



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA
SALUD**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA

TÍTULO

**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL EN LOS
PROFESIONALES DE LA SALUD DE UN HOSPITAL DE JESÚS**

MARÍA LIMA PERÚ, 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA HUMANA**

AUTORA

PEREZ HUAYA ELIZABETH

ASESOR

FLORES HUAMANYAURI ALVIAR MARTIN

LIMA – PERÚ

2018

A mis padres mi gran inspiración y apoyo
para seguir adelante.

A mis hermanos por todo el amor brindado.

A mis padres y familiares, a mis profesores
por la enseñanza, y a mis grandes amigas por
su cariño y tiempo.

ÍNDICE

Portada	i
ÍNDICE	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x
CAPÍTULO I	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1.1 Fundamentación empírica	12
1.1.2 Fundamentación científica	13
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Objetivos de la investigación	18
1.3.1 Objetivo General	18
1.3.2 Objetivos Específicos	18
1.4 Justificación de la investigación	18
1.4.1 Importancia de la investigación	18
CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1 Antecedentes de la investigación	21
2.1.1 Antecedentes a nivel internacional	21
2.1.2 Antecedentes a nivel nacional	23
2.2 Bases teóricas	26
2.2.1 Definición conceptual: bienestar	29
2.2.2 Definición conceptual: bienestar psicológico	30
2.2.3 El estrés	34
2.2.4 El estrés laboral	36
2.3 Definición de términos básicos	59
CAPITULO III	63
HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	63
3.1 Formulación de Hipótesis Principales y Derivadas	63
3.1.1 Hipótesis Principal	63
3.1.2 Hipótesis Derivadas	63
3.2 Variables	63
3.2.1 Bienestar Psicológico	64

3.2.2 Estrés laboral	64
CAPÍTULO IV	67
METODOLOGÍA	67
4.1 Diseño Metodológico	67
4.1.1 Método General	67
4.1.2 Método Específico	68
4.1.3 Tipo de Investigación	68
4.1.4 Diseño de Investigación	68
4.2 Diseño muestral	69
4.2.1 Población	69
4.2.2 Muestra	70
4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	71
4.3.1 Técnicas	72
4.3.2 Instrumentos	72
4.4 Técnicas del procesamiento de la información	74
4.5 Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información	74
4.5.1 Instrumentos de medición	74
4.6 Aspectos éticos contemplados	79
CAPÍTULO V	81
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	81
5.1 Análisis descriptivo	81
5.1.1 Nivel de Bienestar Psicológico	81
5.1.3 Nivel de Estrés Laboral	82
5.2 Análisis inferencial	83
5.3 Comprobación de hipótesis	84
5.4 Discusión y Conclusiones	86
5.4.1 Discusión	86
5.4.2 Conclusiones	93
Recomendaciones	95
Referencias Bibliográficas	96
ANEXOS	99

Índice de Tablas

N° de tabla	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de Variables	66
Tabla 2 Niveles de Bienestar Psicológico en profesionales de la salud de un Hospital	81
Tabla 3 Niveles de Estrés Laboral en profesionales de la salud de un Hospital	82
Tabla 4 Prueba de Kolmogorov – Smirnov con las variables Bienestar Ps y Estrés Laboral	83
Tabla 5 Correlación de Spearman entre bienestar psicológico y estrés laboral. Jesús María, 2017	84
Tabla 6 Correlación de Spearman entre bienestar material y estrés laboral. Jesús María, 2017	85
Tabla 7 Correlación de Spearman entre bienestar laboral y estrés laboral. Jesús María, 2017	85
Tabla 8 Correlación de Spearman entre relaciones con la pareja y estrés laboral. Jesús María, 2017	86

Índice de Figuras

N° de figura	Pág.
Figura 1: Tipos de estrés	38
Figura 2: Fases del estrés	41

Resumen

El presente trabajo de investigación desarrollado a partir del objetivo: Determinar la relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en los profesionales de la Salud de un Hospital de Jesús María. Se realizó con una muestra poblacional de 120 profesionales de la salud *de un Hospital de Jesús María*. La hipótesis formulada fue: Existe una relación inversa y significativa entre el bienestar psicológico y estrés laboral en los profesionales de la salud de un Hospital de Jesús María. La metodología utilizada es de tipo básica, nivel descriptivo explicativo correlacional y método cuantitativo, diseño no experimental de investigación descriptivo - correlacional; Los instrumentos utilizados fueron: la escala de bienestar psicológico de Sánchez y la escala de apreciación del estrés de Fernández Seora & Mielgo Robles (1996), de la cual se tomó la subescala: Escala de Estrés socio-laboral (EAE-S). El análisis estadístico tanto descriptivo y correlativo se realizó en el SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 23.0, conjunto de programas orientados a la realización de análisis estadísticos aplicados a las ciencias sociales. Los resultados demostraron que existe un coeficiente de correlación de 0,953 entre las variables bienestar psicológico y estrés laboral con un valor de significancia de $p\text{-valor } 0.00 > 0.05$. Se concluye que el bienestar psicológico está inversamente relacionado con el estrés laboral en los profesionales de la salud del Hospital, esto significa que cuando hay un menor bienestar psicológico existe algún nivel entre bajo a alto de estrés. Los profesionales de la salud no logran un desarrollo personal óptimo, debido al trabajo en el hospital durante más de 150 horas por mes, incluidos las guardias diurnas y nocturnas, el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales entre ellos.

PALABRAS CLAVES: Profesionales de la Salud, Relación, Estrés Laboral, Bienestar Psicológico.

Abstract

The present research work developed from the objective: Determine the relationship between psychological well-being and work-related stress in the health professionals of a Jesús María hospital. It has been made with a population sample of 120 professionals of the health of a Jesús María hospital. The hypothesis formulated was: There is an inverse and significant relationship between psychological well-being and work stress in the health professionals of a Jesús María hospital. The methodology used is of a basic type, a correlational explanatory descriptive level and quantitative method, a non - experimental design of descriptive - correlational research; the instruments used were: Sanchez's psychological well-being scale the scale of stress assessment of F.S & M.R (1996) from which the subscale : Scale of stress socio-ocupational (EAE-S). The descriptive and correlative statistical analysis was carried out in the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 23.0, a set of programs aimed at carrying out statistical analysis applied to the social sciences. The results showed that there is a correlation coefficient of 0.953 between the variables psychological well-being and work stress with a value of significance of $p\text{-value } 0.00 > 0.05$. It is concluded that psychological well-being is inversely related to work-related stress in the health professionals of the Hospital, this means that when there is less psychological well-being there is some level between low to high stress. Health professionals do not achieve optimal personal development, due to work in the hospital for more than 150 hours per month, including day and night watches, the work environment and interpersonal relationships between them.

KEY WORDS: Health Professionals, Relationship, Work Stress, Psychological Wellbeing.

Introducción

La sociedad peruana se encuentra constantemente en progreso y ha buscado subsanar aquellas deficiencias que la han llevado a la situación que actualmente vive el país en relación a la salud de muchos peruanos. Frente a los cambios que día a día se dan en el entorno de la modernización de la salud, algunas instituciones encargadas de brindar salud con estándares aceptables, iniciaron las adecuaciones para incrementar la calidad de los servicios que ofrecen, mediante procesos de una diversidad de protocolos y por especialidades en los diferentes establecimientos de salud del Perú.

Esencialmente el personal profesional de la salud tiene a su cargo funciones no sólo directamente relacionadas con el quehacer en el establecimiento de salud, sino también con cuestiones administrativas y de planificaciones estratégicas con diferentes programas preventivos y promocionales. Se percibe que los profesionales y trabajadores de la salud, están sometidos a constantes exigencias, como tomar decisiones importantes, introducir cambios efectivos, innovar y mantenerse actualizados en adelantos modernos y tecnológicos, y del área específica del entorno de su profesión. Por consiguiente, el estrés es inherente a su desempeño profesional, está presente, en mayor o menor grado, en el desarrollo de las tareas rutinarias.

Específicamente, el personal profesional y/o trabajador del Hospital ubicado en el Distrito de Jesús María, que por obvias razones no nombraré su razón social, institución donde se realizó el presente estudio, además de brindar diferentes tipos de atención, se encuentra frente a la necesidad de capacitarse y formarse en distintas áreas estratégicas de capacitación y especialización. Esto, a su vez, lo hace responsable del procedimiento, diseño, evaluación y aplicación de distintos programas y protocolos del sector salud, centrados y orientados en lograr sus metas a través de la aplicación de modelos por competencias y una gestión por resultados.

Las exigencias para los trabajadores de la salud son cada vez mayores y los sueldos, en ocasiones no suficientes, que los llevan a realizar otras actividades para incrementar sus ingresos económicos, afectando todo ello su hiperactividad en su centro de labores cotidianas. Una forma de examinar el trabajo del trabajador profesional de la salud, es la evaluación del bienestar psicológico. Empero, existe una variable que influye o está vinculada de alguna manera con su estado anímico del trabajador y, por ende, está

relacionada también con los puntajes de las evaluaciones periódicas: el estrés laboral, cuyo enemigo silencioso se puede producir cuando las demandas del trabajo sobrepasan por mucho los límites de tiempo, capacidad física y habilidad de los profesionales. Esto puede presentarse independientemente de la categoría o años de antigüedad del trabajador. Igualmente, un estrés crónico es común que tenga como derivación la desvalorización y el fracaso (características del síndrome de burnout) que se considera tienen correspondencia también con la calidad con la que el trabajador brinda sus servicios profesionales a la población necesitada.

