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa comercial de productos odontológicos ubicada en la ciudad de Quito. Tesis. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolivar, Quito; 2017.
19. Karasek R. Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life New York: Basic Book; 1990.
20. Baez My. Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas España; 2010.
21. Oficina Internacional de Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo. [Online].; 2019 [cited 2020 Setiembre 29. Available from: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>.
22. OIT. Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control Ginebra: OIT; 1986.
23. Moncada S. Archivos de prevención de riesgos laborales España; 2005.
24. Castellón L. Análisis del proceso de medición de cargas de trabajo en el Instituto Nacional de aprendizaje de Costa Rica. [Online].; 2017 [cited 2020 Setiembre 26. Available from: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/666/66655467006/html/index.html>.
25. Arbaiza, L. ¿En qué consiste el aprendizaje organizacional? [Online].; 2017 [cited 2020 Setiembre 24. Available from: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/consiste-aprendizaje-organizacional-222286-noticia/>.

26. Maldonado J. Ética Profesional y Empresarial. Teoría y casos de estudio. [Online].; 2016 [cited 2020 Setiembre 21. Available from: <https://www.gestiopolis.com/etica-profesional-empresarial-teoria-casos-estudio/>.
27. Jiménez L. Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión. [Online]. [cited 2020 Setiembre 28. Available from: <https://www.google.com/search?q=Las+compensaciones+del+trabajo%2C+est%C3%A1+referidas+a+la+interrelaci%C3%B3n+que+perdura+entre+la+transmisi%C3%B3n+del+esfuerzo+y+las+motivaciones+que+se+reciben+como+retribuci%C3%B3n.+En+base+a+este+componente%2C+la+motiv.>
28. Llapa E. Compromiso organizacional y profesional del equipo de salud. Enfermería Global. 2009 Octubre; 17.
29. Ruíz P. La doble presencia en las trabajadoras femeninas: Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. SEECI. 2017 Junio.
30. Gómez V. Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. Polis (Santiago). 2015 marzo.
31. OIT. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo Ginebra; 2016.
32. Maslach C. Burnout Inventory Manual. Consulting Psychologist Press California: Manual 1997; 1987.
33. Castillo S. El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional. Medicina Legal de Costa Rica. 2001 Marzo.
34. Marsollier R. La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. Psicología. 2013.
35. Marsollier R. La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. Psicología. 2013 Julio 17.
36. Ceroni M. ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación? Revista de la Sociedad Química del Perú. 2010 Marzo; 76(1).
37. Mifflin H. Descriptive/Correlational Research. Cliffs Notes. 2020 July.
38. Cherry K. How Correlational Studies Are Used in Psychology. Verywellmind. 2020.
39. OMS. La salud de los trabajadores de la salud. [Online].; 2013 [cited 2020 Octubre 11. Available from: <https://www.paho.org/arg/images/gallery/pub69.pdf?ua=1>.
40. Skodol, A. Introducción a los trastornos de la personalidad. [Online].; 2020 [cited 2020 Octubre 11. Available from:

<https://www.msmanuals.com/es/hogar/trastornos-de-la-salud-mental/trastornos-de-la-personalidad/introducci%C3%B3n-a-los-trastornos-de-la-personalidad>.

41. Peral B. El papel de las variables sociodemográficas en el uso de las aplicaciones basadas en internet por los Mayores. [Online].; 2013 [cited 2020 Setiembre 26. Available from: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40490/42328>.
42. Otzen, T. Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. International Journal of Morphology. 2017 marzo; 35(1).
43. López, P. Población, muestra y muestreo. Punto cero. 2004; 0000009(08).
44. Manzano R. Inclusion and exclusion criteria. Beyond the publication. Revista chilena de pediatría. 2016 Diciembre; 87(6).
45. Bras J. Inclusion and exclusion criteria in research studies: definitions and why they matter. Pneumologia. 2018.
46. Gónzales, M. Estudio piloto: primer estudio + estudio ético. MIROS. 2020.
47. QuestionPro. Encuesta piloto, cualquier prueba es mejor que ninguna. QuestionPro. 2020.
48. Fleetwood D. Non-probability sampling: definiton, types, examples, and advantages. QuestionsPro. 2020.
49. Cabello E. Validación y aplicabilidad de encuestas SERVQUAL modificadas para medir la satisfacción de usuarios externos en servicios de salud. Revista Medica Herediana. 2012 Junio; 23(2).
50. IBM Corp. IBM SPSS Statistics for Windows New York: Armonk.; 2017.
51. Kilic S. Cronbach's alpha reliability coefficient. Journal of Mood Disorders. 2016 Junio; 6(1).
52. George D&MP. SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 11 update. 4th ed. Boston: Allyn - Bacon; 2013.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020						
PROBLEMAS	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	MÉTODO
<b>Problema general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Objetivo general</b>	Factores de riesgo psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones ambientales</li> <li>• Esfuerzo mental</li> <li>• Jornada de trabajo</li> </ul>	1,2,3,4 y 5	<b>Tipo de investigación:</b> Básica  <b>Diseño de investigación:</b> Descriptivo correlacional  <b>Población:</b> 94 usuarios internos  <b>Muestra:</b> 94 usuarios internos  <b>Muestreo:</b> Censal  <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario
¿Cuál es la relación de los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020?	Existe una relación directa entre los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020.	Determinar la relación de los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020.			6,7, 8, 9 y 10	
<b>Problemas específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Objetivos específicos</b>	Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación con otras personas</li> <li>• Agotamiento emocional</li> <li>• Despersonalización</li> <li>• Falta de realización personal</li> </ul>	11, 12, 13, 14 y 15	
¿Cómo son los factores de riesgo psicosociales en sus dimensiones condiciones ambientales, esfuerzo mental, jornada de trabajo y relación con otras personas percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020?	Los factores de riesgo psicosociales en sus dimensiones condiciones ambientales, esfuerzo mental, jornada de trabajo y relación con otras personas son más valoradas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020.	Describir los factores de riesgo psicosociales en sus dimensiones condiciones ambientales, esfuerzo mental, jornada de trabajo y relación con otras personas percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020.			16, 17, 18, 19 y 20	
¿Cómo es el estrés laboral en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020?	El estrés laboral en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal son más valoradas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020.	Evaluar el estrés laboral en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020.			1,2,3,4, 5,6,7,8	
¿Cuáles son las diferencias de las valoraciones entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020?	Existe una relación directa entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral percibidas por usuarios internos de atención prehospitalaria ECU911 durante el Covid19 en Quevedo, Ecuador, 2020.	Comparar las valoraciones entre las dimensiones de los factores de riesgo intralaborales y el estrés laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador, 2020.			9,10,11, 12,13,14,15,	
					16,17,18,19,20	

