



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad de la Salud Humana

Carrera de Medicina Humana

Estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la
Universidad Nacional de Loja

Trabajo de titulación previo a la obtención
del título de Médico General

AUTOR:

Enrri Roberto Reyes Suárez

DIRECTOR:

Dr. Patricio Rafael Espinosa Jaramillo Esp.

LOJA ECUADOR

2022

Certificación

Loja, 23 de noviembre del 2022

Dr. Patricio Rafael Espinosa Jaramillo Esp.

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja**, previo a la obtención del título de **Médico General**, de autoría del estudiante **Enri Roberto Reyes Suárez**, con Nro. **cédula de identidad Nro. 1104823305**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.



Dr. Patricio Rafael Espinosa Jaramillo, Esp.

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACION

Autoría

Yo, **Enri Roberto Reyes Suárez**, declaro ser autor del presente trabajo de titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi trabajo de titulación, en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.



Firmado electrónicamente por:

**ENRI
ROBERTOREYES
SUAREZ**

Firma:

Cédula de identidad: 1104823305

Fecha: 24 de noviembre del 2022

Correo electrónico: enri.reyes@unl.edu.ec

Teléfono: 0979477490

Carta de autorización por parte del autor para la consulta, reproducción parcial o total, y publicación electrónica de texto completo, del trabajo de Titulación.

Yo, **Enrri Roberto Reyes Suárez**, declaro ser autor del trabajo de titulación denominado: **Estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja**, como requisito para obtener el grado de **Médico General**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y en el exterior con las cuales tenga convenio la Universidad. La Universidad Nacional de Loja, no se responsable por el plagio o copia del trabajo de titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los veinticuatro días del mes de noviembre del dos mil veintidós.



Firmado electrónicamente por:
**ENRRI
ROBERTO
SUAREZ**

Firma:

Autor: Enrri Roberto Reyes Suárez

Cédula de Identidad: 1104823305

Dirección: Barrio Cuarto Centenar, Avenida Manuel Carrión Pinzano y Miguel Riofrío.

Correo Electrónico: enrri.reyes@unl.edu.ec

Teléfono Celular: 0979477490

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director de Titulación: Dr. Patricio Rafael Espinosa Jaramillo, Esp.

Tribunal de Grado:

Presidente: Dr. Raúl Arturo Pineda Ochoa

Vocal 1: Dra. Yadira Patricia Gavilanes Cueva

Vocal 2: Dra. Catalina Verónica Araujo López

Dedicatoria

Dedicó este trabajo a toda mi familia, por su apoyo incondicional, por ser ejemplo de vida mediante la enseñanza de los valores fundamentales que me han mantenido en todo este largo recorrido de formación profesional y personal.

Para todos los maestros, compañeros y amigos que he tenido en el transcurso de estos años quienes me brindaron consejos, confianza, y motivación que me impulsaron a mantenerme en pie de lucha para cumplir con mis metas propuestas.

A todas aquellas personas, que de alguna u otra manera contribuyeron a lograr esta meta.

Enrri Roberto Reyes Suárez

Agradecimiento

Primero a Dios, por ser guía, inspiración y fortaleza a seguir en el transcurso diario de la carrera profesional.

Extiendo la gratificación a toda la familia, quienes siempre fomentaron en mí deseo de superación mediante el sacrificio dado en todo momento de la vida.

Al Alma Mater de la Universidad Nacional de Loja y sus autoridades, por abrirme las puertas, tenerme, cobijarme y permitirme realizar el presente proyecto de titulación para hacer posible esta investigación, dando cumplimiento a su legado que consiste en formar profesionales útiles para la sociedad en general.

Agradezco a director de titulación Dr. Patricio Rafael Espinosa Jaramillo, Esp. y docente de titulación Md. Sandra Katerine Mejía Michay, Mg. Sc., por la gran vocación a través de la enseñanza, dedicación, compromiso y paciencia en ayudarme a culminar el presente trabajo de titulación.

A todas las personas, que aportaron con alguna colaboración que permitieron alcanzar las metas propuestas.

Enrri Roberto Reyes Suárez

Índice

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Autoría.....	iii
Carta de autorización.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenido.....	vii
Índice de tablas.....	x
Índice de anexos.....	xi
1. Título.....	1
2. Resumen.....	2
2.1. Abstract.....	3
3. Introducción.....	4
4. Marco teórico.....	7
4.1 Estrés Laboral.....	7
4.1.1. Epidemiología.	7
4.1.2. Etiología.....	7
4.1.2.1. <i>Estresores del ambiente físico</i>	7
4.1.2.2. <i>Estresores relativos al contenido de la tarea</i>	8
4.1.2.3. <i>Estresores relativos a la organización</i>	8
4.1.2.4. <i>Promoción y desarrollo de la carrera profesional</i>	9
4.1.3. Fisiopatología.....	9
4.1.3.1. <i>Fase de reacción de alarma</i>	9
4.1.3.2. <i>Fase de resistencia</i>	10
4.1.3.3. <i>Fase de agotamiento</i>	10
4.1.4. Factores de riesgo.....	10
4.1.4.1. <i>Recursos personales</i>	10
4.1.4.2. <i>Recursos laborales</i>	10
4.1.4.3. <i>Demandas laborales</i>	10

4.1.5. Cuadro clínico.....	10
4.1.5.1. Fisiológicos.....	10
4.1.5.2. Psicossomáticos.....	11
4.1.5.3. Emocionales.....	11
4.1.5.4. Cognitivo.....	11
4.1.5.5. Conductuales.....	11
4.1.5.6. Sociales.....	11
4.1.6. Diagnóstico de estrés laboral.....	11
4.1.6.1. Valoración técnica.....	11
4.1.6.2. Vigilancia de la salud individual.....	12
4.1.6.3. Herramientas prácticas.....	12
4.1.7. Cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS).....	12
4.1.7.1. Descripción.....	12
4.1.7.2. Estructura.....	13
4.1.8. Tratamiento de enfermedades por estrés laboral.....	13
4.1.9. Prevención.....	14
4.2 Estrés Sintomático.....	14
4.2.1. Respuesta al estrés.....	14
4.2.2. Características individuales.....	14
4.2.3. Síntomas del estrés laboral.....	15
4.2.3.1. Síntomas físicos.....	15
4.2.4. Trastornos somáticos.....	15
4.2.3.3. Síntomas psicológicos.....	15
4.2.5. Dificultades de concentración.....	15
4.2.5.1. Síntomas conductuales.....	15
4.2.6. Disminución del rendimiento en las tareas a realizar.....	16
4.2.7. Escala Sintomática de Estrés SEPPPO ARO... ..	16
4.2.1. Estructura.....	16
5. Metodología.....	17
5.1. Enfoque.....	17
5.2. Tipo de diseño.....	17
5.3. Unidad de estudio.....	17
5.4. Periodo.....	17

5.5. Universo.....	17
5.6. Criterios de Inclusión.....	17
5.7. Criterios de Exclusión.....	17
5.8. Técnicas, Instrumentos y Procedimiento.....	17
5.8.1 Técnicas.	17
5.8.1. Instrumentos.	17
5.8.1.1. Consentimiento informado. (Anexo 6).	17
5.8.1.2. Cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) (Anexo 7).....	18
5.8.1.3. Escala Sintomática de Estrés SEppo ARO (Anexo 8).....	18
5.8.3. Procedimiento.....	19
5.9. Equipo y materiales.....	19
5.10. Análisis estadístico.....	19
6. Resultados.....	20
6.1. Resultado para el primer objetivo.....	20
6.2. Resultado para el segundo objetivo.....	21
6.3. Resultado para el tercer objetivo.....	22
7. Discusión.....	23
8. Conclusiones.....	25
9. Recomendaciones.....	26
10. Bibliografía.....	27
11. Anexos.....	31

Índice de Tablas

Tabla 1. Niveles del estrés laboral según sus fuentes de riesgos psicosociales en el personal administrativo de la UNL, de acuerdo al sexo femenino y grupo de edad.....	20
Tabla 2. Niveles del estrés laboral según sus fuentes de riesgos psicosociales en el personal administrativo de la UNL, de acuerdo al sexo masculino y grupo de edad.....	20
Tabla 3. Presencia de estrés sintomático en el personal administrativo de la UNL, de acuerdo al sexo y grupo de edad	21
Tabla 4. Relación entre el nivel de estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la UNL.....	22
Tabla 5. Cálculo de Chi 2, grado de libertad y valor p entre el nivel de estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la UNL.....	22

Índice de anexos

Anexo 1: Aprobación y pertinencia	31
Anexo 2: Designación de director.....	32
Anexo 3: Autorización para Recolección de Datos	33
Anexo 4: Certificación de Inglés.....	34
Anexo 5: Certificación de tribunal de grado.....	35
Anexo 6: Consentimiento informado.....	36
Anexo 7: Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS),	40
Anexo 8: Escala Sintomática de Estrés SEPPO ARO.	44
Anexo 9: Base de datos.....	47

1. Título

**Estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la Universidad Nacional
de Loja**

2. Resumen

El estrés laboral y sintomático en los trabajadores es un problema de salud mundial que termina perjudicando en lo físico, emocional y les lleva a deterioro grave. El presente estudio tuvo como finalidad identificar los niveles del estrés laboral, conocer la presencia de estrés sintomático en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja, de acuerdo al sexo y grupo etario; y establecer la relación entre ambas variables. Se utilizó un enfoque cuantitativo, prospectivo, de cohorte transversal, en el que participaron 149 personas que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión, conformada con 53,7% mujeres y 46,3% varones, a quienes se aplicó el cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo-Organización Mundial de la Salud y la Escala Sintomática de Estrés SEPPO ARO, donde se obtuvo que el 87,2% muestran nivel de estrés laboral bajo, 8,1% estrés laboral intermedio y 4,7% estrés laboral moderado. En relación al estrés sintomático se conoció que 38,3% presentaron estrés sintomático, mayor en mujeres con 21,5 %, a diferencia de los varones con 16,8 %. Existe mayor asociación entre la presencia de estrés sintomático y nivel de estrés laboral bajo, con 30,2%. Aunque no existió significancia estadística se concluye que en la presente investigación prevalece el nivel de estrés laboral bajo y con mayor frecuencia en el grupo de edad adulto maduro en ambos sexos.

Palabras clave: *estrés laboral, salud ocupacional, emociones.*

2.1 Abstract

Occupational and symptomatic stress in workers is a global health problem that ends up damaging physically and emotionally and leads to serious deterioration. The purpose of this study was to identify the levels of work stress, to know the presence of symptomatic stress of Universidad Nacional de Loja administrative staff, according to sex and age group; and to establish the relationship between both variables. A quantitative, prospective, cross-sectional cohort approach was used, in which 149 people who met the inclusion and exclusion criteria participated, made up of 53.7% women and 46.3% men, to whom the work stress questionnaire of the International Labor Organization-World Health Organization and the SEPPO ARO Symptomatic Stress Scale were applied, where it was obtained that 87.2% show a low level of work stress, 8.1% intermediate work stress and 4.7% stress moderate labor. In relation to symptomatic stress, it was known that 38.3% presented symptomatic stress, which was higher in women with 21.5% than in men with 16.8%. There exists a greater association between the presence of symptomatic stress and low level of work stress, with 30.2%. Although there was no statistical significance, it is concluded that in the present investigation the low level of work stress prevails and more frequently in the mature adult age group of both sexes.

Keywords: work stress, occupational health, emotions.

3. Introducción

El estrés laboral, se define por la Organización Mundial de la Salud (OMS), como una reacción que puede tener la persona ante exigencias, presiones laborales no ajustadas a sus conocimientos, donde ponen a prueba su capacidad para afrontar una situación. Enfermedad que afecta emocional y físicamente a trabajadores, lo que genera preocupación a empleados, empleadores y OMS. El desgaste laboral implica diferentes enfermedades donde al no ser diagnosticadas a tiempo generarían graves consecuencias a largo plazo. Quienes tienden a sufrir de estrés laboral son personas que mantienen fuertes vínculos con su trabajo, es decir, empleos con un largo tiempo y grandes responsabilidades (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019).

En Europa, uno de cada cinco empleados tiene estrés relacionado con el trabajo, según la encuesta de opinión “La Visión de la Fuerza Laboral en Europa”, un 18% soportan el estrés en el trabajo todos los días, esta cifra es un 5% superior al resultado del año 2017. La encuesta abarcó a unos 10 000 trabajadores en ocho países europeos (Alemania, España, Francia, Italia, Países Bajos, Polonia, Reino Unido y Suiza), donde los resultados mostraron a empleados polacos siendo los más estresados con 27%, seguidos de los franceses y los británicos con 20% (Instituto Sindical Europeo [ISE], 2018).