En síntesis, el estrés laboral se produce si existe un desequilibrio entre el esfuerzo que realizan los trabajadores y las recompensas que obtienen por dicho esfuerzo; además, el gran número de actividades que realiza una persona pueden llevarla a un agotamiento físico y emocional, conceptualizado como el síndrome de burnout.

Frente a ello, en el primer capítulo se describe la realidad problemática, planteando el problema de estudio, teniendo en cuenta ambas variables, como son el bienestar psicológico y el estrés laboral, a la vez habiendo planteado los objetivos de estudio, los cuales serán aseverados de acuerdo a los resultados finales, de tal manera que se justifica el estudio por muchas razones, habiéndonos encontrado durante el desarrollo con muchos obstáculos, los cuales representan algunas limitaciones en la investigación.

En el segundo capítulo abordamos y analizamos los antecedentes de investigación, previo a ello las bases teóricas de las variables de estudio, definiendo algunos términos básicos, para abordar en el tercer capítulo formulando las hipótesis, analizando y operacionalizando ambas variables de estudio.

El cuarto capítulo tratamos específicamente y en forma muy concisa la metodología de estudio, poniendo de manifiesto las técnicas e instrumentos de estudio, concluyendo con el quinto capítulo, donde se culmina la investigación con un pequeño análisis y discusión, como también se logra contrastar las hipótesis, las cuales nos darán un resultado final, demostrándose de esta manera la confiabilidad del presente estudio.

La autora.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

1.1.1 Fundamentación empírica

En el mundo de hoy, los seres humanos impulsados por ese natural instinto gregario que a través de la historia los ha hecho construir grandes civilizaciones y la sociedad actual, se han convertido en opresores de sí mismos y opresores de los demás como un todo, exigiéndose cada vez más y más todos los días de sus vidas hasta el punto de acelerar desmedidamente sus ritmos de vida y dejándose consumir por grandes demandas físicas, mentales y emocionales que el medio que los rodea les imponen día a día. Pareciera que en la actualidad está de moda dejarse llevar por este mundo cada vez más globalizado y sumergido en el consumismo que ahora automáticamente realizan las personas sin darse cuenta que esta acelerada rutina diaria trae consigo un alto precio.

El ser humano, por naturaleza, ante un estímulo exterior responde con una reacción, y ante las exigencias que el medio hace diariamente sobre el ser humano, la respuesta obtenida es un conjunto de fuertes emociones negativas producidas en

nuestro cerebro que afectan nuestra vida diaria, nuestro cuerpo y todas las tareas que realizamos haciendo que nuestro desempeño no sea el esperado y viviendo a diario un estado de tensión del que no podemos salir. Todos estos problemas producidos debido a las exigencias que enfrentamos diariamente se engloban en un solo término que conocemos como “estrés”.

Esto es justamente lo que ocurre actualmente, no hay nadie que sea ajeno a este trastorno ya que diariamente estamos sometidos a situaciones tensionantes que nos afectan en todos los aspectos de nuestra vida, siendo el estrés aumentado por el determinismo ambiental orientado a aumentar los problemas en lugar de solucionarlos. Entonces al actuar así lo que se consigue es estresarse aún más en lugar de solucionar los problemas.

1.1.2 Fundamentación científica

El estrés laboral puede afectar a personas de todas las profesiones que trabajan en contextos de alta competitividad, responsabilidad o riesgos. No obstante, la profesión del personal profesional de salud es una de las más afectadas por el estrés laboral debido a las exigencias del empleo, a las implicaciones personales y a la relación constante y directa con los pacientes. Afecta en mayor proporción a profesionales de la salud y se está convirtiendo en un auténtico problema social que crece, por lo que aumenta el malestar de los trabajadores en todos los niveles. De acuerdo con Soria y Chiroque (2004), el personal de salud es uno de los elementos de mayor importancia para el desarrollo de la calidad de vida de las personas quienes lo requieren. Por esta razón, se deben considerar los factores y las condiciones relacionadas a su desarrollo personal y su labor cotidiana, ya que estos aspectos determinarán en gran medida la

calidad de vida que se le puede brindar a todo paciente que ingresa al establecimiento de salud.

En la actualidad, los profesionales de la salud (médicos, enfermeros, obstetras, psicólogos, etc.) han determinado y señalan que el estrés es la enfermedad del siglo XXI, y se le atribuye como la raíz o causa principal de muchas enfermedades.

Cuando hablamos de estrés nos referimos a situaciones de presión sobre el comportamiento de una persona. El estrés se genera por dos causas fundamentales: uno por la excesiva actividad física, y dos por la excesiva actividad mental o emocional.

Según Selye (2004), citado por Jaeger:

Usa dos términos diferentes para distinguir entre las consecuencias positivas y negativas que tiene el estrés en la vida de la persona, aunque las dos formas de estrés son bioquímicamente la misma. En tal sentido la consecuencia positiva es el “Eustrés”, que es el estrés o tensión positiva que acompaña el logro o regocijo. El eustrés es la tensión que ayuda a vencer los retos. La consecuencia negativa es el “Distrés”, es el estrés que nos conduce a la pérdida de sentimientos de seguridad y suficiencia. El desamparo, la desesperación y la desilusión convierten el estrés en distrés.

Desde las múltiples disciplinas que abordaron la temática del estrés surgieron sesgos y orientaciones teóricas diferentes, que propusieron otras tantas concepciones y definiciones. Así los enfoques fisiológicos y bioquímicos acentuaron la importancia de la respuesta orgánica, interesándose en los procesos internos del sujeto, en tanto las orientaciones psicológicas y sociales, pusieron el énfasis en el estímulo y la situación generadora del estrés, focalizándose en el agente externo.

Otras tendencias, apuntaron a superar esa dicotomía interno-externo, acentuando la interrelación y los procesos mediacionales o transaccionales.

Por lo general, la bibliografía destaca estos tres modelos; sin embargo, la investigación ha continuado descubriendo nuevas líneas de análisis, permitiéndonos, por lo menos, agregar dos perspectivas más: la primera se centra en la calidad o naturaleza del estrés, distinguiendo si es negativo – le llama “distrés”– o, positivo, denominado “eustrés”. El último enfoque, más reciente, integra un conjunto complejo de variables, construyendo modelos multimodales que presentan visiones comprensivas más amplias y abarcadoras del tema.

Según Orlandini, (1996):

El estrés es una alteración provocada por el exterior pero, en el caso escolar es por la presión que ejerce el profesor sobre el estudiante. Bajo presión ninguna persona es capaz de llevar a cabo un buen aprendizaje y si estamos hablando de generar fobia al estudio por negligencia escolar recuerda a un niño y a cualquier persona hay que hablarle a su nivel sin presionarlo ni criticarlo menos etiquetarlo.

Las emociones y situaciones psicológicas de las personas frecuentemente cambian. Por diferentes motivos y esto es muy común. La solución estaría en la que los trabajadores actúen con respecto a la actitud de los pacientes.

La definición que se optó para la presente investigación estuvo sustentado por Palomino, (2002) quien sintetiza que el estrés es la respuesta del cuerpo a condiciones que perturban el equilibrio emocional y se da cuando las exigencias de la vida diaria superan los recursos con los que se cuenta para resolverlas.

Bienestar psicológico y estrés laboral, temas sin lugar a dudas contradictorios, pero que son factores que influyen directamente en el comportamiento del ser humano en el ámbito social, familiar y laboral, específicamente está relacionado con los profesionales de la Salud de un Hospital del distrito de Jesús María, Lima, Perú,

donde se observa reacciones psicofísicas diversas relacionado al autocontrol o bienestar psicológico puesto de manifiesto en las actividades diarias de los profesionales de la salud, en el desarrollo de sus funciones demostrando eficiencia y eficacia, por otro lado también se observa reacciones psicofísicas relacionados al estrés laboral ante situaciones exigentes que alteran el comportamientos de los profesionales de la salud, en consecuencia un decremento en su producción laboral, dificultades en sus relaciones interpersonales, alterando el clima laboral por lo tanto obstruyendo el logro de los objetivos de la organización hospitalaria del distrito de Jesús María.

Asimismo, es evidente el descontento en cuanto a la remuneración que perciben médicos y enfermeras u otros profesionales de la salud, por lo que solicitan su retiro a los pocos años de ingreso, por considerar que su pago o remuneración es menor comparados con otros centros hospitalarios. Además de contar con un ambiente laboral poco adecuado para el trabajo, infraestructura deficiente ya que las edificaciones son antiguas y por lo tanto muchas veces hay averías en las instalaciones, no hay mantenimiento de las áreas hospitalarias, existe hacinamiento de pacientes y falta de espacios amplios para la atención del paciente, lo que ocasiona quejas de parte de ellos y genera en el personal frustración al no poder resolverlos, se debe también lidiar con la falta de recursos materiales de parte del estado, por lo que muchas veces el personal debe proveerse de recursos para poder realizar una mejor atención, todo esto sumado a la falta de personal, lo cual ocasiona más sobrecarga laboral en los profesionales de la salud del hospital, ya que todos los años se van de retiro los profesionales de la salud, y muchas veces no existen nuevos contratos para reemplazar al personal por falta de presupuesto ; además de tener que cumplir con un horario de trabajo , el cual se supervisa al marcar con una tarjeta

entrada y salida del nosocomio, generando en muchos ansiedad estrés por no llegar tarde al trabajo, ya que esto puede afectar su imagen personal y el compromiso hacia el trabajo.