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL Y RANGO	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores de riesgo psicosociales	Son escenarios que constantemente están presentes en un trabajo y que está relacionado con la entidad u organización pudiendo tener efectos directos en la integridad física y mental del personal sanitario, en su rendimiento y en la satisfacción que obtiene en la entidad de trabajo.	Son aquellos aspectos del distribución y dirección del trabajo y de su contexto social que implican daños psíquicos o físicos en la salud e integridad del personal de salud, puede medirse a través de las condiciones ambientales, el esfuerzo mental, la jornada de trabajo y la relación con otras personas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones ambientales</li> <li>• Esfuerzo mental</li> <li>• Jornada de trabajo</li> <li>• Relación con otras personas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condición física</li> <li>• Tangibilidad</li> <li>• Intelecto</li> <li>• Exigencia laboral</li> <li>• Jornada laboral</li> <li>• Clima laboral</li> </ul>	<p>1,2,3,4 y 5</p> <p>6,7, 8, 9 y 10</p> <p>11, 12, 13, 14,15</p> <p>16, 17, 18, 19,20</p>	<p>Alto (56-80)</p> <p>Medio (28-55)</p> <p>Bajo (0-27)</p>	Ordinal Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
Estrés laboral	Está determinado por la reacción que presenta el individuo frente a las exigencias y presiones en su ámbito laboral y que no concuerdan a sus entendimientos, de tal manera que colocan a prueba sus capacidades para desafiar las circunstancias	Es el trastorno psicológico que afecta la salud, ocasionando alteraciones y disfunciones con repercusiones en el desempeño laboral del personal de salud; puede medirse mediante: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento emocional</li> <li>• Despersonalización</li> <li>• Falta de realización personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desinterés</li> <li>• Agotamiento físico</li> <li>• Actitudes hacia el trabajo</li> <li>• Predisposición</li> <li>• Trato insensible hacia los demás</li> </ul>	<p>1,2,3</p> <p>4,5,6,7, 8</p> <p>9,10</p> <p>11,12,13 ,14,15</p> <p>16,17,18 ,19,20</p>	<p>Alto (56-80)</p> <p>Medio (28-55)</p> <p>Bajo (0-27)</p>	Ordinal Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

## CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

### 1. DATOS GENERALES

1.1. Código : .....

1.2. Sexo :  M  F      Edad:

#### • Instrucciones

Estimado(a) compañero(a), te saludamos y solicitamos responder el presente cuestionario que tiene por finalidad recabar información sobre los factores de riesgo psicosociales en la atención prehospitalaria EC911. Debe marcar con una "X" la respuesta que considere pertinente.

Escala	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Valor	0	1	2	3	4

DIM.	N°	ÍTEMS	Escala				
			0	1	2	3	4
Condiciones ambientales	<b>Condición física</b>						
	1	¿Considera usted que el ruido en el lugar donde trabaja es molesto?					
	2	¿Considera usted que el lugar donde trabaja hace mucho frío?					
	3	¿Considera usted que la luz en su lugar de trabajo es adecuada?					
	<b>Tangibilidad</b>						
Esfuerzo mental	4	¿Considera usted que los equipos o herramientas con los que trabaja son cómodos?					
	5	¿Considera usted que en el lugar donde trabaja está todo organizado con carteles y avisos que ayudan a orientarse?					
	<b>Intelecto</b>						
	6	¿Considera usted que su trabajo le exige hacer mucho esfuerzo mental?					
	7	¿Considera usted que su trabajo le exige estar muy concentrado?					
	<b>Exigencia laboral</b>						
Jornada de trabajo	8	¿Considera usted que su trabajo le exige sobrecarga de información?					
	9	¿Considera usted que en su trabajo tiene que tomar decisiones difíciles muy rápido?					
	10	¿Considera usted que en su trabajo le exige atender excesivos asuntos al mismo tiempo?					
	<b>Jornada laboral</b>						
	11	¿Considera usted que en su trabajo es posible tomar pausas para descansar?					
Relación con otras personas	12	¿Considera usted que su trabajo exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana?					
	13	¿Considera usted que lleva a casa algunas tareas relacionadas a su trabajo para avanzar?					
	14	¿Considera usted que cuando está en casa sigue pensando en el trabajo?					
	15	¿Considera usted que en su trabajo tiene la facilidad de tomar días para descansar en casa?					
	<b>Clima laboral</b>						
16	¿Considera usted que en su grupo de trabajo lo tratan de manera respetuosa?						
17	¿Considera usted que se siente a gusto con sus compañeros de trabajo?						
18	¿Considera usted que entre compañeros de trabajo solucionan problemas de forma cortés?						
19	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo le ayudan cuando tiene dificultades?						
20	¿Considera usted que cuando se tiene que hacer trabajo grupal los compañeros están prestos a colaborar?						

*Fuente: adaptado de tesis: Incidencia de los factores psicosociales intralaborales en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa comercial de productos odontológicos ubicada en la ciudad de Quito*

## CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

### 2. DATOS GENERALES

1.1. Código : .....

1.2. Sexo :  M  F      Edad:

#### • Instrucciones

Estimado(a) compañero(a), te saludamos y solicitamos responder el presente cuestionario que tiene por finalidad recabar información sobre el estrés laboral en la atención prehospitalaria EC911. Debe marcar con una "X" la respuesta que considere pertinente.