Con respecto a Norteamérica, el estrés laboral en trabajadores de Estados Unidos y Canadá presentó los niveles más altos de estrés, alrededor del 57% diciendo que sentían un estrés diario, un aumento de ocho puntos porcentuales con respecto al año anterior (Gallup et al 2021). En Latinoamérica, según la Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (2019), en un estudio el país con más nivel de estrés es Venezuela (63%), seguido de Ecuador (54%) y Panamá (49%); Los países con menores porcentajes de estrés fueron Perú (29%) y Colombia (26%). Las mujeres tuvieron un mayor nivel de estrés con 44,8% versus el 37,6% de los varones.

Por otra parte, en Ecuador se estableció aumento de la prevalencia del estrés laboral en el año 2016 con 1178 casos, en comparación al 2015 donde existieron 1127. Pichincha, con 325, fue la provincia donde hubo mayor número de casos; le siguen Guayas con 238, Tungurahua con 133, Azuay con 63 y Manabí con 57. Las cifras del 2016 señalan que es una problemática más presente en las mujeres, con 688 casos, frente a los 490 en hombres. Es un estado que, aunque en menor número, también se evidencia en niños, debido a que se atendieron 7 casos de reacción al estrés grave y trastornos de adaptación en menores de 14 años (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC], 2019). Por lo que se evidencia que Ecuador el 30% de las enfermedades ocupacionales son causadas por el estrés, patología actual debido al incremento

de las exigencias en el trabajo y mayores niveles de competitividad del mercado. Además, los funcionarios públicos están sometidos a altos niveles de estrés laboral, ya que las autoridades esperan un alto desempeño en las instituciones donde trabajan (Ramos et al.,2013).

En lo que se refiere al estrés sintomático, los síntomas son bastante parecidos a los de la depresión clínica, con presencia de una sensación recurrente de desmotivación, agotamiento mental acompañado de una menor tolerancia al estrés, falta de energía y bajo rendimiento e afectando negativamente a la salud psicológica y física de las personas. (Forbes Staff, 2018). La sintomatología se puede agravar por la exposición a ciertos factores generados por condiciones inapropiadas en el trabajo (ruido, contaminación química o biológica, altas demandas de trabajo físicas y mentales, entre otros), aumentando el riesgo de agravar patologías cardiovasculares, respiratorias y mentales (Ministerio de Salud Pública [MSP], 2019).

Es relevante conocer el impacto del estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja (UNL). Rodríguez (2020) afirma que el trabajador, afronta estresores laborales muy intensos, como jornadas laborales prolongadas, instrucciones y medidas de seguridad estrictas, necesidad permanente de concentración y vigilancia, equipos de protección insuficiente y reducción del contacto social, además de tener que realizar tareas para las que no estaban preparados, estos factores hacen que se desarrolle el estrés laboral, que puede estar unido a comportamientos que incrementa más el riesgo como el consumo de alcohol, tabaco y aislamiento social que desembocan en la incapacidad para enfrentarse al desarrollo normal de sus funciones.

El presente trabajo investigativo corresponde a la tercera línea de investigación, Salud-enfermedad del adulto y adulto mayor de la Carrera de Medicina, además cumple con la prioridad de investigación del Ministerio de Salud Pública y teniendo en cuenta que actualmente en la ciudad de Loja existen escasas investigaciones realizadas en personal administrativo de Instituciones. Considerando lo antes mencionado y por la importancia de identificar este problema de salud a través del estudio de las variables, la presente investigación pretende resolver la siguiente pregunta de investigación: **¿Cuál es el nivel de estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja, en el periodo octubre 2020-agosto 2021?**

Teniendo como objetivo principal: Determinar el nivel de estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja, periodo octubre 2020-agosto 2021 y como objetivos específicos: 1) Identificar los niveles del estrés laboral según sus fuentes de riesgos psicosociales en el personal administrativo de la UNL, de acuerdo al sexo y grupo de edad; 2) Conocer la presencia de estrés sintomático en el personal administrativo de la UNL,

de acuerdo al sexo y grupo de edad; 3) Establecer la relación entre el nivel de estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la UNL.

4. Marco teórico

4.1. Estrés Laboral

La palabra estrés, etimológicamente, proviene de “stringere”, que significa tensión y abarca a la descripción de agentes estresores y al resultado acumulado de las reacciones del cuerpo ante la acción de dichos agentes. El ser humano necesita de un grado bajo de estrés que lo motiva a alcanzar los objetivos deseados y esto a su vez le genera satisfacción, el problema surge cuando el nivel de estrés aumenta superando las capacidades de enfrentamiento, ya sea por estresores físicos o psíquicos (Osorio et al.,2018).

El estrés laboral es el conjunto de reacciones negativas que afectan la salud física y mental del trabajador. Reacciones que generalmente se deben a la incapacidad de la persona a responder ante presiones excesivas que pueden ser producto del propio trabajo del entorno laboral en sí, donde se presenta un sentimiento de incapacidad de no poder sobrellevar las presiones, evitando así reacciones positivas. Así, estas reacciones van a depender de la percepción del trabajador en cuanto a su trabajo, lo cual implica que cada individuo va a reaccionar de manera diferente ante una misma situación. (Gonzalez, 2019)

4.1.1. Epidemiología. En la Unión Europea (UE) 40 millones de personas sufren estrés relacionado con el trabajo, según la cuarta encuesta sobre las condiciones de trabajo en esos países. El informe del Observatorio Europeo de Riesgos publicado en 2009 reveló que este síntoma representó entre el 50% y 60% del total de días de trabajo perdidos. En las Américas, según la primera Encuesta Centroamericana sobre las Condiciones de Trabajo y la Salud, del 12% al 16% de los encuestados declararon que sintieron constantemente estrés o tensión, entre el 9% y 13% afirmaron que sentían tristeza o depresión, mientras que entre el 13% y 19% admitieron padecer pérdida de sueño y preocupaciones por las condiciones de trabajo. (El telégrafo, 2018).

4.1.2. Etiología.

4.1.2.1. Estresores del ambiente físico.

4.1.2.1.1. Iluminación. Es factor de riesgo físico presente en los ambientes de trabajo, ocasionando fatiga en los ojos, afecta al sistema nervioso y ayuda a la deficiente calidad del trabajo y es responsable de una parte de los accidentes de trabajo. (Gómez y Severiche, 2018)

4.1.2.1.2. Ruido. Los efectos no auditivos como: hipertensión arterial, taquicardia, taquipnea, hiperacidez, disminución del apetito, interfiere en la comunicación hablada, puede causar d distracción y mayor riesgo de sufrir accidentes de trabajo, disminución en el desempeño laboral, incremento del nivel personal de estrés, irritabilidad y alteraciones del sueño. (Gómez y Severiche, 2018)

4.1.2.1.3. Temperatura. Si es mayor de 40° C, desencadena desmayos, incremento del ritmo cardiaco, deshidratación, calambres y debilidad muscular; como consecuencia disminuye la capacidad de trabajo, tanto física como mental. (Gómez y Severiche, 2018)

4.1.2.2. Estresores relativos al contenido de la tarea.

4.1.2.2.1. Carga mental. Puede definirse en los trabajadores como un sinónimo de costo y en la empresa incide como pérdidas financieras generando un deterioro laboral negativo, tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la calidad del trabajo. Orasanu y Becker (1996), establecen que las consecuencias de una sobrecarga mental aumentan el riesgo de padecer un estado de fatiga, el cual limita el rendimiento de tareas futuras, con efectos en los cuales no siempre se presentan consecuencias nocivas, predominando una relación dependiente con la intensidad y el periodo de esfuerzo que debe realizarse. Debe existir una relación adecuada entre el esfuerzo requerido y las capacidades propias, resultado en un desempeño óptimo. Sin embargo, si el trabajo reclama un constante grado de esfuerzo, surge la fatiga. Es necesario evaluar la carga y fatiga mental dentro de una situación laboral, es importante recalcar las condiciones de trabajo inapropiadas que fomentan la aparición del agotamiento. Es por ello que en la evaluación de las condiciones laborales se estiman variables alusivas a un estado de fatiga tales como, agentes de carga referentes al puesto y condiciones de realización. (Canizalez y Gómez, 2018)

4.1.2.2.2. Control sobre la tarea. Un estresor importante es el control inapropiado sobre la tarea, refiriéndose al ambiente laboral que permite al individuo controlar las actividades a realizar, dado por el grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. La autonomía es el grado en que el individuo puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlo, es decir, la influencia del trabajador sobre el método de trabajo, el ritmo, las secuencias de las operaciones y el control sobre los resultados. La falta de control ocasiona consecuencias psíquicas y somáticas negativas propias del estrés, también el exceso de control y responsabilidad puede llevarnos a él. (Aragón, 2018)

4.1.2.3. Estresores relativos a la organización.

4.1.2.3.1. Conflicto y ambigüedad del rol. Es el llamado “conflicto de rol”. Puede presentarse cuando las exigencias de los trabajadores son incompatibles para realizar el trabajo, lo que producirá insatisfacción, disminución en la implicación en el trabajo y bajo rendimiento.

El origen es el desajuste entre qué hacer y cómo hacer, lo que provoca estrés en la persona y se manifiesta tanto psíquicamente (descontento, mayor tensión, menor autoestima, ansiedad y síntomas depresivos) como físicamente (aumento del pulso, de la intensidad sanguínea) (Aragón, 2018).

4.1.2.3.2. Jornada de trabajo. El trabajo excesivo produce desgaste físico y mental e impide al individuo enfrentar situaciones estresantes. El aumento de la cantidad de tiempo dedicado al trabajo normalmente se relaciona con la disminución del tiempo disponible para el ocio y el descanso, durante el cual el individuo puede abastecerse parcialmente de las reservas de energía necesarias para la adaptación. (Hoyo, 2018)

4.1.2.3.3. Relaciones interpersonales. Las malas relaciones entre los miembros del grupo de trabajo, con las autoridades y los subordinados, así como las malas relaciones laborales, sumado a las presiones y el clima del equipo de trabajo, que reducen el contacto social y elevan los niveles de tensión y estrés entre los miembros de un grupo u organización, crean un efecto negativo aumentando el estrés laboral perjudicando la salud y el bienestar psicológico en el trabajador. (Hoyo, 2018)

4.1.2.4. Promoción y desarrollo de la carrera profesional. Muchas veces la parcialización y especialización complican a que los trabajadores adquieran habilidades y cualificaciones necesarias para mejorar su movilidad laboral y expectativas profesionales. Además, la naturaleza de determinadas tareas impide demostrar la disposición para un trabajo mejor remunerado, más responsable y variado, lo que puede causar la reducción en la calidad y cantidad del trabajo, así, como indisponer al individuo desempeñar ciertas funciones. (Hoyo, 2018).

4.1.3. Fisiopatología. La exposición a situaciones de estrés no es en sí misma algo "malo" o que provoque efectos necesariamente negativos, solo si se presenta respuestas de estrés excesivamente intensas, reiteradas y duraderas pueden producirse diversos trastornos en el organismo. (Regueiro, 2018)

Se describen tres fases sucesivas de adaptación del organismo que fueron descritas por Hans Selye ya en 1936, a las que llamó Síndrome General de Adaptación:

4.1.3.1. Fase de reacción de alarma. Ante un estímulo estresante, el organismo reacciona de forma automática preparándose para la acción de una respuesta, tanto para luchar o escapar del estímulo estresante. Se genera una activación con manifestaciones como xerostomía, midriasis, diaforesis, tensión muscular, taquicardia, aumento de frecuencia respiratoria, y la tensión arterial, etc. También se produce una activación psicológica, aumentando la capacidad de atención y concentración. Constituye una fase de corta duración y no es perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse. (Regueiro, 2018)

4.1.3.2. Fase de resistencia. Aparece cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación, iniciando con los primeros síntomas de estrés. (Regueiro, 2018)

4.1.3.3. Fase de agotamiento. Como la energía de adaptación es limitada y si el estrés continúa puede adquirir más intensidad, llegando a superar las capacidades de resistencia, y el organismo entra en una fase de agotamiento, con aparición de alteraciones psicosomáticas. (Regueiro, 2018)

Durante la respuesta al estrés se activan dos tipos diferentes de circuitos en el sistema nervioso central. La primera respuesta es el sistema nervioso autónomo, tanto simpático como parasimpático, mientras que en el sistema nervioso central se realiza una interpretación cortical del estresor, sumada a la respuesta del sistema límbico y del eje hipotálamo-hipófisis-adrenal (Duval et al., 2018).

El hipotálamo activa al sistema neuroendocrino, secretando hormonas como la hormona liberadora de corticotropina (CRH), que estimula la secreción de glucocorticoides y genera altas concentraciones de cortisol y, dependiendo del tiempo de exposición al estresor, puede generar disfunción de la respuesta inmunitaria (Muñoz et al., 2020).

4.1.4. Factores de riesgo. Tres factores intervinientes en el Estrés Laboral:

4.1.4.1. Recursos personales. Se refiere a las características del trabajador como las habilidades, aspiraciones, necesidades, valores, creencias de eficacia personal (autoeficacia), capacidad de control del medio (locus de control), entre otros aspectos.