Los profesionales de la Salud descargan su frustración, ira, y estrés en el trato al paciente, por todas estas deficiencias que existen en el hospital, por lo que no existe calidez en la atención al paciente, muchas veces se solicitan charlas al área de Psicología sobre calidad de atención al paciente por parte del personal de salud, para disminuir quejas de parte de los usuarios de salud.

Todos estos aspectos generan cambios en el comportamiento del personal, generándoles estrés laboral y arranques de ira, agresividad, afectando su salud mental y bienestar psicológico.

Desde el enfoque salugénico desarrollado por Antonovsky (1979, 1988), es de especial interés conocer cuáles son las causas por las que unos sujetos se sienten satisfechos con la vida mientras que otros no, así como determinar qué factores inciden en el Bienestar Psicológico del personal de los Hospitales al igual que el estrés laboral.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en los profesionales de la Salud de un Hospital de Jesús María?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la sub escala de bienestar material y estrés laboral en los profesionales de la Salud de un Hospital de Jesús María?
- ¿Cuál es la relación entre la sub escala de bienestar laboral y estrés laboral en los profesionales de la Salud de un Hospital de Jesús María?

- ¿Cuál es la relación entre la sub escala de relación con la pareja y estrés laboral en los profesionales de la Salud de un Hospital de Jesús María?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en los profesionales de la Salud de un Hospital de Jesús María.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la sub escala de bienestar material y estrés laboral en los profesionales de la Salud de un Hospital de Jesús María.
- Determinar la relación entre la sub escala de bienestar laboral y estrés laboral en los profesionales de la Salud de un Hospital de Jesús María.
- Determinar la relación entre la sub escala de relación con la pareja y estrés laboral en los profesionales de la Salud de un Hospital de Jesús María.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Importancia de la investigación

- **Justificación Teórica**

Desde el punto de vista teórico, la investigación contribuirá al conocimiento científico respecto al bienestar psicológico y su relación con el estrés laboral en la unidad de análisis que es el Hospital de Jesús María, debido a que es necesario determinar de manera empírica o científica, cómo están correlacionadas ambas variables de estudio para, sobre la base de esto construir un gran corpus teórico tendiente a contribuir a la solución de los diversos problemas en el mencionado establecimiento de salud, en lo que a bienestar psicológico y estrés laboral se refiere.

- **Justificación Práctica**

La realización y culminación de la presente investigación, contribuirá resolver de una u otra manera la problemática encontrada en la unidad de análisis, así mismo de otras unidades concernientes al ámbito del distrito y las direcciones regionales de salud de Lima y el interior del país, los cuales afrontan una problemática similar.

- **Justificación Metodológica**

Metodológicamente, se cuenta con técnicas e instrumentos los mismos que servirán para ser aplicados en otras instituciones del sector salud para determinar correlación entre la variable independiente: Bienestar Psicológico y la variable dependiente: Estrés Laboral de los profesionales de la Salud de un Hospital de Jesús María, para lo cual se aplicaran dos cuestionarios uno para medir Bienestar psicológico y el otro para medir Estrés Laboral, validándose los procedimientos correspondientes y asegurando su confiabilidad.

- **Justificación Social**

Sin lugar a dudas, en la actualidad muchos trabajadores por lo general del sector salud, se encuentran insatisfechos con su empleo actual o con el clima organizacional imperante en un momento determinado, aparte de los múltiples problemas que tiene que soportar día a día por muchos factores en la sociedad civil, eso se ha convertido en una preocupación para muchas jefaturas de los establecimientos de salud.

En la actualidad la gran mayoría de los trabajadores del sector salud, tienen expectativas diferentes, hasta cierto punto negativo acerca del trabajo que podrán desempeñar a futuro, existe entre ellos una incertidumbre de como culminará su carrera laboral, si existe una norma de una pronta aplicación de la Ley N° 30057

Ley del Servicio Civil (SERVIR), si podrá ser beneficioso o negativo para ellos someterse a esta ley del servicio civil, simplemente existe el temor a enfrentar futuras evaluaciones, resaltando siempre el antecedente de la década de los años 90, donde fueron despedidos miles de empleados públicos, habiendo generado una psicosis social en esos años y como consecuencia de ello el trauma existente en la actualidad, lo cual contribuye aún más el distrés (estrés negativo) en los trabajadores.

1.5. Limitaciones del estudio

Como en toda investigación se presenta escasez de textos, con ausencia de fuentes, puesto que son escasos los estudios a nivel nacional y regional con contenido netamente investigativo, en la actualidad muchos libros desaparecieron del mercado, otro de los grandes obstáculos para la culminación de todo trabajo de investigación es el factor económico, toda vez que los ingresos pecuniarios para todos los trabajadores y profesionales del Perú, no es tan adecuado ni acorde a la canasta básica familiar. Disponibilidad de tiempo del personal, ya que las pruebas serán tomadas en horarios laborables, dificultades para obtener datos cualitativos de nivel académico composición familiar extracción social de los(as) profesionales de la salud, y dificultades para la aplicación de las pruebas psicológicas en forma cuantitativa debido a las diferentes áreas de trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes a nivel internacional

En Colombia, **Ferrel** et al (2014) realizó una investigación titulada “Bienestar psicológico en profesores de una Universidad Privada del distrito de Santa Marta” desde la perspectiva de la Psicología Positiva, con el fin de describir el grado de bienestar psicológico, según la edad, sexo, estado civil, profesión, tiempo y tipo de vinculación laboral, que presentan los Docentes de una Universidad Privada del Distrito de Santa Marta, Colombia. Se trata de una investigación descriptiva, con diseño transversal, en el cual participaron 480 Docentes, de donde se obtuvo una muestra estratificada de 192 (109 hombres y 83 mujeres), con edades desde mayores de 29 años a mayores de 46, todos vinculados laboralmente en tres modalidades (91 TC, 9 MT, y 92 CAT) con la Universidad participante. A ellos se les aplicó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989), adaptada a población española por Díaz et al (2006). Los datos fueron procesados mediante el software SPSS v 23.0. Se encontró que los Docentes presentaron bajos niveles de bienestar psicológico en cuatro de las siete escalas que mide la prueba: autonomía (9.9%), Dominio del Entorno (9.4%), crecimiento personal (15.6%) y propósito en la vida (12%); pero,

presentan altos niveles de bienestar psicológico en otras dos escalas: auto aceptación (14.6%) y relaciones positivas (13.5%). No se hallaron correlaciones significativas por género ni por tiempo de vinculación, pero sí por tipo de vinculación respecto a la escala de aceptación de sí mismo. Los autores concluyen que los docentes se encuentran en probable riesgo de “malestar psicológico”, por lo que recomiendan el diseño y puesta en marcha de programas de bienestar y mejora de la calidad de vida laboral para los docentes.

En Chile, **García** (2013) realizó una investigación titulada Ruptura de pareja, afrontamiento y bienestar psicológico en adultos jóvenes, donde el objetivo fue analizar la relación existente entre las estrategias de afrontamiento utilizadas frente a la ruptura de una relación de pareja y el bienestar psicológico. Participaron 227 personas, hombres y mujeres, entre 18 y 35 años, residentes en la ciudad de Concepción, Chile, y que habían terminado una relación de pareja estable en los últimos doce meses. Las estrategias de afrontamiento se evaluaron con el Inventario de Estrategias de Afrontamiento CSI y el bienestar psicológico con la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff modificada por Díaz. Los resultados muestran una relación positiva entre las estrategias de afrontamiento de evitación, búsqueda de apoyo social y expresión emocional con el bienestar psicológico; además, se observa una relación negativa de la autocrítica y el pensamiento desiderativo con la dimensión del bienestar denominada relaciones positivas con otros.

En Argentina, **Sánchez** (2011) ejecutó una investigación titulada estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria de cereales, donde se propuso identificar las situaciones que en el ámbito de la industria de cereales son percibidas como estresantes por los trabajadores, explorar la

vinculación entre el estrés percibido con el bienestar psicológico y grado de satisfacción laboral. El estudio se realizó en una industria de cereales de la ciudad de San Lorenzo Santa Fe, en diciembre del 2010. La investigación tiene un diseño correlacional. Los participantes seleccionados fueron 64 trabajadores hombres y mujeres que respondieron a los tres cuestionarios administrados. Se obtuvo como resultado que existe algún grado de estrés en los trabajadores, los estresores frecuentes son “falta de justicia organizacional”, “dificultades interpersonales” y “sobrecarga laboral”; se encuentran insatisfecho con “la igualdad y justicia del trato de la empresa” y “las negociaciones sobre los aspectos laborales”; lo cual se encuentran bajos “sus proyectos y metas sobre la vida” y su “autonomía” para tomar decisiones independientes. En relación estrés laboral y bienestar psicológico, los trabajadores con buen bienestar psicológico desarrollan menos estrés.