Escala	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Valor	0	1	2	3	4

DIM.	N°	ÍTEMS	Escala				
			0	1	2	3	4
Agotamiento emocional	<b>Desinterés</b>						
	1	¿Se siente emocionalmente cansado(a) por su trabajo en el servicio?					
	2	¿Cuando termina su turno en su puesto de trabajo se siente agotado(a)?					
	3	¿Cuando se levanta por la mañana y se enfrenta a otro turno de trabajo se siente cansado(a)?					
	<b>Agotamiento físico</b>						
	4	¿Siente que trabajar todo el día con personas le causa cansancio?					
	5	¿Se siente frustrado por su trabajo?					
	6	¿Siente que dedica demasiado tiempo a su trabajo?					
Despersonalización	<b>Actitudes hacia el trabajo</b>						
	9	¿Siente que trata con mucha eficacia los problemas de sus pacientes?					
	10	¿Siente que está influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de su trabajo?					
	<b>Predisposición</b>						
	11	¿Se siente con mucha energía al realizar su trabajo?					
	12	¿Siente que puede crear con facilidad un clima agradable con sus pacientes?					
	13	¿Se siente estimulado después de haber trabajado con sus pacientes?					
	14	¿Cree que consigue muchas cosas valiosas en su trabajo?					
Falta de realización personal	<b>Trato insensible hacia los demás</b>						
	16	¿Siente que puede entablar relaciones con los pacientes fácilmente?					
	17	¿Siente que trata algunos pacientes como si fueran objetos impersonales?					
	18	¿Siente que se ha vuelto más severo(a) con las personas?					
	19	¿Le preocupa que este trabajo le esté volviendo insensible emocionalmente?					
	20	¿Siente que realmente no le importa lo que les ocurra a sus pacientes?					

*Fuente: adaptado de tesis: Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del Personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2017*

## Anexo 4. Validez del instrumento de recolección de datos

### GRADOS Y TÍTULOS DEL EXPERTO I

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR,  
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



Quito, 30/10/2020

#### CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que PITA MEDINA JIMMY RAY, con documento de identificación número 0703894333, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: PITA MEDINA JIMMY RAY  
Número de documento de identificación: 0703894333  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: MASCULINO

#### Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-11-1061246
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MEDICO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2011-08-09
Observaciones	



Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1044-2020-2164544
Institución de origen	UNIVERSIDAD DEL PACIFICO ESCUELA DE NEGOCIOS
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2020-03-02
Observaciones	

**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento del registro. Para mayor información sobre las instituciones acreditadas en el Ecuador, ingresar a <https://infoeducacionsuperior.gob.ec/>
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 129 de la Ley Orgánica Superior y 19 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En el caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada, se recomienda solicitar a la institución del sistema educación superior que suscribió el título, la rectificación correspondiente.  
Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:  
[www.educacionsuperior.gob.ec](http://www.educacionsuperior.gob.ec)

Alexandra Navarrete Fuentes  
Directora de Registro de Títulos  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 30/10/2020 8:59 PM

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO | EXPERTO 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19, Quevedo, Ecuador, 2020.		ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
VARIABLE	DIMENSION		INDICADOR	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Factores de riesgo psicosociales están presentes en un trabajo y que está relacionado con la entidad u organización pudiendo tener efectos directos en la integridad física y mental del personal sanitario, en su rendimiento y en la satisfacción que obtiene en la entidad de trabajo	Condiciones ambientales	Condición física	¿Considera usted que el ruido en el lugar donde trabaja es molesto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
			¿Considera usted que el lugar donde trabaja hace mucho frío?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	Tangibilidad		¿Considera usted que la luz en su lugar de trabajo es adecuada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			¿Considera usted que los equipos o herramientas con los que trabaja son cómodos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			¿Considera usted que en el lugar donde trabaja está todo organizado con carteles y avisos que ayudan a orientarse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			¿Considera usted que su trabajo le exige hacer mucho esfuerzo mental?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Esfuerzo mental	Intelecto	¿Considera usted que su trabajo le exige estar muy concentrado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			¿Considera usted que su trabajo le exige sobrecarga de información?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Jornada de trabajo		Exigencia laboral	¿Considera usted que en su trabajo tiene que tomar decisiones difíciles muy rápido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
				¿Considera usted que en su trabajo le exige atender excesivos asuntos al mismo tiempo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
				¿Considera usted que en su trabajo es posible tomar pausas para descansar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
				¿Considera usted que su trabajo exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Relación con otras personas		Clima laboral	¿Considera usted que lleva a casa algunas tareas relacionadas a su trabajo para avanzar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			¿Considera usted que cuando está en casa sigue pensando en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			¿Considera usted que en su trabajo tiene la facilidad de tomar días para descansar en casa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			¿Considera usted que en su grupo de trabajo lo tratan de manera respetuosa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Relación con otras personas			¿Considera usted que se siente a gusto con sus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			¿Considera usted que entre compañeros de trabajo solucionan problemas de forma cortés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			¿Considera usted que sus compañeros de trabajo le ayudan cuando tiene dificultades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			¿Considera usted que cuando se tiene que hacer trabajo grupal los compañeros están prestos a colaborar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

# MATRIZ DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO | EXPERTO 1

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DE INSTRUMENTO:** Cuestionario Factores de Riesgo Psicosociales.

**OBJETIVO:** Determinar los factores de riesgo psicosociales del personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador.

**DIRIGIDO A:** Personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:** Pita Medina Jimmy Ray.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Seguridad y Salud Ocupacional.

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

  
Dr. Jimmy Pita M.  
MEDICINA GENERAL  
Folio 4182\_12228

FIRMA

Ci. 0703594333



# MATRIZ DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO II EXPERTO 1

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DE INSTRUMENTO:** Cuestionario de Estrés Laboral

**OBJETIVO:** Determinar el estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador.

**DIRIGIDO A:** Personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:** Pita Medina Jimmy Ray.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Seguridad y Salud Ocupacional.