4.1.4.2. Recursos laborales. Son las características del trabajo que reducen las demandas y sus costos asociados; y / o estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y la consecución de metas (Quizhpe et al., 2018).

4.1.4.3. Demandas laborales. Particularidades inherentes del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico (mental y emocional) y por tanto tiene costes físicos y/o psicológicos (Quizhpe et al., 2018).

4.1.5. Cuadro clínico. El estrés se manifiesta con diversos síntomas y distintos niveles.

4.1.5.1. Fisiológicos. Presión arterial, diaforesis, xerostomía, boca seca, tensión muscular, opresión en pecho o dificultades para respirar, nudo en la garganta, aumento de ciertas analíticas (colesterol, triglicéridos, glucosa, ácido úrico, etc.) (Vidal, 2019).

4.1.5.2. Psicosomáticos. Cefaleas o jaquecas, dolores en huesos o músculos, quejas psicosomáticas, pérdida de apetito, cambios de peso, disfunciones sexuales, problemas de sueño, fatiga, disfunciones cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, úlceras, problemas diarreicos, sensaciones de ahogo y alteraciones menstruales. (Vidal, 2019).

4.1.5.3. Emocionales. Estado de indefensión, desesperanza, irritación, apatía, pesimismo, falta de tolerancia, supresión de sentimientos, nerviosismo, depresión, abatimiento, falta de compromiso o sentirse exhausto. (Vidal, 2019).

4.1.5.4. Cognitivo. Dificultad para concentrarse, recordar o tomar decisiones, claridad en los pensamientos, pérdida de valores, desaparición de expectativas, pérdida de autoestima y de la creatividad, desorientación cognitiva, y cinismo. (Vidal, 2019).

4.1.5.5. Conductuales. La lucha o la huida, intenciones de abandonar, aumento del consumo de tabaco o alcohol, de cafeína y drogas, explosiones emocionales, conducta impulsiva, evitación de responsabilidades, absentismo, desorganización. (Vidal, 2019).

4.1.5.6. Sociales. Aislamiento y evitación de contactos, conflictos interpersonales, mal humor en el ámbito familiar y formación de grupos críticos. (Vidal, 2019).

4.1.6. Diagnóstico de estrés laboral. La evaluación de riesgos psicosociales es un proceso a menudo complicado que exige un abordaje multidisciplinar, sobre todo en medicina laboral que se ha beneficiado por estudios previos para realizar el diagnóstico e identificación en la práctica diaria.

4.1.6.1. Valoración técnica. Estudio de los informes y evaluaciones técnicas:

- Evaluación de riesgos.
- Informes de valoración psicosocial básico para identificar las dimensiones del riesgo más problemático y diseñar una estrategia en la empresa:
 - Cuestionario Psicosocial de Copenhague. Método ISTAS21 CoPsoQ-istas21. Versión 2 (2014).
 - FPSICO. Instrumento de evaluación de los riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Versión 3.1 (2014).
 - Mini Psychosocial Factors (MPF). Cuestionario de factores psicosociales.
 - Método WONT-RED (recursos, experiencias y demandas).
 - Valoración de los riesgos psicosociales y consecuencias organizativas y psicológicas.
 - Informes de valoración psicosocial específicos. Instrumentos más específicos que pueden complementar los básicos o generales.

- Cuestionario de estrés laboral JSS (Job Stress Survey). Valora el estrés laboral y la falta de apoyo organizativo.

- Escala general de satisfacción laboral (Overall Job Satisfaction Scale).

- Escala de fuentes de estrés en profesores. NTP 574.

4.1.6.2. Vigilancia de la salud individual. Mediante encuestas, despistajes, cuestionarios o exámenes de salud.

- Exámenes de salud: es importante realizar una correcta anamnesis y exámenes de salud, así como una adecuada evaluación del estrés laboral. Y no sólo se debe incorporar como rutina los exámenes de salud periódicos, sino también realizarlos en la incorporación y tras una baja prolongada para poder establecer una trazabilidad, donde será necesario valorar:

- Anamnesis socio laboral y datos de filiación (sexo, edad, antigüedad en la empresa y empresas anteriores).

- Absentismo, incapacidad temporal y siniestralidad.

- Valoración previa e in situ de las condiciones de trabajo.

- Valorar la vulnerabilidad del trabajador al estrés: a lo largo de la anamnesis y ante la sospecha de afectación (los recursos personales de afrontamiento, el apoyo familiar y social, las respuestas fisiológicas, cognitivas y motoras).

- La valoración de las consecuencias para el trabajador: personales, laborales, familiares y sociales.

4.1.6.3. Herramientas prácticas. A más de los exámenes de salud, se incluye mini cuestionarios, orientados a la anamnesis no sólo en función de los signos y síntomas referidos, sino en función de la actividad o el protocolo de vigilancia de la salud específica a utilizar. Se debe valorar la relación causal de la patología ocular, fatiga visual o musculoesquelética, a su vez se debe realizar anamnesis para el despistaje de exceso de tarea, insatisfacción, organización.

4.1.7. Cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS)

4.1.7.1. Descripción. Consta de veinticinco ítems relacionados con la estructura organizacional, clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio organizacional, falta de cohesión y el respaldo del grupo de trabajo. Su utilidad estriba en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos psicosociales. Para cada ítem se solicitan siete opciones de respuesta (uno a siete), la condición es desde nunca o hasta siempre (Menéndez, 2009).

4.1.7.2. Estructura. El cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS requiere siete opciones de respuesta (uno a siete), donde la condición es desde nunca o hasta siempre como se explica a continuación (Menéndez, 2009).

- 1: si NO le ha pasado **NUNCA**.
- 2: si la ha sentido **RARAS VECES**
- 3: si la ha sentido **OCASIONALMENTE**.
- 4: si la ha sentido **ALGUNAS VECES**
- 5: si la ha sentido **FRECUENTEMENTE**.
- 6: si la ha sentido **GENERALMENTE**.
- 7: si la ha sentido **SIEMPRE**.

La obtención de los niveles de estrés experimentados por la persona es a partir del total de los veinticinco ítems del cuestionario. A continuación, se presenta los niveles generales de estrés por puntaje:

- Nivel bajo: < 90,2
- Nivel intermedio: 90,3 - 117,2
- Nivel moderado: 117,3 - 153,2
- Nivel alto: > 153,3

Las respuestas de cada ítem se agrupan en cada uno de las siete fuentes de estrés con base a ciertos estresores laborales relacionados con las preguntas específicas del cuestionario.

4.1.8. Tratamiento de enfermedades por estrés laboral. Se administrará complementos vitamínicos, energizantes (ginseng, guaraná, metilxantinas) y relajantes (valeriana, pasiflora, rhodiola, hipérico) naturales; además se debe tomar en cuenta que estas sustancias naturales también tienen efectos secundarios y riesgos de interacción farmacológica. Entre éstas, puede ser de gran ayuda el Vitango, extracto de Rhodiolarosea con efecto normalizador sobre el cortisol y las catecolaminas que ayuda a controlar tanto los síntomas físicos como mentales del estrés (Azcona et al., 2019).

Por último, hay que señalar que las psicoterapias son herramientas eficaces o complementarias para múltiples enfermedades psíquicas y del resto del organismo. Desde la terapia psicoanalítica, conductistas, cognitivistas, hasta las últimas aplicaciones de investigaciones neuropsicológicas y de la programación neurolingüística como la desensibilización y reprocesamiento por movimientos oculares (EMDR) o el mindfulness (Azcona et al., 2019).

4.1.9. Prevención. Según el Centro para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC, 2019) propone:

- Asegure que la cantidad de trabajo coordine con las habilidades y los recursos de los trabajadores.
- Diseñe los trabajos para proveer el significado, el estímulo, y las oportunidades para que los trabajadores usen sus habilidades y aptitudes.
- Precise claramente los roles y responsabilidades de los trabajadores.
- Dé oportunidades a los trabajadores de participar en las decisiones y acciones afectando sus trabajos.
- Mejore la comunicación y reduzca la inseguridad sobre el desarrollo de la carrera y las posibilidades de trabajo en el futuro.
- Provea oportunidades para la interacción social entre los trabajadores
- Establezca los calendarios de trabajo que están compatibles con las demandas y responsabilidades fuera del trabajo.

4.2. Estrés Sintomático

4.2.1. Respuesta al estrés. Las personas tenderán adaptarse dependiendo del mantenimiento con un equilibrio dinámico muy complejo, llamado homeostasis. El organismo reacciona frente a situaciones estresantes activando un conjunto de respuestas, cuyo fin es restablecer la homeostasis. Para ello, utiliza reacciones fisiológicas (aumento de la frecuencia cardiaca, presión sanguínea, respiración, tensión muscular, transpiración, secreción de glúcidos y lípidos al torrente sanguíneo y digestión más lenta, etc.), mentales (percepción, evaluación de la situación y toma de decisiones) y de conducta (enfrentamiento, huida o pasividad). La respuesta de estrés constituye una alerta física y mental, acondicionando a todo el organismo para una acción potencialmente necesaria. (Hoyo, 2018)

4.2.2. Características individuales. Los mecanismos de enfrentamiento al estrés laboral son los esfuerzos cognitivos y conductuales que tienen cada persona para reaccionar ante determinada situación. Los mismos son cambiantes dependiendo del contexto y en base a experiencias y resultados anteriormente obtenidos de su uso, pueden estar orientados a la acción, enfocados en la solución del problema a través de un plan de acción que permita identificar la fuente de estrés o, pueden estar orientados a la regulación mental a través de un cambio o regulación en las emociones negativas (ira, tristeza, etc.) resultantes de la percepción de la situación de estrés (Martínez, 2018).

4.2.3. Síntomas del estrés laboral. Las consecuencias de altos niveles de estrés en el organismo, son de índole fisiológica, psicológica y conductual y su incidencia está condicionada en gran medida, por la magnitud del esfuerzo y su prolongación en el tiempo. Estos son algunos de los posibles síntomas (Organización Iberoamericana de Seguridad Social [OISS], 2018).

4.2.3.1. Síntomas físicos.

- Trastornos cardiovasculares: hipertensión, arritmia, etc.
- Trastornos respiratorios: hiperventilación (respiración rápida, acelerada y superficial que provoca sensación de mareo), respiración fatigada, etc.
- Trastornos cardiovasculares: hipertensión, arritmia, etc.
- Trastornos gastrointestinales: náuseas, pesadez de estómago, estreñimiento, etc.
- Trastornos musculares: tensión excesiva, temblores y contracturas, “bruxismo” (presión involuntaria de la mandíbula con fregado de dientes), etc.
- Trastornos del sueño: insomnio, despertar precoz, problemas de conciliación del sueño, etc.

4.2.4. Trastornos somáticos. Cefalea y migrañas, dolor de espalda, dolor menstrual, dolor de cervicales y contracturas musculares, etc. (OISS, 2018).

4.2.4.1. Síntomas psicológicos.

- Aumento del nerviosismo y la ansiedad. Irritabilidad e irascibilidad.
- Presencia de pensamientos negativos recurrentes referentes a cómo se ve uno mismo y también los demás.
- Falta de motivación (OISS, 2018).

4.2.5. Dificultades de concentración.

4.2.5.1. Síntomas conductuales.

- Mayor número de conductas impulsivas y temerarias.
- Escape de la situación estresante: como no ir al examen o no decirle a nuestro superior que no podemos realizar un trabajo determinado.
- Muestras sociales de inestabilidad y enfado. Aumento del consumo de estimulantes o de sustancias tranquilizantes (café, tabaco, alcohol) para realizar el esfuerzo o para disminuir el ritmo.
- Incremento o disminución de ingesta de alimentos y alimentación poco equilibrada.
- Disminución del tiempo de ocio, vida social y vida íntimas (OISS, 2018).

4.2.6. Disminución del rendimiento en las tareas a realizar, por una falta o exceso de activación.

El estrés mantenido, puede afectar negativamente al organismo y esto resta rendimiento a todas las fases de nuestra vida. Si el sueño no es reparador, es muy probable que aparezca cansancio, aumente la irritabilidad, disminuya la concentración, se comentarán más errores, también es más fácil que se produzcan accidentes, disminuye la eficiencia en las tareas y contribuye a aumentar los niveles de absentismo y presentismo en las organizaciones (OISS, 2018).

4.2.7. Escala Sintomática de Estrés SEPPO ARO.

4.2.7.1. Estructura. La prueba presenta cuatro posibilidades de respuesta. Conforme lo establecido, se procedió a asignar los puntajes siguientes:

- Raramente o Nunca (0 puntos).
- Algunas veces (1 punto).
- Frecuentemente (2 puntos).
- Muy frecuentemente (3 puntos).

De manera que las puntuaciones totales fluctúan entre 0 y 54 puntos. La prueba se califica e interpreta con un criterio cuantitativo sumando los puntos obtenidos en cada ítem. Un valor total superior a 10 puntos se considera como presencia de estrés” (Hernández, 2003).