2.1.2 Antecedentes a nivel nacional

En Perú, **Samanez y Alva** (2016) realizaron una investigación titulada “Bienestar Psicológico y Asertividad en estudiantes de secundaria de una Institución Educativa Privada de Lima Este-2016”, que tenía como objetivo estudiar la relación entre las variables bienestar psicológico y asertividad en los estudiantes de una Institución educativa particular de Lima Este. Este estudio es de tipo cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional. El modelo del bienestar psicológico sobre el cual se trabajó es el modelo propuesto y descrito por Ryff (1989). Las escalas utilizadas para la medición fueron el Perfil de Bienestar Psicológico de Ryff (PBP), un cuestionario en forma de escala dicotómica compuesta por 67 ítems, y el Autoinforme de Conducta Asertiva de García y Magaz compuesta por 35 ítems. Los participantes fueron 221 estudiantes de nivel secundaria de una institución educativa particular de Vitarte. Las conclusiones

indicaron que, existe relación altamente significativa y positiva entre la dimensión relaciones con otros y ambas dimensiones de la asertividad, es decir con autoasertividad ($\rho = ,206$; $p = ,002$) y heteroasertividad ($\rho = ,189$; $p = ,001$). Además, se encontró relación altamente significativa, en sentido negativo entre las dimensiones dominio del entorno y crecimiento personal, y la heteroasertividad ($\rho = -,217$; $p = ,001$; $\rho = -,191$; $p = ,004$ respectivamente). El bienestar psicológico y la asertividad se relacionan parcialmente, con mayor énfasis en la capacidad para establecer relaciones sociales satisfactorias.

Cárdenas (2016) realizó una investigación titulada “Funcionamiento familiar, soporte social percibido y afrontamiento del estrés como factores asociados al bienestar psicológico en estudiantes de una Universidad Privada de Trujillo-La Libertad” la cual tuvo como objetivo, determinar si el funcionamiento familiar, el soporte social percibido y la autoeficacia para el afrontamiento del estrés, son factores asociados al bienestar psicológico en estudiantes de una universidad privada de Trujillo. La muestra estuvo conformada por 120 estudiantes de ambos sexos entre los 16 y 27 años, siendo seleccionados mediante un tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple. Los instrumentos utilizados fueron la escala de bienestar psicológico, el cuestionario APGAR familiar, la escala multidimensional de apoyo social percibido y la escala de autoeficacia para el afrontamiento del estrés. Los resultados evidenciaron que no hay una correlación positiva y estadísticamente significativa entre las variables de funcionamiento familiar y bienestar psicológico ($Rho = ,37$; sig.001); sin embargo, demostraron que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre las variables soporte social percibido y bienestar psicológico ($Rho = ,43$; sig.000); asimismo, se determinó que existe una correlación

positiva y estadísticamente significativa entre las variables autoeficacia para el afrontamiento del estrés y bienestar psicológico ($Rho = .47$; $sig.000$).

Velázquez, et al (2008) examinan las relaciones entre el bienestar psicológico, la asertividad y el rendimiento académico en los estudiantes de Facultades representativas de las diversas áreas de estudio de la Universidad de San Marcos. El diseño de investigación utilizado fue no experimental del tipo correlacional. Para la medición de las variables se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (que mide relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida), el Inventario de Asertividad de Rathus y el rendimiento académico. El estudio es de tipo descriptivo-correlacional, con un muestreo no probabilístico circunstancial de la población estudiada. Realizaron un análisis de correlación y llegando a encontrarse que sí existe correlación significativa, $p < 0.05$, entre las variables de estudio, aceptando la hipótesis general planteada.

Fernández, M. (2006), de la Universidad de Lima, en su tesis: “Desgaste Laboral en profesores de educación primaria de Lima metropolitana”, un estudio donde explora el síndrome de desgaste psíquico en una muestra de 264 profesores de educación primaria de Lima metropolitana. Analiza las tres dimensiones que comprende el síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Sus resultados indican que (...) un 43% de profesores alcanzan niveles altos en el síndrome del desgaste psíquico. Se discuten las diferencias encontradas en cada una de las dimensiones del síndrome en relación con una serie de variables socio demográficas en las que se encuentra inmerso el maestro.

Existe un 33,7% de los participantes presentan altos niveles de agotamiento emocional y un 34,1% con niveles medios, vale decir que más del 67% de la muestra tendría un indicador elevado para la presencia del desgaste psíquico.

En el caso del nivel de despersonalización que presentan los docentes, el 33% de los participantes alcanzan niveles altos y el 31% niveles medios, lo cual indica que más del 65% de los profesores evaluados presentan el segundo indicador elevado para la presencia del desgaste psíquico.

En lo que concierne al nivel de realización personal, se observa que los profesores exhiben en el 50% niveles altos, en tanto que el 28,8% alcanza niveles medios, y el 21,2% niveles bajos. Estos hallazgos indican que los docentes en más del 63,8% estarían expuestos a desarrollar a corto plazo el síndrome de desgaste psíquico.

Su conclusión más importante es que el gremio de profesores es un grupo sometido a particulares fuerzas estresoras, con muy escasas posibilidades de reconocimiento social, con una motivación laboral puesta a prueba por las circunstancias particularmente adversas en las que tiene que trabajar. Menciona que cualquier intento de mejorar la educación en el Perú debe pasar por una reforma sustantiva de las condiciones objetivas, infraestructurales y humanas en las que los profesores cumplen con su delicada tarea día tras día.

2.2 Bases teóricas

El ritmo de vida acelerado, las múltiples y altas exigencias del trabajo en conjunto con la lucha por mantenerlo en la economía actual, facilitan el desarrollo de trastornos físicos y psicológicos en las personas. Diversos sectores se han preocupado por este fenómeno y en el ámbito académico muchos investigadores han

dedicado esfuerzos por conocer la razón del aumento de la prevalencia de dichos trastornos y en particular estudiar aquellos de índole psicológico que se originan del estrés laboral, dada su frecuencia y alto costo para las personas y organizaciones. En este contexto se ha observado que el “Síndrome de Burnout” literalmente como quedar quemado o consumido, es uno de los trastornos psicológicos más virulentos en las organizaciones con y sin fines de lucro. Maslach y otros, (1997); Caramés, (2001).

El Síndrome de Burnout, o BO es un concepto construido inicialmente desde el sentido común, siendo popular entre los profesionales que prestan servicios de atención “cara a cara” a los problemas de las personas o clientes. Ellos daban cuenta de que su trabajo los dejaba exhaustos y sus jefaturas percibían como se deterioraba la calidad del servicio. Aun cuando en un principio la observación del BO no contaba con una investigación teórica o académica sólida Maslach y otros, (2001), el síndrome cobró importancia formal cuando los académicos paulatinamente se hicieron cargo de la necesidad de investigación y buscar mecanismos para su apoyo y prevención. Gracias a esto se fue señalando con mayor claridad como en muchos países existía la tendencia a un creciente deterioro de la salud mental de las personas que trabajan en diversos tipos de organizaciones y empresas que prestan servicios Brenninkmeijer, (2002). A pesar de dichos esfuerzos, actualmente sigue aumentando la prevalencia del síndrome, por lo que hay un gran interés en avanzar en la investigación empírica y en el planteamiento de modelos para una explicación más específica de la etiología del síndrome y de formas acotadas de prevención, manifestándose en una gran cantidad de publicaciones científicas sobre el tema (Halbesleben y otros, 2004).

Las primeras conceptualizaciones formales fueron realizadas hace aproximadamente 30 años por H. Freudenberger citado en Maslach y otros, (2001) basado en su propia experiencia con voluntarios que trabajaban con él en una clínica de toxicómanos. Estos voluntarios, a pesar de su compromiso, presentaban síntomas de depresión, con una progresiva pérdida de energía y motivación por su trabajo. Para denominar este fenómeno, el autor utilizó el término de “Burnout” o como se mencionó anteriormente, su traducción literal al español sería el “estar quemado o consumido” para explicar el proceso de deterioro de la calidad de los cuidados profesionales que se entregaban a los usuarios del servicio, Cordeiro y otros, (2003) y para describir un síndrome particular, asociado a un grupo de estresores relacionados con las tensiones de origen social e interpersonal. Croucher, (1991); Román, (1998).

Cordes y Dougherty (1993) hacen una revisión sobre el tema y plantean que durante la primera fase de la investigación (período comprendido entre 1970 y 1980) las definiciones del BO se podían clasificar en 5 tipos de conceptualizaciones:

- Fracasar, gastarse, quedar exhausto
- Pérdida de la creatividad
- Pérdida del compromiso con el trabajo
- Distanciamiento de los clientes, compañeros de trabajo y de la organización en que se trabaja
- Respuestas crónicas al estrés

La popularización del concepto se le debe a Cristina Maslach, que a partir de 1977 lo conceptualiza, en primera instancia, como una respuesta a un estrés emocional crónico, caracterizado por síntomas de agotamiento psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de inadecuación a las

tareas que se han de desarrollar en el trabajo. También se le consideró como un tipo de “fatiga de compasión” dado que se le asociaba con las responsabilidades relacionadas con la asistencia a personas Maslach y otros, (2001; Cordes y Dougherty, (1993).

Posteriormente, Maslach y Leiter (1997) además describen el síndrome como “la erosión del alma”, en el sentido que representa un desajuste entre lo que la persona es y quiere ser, con lo que realmente está realizando. Esta erosión afectaría los valores, la dignidad y el espíritu de la persona, situación de la que tiende a ser difícil su recuperación, en especial si no se cuenta con apoyo. En otras palabras, erosión aludiría al proceso gradual de pérdida que se da en el contexto del desajuste entre las necesidades de la persona y las demandas de la organización.