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

  
Dr. Jimmy Pita M.  
MEDICINA GENERAL  
Reg. Libro F.º 4182, 12228

FIRMA

CI. 0703594333

## GRADOS Y TÍTULOS DEL EXPERTO II

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR,  
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



Quito, 30/10/2020

### CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que **CARDENAS NAVARRO GLORIA LORENA**, con documento de identificación número 0919570739, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: **CARDENAS NAVARRO GLORIA LORENA**  
Número de documento de identificación: **0919570739**  
Nacionalidad: **Ecuador**  
Género: **FEMENINO**

#### Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1021-2020-2163205
Institución de origen	ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DEL LITORAL
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN GERENCIA HOSPITALARIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2020-02-21
Observaciones	



Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-12-1159592
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	ODONTOLOGA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2012-09-04
Observaciones	

**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento del registro. Para mayor información sobre las instituciones acreditadas en el Ecuador, ingresar a <https://infoeducacionsuperior.gob.ec/>
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformativa a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 129 de la Ley Orgánica Superior y 19 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SD-16-No.256-2016.

En el caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada, se recomienda solicitar a la institución del sistema educación superior que suscribió el título, la rectificación correspondiente.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:  
[www.educacionsuperior.gob.ec](http://www.educacionsuperior.gob.ec)

Alexandra Navarrete Fuentes  
Directora de Registro de Títulos  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 30/10/2020 8:47 PM



## MATRIZ DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO I EXPERTO 2

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DE INSTRUMENTO:** Cuestionario Factores de Riesgo Psicosociales.

**OBJETIVO:** Determinar los factores de riesgo psicosociales del personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador.

**DIRIGIDO A:** Personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:** Cárdenas Navarro Gloria Lorena

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Gerencia Hospitalaria

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

*Dra. Gloria Cárdenas Navarro*  
ODONTÓLOGA

FIRMA

Ci. 0919570739



## MATRIZ DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO II EXPERTO 2

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DE INSTRUMENTO:** Cuestionario de Estrés Laboral.

**OBJETIVO:** Determinar el estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador.

**DIRIGIDO A:** Personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:** Cárdenas Navarro Gloria Lorena

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Gerencia Hospitalaria

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

Dra. Gloria Cárdenas Navarro  
ODONTÓLOGA  
C. 0919570739

FIRMA

CI. 0919570739

## GRADOS Y TÍTULOS DEL EXPERTO III

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR,  
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



Quito, 30/10/2020

### CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que **BERMELLO VILLEGAS GENESIS JAMEL**, con documento de identificación número 1204204026, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: **BERMELLO VILLEGAS GENESIS JAMEL**  
Número de documento de identificación: **1204204026**  
Nacionalidad: **Ecuador**  
Género: **FEMENINO**

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1021-2017-1855417
Institución de origen	ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DEL LITORAL
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN GERENCIA HOSPITALARIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2017-06-19
Observaciones	



Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-13-1245443
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	LICENCIADA EN LABORATORIO CLINICO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2013-10-29
Observaciones	

Título(s) de tercer nivel técnico-tecnológico superior

Número de registro	1006-11-1097832
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	TECNOLOGA MEDICA EN LABORATORIO CLINICO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2011-11-15
Observaciones	



**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento del registro. Para mayor información sobre las instituciones acreditadas en el Ecuador, ingresar a <https://infoeducacionsuperior.gob.ec/>
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformativa a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 129 de la Ley Orgánica Superior y 19 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En el caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada, se recomienda solicitar a la institución del sistema educación superior que suscribió el título, la rectificación correspondiente.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:  
[www.educacionsuperior.gob.ec](http://www.educacionsuperior.gob.ec)

Alexandra Navarrete Fuertes  
Directora de Registro de Títulos

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



3204204026

GENERADO: 30/10/2020 8:56 PM



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO I EXPERTO 3

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE		DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES								
					Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	SI	NO	SI	NO		SI	NO						
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Son escenarios que constantemente están presentes en un trabajo y que está relacionado con la entidad u organización pudiendo tener efectos directos en la integridad física y mental del personal sanitario, en su rendimiento y en la satisfacción que obtiene en la entidad de trabajo		Condiciones ambientales	Condición física	¿Considera usted que el ruido en el lugar donde trabaja es molesto?																		
				¿Considera usted que el lugar donde trabaja hace mucho frío?																		
				¿Considera usted que la luz en su lugar de trabajo es adecuada?																		
				¿Considera usted que los equipos o herramientas con los que trabaja son cómodos?																		
		Esfuerzo mental	Intelecto	¿Considera usted que en el lugar donde trabaja está todo organizado con carteles y avisos que ayudan a orientarse?																		
				¿Considera usted que su trabajo le exige hacer mucho esfuerzo mental?																		
		Esfuerzo mental		¿Considera usted que su trabajo le exige estar muy concentrado?																		
				¿Considera usted que su trabajo le exige sobrecarga de información?																		
				¿Considera usted que en su trabajo tiene que tomar decisiones difíciles muy rápido?																		
				¿Considera usted que en su trabajo le exige atender excesivos asuntos al mismo tiempo?																		
		Jornada de trabajo	Jornada laboral	¿Considera usted que en su trabajo es posible tomar pausas para descansar?																		
				¿Considera usted que su trabajo exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana?																		
				¿Considera usted que lleva a casa algunas tareas relacionadas a su trabajo para avanzar?																		
				¿Considera usted que cuando está en casa sigue pensando en el trabajo?																		
		Relación con otras personas	Clima laboral	¿Considera usted que en su trabajo tiene la facilidad de tomar días para descansar en casa?																		
				¿Considera usted que en su grupo de trabajo lo tratan de manera respetuosa?																		
¿Considera usted que se siente a gusto con sus compañeros de trabajo?																						
¿Considera usted que entre compañeros de trabajo solucionan problemas de forma cortés?																						
			¿Considera usted que sus compañeros de trabajo le ayudan cuando tiene dificultades?																			
			¿Considera usted que cuando se tiene que hacer trabajo grupal los compañeros están prestos a colaborar?																			