5. Metodología.

5.1. Enfoque

Cuantitativo.

5.2. Tipo de diseño

Descriptivo, tipo observacional, de corte transversal.

5.3. Unidad de estudio

Personas que laboran en el sector administrativo de la Universidad Nacional de Loja.

5.4. Periodo

Octubre 2020-agosto 2021

5.5. Universo

Constituido de 294 personas que laboran en el sector administrativo de la Universidad Nacional de Loja, con 149 participantes que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión.

5.6. Criterios de Inclusión

- Personas que deseen participar en el estudio, firmado el consentimiento informado.
- Personas que laboran actualmente en la Universidad Nacional de Loja.
- Personas de ambos sexos a partir de 20 años.

5.7. Criterios de Exclusión

• Personas que ya han sido diagnosticados con estrés laboral y sintomático y se encuentran en tratamiento.

5.8. Técnicas, Instrumentos y Procedimiento

5.8.1. Técnicas. Se aplicó instrumentos que fueron configurados en plataforma de correo electrónico, donde se utilizó la aplicación de Google Forms, para determinar la presencia de niveles de estrés laboral y estrés sintomático en cada uno de los participantes; se usó un lenguaje comprensible y acorde a la población de estudio.

5.8.2. Instrumentos.

5.8.2.1 Consentimiento informado. (Anexo 6). El consentimiento informado es un documento informativo donde se invitó a personas a participar en la investigación. El aceptar y firmar los lineamientos que establece el consentimiento informado autorizo a una persona a participar en un estudio, así como también permitió que la información recolectada, pueda ser utilizada por él o los investigadores del proyecto en la elaboración de análisis y comunicación de esos resultados.

Este consentimiento informado contenía los siguientes apartados: nombre del solicitante del consentimiento informado, nombre del proyecto de investigación en el que participo, objetivos del estudio, es decir, lo que se pretendía obtener con la investigación, las respectivas encuestas que se realizaron a las personas en el estudio y lo más relevante que es la confidencialidad y correcto manejo de la información, es decir, en el escrito se garantizó que sus datos no podrán ser vistos o utilizados por otras personas ajenas al estudio, ni tampoco para propósitos diferentes a los que establecía el documento que firmaron.

5.8.2.2. Cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) (Anexo 7). Consta de veinticinco ítems relacionados con la estructura organizacional, clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio organizacional, falta de cohesión y el respaldo del grupo de trabajo.

Su utilidad estriba en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos psicosociales. Para cada ítem se solicitaron siete opciones de respuesta (uno a siete), la condición es desde nunca o hasta siempre (Menéndez, 2009).

La obtención de los niveles de estrés experimentados por la persona es a partir del total de los veinticinco ítems del cuestionario. A continuación, se presenta los niveles generales de estrés laboral con sus respectivos puntajes:

Escala de los niveles generales de estrés por puntuación, como se indica a continuación. (Menendez,2009)

Nivel bajo: <90.2

Nivel intermedio: entre 90.3 a 117.2

Nivel moderado: comprende 117.3 a 153.2

Nivel alto: > 153.3

Las respuestas de cada ítem se agrupan en cada uno de las siete fuentes de estrés con base a ciertos estresores laborales relacionados con las preguntas específicas del cuestionario.

5.8.2.3. Escala Sintomática de Estrés SEPPO ARO (Anexo 8).

La “Escala sintomática de estrés” (ESE) desarrollada por el autor finlandés Seppo Aro en 1980, ha sido validada por algunos estudios. Esta escala consta de 18 ítems que expresan trastornos psicosomáticos referidos por personas que han sufrido experiencias estresantes durante el último año. Se ha advertido que los resultados pueden estar influidos por ciertos trastornos, tales como los que produce el periodo menstrual en la mujer y los efectos de la ingestión de bebidas alcohólicas, fue por ello que explícitamente se le solicitó a cada persona, que al momento de ofrecer sus respuestas las tomaran en cuenta, sobre todo si consideraban que ellas estaban presentes durante la ejecución de la misma.

La prueba presento cuatro posibilidades de respuesta. Conforme lo establecido, se procedió a asignar los puntajes siguientes:

- Raramente o Nunca (0 puntos).
- Algunas veces (1 punto).
- Frecuentemente (2 puntos).
- Muy frecuentemente (3 puntos).

De manera que las puntuaciones totales fluctuaron entre 0 y 54 puntos. La prueba se interpretó con un criterio cuantitativo sumando los puntos obtenidos en cada ítem. Un valor total superior a 10 puntos se considera como presencia de estrés sintomático” (Hernández, 2003).

5.8.3. Procedimiento

Luego de una exhaustiva revisión bibliográfica se procedió a solicitar la aprobación y pertinencia del proyecto a la dirección de la carrera de Medicina Humana, posterior se solicitó la designación del director de titulación, luego se realizaron los trámites correspondientes para solicitar permiso para la recolección de datos en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja, se aplicó el consentimiento informado, se procedió a aplicar el cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Escala Sintomática de Estrés SEPPO ARO, se obtuvo los datos que se analizaron, se procedió a la obtención de resultados y se elaboraron las conclusiones correspondientes.

5.9. Equipo y materiales

- Computadora portátil
- Impresora
- Material de escritorio
- Texto/bibliografía
- Transporte

5.10. Análisis estadístico

Con los datos ya obtenidos, se utilizó el programa Microsoft Office Excel 2010, en donde con la formación de tablas se consolidó los datos, y así construir la base de datos.

6. Resultados

6.1. Resultado para el primer objetivo

Identificar los niveles del estrés laboral según sus fuentes de riesgos psicosociales en el personal administrativo de la UNL, de acuerdo al sexo y grupo de edad.

Tabla 1. Niveles del estrés laboral según sus fuentes de riesgos psicosociales en el personal administrativo de la UNL, de acuerdo al sexo femenino y grupo de edad, en el periodo octubre 2020-agosto 2021.

Niveles de estrés laboral	Grupo de edad							
	Femenino							
	Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		Total	
	F	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	13	8,7	57	38,3	0	0,0	70	46,98
Intermedio	0	0,0	6	4,0	0	0,0	6	4,03
Moderado	1	0,7	3	2,0	0	0,0	4	2,68

Fuente: Base de datos

Elaboración: Enri Roberto Reyes Suárez

Tabla 2. Niveles del estrés laboral según sus fuentes de riesgos psicosociales en el personal administrativo de la UNL, de acuerdo al sexo masculino y grupo de edad, en el periodo octubre 2020-agosto 2021.

Niveles de estrés laboral	Grupo de edad							
	Masculino							
	Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		Total	
	f	%	F	%	F	%	f	%
Bajo	13	8,7	44	29,5	3	2,0	60	40,27
Intermedio	1	0,7	5	3,4	0	0,0	6	4,03
Moderado	0	0,0	3	2,0	0	0,0	3	2,01

Fuente: Base de datos

Elaboración: Enri Roberto Reyes Suárez

Análisis: En el personal administrativo de la UNL de sexo femenino se evidencia que el nivel de estrés laboral bajo prevalece con 46,98 %, seguido por el intermedio con 4,03 % y moderado de 2,68%. El grupo de edad de adulto maduro sobresale con 38,9%. Referente al sexo masculino se evidencia que el nivel de estrés laboral bajo prevalece con 40,27 %, seguido por el intermedio con 4,03 % y moderado de 2,01%. El grupo de edad de adulto maduro sobresale con 34,9%.

6.2. Resultado para el segundo objetivo

Conocer la presencia de estrés sintomático en el personal administrativo de la UNL, de acuerdo al sexo y grupo de edad.

Tabla 3. Presencia de estrés sintomático en el personal administrativo de la UNL, de acuerdo al sexo y grupo de edad, en el periodo octubre 2020-agosto 2021.

Presencia de estrés sintomático	Sexo y grupo de edad													
	Masculino						Femenino						Total	
	Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor			
f	%	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
Presencia de estrés con manifestaciones clínicas	3	2,0	21	14,1	1	0,7	8	5,4	24	16,1	0	0,0	57	38,3
Presencia de estrés sin manifestaciones clínicas	11	7,4	31	20,8	2	1,3	6	4,0	42	28,2	0	0,0	92	61,7
Total	14	9,4	52	34,9	3	2,0	14	9,4	66	44,3	0	0,0	149	100%

Fuente: Base de datos

Elaboración: Enrri Roberto Reyes Suárez.

Análisis: la presencia de estrés sintomático en el personal administrativo de la UNL es de 38,3%. En cuanto al grupo de edad predominó el adulto maduro, tanto en el sexo masculino con 14,1% y femenino de 16,1%.

6.3. Resultado para el tercer objetivo

Establecer la relación entre el nivel de estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la UNL, en el periodo octubre 2020-agosto 2021.

Tabla 4. Relación entre el nivel de estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la UNL, en el periodo octubre 2020-agosto 2021.

Relación nivel de estrés laboral/sintomático	Nivel de estrés laboral								TOTAL	
	Bajo		Intermedio		Moderado		Alto		F	%
	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%
Con estrés Sintomático	45	30,2	8	5,4	4	2,7	0	0,0	57	38,3
Sin estrés Sintomático	85	57,0	4	2,7	3	2,0	0	0,0	92	61,7
TOTAL	130	87,2	12	8,1	7	4,7	0	0,0	149	100 %

Fuente: Base de datos.

Elaboración: Enri Roberto Reyes Suárez

Tabla 5

Chi 2 calculado, grado de libertad y valor p entre el nivel de estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la UNL, en el periodo octubre 2020-agosto 2021.

	Niveles de estrés laboral	
Presencia de estrés laboral No presencia de estrés laboral	Chi-cuadrado	5,89
	Gl	3
	Sig.	0,1171

Gl: grados de libertad

Fuente: Base de datos

Elaboración: Enri Roberto Reyes Suárez

Análisis: En relación al nivel de estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la UNL, se comprobó que existe mayor asociación entre personas con estrés sintomático y los niveles de estrés laboral como se detalla a continuación: nivel bajo, corresponde 30,2%, seguido por el nivel intermedio con 5,4%, y nivel moderado de 2,7%. Al calcular la prueba de Chi cuadrado con tres grados de libertad se obtuvo resultado de 5,89 y el valor de “p” con 0,1171, por lo que concluye que no es estadísticamente significativo.

7. Discusión

El presente estudio tuvo la finalidad de determinar el estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja. Para lo cual se centró en dar respuesta a los objetivos planteados, se seleccionó y trabajó con 149 empleados que prestan sus servicios en la Institución.

El nivel de estrés laboral según sexo y grupo etario en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja tuvo mayor prevalencia en mujeres presentándose 53,7 % en relación a los hombres con 46,3 % , siendo afectados ambos sexos y el grupo etario de 41 a 65 años, esto puede deberse a que existió mayores participantes en este grupo de edad, los resultados con la aplicación del cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) fueron: 87,2% mostraron nivel de estrés laboral bajo, 8,1% estrés laboral intermedio y 4,7% estrés laboral moderado, no se presentó nivel de estrés laboral alto; similares resultados se encontraron en estudio realizado por Banda Tapia en el personal de Médicos Residentes y Enfermeras del Hospital Isidro Ayora de la ciudad de Loja, donde utilizando el mismo cuestionario de la OIT y la OMS, se encontró predominio de estrés en el sexo femenino, también determinaron que de 227 participantes, 66% presentaron nivel de estrés laboral bajo, 28% estrés laboral medio y 6% estrés propiamente dicho, no se encontró nivel de estrés laboral alto. (Banda, 2020). Por otro lado, también se encontró resultados semejantes en estudio realizado por Mora Valdez en la ciudad de Quito, que consistió en evaluar el estrés laboral utilizando el mismo cuestionario de la OIT y la OMS, realizado a personal de edad igual o mayor de 18 años y con mayor participación del sexo masculino que pertenecen a guardias de seguridad de la empresa PROVIP'S CIA LIMITADA, donde el 92% personas presentan bajo nivel de estrés, 4% tienen nivel intermedio de estrés, 4% presentaron estrés moderado y ninguno nivel alto de estrés (Mora, 2019). Al realizar la comparación entre los estudios manifestados anteriormente, se puede evidenciar que los niveles de estrés no son significativos, lo que indica que el personal tiene la capacidad para enfrentar y evitar situaciones laborales difíciles.