2.2.1 Definición conceptual: bienestar

La Real Academia de la lengua española (2001) sostiene que bienestar es posesión de las cosas necesarias para vivir bien. Asimismo, es un estado que depende del contexto y del entorno, que comprende aspectos importantes para una vida saludable: libertad y capacidad de elección salud y bienestar corporal, buenas relaciones interpersonales, seguridad y tranquilidad de espíritu.

Por su parte, Maceri (2011) menciona que el bienestar es un estado que provisiona buena posición económica y una vida exitosa; un estado de gran satisfacción y gozo.

Ryan & Deci (2001) han propuesto una organización de los diferentes estudios en dos grandes tradiciones: una correspondida fundamentalmente con la felicidad (bienestar hedónico), y otra ligada al desarrollo del potencial humano (bienestar eudaimónico).

Perspectiva hedónica. Los psicólogos que han adoptado la perspectiva hedónica para el estudio del bienestar pueden encuadrarse dentro de una amplia concepción del hedonismo que incluye la preferencia por los placeres tanto del cuerpo como de la mente. De hecho, la visión predominante dentro de los psicólogos hedónicos es que el bienestar consiste en la felicidad subjetiva construida sobre la experiencia de placer frente a displacer, incluyendo los juicios sobre los buenos y malos elementos de la vida.

2.2.2 Definición conceptual: bienestar psicológico

García-Viniegras y Gonzales (2000) sostienen que el bienestar psicológico está signado por la autovaloración vital que hace el individuo en función de su nivel personal de satisfacción; así mismo Veenhoven (1991), refiere que el bienestar psicológico o subjetivo es el grado en que la persona juzga su vida como un todo en términos positivos, en otras palabras, en qué medida el ser humano se encuentra a gusto con su vida.

Por otro lado, Vásquez (2009) sostiene que el aspecto cognitivo, reflexivo y valorativo acompañan al bienestar psicológico como también reacciones y estados emocionales que se experimenta diariamente y que estaría focalizado en el desarrollo personal.

➤ Desarrollo del bienestar psicológico en la historia

El bienestar psicológico, con el pasar del tiempo, ha ido evolucionando, por lo tanto, se puede apreciar en la literatura que, desde la antigüedad, ha sido un tema de reflexión y a través de la historia pone en evidencia la complejidad y consenso de su significado (Ansa, 2008). Así el interés en el estudio del bienestar es

precedido por los pensamientos filosóficos de la antigüedad acerca de la vida buena, la vida virtuosa y el cuidado del alma, presentes en los legados de Platón, Aristóteles, Confucio, Séneca, entre otros; y también por las reflexiones derivadas de tradiciones espirituales de Oriente y Occidente: cristianismo, budismo, hinduismo, Tao (Vielma, 2010, p. 31).

El concepto de bienestar psicológico surgió en los Estados Unidos de Norte América a partir del desarrollo de las sociedades industrializadas y del interés por las condiciones de vida; es allí donde surgieron muchas preguntas; por ejemplo; ¿Por qué algunas personas se sienten más satisfechas con sus vidas que otras? y ¿Cuáles serían los factores relacionados con el bienestar psicológico y la satisfacción? Estas son las que dieron origen a muchos de los estudios sobre esta temática (Diener, Suh y Oishi, 1997).

La felicidad es una aspiración saludable y ambiciosa, la felicidad no es un tesoro por descubrir o un casi divino don dado solo a algunos privilegiados. (Álvarez de Mon, 2011).

Como disfrutar de la vida, fijarse objetivos realistas y que sean alcanzables, buscando la satisfacción que nos genera ciertas actividades, concentrarse en el proceso de los hechos que en los resultados y valorar los aspectos positivos de una labor o tarea. Busca el bienestar creando un ambiente agradable, practicando la danza y en contacto con la música activa tu energía, eleva tu espíritu y aprende a sonreír, cuida de ti mismo, reserva un tiempo único y pleno para ti, expresa tus emociones y respétalas.

Ya en la actualidad se ha diferenciado el concepto de felicidad y esta se encuentra más relacionada con el crecimiento personal y el esfuerzo realizado,

mientras el bienestar psicológico está más relacionado con sentirse relajado y sin problemas (Padrós, 2002)

➤ **Desarrollo del bienestar psicológico en la psicología positiva**

Durante la última década se han venido realizando muchos estudios que han abordado el bienestar psicológico (Díaz y Sánchez, 2002) “ya que la tradición filosófica y posteriormente psicológica, nos ha llevado a evaluar conceptos como la felicidad, satisfacción con la vida, calidad de vida, y optimismo, entre otros y poder definir y entender que es bienestar psicológico” (Rodríguez y Quiñones, 2012, p. 8).

En este sentido, Cuadra y Florenzano (2003, p. 84) enfatizan que el objetivo de la Psicología Positiva (PP) ha sido “investigar acerca de las fortalezas y virtudes humanas y los efectos que estas tienen en las vidas de las personas y en las sociedades en que viven”. De esta manera, la PP ha generado una línea amplia e interesante de investigación que aborda las potencialidades de los seres humanos.

➤ **Determinantes individuales del bienestar psicológico.**

Peter Warr propuso “el modelo vitamínico del bienestar psicológico en el trabajo”, es un modelo integrador de la literatura existente de los factores y variables que pueden estar influyendo en el bienestar psicológico de una persona trabajadora tanto fuera como dentro del ambiente de trabajo.

A continuación, los factores individuales que Warr tiene en cuenta en su modelo.

1. **Disposiciones afectivas:** Existen dos disposiciones afectivas principales, a las que se hace referencia como rasgos de la personalidad de “afectiva negativa” (AN) y “afectiva positiva” (AP). Ambos rasgos tienen una influencia general

sobre las respuestas positivas (emocionales) a las características y a lo que ocurre en el ambiente.

Estas dos disposiciones pueden ser conceptualizada del siguiente modo: La afectividad negativa abarca un amplio rasgo de estados emocionales aversivos, de manera de que las personas con una alta afectividad negativa tienen mayor probabilidad que otras de experimentar elevados niveles de estrés y de insatisfacción en cualquier circunstancia. Tienden a centrarse en el lado negativo de sí mismos y del mundo en general. Las personas con bajo AN tienen mayor probabilidad de sentirse seguras y satisfechas con su ambiente.

Por otra parte, la afectividad positiva abarca a personas con altos niveles de energía, excitación y entusiasmo. Individuo con alto AP tienden más a llevar vidas activas que las persona con bajo AP, y a ver sus ambientes de una manera positiva.

- 2. Estándares personales de comparación y bienestar en el trabajo:** los sentimientos de las personas sobre su trabajo son una función en sí mismo como de su propia personalidad. La gente selecciona a otros individuos y grupos (además de a sí mismo) para poder evaluar información ambigua pero emocionalmente significativa.
- 3. Otras características personales:** según Warr otros factores individuales que influirán sobre este bienestar en el trabajo incluyen preferencias estables por ciertos tipos de actividad, así como un nivel específico de habilidad que influenciara estas preferencias (además del tipo de trabajo que la persona lleve a cabo).

2.2.3 El estrés

Todos oímos y utilizamos la palabra estrés y otros términos relacionados, como miedo, ansiedad, angustia, fatiga o depresión, pero es difícil, incluso para los científicos e investigadores, delimitar claramente de qué estamos hablando y cuál es el significado, el alcance y las consecuencias de estos conceptos. Así, los términos de estrés, ansiedad y miedo se entremezclan en el lenguaje cotidiano e incluso en el lenguaje científico, de forma que su definición es difícil.

En forma simplista, el estrés es a veces definido como una condición meramente muscular: "es una rigidez o endurecimiento de los músculos y del tejido conjuntivo que excede del tono necesario para su funcionamiento normal". Sin embargo es mucho más que eso. Esta respuesta es normal en la preparación del organismo para el enfrentamiento o para la huida.

Desde el punto de vista de la psicología, el estrés ha sido entendido desde los tres enfoques siguientes: (Cano, 2002)

- Como estímulo: El estrés es capaz de provocar una reacción o respuesta por parte del organismo.
- Como reacción o respuesta: El estrés se puede evidenciar en cambios conductuales, cambios fisiológicos y otras reacciones emocionales en el individuo.
- Como interacción: El estrés interactúa entre las características propias de cada estímulo exterior y los recursos disponibles del individuo para dar respuesta al estímulo.

➤ Tipos de estrés

- a) Eutres: el buen estrés nos permite funcionar dentro de los límites convenientes:
 - Nos facilita la producción óptima de nuestros trabajos.

- Previene y regula los trastornos fisiológicos o psicológicos del ejecutivo.
- Niveles moderados de estimulación son asociados con rendimiento eficiente.

b) Distrés: el mal estrés (distrés) puede llevar a

- La fatiga aguda: bajo rendimiento laboral.
- Fatiga crónica: pérdida del trabajo.

El distrés puede facilitar el desarrollo de enfermedades llamadas psicósomáticas a causa de estímulos insuficientes o por sobre estimulación prolongada sin periodos de reposo.