TÍTULO DE LA TESIS: Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19, Quevedo, Ecuador, 2020.

# MATRIZ DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO I EXPERTO 3

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DE INSTRUMENTO:** Cuestionario Factores de Riesgo Psicosociales.

**OBJETIVO:** Determinar los factores de riesgo psicosociales del personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador.

**DIRIGIDO A:** Personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:** Genesis Jamel Bermello Villegas.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Gerencia Hospitalaria.

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	X	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	---	------	-------	------	----------



FIRMA

CI. 1204204026

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO II EXPERTO 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19, Quevedo, Ecuador, 2020.		VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
Nunca	Casi nunca					Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADO R Y EL ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
					¿Se siente emocionalmente cansado(a) por su trabajo en el servicio?												
					¿Cuando termina su turno en su puesto de trabajo se siente agotado(a)?												
					¿Cuando se levanta por la mañana y se enfrenta a otro turno de trabajo se siente cansado(a)?												
					¿Siente que trabajar todo el día con personas le causa cansancio?												
					¿Se siente frustrado por su trabajo?												
					¿Siente que dedica demasiado tiempo a su trabajo?												
					¿Siente que trabajar en contacto directo con las personas le cansa?												
					¿Siente como si estuviera al límite de sus posibilidades?												
					¿Siente que trata con mucha eficacia los problemas de sus pacientes?												
					¿Siente que está influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de su trabajo?												
					¿Se siente con mucha energía al realizar su trabajo?												
					¿Siente que puede crear con facilidad un clima agradable con sus paciente?												
					¿Se siente estimulado después de haber trabajado con sus pacientes?												
					¿Cree que consigue muchas cosas valiosas en su trabajo?												
					¿Siente que en su trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada?												
					¿Siente que puede entablar relaciones con los pacientes fácilmente?												
					¿Siente que trata algunos pacientes como si fueran objetos impersonales?												
					¿Siente que se ha vuelto más severo(a) con las personas?												
					¿Le preocupa que este trabajo le esté volviendo insensible emocionalmente?												
					¿Siente que realmente no le importa lo que les ocurra a sus pacientes?												

ESTRÉS LABORAL  
 Este determinado por la reacción que presenta el individuo frente a las exigencias y presiones en su ámbito laboral y que no concuerda a sus entendimientos, de tal manera que coloca a prueba sus capacidades para desafiar las circunstancias

MATRIZ DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO II EXPERTO 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DE INSTRUMENTO:** Cuestionario de Estrés Laboral.

**OBJETIVO:** Determinar el estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador.

**DIRIGIDO A:** Personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19 en Quevedo, Ecuador.

**APellidos Y NOMBRE DEL EVALUADOR:** Genesis Jamel Bermello Villegas.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Gerencia Hospitalaria.

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-------------------------------------	------	-------	------	----------



*Genesis J. Bermello*

FIRMA

Ci. 1204204026

## Anexo 5. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

### Cuadro 1. Estadísticas de fiabilidad de instrumento de factores de riesgo psicosociales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	20

### Cuadro 2. Estadísticas de total de elemento de instrumento de factores de riesgo psicosociales

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	50,3000	112,011	,831	,797
VAR00002	50,1000	117,211	,603	,808
VAR00003	50,5000	123,389	,400	,817
VAR00004	50,1000	121,211	,401	,816
VAR00005	51,5000	124,722	,256	,821
VAR00006	51,0000	110,222	,537	,807
VAR00007	50,9000	123,656	,185	,827
VAR00008	50,5000	122,722	,176	,829
VAR00009	51,1000	116,322	,370	,818
VAR00010	51,0000	110,222	,537	,807
VAR00011	50,8000	116,400	,458	,812
VAR00012	50,9000	118,322	,531	,810
VAR00013	50,7000	121,122	,405	,816
VAR00014	50,1000	127,656	,238	,822
VAR00015	50,6000	115,600	,506	,810
VAR00016	51,0000	110,222	,537	,807
VAR00017	51,3000	125,122	,169	,826
VAR00018	51,1000	122,767	,325	,819
VAR00019	50,5000	122,722	,176	,829
VAR00020	50,6000	115,600	,506	,810

En los cuadros 1 y 2 se observa la aplicación de la prueba Alfa de Cronbach en el instrumento de la variable factores de riesgo laboral, identificándose una valoración de 0,823, lo que significa que su confiabilidad es Buena y por tanto puede ser aplicado a la muestra focalizada.

**Cuadro 3.** Estadísticas de fiabilidad de instrumento de estrés laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	20

**Cuadro 4.** Estadísticas de total de elemento de instrumento de estrés laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR0001	48,2000	177,733	,445	,838
VAR0002	48,3000	177,789	,539	,834
VAR0003	47,8000	173,956	,683	,828
VAR0004	47,8000	167,733	,772	,822
VAR0005	48,2000	192,622	,091	,856
VAR0006	47,8000	194,178	,082	,854
VAR0007	48,7000	192,900	,288	,844
VAR0008	47,5000	187,833	,306	,844
VAR0009	48,2000	177,733	,445	,838
VAR00010	47,9000	184,100	,291	,846
VAR00011	47,4000	178,933	,608	,832
VAR00012	48,0000	182,000	,438	,838
VAR00013	48,1000	175,878	,666	,829
VAR00014	47,8000	173,956	,683	,828
VAR00015	47,9000	174,989	,756	,827
VAR00016	47,9000	169,878	,749	,824
VAR00017	48,2000	185,733	,338	,842
VAR00018	48,5000	181,833	,369	,842
VAR00019	47,6000	192,711	,125	,852
VAR00020	47,7000	193,789	,132	,850

En los cuadros 3 y 4 se observa la aplicación de la prueba Alfa de Cronbach en el instrumento de la variable estrés laboral, identificándose una valoración de 0,846, lo que significa que su confiabilidad es Buena y por tanto puede ser aplicado a la muestra focalizada.