Con respecto a los resultados aplicando la Escala Sintomática de Estrés SEPPO ARO, se evidenció que el estrés sintomático en el personal administrativo de la UNL es revelador, se encontró 38,3% personas con estrés sintomático, mayor en mujeres con 21,5 % , a diferencia de los varones en quienes el estrés se mostró en el 16,8 % , prevaleciendo entre las edades de 41 a 65 años. Para comparar el estudio, se encontró resultados similares de artículo de Muños Rivas, quien evaluó las manifestaciones de estrés en el personal administrativo del Centro de Salud de Quinindé-Esmeraldas, donde utilizó el mismo cuestionario de estrés SEPPO ARO, se encontró

predominio de estrés en el sexo masculino, también determinaron que, de 38 participantes, 76% presentaban manifestaciones de estrés y 24% no tenían estrés (Muñoz, 2019). Estudio semejante de Mora Valdez, determinó que 86,39% mostraron bajo nivel de estrés con una calificación de 0 a 8, mientras que 9,47% tuvieron tendencia a estrés con una calificación de 8 a 10 y 4,14% con una calificación mayor a 10 en la escala por lo tanto tienen afecciones de estrés (Mora, 2019)

Se estableció que en el presente estudio no existe relación estadísticamente significativa ($p = 0,1171$) entre el nivel de estrés laboral y sintomático en el personal administrativo. Pese a las limitaciones que se puedan presentar al no permitir una relación directa, se evidenció que existe mayor asociación entre las personas que tienen estrés sintomático y nivel de estrés laboral bajo, con 30,2%. En comparación a lo mencionado anteriormente, similar resultado se mostró en artículo publicado por Muñoz Rivas, donde se halló que los resultados del Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT – OMS reflejaban presencia de bajos niveles de estrés, y en la Escala Sintomática De Estrés SEppo ARO se encontraron niveles altos de estrés (Muñoz, 2019). Las comparaciones al aplicar los dos cuestionarios en el estudio indican amplia contrariedad de resultados, esto quizás pueda deberse a que el personal al responder la encuesta sobre el nivel estrés laboral aplicaron estrategias para quedar bien consigo mismo y ante sus jefes y a la hora de contestar sobre la sintomatología del estrés no pudieron ocultar o no existe estrategia alguna que les sirva para negar la presencia del estrés.

8. Conclusiones

- En el personal administrativo de la UNL prevalece el nivel de estrés laboral bajo.
- Resultados indican un bajo porcentaje de participantes con presencia de sintomatología de estrés laboral.
- Se estableció que no existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja, existió mayor asociación entre personas que presentan estrés sintomático y nivel de estrés laboral bajo.

9. Recomendaciones

- A las autoridades de la Universidad Nacional de Loja, que apliquen programas de prevención del estrés laboral, que implique la identificación de problemas, intervención y evaluación, como por ejemplo hacer que los empleados participen en la programación del trabajo para reducir los plazos irrealistas, hacer reuniones frecuentes entre trabajadores y directivos para conocer todo tipo de dificultades o contrariedades que se vayan produciendo.
- Al personal de salud ocupacional de la Universidad Nacional de Loja, se propone que realicen capacitaciones, actualizaciones, actividades y habilidades sobre el estrés laboral que permitan reducir el estrés y aspectos estresantes del trabajo, para tomar las medidas correctivas necesarias.
- Se recomienda que futuros estudios realizados por compañeros donde realicen investigaciones se sugiere que exploren los niveles de estrés laboral y su sintomatología minuciosamente, tomando en cuenta todos los factores asociados que puedan predisponer la instauración del estrés laboral, para de esta forma obtener resultados que faciliten soluciones a este problema de salud ocupacional.

10. Bibliografía

- Aragón. (23 de 10 de 2017). *UGT Aragon: Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*.http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2016/10/prl_riesgo-psicosocial.pdf
- Avila, U. (14 de Agosto de 2019). *Forbes Centroamérica: El síndrome de estrés laboral prende focos rojos en Latam*.<https://forbescentroamerica.com/2019/08/14/el-sindrome-del-estres-laboral-prende-focos-rojos-en-latam/>
- Azcona, Guillén, Meléndez y Pastrana. (2018). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo*. Barcelona: Sans Growing Brands. Obtenido de http://www.semst.org/archsubidos/20181216_24cb_GuiaManejoEstres.pdf
- Canizalez y Gómez. (11 de 04 de 2018). *Carga Mental en Trabajadores: Factores Estresores e Impacto para las Organizaciones*: file:///C:/Users/roberto/AppData/Local/Temp/65CANIZALEZ_GOMEZ.pdf
- Cesolaa. (15 de 09 de 2018). *Programa de educación sexual: hablando de sexo*. Obtenido de <http://educacionsexual.uchile.cl/index.php/busqueda?q=que+es+sexo>
- Duval, González y Rabia. (04 de 12 de 2018). Neurobiología del estrés. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 17-18. <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>
- El telégrafo. (16 de 10 de 2018). Problema del Estrés. *El estrés laboral y sus repercusiones en la Union Europea*, pág. 8. <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/4/el-estres-laboral-afecta-a-40-millones-de-personas-en-la-union-europea>
- Félix; García y Mercado. (07 de Mayo de 2018). *El estrés en el entorno laboral*. <file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Temp/Dialnet-ElEstrésEnElEntornoLaboral-7188504.pdf>
- Forbes Staff . (21 de 12 de 2018). *Mexicanos, los más estresados del mundo por su trabajo*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/mexicanos-los-mas-estresados-del-mundo-por-su-trabajo/>
- García, T. (2018). *Más allá del estrés (segunda ed.): Retrato del mayor asesino de nuestro tiempo*. (P. Educa, Ed.) España.
- Gómez y Severiche. (2018). Riesgos físicos en el estrés. *Ciencia y Salud*, 4. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/267966265.pdf>
- Gonzalez, M. (2019). Estres laboral: mecanismos de afrontamiento en isntituciones. *ESPACIOS*, 15. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>

- Hoyo, M. (2018). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Madrid: Servicio de ediciones y publicaciones. doi:<https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Lacosta, V. V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención*. España, Madrid: ESNECA. <https://books.google.com.ec/books?id=AvKRDwAAQBAJ&pg=PA65&lpg=PA65&q=Mujeres+y+los+hombres+muestran+propensi%C3%B3n+a+tener+diferentes+tipos+de+trastornos+psicol%C3%B3gicos+derivados+del+estr%C3%A9s,+ya+que+responden+de+manera+diferente+al+mismo.+Las+muj>
- Martínez, García y Martínez. (29 de 09 de 2018). Estrategias para el control del estrés empresarial. Un estudio longitudinal en una empresa mediana. *SCIELO*. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v16n1/2007-7459-hs-16-01-00038.pdf>
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2019). *Política Nacional de salud en el trabajo 2019-2025 Quito - Ecuador: Dirección Nacional de Ambiente y Salud*. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>
- Muñoz, Valdespino, Ochoa, Sánchez y Esquivel. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo. *INF*, 41. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2018). Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. *La organización del trabajo y el estrés*.
- Organización Mundial de la Salud (2019). Definición. *Organización Mundial de la Salud*.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (23 de 03 de 2018). *Guía para la mejora del estrés laboral*. https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:cz_uhFs_qbIJ:https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/7-EOSyS-14estreslaboralv3.doc+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec&client=firefox-b-d
- Organización internacional del trabajo. (07 de Mayo de 2018). *El estrés en el entorno laboral*. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Temp/Dialnet-EIEstresEnElEntornoLaboral-7188504.pdf>
- Organización Internacional en el Trabajo. (10 de Julio de 2018). *Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

- Organización Mundial de la Salud. (3 de 05 de 2019). *Salud mental: Salud mental en el lugar de trabajo*. Obtenido de https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Organización Mundial de la Salud. (20 de Agosto de 2019). *Salud mental: servicio al ciudadano*. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938
- Organización Mundial de la Salud. (12 de 07 de 2019). *Temas de Salud: Salud de los trabajadores*. Obtenido de https://www.who.int/topics/occupational_health/es/
- Organización Mundial de la Salud. (24 de Noviembre de 2020). Contamos: Estrés laboral declarada como una Enfermedad para el 2020 por la OMS. *CONTAMOS*, 01. <https://contamos.com.co/estres-laboral-declarada-como-una-enfermedad-para-el-2020-por-la-oms/>
- Osorio y Cárdenas. (2018). Estrés laboral: estudio de revisión. *DIVERSITAS*, 96. Obtenido de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494>
- Quizhpe, Mendez y Quizhpe. (2019). Factores que influyen en el estrés laboral en las empresas de servicio. *Revista de Negocios & PyMES*, 09. Obtenido de https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Negocios_y_PyMES/vol3num9/Revista_de_Negocios_&_PYMES_V3_N9_2.pdf
- Ramos, Pantoja, Tejera y Gonzales. (04 de 03 de 2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 40(7), 8. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>
- Real Academia Española. (18 de 12 de 2020). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/edad?m=form>
- Regueiro, A. (17 de 8 de 2018). *STRESS: Conceptos básicos, qué es el estrés y cómo afecta?* Obtenido de <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Sánchez, D. A. (2018). *La obligación de seguridad del empleador frente al estrés en el trabajo. Análisis comparativo entre el derecho francés y el derecho colombiano* (Vol. 16). (U. E. Colombia, Ed.) Colombia: Cortel.
- Santamaría, Ozamiz, Rodríguez y Jaureguizar. (2020). Impacto psicológico de la COVID-19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles. *Revista de Psiquiatría y SaludMental*, 10-16. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1888989120300604>

Torrades, S. (2018). Estrés laboral: definición y prevención. *ELSEVIER*, 104-107. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>

Vidal. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención*. Barcelona: Prensas de la Universidad de Zaragoza.

11. Anexos

11.1. Anexo 1: Aprobación de Tema e Informe de Pertinencia del Proyecto de Titulación



**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LOJA**

**CARRERA DE
MEDICINA HUMANA**

MEMORÁNDUM Nro.0074 DCM-FSH-UNL

PARA: Sr. Enri Roberto Reyes Suarez
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE MEDICINA

DE: Dra. Tanla Cabrera
**ENCARGADA DE LA GESTIÓN ACADÉMICA
DE LA CARRERA DE MEDICINA**

FECHA: 19 de febrero de 2021

ASUNTO: **APROBACIÓN DE TEMA E INFORME DE PERTINENCIA DEL
PROYECTO DE TESIS**

Mediante el presente me permito informarle sobre el proyecto de Investigación titulado: "Estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja", de su autoría, de acuerdo a la comunicación suscrita por el Dr. Patricio Espinosa Jaramillo, Docente de la Carrera, una vez revisado y corregido se considera aprobado y pertinente, puede continuar con el trámite respectivo.

Atentamente,



TANLA YENDRECCA
CABRERA PARRA

Dra. Tanla Cabrera
**ENCARGADA DE LA GESTIÓN ACADÉMICA
DE LA CARRERA DE MEDICINA**
C.c.- Archivo, Estudiante.
NOT

11.2. Anexo 2: Designación de Director de Titulación.



**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LOJA**

**CARRERA DE
MEDICINA HUMANA**

MEMORÁNDUM Nro.0086 DCM-F&H-UNL

PARA: Dr. Patricio Espinosa Jaramillo
DOCENTE DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA

DE: Dra. Tania Cabrera
**ENCARGADA DE LA GESTIÓN ACADÉMICA
DE LA CARRERA DE MEDICINA**

FECHA: 22 de febrero de 2021

ASUNTO: Designar Director de Tesis

Con un cordial saludo me dirijo a usted, con el fin de comunicarle que ha sido designado como director de tesis del tema: "Estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja", autoría del Sr. Enrr Roberto Reyes Suarez.

Con los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,



**TANIA CABRERA
ENCARGADA DE LA GESTIÓN ACADÉMICA
DE LA CARRERA DE MEDICINA**

**Dra. Tania Cabrera
ENCARGADA DE LA GESTIÓN ACADÉMICA
DE LA CARRERA DE MEDICINA
C.o. - Archivo, Estudiante.
NOT**

11.3. Anexo 3: Autorización para Recolección de Datos



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Rectorado

Of. Nro. 2021-0726 R-UNL
Loja 01 de marzo de 2021

Doctora
Tania Cabrera Parra
**ENCARGADA DE LA GESTIÓN ACADÉMICA DE LA CARRERA DE
MEDICINA HUMANA**
Ciudad.-

De mi especial consideración.

En atención al MEMORÁNDUM Nro.0098 DCM-FSH-UNL, que en su parte pertinente solicita lo siguiente: "(...) Por medio del presente, me dirijo a usted con la finalidad de expresarle un cordial y respetuoso saludo, deseándole éxito en el desarrollo de sus delicadas funciones.

Aprovecho la oportunidad para solicitarle de la manera más respetuosa se digne conceder su autorización al Sr. Enri Roberto Reyes Suarez (enri.reyes@unl.edu.ec) estudiante de la Carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, para encuestar a todo el personal administrativo de la Universidad, además se le otorgue un listado del personal administrativo por facultades con el correo, dirección de domicilio y número telefónico personal; información que servirá para cumplir con el trabajo de investigación denominado: "Estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja"; trabajo que lo realizará bajo la supervisión del Dr. Patricio Espinosa, Catedrático de nuestra Institución. (...)”