Estímulos insuficientes pueden derivarse de actividades:

- Poco gratificantes
- Poco motivadoras
- Por reposo prolongado
- Por actividades físicas insuficientes
- Psicológicas insuficientes (apagamiento emocional, desinterés) como para activar (encender) los sistemas bioquímicos del organismo.

➤ **Teorías. sobre el estrés**

A lo largo del tiempo diversos autores propusieron teorías que expliquen el origen del estrés.

a) Teoría Basada en el Estímulo.

La teoría del estrés centrada en el estímulo, se interpreta y comprende de acuerdo con las características que se asocian a los estímulos ambientales, pues consideran que éstos pueden desorganizar o alterar las funciones del organismo.

Holmes y Rahe han propuesto que los acontecimientos vitales importantes, tales como el casamiento, el nacimiento de un hijo, la jubilación, la muerte de un ser

querido, el embarazo, frecuentemente son fuente de estrés porque producen cambios y exigen la adaptación del sujeto citado por Oros y Vogel (Papalia y Wendkos, 1985).

b) Teoría basada en la interacción.

El máximo exponente de este enfoque es Richard Lazarus, quien enfatiza la relevancia de los factores psicológicos (principalmente cognitivos) que median entre los estímulos estresantes y las respuestas de estrés, dando al individuo un rol activo en la génesis del estrés.

Para Lazarus y Folkman (1986) el estrés tiene su origen en las relaciones entre el individuo y el entorno, que el sujeto evalúa como amenazante, y de difícil afrontamiento. Por lo tanto, la evaluación es un elemento mediador cognitivo entre las reacciones de estrés y los estímulos estresores.

Lazarus, propone tres tipos de evaluación:

Evaluación primaria: se da en cada encuentro con algún tipo de demanda (interna o externa). Es la primera mediación psicológica del estrés.

Evaluación secundaria: ocurre después de la primaria, y tiene que ver con la valoración de los propios recursos para afrontar la situación estresante.

Reevaluación: se realizan procesos de feedback, permitiendo corregir las evaluaciones previas.

2.2.4 El estrés laboral

➤ Definición y generalidades del estrés

La sociedad moderna vive y se desarrolla de manera acelerada enfrentándose cada día a fuertes demandas impuestas por el medio, provenientes de corrientes como el

consumismo y la globalización, las cuales llevan a los individuos a cambiar su ritmo de vida, generando una serie de reacciones y estados emocionales tensos, los cuales impiden la realización de tarea específicas que pueden resumir en una corta palabra: estrés.

“El término estrés, es una adaptación al castellano de la voz inglesa stress”. Esta palabra apareció en el Inglés medieval en la forma de distress, que, a su vez provenía del francés antiguo desstresse”. (Melgosa, 1999,19)

El concepto de estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1926 por Hans Selye, quién definió el estrés, como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante. Es esta respuesta de los individuos a las diferentes situaciones que se le presentan, la que conlleva a una serie de cambios físicos, biológicos y hormonales, y al mismo tiempo le permite responder adecuadamente a las demandas externas.

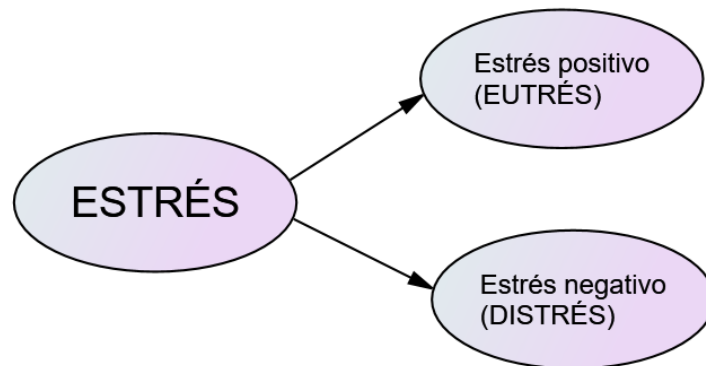
Se ha definido el estrés como esfuerzo agotador para mantener las funciones esenciales al nivel requerido, como información que el sujeto interpreta, como amenaza de peligro (...) o como imposibilidad de predecir el futuro”. (Peiró, 1992)

Pero el trastorno del estrés puede ser generado no solo por aspectos emocionales o espirituales sino por demandas de carácter social y amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación y respuesta rápida frente a los problemas.

Peiró, (1992) señala que el estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, en buena medida, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida. En todos los ámbitos de la vida, se generan tensiones y cuando alguien pretende eliminarlas

por completo, es muy probable que lo único que consiga es estresarse aún más, por lo que como seres humanos racionales lo inteligente y positivo es saber controlar las tensiones para canalizarlas luego de manera positiva.

En términos generales se puede hablar de dos tipos de estrés:



FUENTE: Elaboración propia

Figura 1: Tipos de estrés

Pose (2005), define el eustrés como un estado en el cual las respuestas de un individuo ante las demandas externas están adaptadas a las normas fisiológicas del mismo.

El eustrés es el fenómeno que se presenta cuando las personas reaccionan de manera positiva, creativa y afirmativa frente a una determinada circunstancia lo cual les permite resolver de manera objetiva las dificultades que se presentan en la vida y de esta forma desarrollar sus capacidades y destrezas.

Según Pose (2005), cuando las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas, y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo de un individuo, se pasa al estado de distrés o mal estrés.

Se puede decir que el estrés puede ser visto como un fenómeno de adaptación en los individuos ya que depende de cada persona y de la situación que se le presente

el tipo de respuesta que proporcione a su entorno y esta le podrá beneficiar o no en su crecimiento personal y/o profesional.

➤ **Componentes del estrés**

A partir de las definiciones descritas anteriormente, el estrés es un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando se le somete a fuertes demandas y Según Melgosa (1999), este fenómeno tiene dos componentes básicos:

1. Los agentes estresantes o estresores
2. La respuesta al estrés

Los agentes estresores son aquellas circunstancias que se encuentran en el entorno que rodea a las personas y que producen situaciones de estrés. Los estresores pueden ser de índole individual, grupal y organizacional.

Santos, J. A. (2004) señala que se denominan estresores a los factores que originan el stress y hace énfasis en que el nivel de activación o estado de alerta del individuo se estima como el nivel inicial de una condición de stress.

La respuesta al estrés es la reacción de un individuo ante los factores que lo originan y los tipos de respuesta que pueden brindarse frente a una situación estresante son dos:

- Respuesta en armonía adecuada con la demanda que se presenta.
- Respuestas negativa, insuficiente o exagerada en relación con la demanda planteada, lo cual genera desadaptación.

En este punto se pueden notar significativas diferencias individuales, ya que mientras para unas personas unas experiencias resultan agotadoras, difíciles o

con un fortísimo efecto negativo sobre el organismo, para otras personas estas vivencias resultan solo ligeramente alteradoras y no ocasionan daños en el sistema nervioso y en ninguna parte del organismo.

➤ **Fases del estrés**

El ser humano fue creado por Dios con la capacidad para detectar las señales que indican peligro y tiene la opción de acercarse a las situaciones que generan amenazas o evitarlas y alejarse de ellas.

“El estrés no sobreviene de modo repentino, y se apodera de la gente como si de una emboscada se tratase”. (Melgosa, 1999, p. 22).

El estrés desde que aparece hasta que alcanza su máximo efecto va pasando por una serie de etapas, durante las cuales se puede detener la acción que este trastorno genera o permitir que este se desarrolle plenamente hasta llegar a las últimas consecuencias.

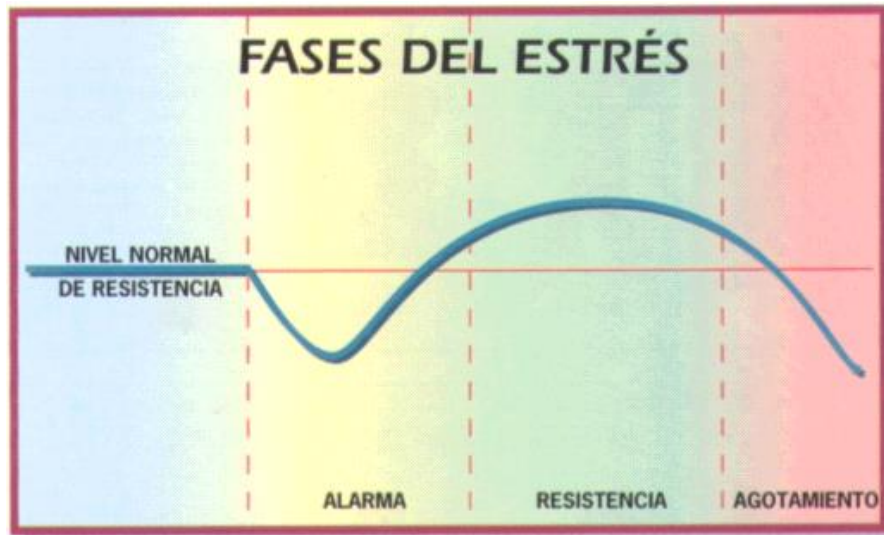
Melgosa (1999), explica que el estrés pasa por tres etapas:

1. Fase de Alarma
2. Fase de resistencia
3. Fase de agotamiento

Según Melgosa (1999), la fase de alarma constituye el aviso claro de la presencia de un agente estresor la cual es seguida por la fase de resistencia cuando la presencia del estrés supera la primera.