## Anexo 6. Autorización de la aplicación del instrumento

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA

**CZS5 - Dirección Distrital 12D03 Quevedo – Mocache - SALUD**  
Provisión y Calidad de los Servicios de Salud

**Memorando Nro. MSP-CZS5-LR-12D03-QM-PSS-2020-1907-M**

**Valencia, 16 de octubre de 2020**

**PARA:** Sra. Med. Sughey Herrera Portilla  
**Medico General**

Srta. Mgs. Genesis Jamel Bermello Villegas  
**Directora Distrital 12D03 Salud Quevedo-Mocache**

**ASUNTO:** Solicitud de autorización para aplicar instrumentos para elaboración de tesis.

De mi consideración:

De mis consideraciones,

Por medio de la presente y con antecedente de memorando MSP-CZS5-LR-12D03-QM-HEC-2020-0059-M, reasignando por la Dra Aura López, Responsable de Provisión y Calidad de los servicios que refiere lo siguiente:  
*“Yo, Br. Herrera Portilla Sughey, identificado con Cédula de identidad N° 0953411196, con domicilio en Cantón Guayaquil, ante usted con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:*

*Que por estar realizando mis estudios de post grado en la Universidad César Vallejo en la ciudad de Piura – Perú y estar desarrollando mi trabajo de investigación denominado «Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911, durante el COVID-19, Quevedo, Ecuador, 2020» y debiendo aplicar los instrumentos para recabar información, recurro a su digna persona para solicitarle el permiso correspondiente y aplicar dicha prueba al personal de atención prehospitalaria del ECU 911.*

*Por lo expuesto, espero su comprensión y me brinde la debida atención al presente, agradeciéndole anticipadamente.*

*Con sentimientos de distinguida consideración.* ” considerando que la investigación es un pilar fundamental para la mejora continua de los procesos que viene ejecutando el Distrito 12D03, analizando que es un tema actual y de relevancia, sugiero aprobar la petición y se acuerde a los resultados sean presentados y compartidos con nuestra institución.

Atentamente,

Med. Alfredo Leonardo Cornejo Baldeon  
**ANALISTA DISTRITAL DE CALIDAD DE LOS SERVICIOS 2**

Referencias:  
- MSP-CZS5-LR-12D03-QM-HEC-2020-0059-M

AJLZ

Dirección: Av. W. Andrade Calle 3ra y Carrera 1ra, Esq.,

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

### VERBAL

---

**Título: Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19, Quevedo, Ecuador, 2020**  
**Investigador(a) principal: Br. Sugey Herrera Portilla**

---

#### Estimado(a) Señor(a):

Nos dirigimos a usted para solicitar su participación para conocer la «**Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19, Quevedo, Ecuador, 2020**»

Este estudio es desarrollado por investigadores de la Universidad César Vallejo de Piura en Perú como parte del Posgrado en Gestión de los servicios de la Salud. En la actualidad, pueden existir problemas en la atención sanitaria y esto se ha convertido en una preocupación en las organizaciones. Por tanto, consideramos importante conocer los resultados de cómo funcionan y cómo perciben esto sus usuarios. Sin duda, será un punto de partida para para tomar las medidas necesarias para mejorar su calidad de atención.

El estudio consta de una encuesta anónima de datos generales e información sanitaria. Brindamos la garantía que la información que proporcione es confidencial, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales – Ley 29733 del gobierno del Perú. No existe riesgo al participar, no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio y no recibirá pago por participar del mismo. Si tienen dudas, le responderemos gustosamente. Si tiene preguntas sobre la verificación del estudio, puede ponerse en contacto con el Programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo al teléfono 0051-9446559951 o también dirigirse al correo electrónico [upg.piura@ucv.edu.pe](mailto:upg.piura@ucv.edu.pe).

Si decide participar del estudio, esto les tomará aproximadamente 15 minutos, realizados en la sala de espera del área de ECU911 durante el COVID-19, Quevedo, Ecuador, y se tomará una fotografía solo si usted lo autoriza. Para que los datos obtenidos sean de máxima fiabilidad, le solicitamos cumplimente de la forma más completa posible el cuestionario adjunto Si al momento de estar participando, se desanima y desea no continuar, no habrá comentarios ni reacción alguna por ello. Los resultados agrupados de este estudio podrán ser publicados en documentos científicos, guardando estricta confidencialidad sobre la identidad de los participantes.

Entendemos que las personas que devuelvan cumplimentado el cuestionario adjunto, dan su consentimiento para la utilización de los datos en los términos detallados previamente. Agradecemos anticipadamente su valiosa colaboración

#### Declaración de la Investigadora:

Yo, **Sugey Herrera Portilla**, declaro que el participante ha leído y comprendido la información anterior, asimismo, he aclarado sus dudas respondiendo sus preguntas de forma satisfactoria, y ha decidido participar voluntariamente de este estudio de investigación. Se le ha informado que los datos obtenidos son anónimos y ha entendido que pueden ser publicados o difundidos con fines científicos.

  
Firma de la Investigadora

*Ecuador, Octubre/15/2020*  
País y Fecha

## Anexo 8. Compromiso del investigador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### COMPROMISO DEL INVESTIGADOR

INVESTIGADOR

---

**Título: Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19, Quevedo, Ecuador, 2020**  
**Investigador(a) principal: Br. Sugey Herrera Portilla**

---

#### Declaración de la Investigadora:

Yo, **Sugey Herrera Portilla**, en mi propio nombre, me comprometo en todo momento a guardar el anonimato de los individuos estudiados, al estricto cumplimiento de la confidencialidad de los datos obtenidos, y al uso exclusivo de los mismos con fines estadísticos y científicos, tanto en la recogida como en el tratamiento y utilización final de los datos de usuarios correspondientes a historias clínicas y/o base datos institucionales autorizadas con motivos del estudio de investigación. Solo haré usos de estos datos y en caso requiera disponer de datos adicionales deberé contar con su consentimiento informado. Asimismo, mantendré seguridad de ellos y no serán accesibles a otras personas o investigadores. Garantizo el derecho de los usuarios, del respeto de valores éticos de sus datos, su anonimato y el respeto de la institución de salud involucrada, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales – Ley 29733 del gobierno del Perú.