Con estos antecedentes Autorizo al Sr. Enri Roberto Reyes Suarez, estudiante de la Carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, realice las encuestas mediante correo electrónico al personal administrativo de la Universidad, bajo la supervisión del Dr. Patricio Espinosa.

Reitero los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,
**EN LOS TESOROS DE LA SABIDURÍA
ESTA LA GLORIFICACIÓN DE LA VIDA**


Nikolay Aguirre, Ph.D.
RECTOR

c.c. - Dr. Diego Márquez Carrón, Director de Talento Humano
- Archivo Rectorado
RA/mss

072-54 7252 Ext. 101
Ciudad Universitaria "Guillermo Falcón Espinosa",
Calle Ima "S", Sector La Angélica - Loja - Ecuador

11.4. Anexo 4: Certificación de Inglés

Loja, 24 de noviembre del 2022

David Andrés Araujo Palacios

TRADUCTOR E INTÉRPRETE DE IDIOMAS (INGLÉS-ESPAÑOL-INGLÉS)

CERTIFICO:

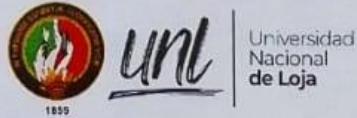
Que se ha realizado la traducción de español a inglés del resumen derivado de la tesis “Estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja”. De autoría del Sr. Enri Roberto Reyes Suárez portadora de la cédula de identidad número 1104823305, estudiante de la Carrera de Medicina Humana de la Facultad de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja, la misma que se encuentra bajo la dirección del Dr. Patricio Rafael Espinosa Jaramillo Esp.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso del presente en lo que considere conveniente.


David Andrés Araujo Palacios
Registro: MDT-3104-CCL-252098

David A. Araujo P.
TRADUCTOR
3104-2021-252098
C.I. 1104521545

11.5. Anexo 5: Certificación de Tribunal de Grado





Loja, 22 de noviembre del 2022

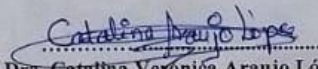
CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad del tribunal calificador del trabajo de titulación titulado “Estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja”, de la autoría del Sr. **Enrri Roberto Reyes Suárez** portador de la cédula de identidad Nro **1104823305** previo a la obtención del título de Médico General, certificamos que se ha incorporado las observaciones realizadas por los miembros del tribunal, por tal motivo se procede a la aprobación y calificación del trabajo de grado y la continuación de los trámites pertinentes para su publicación y sustentación pública.

APROBADO


.....
Dr. Raúl Arturo Pineda Ochoa.
PRESIDENTE


.....
Dra. Yadira Patricia Gavilanes Cueva
VOCAL PRINCIPAL 1


.....
Dra. Catalina Verónica Araujo López
VOCAL PRINCIPAL 2

11.6. Anexo 6: Consentimiento informado



Universidad Nacional de Loja
Facultad de la Salud Humana
Carrera de Medicina Humana

Consentimiento Informado Organización Mundial de la Salud (OMS)

Este formulario de consentimiento informado está dirigido al personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja, a quienes se invita a participar en el presente estudio denominado Estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja, de la ciudad de Loja.

Tesista: Enrri Roberto Reyes Suárez

Director de Titulación: Dr. Patricio Rafael Espinosa Jaramillo

Introducción

Yo, **Enrri Roberto Reyes Suarez** portador de la CI. **1104823305**, estudiante de la Carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, estoy realizando un estudio para determinar el nivel de estrés laboral según las fuentes de riesgos psicosociales, con la ayuda del cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) y estrés sintomático mediante la escala sintomática de estrés SEPPPO ARO, en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja, en el periodo académico octubre 2020-agosto 2021. A continuación, pongo a su conocimiento la información y le invito a participar de este estudio, cualquier duda estoy a su disposición.

Propósito

La presión en el ambiente laboral es inevitable debido a la carga de trabajo, plazos fijos que cumplir, expectativas de desempeño y la búsqueda de reconocimiento, forman parte del día a día en la vida profesional; sin embargo, la sobrecarga de tareas rutinarias en un ambiente peligroso u hostil terminan por generar un sentimiento de tensión, impotencia y frustración constante conocido como estrés laboral, el cual puede llegar a tener repercusiones nocivas para la salud física y mental del trabajador.

Con el estudio se determinará el nivel de estrés laboral según las fuentes de riesgos psicosociales y sintomático del personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja, nos ayudará conocer si está presente este problema de salud, para así tomar conciencia que permitan disminuirlo, ya que en la actualidad está afectando al trabajador en general.

Tipo de Intervención de la Investigación

Esta investigación incluye los datos personales de los participantes, la aplicación del cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la escala sintomática de estrés SEPPO ARO

Selección de Participantes

Los participantes que han sido seleccionadas son el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja.

Participación Voluntaria

La participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede elegir participar o no hacerlo. Usted puede tomar otra decisión posteriormente y decidir no formar parte del estudio, aun cuando haya aceptado antes. En caso de que usted acceda a participar en este estudio, se le pedirá completar los siguientes cuestionarios anexos a este documento que tomará 20 minutos aproximadamente.

Información Sobre el Cuestionario

El cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), ya validado, consta de veinticinco ítems relacionados con la estructura y el clima organizacional, la tecnología, la influencia del líder, el territorio y la cohesión del grupo de trabajo y su utilidad estriba en la capacidad predecir las fuentes de riesgos psicosociales.

La escala sintomática de estrés SEPPO ARO, consta de 18 ítems que expresan trastornos psicosomáticos referidos por personas que hayan sufrido experiencias estresantes durante el último año y considera presencia de estrés un valor total superior a 10 puntos.

Procedimiento y Protocolo

Para la recolección de la información se aplicará el cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la escala sintomática de estrés SEPPO ARO, mismos que tendrán una duración de aproximadamente 20 minutos por cada persona.

Duración

Esta actividad tiene una duración de aproximadamente de 20 minutos por cada persona y se desarrollará por medio de una encuesta digital.

Beneficios

Si usted acepta participar en este estudio se beneficiará conociendo las medidas preventivas, informativas y de concientización que permitan disminuir este problema de salud del estrés laboral que en la actualidad está afectando al trabajador en general.

Confidencialidad

Esta investigación se realizará en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja que acepten participar en este estudio.

Su información recopilada durante la investigación no estará disponible para otras personas y será solo de conocimiento del investigador.

Compartiendo los Resultados

Toda la información obtenida al finalizar el estudio será socializada en el repositorio digital de la Universidad Nacional de Loja. Además, ésta será manejada con absoluta reserva y confidencialidad, no se divulgará información personal de ninguno de los participantes.

Derecho de Negarse o Retirarse

Cabe recalcar que su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede elegir participar o no hacerlo. Puede tomar otra decisión posteriormente y decidir no formar parte del estudio, aun cuando haya aceptado antes. En caso de que usted acceda a participar en este estudio, se le pedirá completar los siguientes cuestionarios anexos a este documento que tomará 20 minutos aproximadamente.

A quien contactar

Si tiene alguna inquietud por favor comunicarse al siguiente correo electrónico enri.reyes@unl.edu.ec o al número de celular 0993642609

He leído o me ha sido leída la información proporcionada.

He podido preguntar sobre ella y se me ha contestado adecuadamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento

Nombre del participante _____

Firma del participante _____

Cedula del participante _____

Fecha _____

Día /Mes/Año.



Universidad Nacional de Loja
Facultad de la Salud Humana
Carrera de Medicina Humana
Consentimiento Informado

Yo....., portador de la cédula
....., manifiesto que declaro en forma libre y voluntaria, con plena capacidad para ejercer mis derechos, que he sido ampliamente informado por el estudiante **Enrri Roberto Reyes Suárez** acerca de mi participación como sujeto de investigación en el presente proyecto cuyo tema es **Estrés laboral y sintomático en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja** y los procedimientos que se llevaran a cabo. A su vez, se me ha expuesto la confidencialidad de los resultados.

Acepto se me evalúe y aplique el formulario para cual apruebo con mi firma.

.....
Nombres y apellidos del paciente

.....
Firma del paciente

11.7. Anexo 7: Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS)



Universidad Nacional de Loja
Facultad de Salud Humana
Carrera de Medicina Humana

Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS)

Este cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), consta de 25 ítems relacionados con la estructura y el clima organizacional, la tecnología, la influencia del líder, el territorio y la cohesión del grupo de trabajo. Para cada ítem se solicitan 7 opciones de respuesta (uno a siete), la condición es desde nunca o hasta siempre (Menéndez, 2009).

DATOS GENERALES	
Cargo:	Sexo:
Edad:	Fecha:
<p>Luego de leer atentamente cada pregunta, señale una sola respuesta.</p> <p>A continuación, se presenta una lista de condiciones o situaciones que usted puede estar experimentando en su lugar de trabajo.</p> <p>Luego de leer la pregunta marque con una (X) para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación.</p> <p>El uno (1) si NO le ha pasado NUNCA.</p> <p>El dos (2) si la ha sentido RARAS VECES</p> <p>El tres (3) si la ha sentido OCASIONALMENTE.</p> <p>El cuatro (4) si la ha sentido ALGUNAS VECES</p> <p>El cinco (5) si la ha sentido FRECUENTEMENTE.</p> <p>El seis (6) si la ha sentido GENERALMENTE.</p> <p>El siete (7) si la ha sentido SIEMPRE.</p>	

Recuerde que la información solicitada en el cuestionario, será manejada con absoluta reserva.

No.	Preguntas	FRECUENCIA						
		NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5	6	7
1	Mis compañeros de trabajo no comprenden la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes ante mi jefe me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo, es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí, ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							

8	Mi equipo y/o compañeros no respaldan mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							

22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN
RECUERDE QUE LA INFORMACIÓN ES CONFIDENCIAL

11.8. Anexo 8: Escala Sintomática de Estrés SEPPO ARO.



Universidad Nacional de Loja
Facultad de la Salud Humana
Carrera de Medicina Humana

Escala Sintomática de Estrés SEPPO ARO.

La “Escala sintomática de estrés” (ESE) desarrollada por el autor finlandés Seppo Aro en 1980, ha sido validada por algunos estudios. Esta escala consta de 18 ítems que expresan trastornos psicossomáticos referidos por personas que han sufrido experiencias estresantes durante el último año. Se ha advertido que los resultados pueden estar influidos por ciertos trastornos, tales como los que produce el periodo menstrual en la mujer y los efectos de la ingestión de bebidas alcohólicas, fue por ello que explícitamente se le solicitará a cada persona, que al momento de ofrecer sus respuestas las tomara en cuenta, sobre todo si considera que ellas estaban presentes durante la ejecución de la misma.

La prueba presenta cuatro posibilidades de respuesta. conforme lo establecido, se procedió a asignar los puntajes siguientes:

- Raramente o Nunca (0 puntos).
- Algunas veces (1 punto).
- Frecuentemente (2 puntos).
- Muy frecuentemente (3 puntos).

Escala Sintomática de Estrés	
DATOS GENERALES	
Cargo:	Sexo:
Edad:	Fecha:

INSTRUCCIONES

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil, es necesario que conteste sinceramente a todas las preguntas.