Una vez percibida la situación que genera estrés, los sujetos pueden enfrentarla y resolverla satisfactoriamente y el estrés no llega a concretarse; pero cuando se realiza lo contrario la fase de alarma se prolonga disminuyendo su capacidad de respuesta y la persona acaba por llegar a la fase de agotamiento, en la cual se

produce una disminución progresiva en el organismo, la cual conduce a un estado de deterioro que se caracteriza por la presencia de fatiga, ansiedad y depresión, síntomas que pueden aparecer de manera simultánea o individual.



FUENTE: Fases del Estrés (Melgosa, 1999, p. 22)

Figura 2: Fases del estrés

➤ **Estrés laboral y las características individuales**

El estrés laboral es uno de los problemas de salud más grave que en la actualidad afecta a la sociedad en general, debido a que no sólo perjudica a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental en el desarrollo de sus actividades laborales, sino también a los empleadores y a los gobiernos, ya que muchos investigadores al estudiar esta problemática han podido comprobar los efectos en la economía que causa el estrés.

Si se aplica el concepto de estrés al ámbito del trabajo, este se puede ajustar como un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, el cual es generado por una serie de fenómenos que

sucedan en el organismo del trabajador con la participación de algunos estresores los cuales pueden llegar hasta afectar la salud del trabajador.

“Los efectos del estrés varían según los individuos. La sintomatología e incluso las consecuencias del estrés son diferentes en distintas personas”. (Peiró, 1993, p.11)

REACCIONES FÍSICAS	SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS	SÍNTOMAS COMPORTAMENTALES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dolor de cabeza ▪ Cansancio difuso o fatiga crónica. ▪ Bruxismo (rechinar de los dientes durante el sueño) ▪ Elevada presión arterial. ▪ Disfunciones gástricas y disentería. ▪ Impotencia. ▪ Dolor de espalda. ▪ Dificultar para dormir o sueño irregular. ▪ Frecuentes catarros y gripes. ▪ Disminución del deseo sexual. ▪ Vaginitis. ▪ Excesiva sudoración. ▪ Aumento o pérdida de peso. ▪ Temblores o tic nerviosos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ansiedad ▪ Susceptibilidad. ▪ Tristeza. ▪ Sensación de no ser tenidos en consideración. ▪ Irritabilidad excesiva. ▪ Indecisión. ▪ Escasa confianza en uno mismo. ▪ Inquietud. ▪ Sensación de inutilidad. ▪ Falta de entusiasmo. ▪ Sensación de no tener el control sobre la situación. ▪ Pesimismo hacia la vida. ▪ Imagen negativa de uno mismo. ▪ Sensación de melancolía durante la mayor parte del día. ▪ Preocupación excesiva. ▪ Dificultad de concentración. ▪ Infelicidad. ▪ Inseguridad. ▪ Tono de humor depresivo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fumar excesivamente. ▪ Olvidos frecuentes. ▪ Aislamiento. ▪ Conflictos frecuentes. ▪ Escaso empeño en ejecutar las propias obligaciones. ▪ Tendencia a polemizar. ▪ Desgano. ▪ Absentismo laboral. ▪ Dificultad para aceptar responsabilidades. ▪ Aumento o reducción del consumo de alimentos.

Fuente: Barraza, (2005).

No todos los trabajadores reaccionan de la misma forma, por lo que se puede decir que si la exigencia presentada en el trabajo es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud de un determinado empleado, el estrés tenderá a

disminuir y podrá tener signos estimulantes, que le permitirán hacer progresos en el ámbito laboral y tener mayor proyección en el mismo.

Lo contrario a lo que se planteó anteriormente ocasionaría en el trabajador un estrés debilitante de las capacidades y valoraciones personales, lo cual lo conducirían a estados de frustración o apatía al trabajo que le impedirían realizarse integralmente y obtener logros en el campo profesional.

Existe en la actualidad bibliografía en la que describe el estudio del comportamiento de los trabajadores frente al estrés, basándose en tipos de personalidad y de esta forma se puede inferir acerca de la actitud o respuesta de estos frente a una circunstancia estresante y los posibles efectos de tratar inadecuadamente la situación a la que se enfrentan.

Peiró (1993), señala que existen en los individuos diferencias en características de personalidad, patrones de conducta y estilos cognitivos relevantes que permiten predecir las consecuencias posibles de determinados estresores del ambiente laboral.

➤ **Tipos de estrés laboral**

El trabajador ante una situación de estrés intenta desarrollar una o varias estrategias de afrontamiento, que persiguen eliminar la fuente de estrés. También pueden tratar de evitar la experiencia incidiendo en la situación estresante, en sus propios deseos e inclusive en las expectativas en relación con esa situación.

Según Slipack (1996), Los tipos de estrés laboral, existen dos tipos de estrés laboral:

1. El episódico
2. El crónico, que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:
 - a) Ambiente laboral inadecuado.
 - b) Sobrecarga de trabajo.
 - c) Alteración de ritmos biológicos.
 - d) Responsabilidades y decisiones muy importantes

El *estrés episódico* es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando una persona es despedida de su empleo.

Por otra parte el *estrés crónico* es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá.

➤ **Causas del estrés laboral**

Día a día nos encontramos con personas que dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo, viven agobiados y angustiados por buscar la perfección en el área laboral, descuidando aspectos importantes de la vida como la familia y los amigos. Son estas situaciones las que muchas veces llevan a los individuos a ser adictos de su empleo y estas mismas son las que generalmente ocasionan estrés laboral.

Los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a

la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o por el contrario con la que se responsabilice demasiado.

El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral. Doval, Moleiro y Rodríguez (2004).

Por otra parte es necesario tomar en cuenta que el origen del estrés laboral según Melgosa (1999), puede considerarse como de naturaleza externa o interna, por lo que se puede decir que cuando los agentes externos o ambientales son excesivamente fuertes hasta los individuos mejor capacitados pueden sufrir estrés laboral y cuando un trabajador es muy frágil psicológicamente aun los agentes estresantes suaves le ocasionaran trastornos moderados.

González Cabanach (1998) citado en **Doval** et. al, (2004) distingue que algunos de los factores estresantes en el contexto laboral son:

- Factores intrínsecos al propio trabajo
- Factores relacionados con las relaciones interpersonales
- Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional
- Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional

En muchas ocasiones el estrés laboral puede ser originado por varias causas y una muy importante es el temor a lo desconocido, ya que muchas veces el trabajador se enfrenta a situaciones inciertas que le generan desconfianza y la sensación de no estar preparado para enfrentar un problema en la organización, por lo que este tipo de situaciones no permiten que exista un desarrollo pleno de

la persona por el miedo a equivocarse. Un ejemplo de lo anteriormente descrito se presenta cuando se dan cambios a nivel de gerencia en una organización.

Santos, J. A. (2004), menciona que el avance tecnológico en el área industrial ha incorporado como factor estresante la monotonía, haciendo énfasis que este fenómeno no es perceptible fácilmente por los individuos en su trabajo.

La vida rutinaria ocasiona desánimo, apatía, cansancio, etc. en los individuos miembros de una organización y estos son síntomas del trastorno denominado estrés, por lo que las personas al encontrarse sometidas a situaciones como esta no desarrollan todo su potencial, el cual queda limitado a hacer únicamente lo que se les ordena impidiéndose de esta forma el pleno desarrollo en el campo laboral.

➤ **Principales efectos del estrés laboral**

La exposición a situaciones de estrés no es en sí misma algo "malo" o negativo, solo cuando las respuestas de estrés son excesivamente intensas, frecuentes y duraderas pueden producirse diversos trastornos en el organismo. (Doval et al. 2004, Efectos negativos del estrés en el trabajador).

En la vida toda acción realizada tiene como efecto una reacción específica. Al estudiar la temática del estrés no puede obviarse que el estrés mal manejado ocasiona repercusiones en las personas, sin embargo actualmente se está haciendo énfasis a los efectos del estrés a nivel fisiológico ya que estos propician un gran deterioro en los individuos impidiéndoles realizar sus actividades cotidianas.

A continuación, se presenta principales efectos negativos del estrés laboral según (Doval et al. 2004, Efectos negativos del estrés en el trabajador):

✓ **Efectos Fisiológicos:**

- Aumento de la tasa cardíaca
- tensión muscular
- Dificultad para respirar

✓ **Efectos Cognitivos:**

- Preocupaciones
- Dificultad para la toma de decisiones
- Sensación de confusión

✓ **Efectos Motores:**

- Hablar rápido
- Temblores
- Tartamudeo

Los efectos cognitivos y motores son muy importantes cuando se habla de efectos del estrés en los trabajadores, ya que están íntimamente relacionados y podría decirse que muchas veces estos efectos se presentan en forma simultánea, ya que una persona preocupada puede presentar signos como temblores en las manos o hablar muy rápido, también la dificultad para la toma de decisiones y la sensación de confusión pueden presentar características como tartamudeo o voz entre cortada.

➤ **Efectos del estrés laboral sobre la salud**

Los estilos de vida actuales son cada día más demandantes, esto lleva al hombre moderno a incrementar notablemente en mucho sus cargas tensionales y esto produce la aparición de diversas patologías. Villalobos (1999).