Firma de la Investigadora

Ecuador, Octubre/15/2020

Pais y Fecha

**Anexo 9. Fotos del trabajo de campo**



Aplicando los instrumentos a las unidades de análisis



Aplicando los instrumentos a las unidades de análisis

# Anexo 10. Base de datos de la recolección de datos

## Base de datos de variable factores de riesgo psicosociales

COND. AMB	ESFUERZO M					ORNADA TRAI					RELACION CON O					T. G	SEJO	EDAD	PROFESIÓN	ÁREA DE TRABAJO								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15						16	17	18	19	20			
1	2	4	4	4	3	17	3	3	4	3	16	4	3	4	4	19	4	3	2	4	4	17	69	F	25	PARAMÉDICO	CONSULTING GROUP	
2	4	4	3	4	1	16	4	3	4	4	19	4	1	4	4	17	4	4	2	4	4	18	70	M	57	CONDUCTOR	MSP ECU911	
3	3	4	2	4	3	16	3	4	2	3	15	4	4	4	4	20	4	4	4	2	2	16	67	M	34	PARAMÉDICO	CRUZ ROJA	
4	2	3	2	3	2	12	4	2	3	4	17	3	4	3	3	16	3	2	1	3	3	12	57	M	45	CONDUCTOR	MSP ECU911	
5	3	1	3	1	1	9	4	2	1	4	15	1	3	1	1	7	1	3	2	1	4	11	42	M	44	CONDUCTOR	MSP ECU911	
6	2	3	2	3	2	12	3	4	4	2	16	3	1	3	3	13	3	2	1	4	4	14	55	F	45	MÉDICO	MSP ECU911	
7	2	1	2	1	2	8	4	4	3	4	19	1	4	1	1	8	1	1	1	3	3	9	44	M	60	MÉDICO	MSP ECU911	
8	1	4	3	4	1	13	1	3	4	2	11	4	1	4	4	17	4	1	2	4	1	12	53	M	51	CONDUCTOR	MSP ECU911	
9	2	1	3	1	2	9	2	3	1	2	10	1	3	1	1	7	1	3	1	1	4	10	36	M	38	MÉDICO	MSP ECU911	
10	3	2	3	2	1	11	0	4	4	4	0	12	2	3	2	2	11	2	3	2	4	15	49	F	37	MÉDICO	MSP ECU911	
11	2	0	2	0	1	5	3	3	0	1	3	10	0	3	0	0	3	0	3	0	1	6	24	M	42	RESCATISTA	CUERPO DE BOMBEROS	
12	4	4	3	4	1	16	4	3	4	4	19	4	3	4	4	19	4	3	2	4	4	17	71	M	43	CONDUCTOR	MSP ECU911	
13	3	4	2	4	3	16	1	2	2	3	1	9	4	2	4	4	18	4	2	4	2	14	57	M	45	MÉDICO	MSP ECU911	
14	4	3	4	3	2	16	4	4	3	0	4	15	3	4	3	3	16	3	4	3	3	16	63	M	39	RESCATISTA	CUERPO DE BOMBEROS	
15	3	4	3	4	1	15	2	2	1	1	2	8	4	3	4	4	19	4	2	2	1	4	13	55	F	41	MÉDICO	MSP ECU911
16	4	0	2	0	2	8	0	4	4	2	0	10	0	1	0	0	1	0	3	1	4	12	31	M	50	CONDUCTOR	MSP ECU911	
17	4	3	4	3	2	16	4	1	3	3	4	15	3	2	3	3	14	3	1	4	3	14	59	M	45	CONDUCTOR	MSP ECU911	
18	3	0	3	0	3	9	4	4	4	4	17	0	3	0	0	0	3	0	1	4	4	13	42	F	49	RESCATISTA	CUERPO DE BOMBEROS	
19	1	3	3	3	1	11	1	4	4	4	14	3	1	3	3	13	4	4	4	4	1	17	55	M	38	PARAMÉDICO	CRUZ ROJA	
20	3	2	3	2	3	13	4	1	4	4	17	2	3	2	2	11	4	4	3	4	2	17	58	M	35	PARAMÉDICO	CRUZ ROJA	
21	4	3	4	3	2	16	4	4	3	4	19	3	3	3	3	15	4	4	1	3	4	16	66	M	41	MÉDICO	MSP ECU911	
22	3	4	3	3	1	16	3	4	4	4	18	3	1	3	3	13	3	3	4	4	17	64	M	52	RESCATISTA	CUERPO DE BOMBEROS		
23	4	3	3	3	2	15	4	3	3	4	17	3	4	3	3	16	1	1	1	3	3	9	57	M	48	CONDUCTOR	MSP ECU911	
24	3	1	3	1	3	11	4	4	4	4	20	1	3	1	1	7	3	3	4	4	4	18	56	F	28	PARAMÉDICO	CRUZ ROJA	
25	4	3	4	3	2	16	3	4	4	3	17	3	0	3	3	12	4	4	4	4	4	20	65	M	41	RESCATISTA	CUERPO DE BOMBEROS	
26	3	2	3	2	1	11	3	3	1	3	13	2	3	2	2	11	4	4	2	1	2	13	48	F	29	PARAMÉDICO	CRUZ ROJA	
27	4	4	3	4	2	17	4	3	1	4	16	4	4	4	4	20	4	4	0	4	2	14	67	M	36	PARAMÉDICO	CRUZ ROJA	
28	4	0	4	0	2	10	1	2	1	4	1	9	0	3	0	0	3	2	2	4	1	2	11	33	M	32	CONDUCTOR	MSP ECU911
29	3	4	4	4	3	18	1	4	1	1	1	8	4	0	4	4	16	0	4	1	4	9	51	M	31	PARAMÉDICO	CRUZ ROJA	
30	2	0	1	0	2	5	4	0	1	4	13	0	1	0	0	1	4	4	3	1	3	15	34	F	34	PARAMÉDICO	CRUZ ROJA	