**¿HA PADECIDO ALGUNOS DE ESTOS SÍNTOMAS DURANTE EL ÚLTIMO
¿AÑO ?, señale con una "X" la respuesta.**

**Los síntomas que se presentan regularmente relacionados con la menstruación o con la ingestión de bebidas alcohólicas, no deben ser señalados.*

Nº	Síntomas	FRECUENCIA			
		RARAMENTE O NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE
		1	2	3	4
1	Acidez o ardor en el estómago				
2	Pérdida del apetito				
3	Deseos de vomitar o vómitos				
4	Dolores abdominales				
5	Diarreas u orinar frecuentemente				
6	Dificultades para quedarse dormido o despertarse durante la noche				
7	Pesadillas				
8	Dolores de cabeza				
9	Disminución del deseo sexual				
10	Mareos				
11	Palpitaciones o latidos irregulares del corazón				
12	Temblor o sudoración en las manos				
13	Sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo				

14	Falta de aire sin haber realizado esfuerzo físico				
15	Falta de energía o depresión				
16	Fatiga o debilidad				
17	Nerviosismo o ansiedad				
18	Irritabilidad o enfurecimiento				

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

***RECUERDE QUE LA INFORMACIÓN ES
CONFIDENCIAL***

11.9. Anexo 9. Base de Datos

BASE DE DATOS				
Cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de Salud				
Código	Edad	Sexo	Puntaje	Clasificación
1	Entre 41 a 65 años	Femenino	60	NIVEL BAJO
2	Entre 41 a 65 años	Masculino	43	NIVEL BAJO
3	Entre 41 a 65 años	Femenino	80	NIVEL BAJO
4	Entre 41 a 65 años	Femenino	82	NIVEL BAJO
5	Entre 41 a 65 años	Masculino	88	NIVEL BAJO
6	Entre 41 a 65 años	Masculino	60	NIVEL BAJO
7	Entre 41 a 65 años	Masculino	84	NIVEL BAJO
8	Entre 20 a 40 años	Femenino	46	NIVEL BAJO
9	Entre 20 a 40 años	Masculino	48	NIVEL BAJO
10	Entre 41 a 65 años	Femenino	37	NIVEL BAJO
11	Entre 41 a 65 años	Femenino	70	NIVEL BAJO
12	Entre 41 a 65 años	Femenino	28	NIVEL BAJO
13	Entre 20 a 40 años	Femenino	47	NIVEL BAJO
14	Entre 41 a 65 años	Masculino	40	NIVEL BAJO
15	Entre 41 a 65 años	Masculino	66	NIVEL BAJO
16	Entre 41 a 65 años	Femenino	76	NIVEL BAJO
17	Entre 20 a 40 años	Masculino	25	NIVEL BAJO
18	Entre 41 a 65 años	Masculino	72	NIVEL BAJO
19	Entre 41 a 65 años	Femenino	80	NIVEL BAJO
20	Entre 20 a 40 años	Masculino	85	NIVEL BAJO
21	Entre 41 a 65 años	Masculino	153	NIVEL MODERADO
22	Entre 41 a 65 años	Masculino	55	NIVEL BAJO
23	Entre 41 a 65 años	Femenino	98	NIVEL INTERMEDIO
24	Entre 41 a 65 años	Femenino	58	NIVEL BAJO
25	Entre 41 a 65 años	Masculino	41	NIVEL BAJO
26	Entre 41 a 65 años	Femenino	68	NIVEL BAJO
27	Entre 41 a 65 años	Femenino	42	NIVEL BAJO
28	Entre 20 a 40 años	Femenino	50	NIVEL BAJO
29	Entre 41 a 65 años	Femenino	28	NIVEL BAJO
30	Entre 41 a 65 años	Femenino	104	NIVEL INTERMEDIO
31	Entre 20 a 40 años	Femenino	65	NIVEL BAJO
32	Entre 41 a 65 años	Masculino	57	NIVEL BAJO
33	Entre 41 a 65 años	Masculino	132	NIVEL MODERADO
34	Entre 41 a 65 años	Femenino	30	NIVEL BAJO
35	Entre 41 a 65 años	Masculino	41	NIVEL BAJO

BASE DE DATOS
Cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de Salud

Código	Edad	Sexo	Puntaje	Clasificación
36	Entre 20 a 40 años	Femenino	66	NIVEL BAJO
37	Entre 20 a 40 años	Masculino	100	NIVEL INTERMEDIO
38	Entre 41 a 65 años	Femenino	53	NIVEL BAJO
39	Entre 41 a 65 años	Femenino	38	NIVEL BAJO
40	Entre 41 a 65 años	Femenino	62	NIVEL BAJO
41	Entre 41 a 65 años	Femenino	90	NIVEL BAJO
42	Entre 41 a 65 años	Femenino	84	NIVEL BAJO
43	Entre 20 a 40 años	Femenino	46	NIVEL BAJO
44	Entre 41 a 65 años	Masculino	108	NIVEL INTERMEDIO
45	Entre 41 a 65 años	Femenino	42	NIVEL BAJO
46	Entre 41 a 65 años	Femenino	42	NIVEL BAJO
47	Entre 41 a 65 años	Femenino	35	NIVEL BAJO
48	Entre 41 a 65 años	Masculino	104	NIVEL INTERMEDIO
49	Entre 41 a 65 años	Femenino	79	NIVEL BAJO
50	Entre 20 a 40 años	Masculino	46	NIVEL BAJO
51	Entre 41 a 65 años	Femenino	34	NIVEL BAJO
52	Entre 41 a 65 años	Masculino	97	NIVEL INTERMEDIO
53	Entre 41 a 65 años	Masculino	115	NIVEL INTERMEDIO
54	Entre 41 a 65 años	Femenino	53	NIVEL BAJO
55	Entre 20 a 40 años	Femenino	58	NIVEL BAJO
56	Entre 41 a 65 años	Femenino	46	NIVEL BAJO
57	Entre 41 a 65 años	Masculino	61	NIVEL BAJO
58	Entre 41 a 65 años	Masculino	52	NIVEL BAJO
59	Entre 41 a 65 años	Masculino	32	NIVEL BAJO
60	Entre 41 a 65 años	Femenino	32	NIVEL BAJO
61	Entre 41 a 65 años	Masculino	28	NIVEL BAJO
62	Entre 41 a 65 años	Femenino	63	NIVEL BAJO
63	Entre 41 a 65 años	Femenino	46	NIVEL BAJO
64	Entre 41 a 65 años	Femenino	32	NIVEL BAJO
65	Entre 41 a 65 años	Masculino	52	NIVEL BAJO
66	Entre 41 a 65 años	Femenino	84	NIVEL BAJO
67	Entre 41 a 65 años	Masculino	42	NIVEL BAJO
68	Mayor de 65 años	Masculino	28	NIVEL BAJO
69	Entre 41 a 65 años	Femenino	29	NIVEL BAJO
70	Entre 41 a 65 años	Femenino	86	NIVEL BAJO

BASE DE DATOS
Cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de Salud

Código	Edad	Sexo	Puntaje	Clasificación
71	Entre 20 a 40 años	Masculino	37	NIVEL BAJO
72	Entre 41 a 65 años	Masculino	36	NIVEL BAJO
73	Entre 41 a 65 años	Femenino	105	NIVEL INTERMEDIO
74	Entre 41 a 65 años	Masculino	51	NIVEL BAJO
75	Entre 41 a 65 años	Masculino	50	NIVEL BAJO
76	Entre 41 a 65 años	Femenino	126	NIVEL MODERADO
77	Entre 20 a 40 años	Masculino	30	NIVEL BAJO
78	Entre 41 a 65 años	Masculino	128	NIVEL MODERADO
79	Entre 41 a 65 años	Femenino	36	NIVEL BAJO
80	Entre 20 a 40 años	Masculino	41	NIVEL BAJO
81	Entre 41 a 65 años	Masculino	56	NIVEL BAJO
82	Entre 41 a 65 años	Masculino	48	NIVEL BAJO
83	Entre 41 a 65 años	Masculino	35	NIVEL BAJO
84	Entre 41 a 65 años	Masculino	41	NIVEL BAJO
85	Entre 41 a 65 años	Masculino	33	NIVEL BAJO
86	Entre 41 a 65 años	Masculino	31	NIVEL BAJO
87	Entre 20 a 40 años	Femenino	81	NIVEL BAJO
88	Entre 41 a 65 años	Masculino	70	NIVEL BAJO
89	Entre 20 a 40 años	Femenino	63	NIVEL BAJO
90	Entre 41 a 65 años	Femenino	108	NIVEL INTERMEDIO
91	Entre 20 a 40 años	Femenino	31	NIVEL BAJO
92	Entre 41 a 65 años	Masculino	34	NIVEL BAJO
93	Entre 20 a 40 años	Femenino	27	NIVEL BAJO
94	Entre 41 a 65 años	Femenino	25	NIVEL BAJO
95	Entre 41 a 65 años	Masculino	55	NIVEL BAJO
96	Entre 41 a 65 años	Masculino	81	NIVEL BAJO
97	Entre 41 a 65 años	Masculino	63	NIVEL BAJO
98	Entre 41 a 65 años	Masculino	35	NIVEL BAJO
99	Entre 41 a 65 años	Masculino	59	NIVEL BAJO
100	Entre 41 a 65 años	Femenino	75	NIVEL BAJO
101	Entre 41 a 65 años	Femenino	46	NIVEL BAJO
102	Entre 41 a 65 años	Femenino	38	NIVEL BAJO
103	Entre 41 a 65 años	Masculino	48	NIVEL BAJO
104	Entre 41 a 65 años	Masculino	36	NIVEL BAJO
105	Mayor de 65 años	Masculino	36	NIVEL BAJO

BASE DE DATOS
Cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de Salud

Código	Edad	Sexo	Puntaje	Clasificación
106	Entre 41 a 65 años	Femenino	44	NIVEL BAJO
107	Entre 41 a 65 años	Masculino	53	NIVEL BAJO
108	Entre 41 a 65 años	Femenino	25	NIVEL BAJO
109	Entre 41 a 65 años	Masculino	36	NIVEL BAJO
110	Entre 41 a 65 años	Femenino	98	NIVEL INTERMEDIO
111	Entre 41 a 65 años	Femenino	124	NIVEL MODERADO
112	Entre 41 a 65 años	Femenino	70	NIVEL BAJO
113	Entre 41 a 65 años	Masculino	49	NIVEL BAJO
114	Entre 41 a 65 años	Femenino	40	NIVEL BAJO
115	Entre 41 a 65 años	Femenino	28	NIVEL BAJO
116	Entre 41 a 65 años	Femenino	113	NIVEL INTERMEDIO
117	Entre 41 a 65 años	Femenino	52	NIVEL BAJO
118	Entre 41 a 65 años	Masculino	84	NIVEL BAJO
119	Entre 41 a 65 años	Femenino	64	NIVEL BAJO
120	Entre 41 a 65 años	Femenino	32	NIVEL BAJO
121	Entre 20 a 40 años	Masculino	26	NIVEL BAJO
122	Entre 20 a 40 años	Femenino	55	NIVEL BAJO
123	Entre 20 a 40 años	Masculino	32	NIVEL BAJO
124	Mayor de 65 años	Masculino	66	NIVEL BAJO
125	Entre 41 a 65 años	Femenino	99	NIVEL INTERMEDIO
126	Entre 20 a 40 años	Masculino	42	NIVEL BAJO
127	Entre 41 a 65 años	Femenino	57	NIVEL BAJO
128	Entre 41 a 65 años	Femenino	31	NIVEL BAJO
129	Entre 41 a 65 años	Masculino	53	NIVEL BAJO
130	Entre 41 a 65 años	Femenino	62	NIVEL BAJO
131	Entre 20 a 40 años	Masculino	35	NIVEL BAJO
132	Entre 41 a 65 años	Femenino	51	NIVEL BAJO
133	Entre 20 a 40 años	Masculino	50	NIVEL BAJO
134	Entre 41 a 65 años	Masculino	28	NIVEL BAJO
135	Entre 41 a 65 años	Femenino	29	NIVEL BAJO
136	Entre 41 a 65 años	Masculino	68	NIVEL BAJO
137	Entre 41 a 65 años	Femenino	54	NIVEL BAJO
138	Entre 41 a 65 años	Masculino	77	NIVEL BAJO
139	Entre 41 a 65 años	Femenino	46	NIVEL BAJO
140	Entre 20 a 40 años	Femenino	120	NIVEL MODERADO

BASE DE DATOS
Cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de Salud

Código	Edad	Sexo	Puntaje	Clasificación
141	Entre 41 a 65 años	Femenino	50	NIVEL BAJO
142	Entre 41 a 65 años	Masculino	98	NIVEL INTERMEDIO
143	Entre 41 a 65 años	Masculino	31	NIVEL BAJO
144	Entre 41 a 65 años	Femenino	26	NIVEL BAJO
145	Entre 41 a 65 años	Masculino	115	NIVEL INTERMEDIO
146	Entre 20 a 40 años	Masculino	35	NIVEL BAJO
147	Entre 41 a 65 años	Femenino	27	NIVEL BAJO
148	Entre 41 a 65 años	Femenino	58	NIVEL BAJO
149	Entre 20 a 40 años	Femenino	56	NIVEL BAJO
150	Entre 41 a 65 años	Masculino	98	NIVEL INTERMEDIO
151	Entre 41 a 65 años	Femenino	70	NIVEL BAJO
152	Entre 41 a 65 años	Masculino	52	NIVEL BAJO
153	Entre 41 a 65 años	Femenino	28	NIVEL BAJO
154	Entre 41 a 65 años	Femenino	130	NIVEL MODERADO
155	Entre 41 a 65 años	Masculino	67	NIVEL BAJO
156	Entre 41 a 65 años	Femenino	79	NIVEL BAJO
157	Entre 41 a 65 años	Femenino	30	NIVEL BAJO
158	Entre 41 a 65 años	Femenino	57	NIVEL BAJO
159	Entre 20 a 40 años	Femenino	54	NIVEL BAJO
160	Entre 41 a 65 años	Femenino	52	NIVEL BAJO
161	Entre 41 a 65 años	Femenino	39	NIVEL BAJO
162	Entre 41 a 65 años	Masculino	47	NIVEL BAJO
163	Entre 41 a 65 años	Femenino	29	NIVEL BAJO
164	Entre 41 a 65 años	Femenino	106	NIVEL INTERMEDIO
165	Entre 41 a 65 años	Femenino	28	NIVEL BAJO
166	Entre 41 a 65 años	Femenino	74	NIVEL BAJO
167	Entre 41 a 65 años	Masculino	34	NIVEL BAJO

BASE DE DATOS
Escala Sintomática de Estrés SEPO ARO.