31	3	1	1	1	1	7	1	1	2	1	1	6	1	2	1	1	6	4	4	2	1	15	34	M	46	RESCATISTA	CUERPO DE BOMBEROS	
32	2	0	1	0	1	4	4	4	1	4	17	0	4	0	0	4	4	3	0	4	4	15	40	M	34	MÉDICO	MSP ECU911	
33	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	4	4	3	1	13	28	M	29	PARAMÉDICO	CRUZ ROJA	
34	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	16	3	0	3	3	12	0	0	3	3	6	51	M	53	RESCATISTA	CUERPO DE BOMBEROS		
35	3	1	1	1	2	8	2	2	4	3	2	13	1	2	1	1	6	3	3	4	3	16	43	F	47	RESCATISTA	CUERPO DE BOMBEROS	
36	1	4	2	4	1	12	2	1	4	1	2	10	4	1	4	4	17	0	4	4	4	16	55	M	45	RESCATISTA	CUERPO DE BOMBEROS	
37	3	2	1	2	1	9	1	3	1	4	1	10	2	3	2	2	11	3	3	1	2	12	42	F	42	RESCATISTA	CUERPO DE BOMBEROS	
38	2	3	1	3	3	12	4	4	4	2	18	3	1	3	3	13	2	2	3	4	2	13	56	M	40	RESCATISTA	CUERPO DE BOMBEROS	
39	4	3	4	3	2	16	1	2	4	4	1	12	3	2	3	3	14	3	3	4	1	14	56	M	36	PARAMÉDICO	CRUZ ROJA	
40	3	2	1	2	2	10	1	0	2	4	1	8	2	3	2	2	11	3	3	1	2	3	12	41	F	29	MÉDICO	MSP ECU911
41	4	2	4	2	1	13	3	1	4	3	14	2	3	2	2	11	3	3	4	3	16	54	M	42	RESCATISTA	CUERPO DE BOMBEROS		
42	3	2	4	2	1	12	4	1	4	4	17	2	4	2	2	12	1	1	2	4	4	12	53	M	46	CONDUCTOR	MSP ECU911	
43	2	1	2	1	2	8	1	3	4	4	13	2	1	2	2	9	3	3	4	4	4	18	48	M	37	RESCATISTA	CUERPO DE BOMBEROS	
44	4	3	4	3	3	17	4	4	3	4	19	3	4	3	3	16	4	4	4	4	4	20	72	M	39	RESCATISTA	CUERPO DE BOMBEROS	
45	4	0	1	0	3	8	4	4	4	4	20	0	2	0	0	2	4	4	4	2	18	48	F	32	MÉDICO	MSP ECU911		
46	3	2	1	2	2	10	1	1	4	3	1	10	2	1	2	2	9	0	0	4	4	8	37	M	42	RESCATISTA	CUERPO DE BOMBEROS	
47	2	3	4	3	3	15	4	4	4	3	19	3	4	3	3	16	4	4	1	4	3	16	66	M	47	CONDUCTOR	MSP ECU911	
48	3	3	4	3	2	15	1	2	4	4	1	12	3	1	3	3	13	0	0	4	3	7	47	F	34	PARAMÉDICO	CRUZ ROJA	
49	2	1	1	4	1	9	1	4	4	3	1	13	4	1	2	3	4	14	1	4	1	14	50	M	45	RESCATISTA	CUERPO DE BOMBEROS	
50	4	4	1	4	2	15	4	3	2	2	4	15	4	3	3	2	15	0	0	3	2	7	52	M	37	MÉDICO	MSP ECU911	
51	4	4	2	3	2	14	4	2	4	4	18	1	3	2	3	1	10	1	1	4	1	8	50	F	40	RESCATISTA	CUERPO DE BOMBEROS	
52	3	4	3	3	3	17	3	1	4	3	14	1	0	4	3	11	3	3	4	4	3	17	59	M	45	CONDUCTOR	MSP ECU911	
53	2	3	4	3	3	15	3	3	4	3	16	4	3	4	3	18	1	1	2	4	4	12	61	M	36	PARAMÉDICO	CRUZ ROJA	
54	4	4	3	4	1	16	4	3	4	4	19	4	1	2	3	14	4	4	3	4	4	19	68	F	44	MÉDICO	MSP ECU911	
55	3	4	2	4	3	16	3	4	2	3	15	4	4	4	4	20	2	2	3	2	4	13	64	M	51	MÉDICO	MSP ECU911	
56	2	3	2	3	2	12	4	2	3	4	17	3	4	3	3	17	3	3	2	3	3	14	60	M	47	CONDUCTOR	MSP ECU911	
57	3	2	3	2	1	11	4	2	1	4	15	4	3	4	3	4	18	3	3	2	1	4	13	57	F	36	PARAMÉDICO	CRUZ ROJA
58	3	2	2	2	1	11	3	4	4	2	16	3	1	3	3	14	2	2	2	4	4	14	55	M	49	CONDUCTOR	MSP ECU911	
59	2	3	2	3	2	12	4	4	3	4	19	4	4	3	4	3	18	2	2	2	3	12	61	M	35	RESCATISTA	CUERPO DE BOMBEROS	
60	1	1	3	1	1	7	1	3	4	2	1	11	1	0	3	1	6	2	2	3	4	1	12	36	F	38	PARAMÉDICO	CRUZ ROJA
61	2	3	3	2	2	12	2	3	1	2	10	4	3	3	3	2	15	2	2	0	1	2	7	44	M	31	PARAMÉDICO	CRUZ ROJA
62	3	2	3	2	1	11	0	4	4	0	12	4	3	3	2	3	16	3	3	2	4	4	16	55	M	35	MÉDICO	MSP ECU911
63	2	3	2	3	1	11	3	3	0	1	3	10	3	3	4	3	4	17	0	3	0	4	7	45	F	39	MÉDICO	MSP ECU911
64	4	4	3	3	1	15	4	3	4	4	19	4	3	4	3	4	18	2	2	3	4	4	15	67	M	32	RESCATISTA	CUERPO DE BOMBEROS
65	3	4	2	4	3	16	1	2	2	3																		