Código	Edad	Sexo	Puntaje	Clasificación
1	Entre 41 a 65 años	Femenino	28	Presencia de estrés
2	Entre 41 a 65 años	Masculino	15	Presencia de estrés
3	Entre 41 a 65 años	Femenino	22	Presencia de estrés
4	Entre 41 a 65 años	Femenino	2	No presencia de estrés
5	Entre 41 a 65 años	Masculino	23	Presencia de estrés
6	Entre 41 a 65 años	Masculino	6	No presencia de estrés
7	Entre 41 a 65 años	Masculino	1	No presencia de estrés
8	Entre 20 a 40 años	Femenino	11	Presencia de estrés
9	Entre 20 a 40 años	Masculino	5	No presencia de estrés
10	Entre 41 a 65 años	Femenino	0	No presencia de estrés
11	Entre 41 a 65 años	Femenino	27	Presencia de estrés
12	Entre 41 a 65 años	Femenino	2	No presencia de estrés
13	Entre 20 a 40 años	Femenino	13	Presencia de estrés
14	Entre 41 a 65 años	Masculino	7	No presencia de estrés
15	Entre 41 a 65 años	Masculino	13	Presencia de estrés
16	Entre 41 a 65 años	Femenino	13	Presencia de estrés
17	Entre 20 a 40 años	Masculino	2	No presencia de estrés
18	Entre 41 a 65 años	Masculino	5	No presencia de estrés
19	Entre 41 a 65 años	Femenino	7	No presencia de estrés
20	Entre 20 a 40 años	Masculino	18	Presencia de estrés
21	Entre 41 a 65 años	Masculino	1	No presencia de estrés
22	Entre 41 a 65 años	Masculino	17	Presencia de estrés
23	Entre 41 a 65 años	Femenino	0	No presencia de estrés
24	Entre 41 a 65 años	Femenino	5	No presencia de estrés
25	Entre 41 a 65 años	Masculino	0	No presencia de estrés
26	Entre 41 a 65 años	Femenino	28	Presencia de estrés
27	Entre 41 a 65 años	Femenino	11	Presencia de estrés
28	Entre 20 a 40 años	Femenino	8	No presencia de estrés
29	Entre 41 a 65 años	Femenino	3	No presencia de estrés
30	Entre 41 a 65 años	Femenino	15	Presencia de estrés
31	Entre 20 a 40 años	Femenino	13	Presencia de estrés
32	Entre 41 a 65 años	Masculino	8	No presencia de estrés
33	Entre 41 a 65 años	Masculino	5	No presencia de estrés
34	Entre 41 a 65 años	Femenino	3	No presencia de estrés
35	Entre 41 a 65 años	Masculino	1	No presencia de estrés

BASE DE DATOS
Escala Sintomática de Estrés SEPO ARO.

Código	Edad	Sexo	Puntaje	Clasificación
36	Entre 20 a 40 años	Femenino	9	No presencia de estrés
37	Entre 20 a 40 años	Masculino	10	No presencia de estrés
38	Entre 41 a 65 años	Femenino	15	Presencia de estrés
39	Entre 41 a 65 años	Femenino	5	No presencia de estrés
40	Entre 41 a 65 años	Femenino	14	Presencia de estrés
41	Entre 41 a 65 años	Femenino	18	Presencia de estrés
42	Entre 41 a 65 años	Femenino	8	No presencia de estrés
43	Entre 20 a 40 años	Femenino	1	No presencia de estrés
44	Entre 41 a 65 años	Masculino	10	No presencia de estrés
45	Entre 41 a 65 años	Femenino	5	No presencia de estrés
46	Entre 41 a 65 años	Femenino	17	Presencia de estrés
47	Entre 41 a 65 años	Femenino	1	No presencia de estrés
48	Entre 41 a 65 años	Masculino	27	Presencia de estrés
49	Entre 41 a 65 años	Femenino	14	Presencia de estrés
50	Entre 20 a 40 años	Masculino	12	Presencia de estrés
51	Entre 41 a 65 años	Femenino	25	Presencia de estrés
52	Entre 41 a 65 años	Masculino	13	Presencia de estrés
53	Entre 41 a 65 años	Masculino	18	Presencia de estrés
54	Entre 41 a 65 años	Femenino	18	Presencia de estrés
55	Entre 20 a 40 años	Femenino	18	Presencia de estrés
56	Entre 41 a 65 años	Femenino	11	Presencia de estrés
57	Entre 41 a 65 años	Masculino	10	Presencia de estrés
58	Entre 41 a 65 años	Masculino	11	Presencia de estrés
59	Entre 41 a 65 años	Masculino	2	No presencia de estrés
60	Entre 41 a 65 años	Femenino	6	No presencia de estrés
61	Entre 41 a 65 años	Masculino	0	No presencia de estrés
62	Entre 41 a 65 años	Femenino	22	Presencia de estrés
63	Entre 41 a 65 años	Femenino	0	No presencia de estrés
64	Entre 41 a 65 años	Femenino	1	No presencia de estrés
65	Entre 41 a 65 años	Masculino	5	No presencia de estrés
66	Entre 41 a 65 años	Femenino	22	Presencia de estrés
67	Entre 41 a 65 años	Masculino	7	No presencia de estrés
68	Mayor de 65 años	Masculino	0	No presencia de estrés
69	Entre 41 a 65 años	Femenino	3	No presencia de estrés
70	Entre 41 a 65 años	Femenino	29	Presencia de estrés

BASE DE DATOS**Escala Sintomática de Estrés SEPPO ARO.**

Código	Edad	Sexo	Puntaje	Clasificación
71	Entre 20 a 40 años	Masculino	8	No presencia de estrés
72	Entre 41 a 65 años	Masculino	16	Presencia de estrés
73	Entre 41 a 65 años	Femenino	9	No presencia de estrés
74	Entre 41 a 65 años	Masculino	7	No presencia de estrés
75	Entre 41 a 65 años	Masculino	10	No presencia de estrés
76	Entre 41 a 65 años	Femenino	32	Presencia de estrés
77	Entre 20 a 40 años	Masculino	6	No presencia de estrés
78	Entre 41 a 65 años	Masculino	16	Presencia de estrés
79	Entre 41 a 65 años	Femenino	9	No presencia de estrés
80	Entre 20 a 40 años	Masculino	5	No presencia de estrés
81	Entre 41 a 65 años	Masculino	8	No presencia de estrés
82	Entre 41 a 65 años	Masculino	2	No presencia de estrés
83	Entre 41 a 65 años	Masculino	0	No presencia de estrés
84	Entre 41 a 65 años	Masculino	7	No presencia de estrés
85	Entre 41 a 65 años	Masculino	1	No presencia de estrés
86	Entre 41 a 65 años	Masculino	4	No presencia de estrés
87	Entre 20 a 40 años	Femenino	20	Presencia de estrés
88	Entre 41 a 65 años	Masculino	17	Presencia de estrés
89	Entre 20 a 40 años	Femenino	20	Presencia de estrés
90	Entre 41 a 65 años	Femenino	34	Presencia de estrés
91	Entre 20 a 40 años	Femenino	0	No presencia de estrés
92	Entre 41 a 65 años	Masculino	17	Presencia de estrés
93	Entre 20 a 40 años	Femenino	8	No presencia de estrés
94	Entre 41 a 65 años	Femenino	0	No presencia de estrés
95	Entre 41 a 65 años	Masculino	0	No presencia de estrés
96	Entre 41 a 65 años	Masculino	20	Presencia de estrés
97	Entre 41 a 65 años	Masculino	17	Presencia de estrés
98	Entre 41 a 65 años	Masculino	12	Presencia de estrés
99	Entre 41 a 65 años	Masculino	4	No presencia de estrés
100	Entre 41 a 65 años	Femenino	4	No presencia de estrés
101	Entre 41 a 65 años	Femenino	13	Presencia de estrés
102	Entre 41 a 65 años	Femenino	1	No presencia de estrés
103	Entre 41 a 65 años	Masculino	0	No presencia de estrés
104	Entre 41 a 65 años	Masculino	0	No presencia de estrés
105	Mayor de 65 años	Masculino	2	No presencia de estrés

BASE DE DATOS
Escala Sintomática de Estrés SEPO ARO.

Código	Edad	Sexo	Puntaje	Clasificación
106	Entre 41 a 65 años	Femenino	15	Presencia de estrés
107	Entre 41 a 65 años	Masculino	0	No presencia de estrés
108	Entre 41 a 65 años	Femenino	10	No presencia de estrés
109	Entre 41 a 65 años	Masculino	11	Presencia de estrés
110	Entre 41 a 65 años	Femenino	13	Presencia de estrés
111	Entre 41 a 65 años	Femenino	29	Presencia de estrés
112	Entre 41 a 65 años	Femenino	10	No presencia de estrés
113	Entre 41 a 65 años	Masculino	13	Presencia de estrés
114	Entre 41 a 65 años	Femenino	7	No presencia de estrés
115	Entre 41 a 65 años	Femenino	7	No presencia de estrés
116	Entre 41 a 65 años	Femenino	20	Presencia de estrés
117	Entre 41 a 65 años	Femenino	16	Presencia de estrés
118	Entre 41 a 65 años	Masculino	14	Presencia de estrés
119	Entre 41 a 65 años	Femenino	5	No presencia de estrés
120	Entre 41 a 65 años	Femenino	5	No presencia de estrés
121	Entre 20 a 40 años	Masculino	1	No presencia de estrés
122	Entre 20 a 40 años	Femenino	23	Presencia de estrés
123	Entre 20 a 40 años	Masculino	8	No presencia de estrés
124	Mayor de 65 años	Masculino	16	Presencia de estrés
125	Entre 41 a 65 años	Femenino	15	Presencia de estrés
126	Entre 20 a 40 años	Masculino	2	No presencia de estrés
127	Entre 41 a 65 años	Femenino	8	No presencia de estrés
128	Entre 41 a 65 años	Femenino	13	Presencia de estrés
129	Entre 41 a 65 años	Masculino	16	Presencia de estrés
130	Entre 41 a 65 años	Femenino	8	No presencia de estrés
131	Entre 20 a 40 años	Masculino	6	No presencia de estrés
132	Entre 41 a 65 años	Femenino	5	No presencia de estrés
133	Entre 20 a 40 años	Masculino	7	No presencia de estrés
134	Entre 41 a 65 años	Masculino	0	No presencia de estrés
135	Entre 41 a 65 años	Femenino	2	No presencia de estrés
136	Entre 41 a 65 años	Masculino	19	Presencia de estrés
137	Entre 41 a 65 años	Femenino	8	No presencia de estrés
138	Entre 41 a 65 años	Masculino	2	No presencia de estrés
139	Entre 41 a 65 años	Femenino	3	No presencia de estrés
140	Entre 20 a 40 años	Femenino	26	Presencia de estrés

BASE DE DATOS
Escala Sintomática de Estrés SEPO ARO.

Código	Edad	Sexo	Puntaje	Clasificación
141	Entre 41 a 65 años	Femenino	3	No presencia de estrés
142	Entre 41 a 65 años	Masculino	18	Presencia de estrés
143	Entre 41 a 65 años	Masculino	0	No presencia de estrés
144	Entre 41 a 65 años	Femenino	0	No presencia de estrés
145	Entre 41 a 65 años	Masculino	15	Presencia de estrés
146	Entre 20 a 40 años	Masculino	15	Presencia de estrés
147	Entre 41 a 65 años	Femenino	0	No presencia de estrés
148	Entre 41 a 65 años	Femenino	12	Presencia de estrés
149	Entre 20 a 40 años	Femenino	10	No presencia de estrés
150	Entre 41 a 65 años	Masculino	0	No presencia de estrés
151	Entre 41 a 65 años	Femenino	25	Presencia de estrés
152	Entre 41 a 65 años	Masculino	2	No presencia de estrés
153	Entre 41 a 65 años	Femenino	7	No presencia de estrés
154	Entre 41 a 65 años	Femenino	5	No presencia de estrés
155	Entre 41 a 65 años	Masculino	6	No presencia de estrés
156	Entre 41 a 65 años	Femenino	24	Presencia de estrés
157	Entre 41 a 65 años	Femenino	0	No presencia de estrés
158	Entre 41 a 65 años	Femenino	1	No presencia de estrés
159	Entre 20 a 40 años	Femenino	12	Presencia de estrés
160	Entre 41 a 65 años	Femenino	1	No presencia de estrés
161	Entre 41 a 65 años	Femenino	4	No presencia de estrés
162	Entre 41 a 65 años	Masculino	5	No presencia de estrés
163	Entre 41 a 65 años	Femenino	3	No presencia de estrés
164	Entre 41 a 65 años	Femenino	20	Presencia de estrés
165	Entre 41 a 65 años	Femenino	2	No presencia de estrés
166	Entre 41 a 65 años	Femenino	7	No presencia de estrés
167	Entre 41 a 65 años	Masculino	4	No presencia de estrés