Las patologías que surgen a causa del estrés laboral pueden ser asimiladas de diferentes formas por los individuos, ya que en este nivel se toman en cuenta aspectos como diferencias individuales reflejadas en el estado actual de salud e historia clínica de las personas, por lo que un determinado efecto del estrés laboral no se presentará de igual forma en todos los seres humanos y lo que puede ser nocivo para unos será leve para otra.

Santos, J. A. (2005), hace referencia que al debilitarse las defensas del organismo las actividades del cuerpo se desaceleran y pueden cesar totalmente, generando problemas psicológicos, una enfermedad física o incluso la muerte.

Está comprobado científicamente que el estrés produce una disminución notable de las defensas en el organismo, por lo que una persona que adolece continuamente estrés, está expuesta a sufrir cualquier tipo de enfermedades ocasionadas por bacterias o virus y esto es más grave en sociedades vulnerables, en donde el medio ambiente se encuentra altamente contaminado, por eso es frecuente observar que el sector laboral es generalmente afectado por enfermedades virales que muchas veces generan incapacidad laboral.

Según **Villalobos** (1999), Las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés laboral pueden clasificarse en dos grandes grupos:

1) *Enfermedades por Estrés Agudo.*

- Ulcera por Estrés
- Estados de Shock
- Neurosis Post Traumática

2) *Patologías por Estrés Crónico.*

- Dispepsia
- Gastritis

- Ansiedad
- Accidentes
- Frustración

La presencia de enfermedades originadas por estrés en el sector laboral Salvadoreño conlleva a la inadecuada realización de las tareas en el trabajo, ya que una persona enferma no rinde lo necesario, por lo que es urgente crear conciencia en los empleadores y patronos que cuando una persona de su organización se encuentre enferma y especialmente cuando la enfermedad es generada por estrés, se le tome atención especial y de ser posible se le proporcione incapacidad para que se restablezca de la situación en la que se encuentra.

➤ **Efectos del estrés laboral sobre la organización**

Cada persona que sufre de estrés está pagando un alto precio por su salud personal, pero también pagan un alto costo la empresa para la cual trabaja trayendo como consecuencia. **Villalobos (1999)**.

1. Absentismo.
2. Rotación o fluctuación del personal.
3. Disminución del rendimiento físico.

Las instituciones a través de las jefaturas, deben ser conscientes que los miembros de su organización son seres humanos que sienten, sufren enfermedades y tienen un límite, por lo que debe de ponerse atención especial a sus demandas e insatisfacciones ya que esto permitirá mejorar el clima organizacional y esto llevará a obtener mejores resultados en el aspecto social y económico.

Un trabajador al que se le cumplen sus demandas da lo mejor de sí en su trabajo, es responsable de sus actos y trabaja por mejorar las condiciones de la organización por lo que siempre debe de buscarse la satisfacción de los trabajadores así como promover iniciativas encaminadas al logro de la misma.

➤ **Prevención y manejo del estrés laboral**

La mejor técnica para evitar caer en situaciones estresantes es evitar de manera eficaz todo aquello que nos conlleva a desequilibrios emocionales o laborales con el fin de prevenir los efectos agudos ocasionados por el estrés.

“La manera en que cada individuo, cada sector y en general la sociedad responde ante el estrés, identifica la complejidad del fenómeno y la necesidad de (...) plantear ante sus efectos estrategias de confrontación en las diversas instancias. Santos, (2004, p. 19).

Existen diferentes formas de prevenir el estrés pero estas pueden ser aplicadas de diferente manera a cada individuo, hay un aspecto muy importante que es necesario mencionar y es la necesidad de cambiar los estilos de vida rutinarios y la de incorporar nuevos hábitos, que muchas veces son muy sencillos pero pueden dar solución a importantes problemas de salud física y mental originados por el estrés, sin embargo estos hábitos deben realizarse de manera recurrente para obtener buenos resultados.

El tratamiento de las enfermedades por estrés laboral deberá ser preventivo y lograrse ejerciendo acciones necesarias para modificar los procesos causales utilizando criterios organizacionales y personales. Villalobos, J. (1999).

Hay un viejo adagio que dice: “más vale prevenir que lamentar”, por lo que es mejor afrontar con valor día a día aquellas situaciones que nos generan estrés en

el área laboral para evitar caer en el círculo vicioso originado por el estrés y evitar sufrir los penosos efectos que este trastorno desencadena en los individuos.

➤ **Atención Individual del Problema**

Los programas de atención individual en los sitios de trabajo contemplan la difusión de la información sobre el estrés, sus causas y la forma de controlarlo a través de la educación para la salud de los trabajadores. Villalobos, J. (1999).

Es muy importante que el departamento de recursos humanos de cada organización cuente con un profesional idóneo que pueda brindar ayuda a los empleados pero de forma personalizada en momentos de crisis psicológica, emocional o física y les oriente al logro de un buen desempeño laboral.

Es importante, mejorar los hábitos del trabajador tales como: alimentación adecuada, ejercicio físico moderado, gradual y progresivo, ritmos de sueño adecuados, propiciar las actividades recreativas. Villalobos, J. (1999).

Lo anteriormente descrito es muy importante ya que la mayoría de las personas que padecen estrés laboral, no hacen ejercicio físico ni les gusta descansar, lo cual les hace caer en un círculo vicioso de difícil salida, sin embargo es necesario hacer conciencia en los trabajadores, que todo al principio cuesta pero una vez se practica con frecuencia las actividades se vuelven agradables, por lo que el ejercicio físico es la forma más eficaz de romper el círculo que origina el estrés laboral ya que el reposo recuperador aparece luego de realizar esta actividad con regularidad.

➤ **Medidas organizacionales para solucionar el problema**

En el manejo colectivo de los factores causales del estrés y las acciones específicas se dirigen específicamente hacia las características de estructura de la organización y sus estilos de comunicación. Villalobos, J. (1999).

Una técnica que actualmente está siendo utilizada en muchos sitios de trabajo a nivel nacional tanto del sector público como privado, con mayor auge en el último, es motivar a los empleados por medio de charlas de divulgación sobre el tema de salud ocupacional y motivación en las cuales se les explica la importancia de contar con una buena salud física y emocional para el buen desempeño de las actividades y este tipo de actividades se realizan en lo que se le denomina un día de campo, donde se aprovecha la oportunidad para la convivencia entre los miembros de la organización.

“Cualquier intervención o cambio organizacional puede incidir sobre el nivel de estrés que pueden experimentar los trabajadores”. Peiró (1993, p. 71).

Las organizaciones deben de tomar en cuenta que, aspectos muchas veces irrelevantes para los directivos de la misma pueden tener mucho significado para los empleados es por eso que resulta importante tomar en cuenta la opinión de los mismos al momento de tomar ciertas decisiones y propiciar situaciones de diálogo para conocer sus demandas y necesidades.

Las organizaciones deben implementar como parte de su plan de acción para propiciar un clima organizacional adecuado motivar a los trabajadores de diferentes formas tales como: otorgar incentivos por cumplimiento de actividades al mejor trabajador del mes, incentivar a los trabajadores por medio de ascensos

laborales de acuerdo a las capacidades y destrezas de los individuos, promover aumentos salariales cada cierto período de tiempo para mantener satisfechos a los trabajadores.

➤ **Claves para afrontar el estrés**

A diferencia de lo que ocurre en otros ámbitos de la vida, las estrategias de afrontamiento consideradas en el ámbito laboral no resultan eficaces para reducir las relaciones entre estresores y sus consecuencias. Doval et. al. (2004).

El afrontamiento del estrés laboral radica muchas veces en la posibilidad de controlar los agentes estresores externos aunque generalmente estos no dependen exclusivamente de un solo individuo por lo que la mejor forma de enfrentarse al estrés laboral requiere de una lucha conjunta entre los miembros de la organización lo cual permitirá la solución más rápida de este trastorno de adaptación de los individuos.

Escala, S. E. (2004), presenta las siguientes claves para afrontar el estrés:

- Contar con una buena forma física
- Llevar un ritmo de sueño y descanso adecuados
- Tener tiempo de ocio y horarios de trabajo flexibles
- Aprender técnicas de relajación
- Fomentar el pensamiento positivo

En cualquier tiempo en la vida, para alcanzar un rendimiento óptimo, es muy importante esforzarse y ser perseverante pero al mismo tiempo es necesario que toda actividad que se emprenda pueda verse interrumpida en ciertas ocasiones por períodos de descanso y relajación lo cual traerá como consecuencia beneficios asombrosos para el organismo.

➤ **Retcambio y estrés laboral**

El fenómeno del estrés laboral como se ha mencionado anteriormente se encuentra presente en todas las esferas del planeta y está atacando de manera catastrófica a todas aquellas personas u organizaciones que no están preparadas para enfrentarse a las demandas impuestas por la sociedad moderna y es por eso que surge la interrogante en aquellos individuos que no se reasignan frente a las obvias realidades sobre qué hacer para afrontar este problema.

Es por eso que frente a la interrogante anteriormente planteada surge una luz en medio de la oscuridad y esa luz es comenzar a guiar el camino para afrontar el estrés laboral desde la perspectiva del Retcambio.

Santos, J. A. (2006, p. 1), define al Retcambio como un: “mapa de posibilidades para la acción, disponible para las personas, grupos y organizaciones urgidos por alcanzar resultados dramáticos en un escenario tapizado por quiebres”.

La obvia realidad es el estrés laboral, pero depende de cada individuo el interpretar una determinada circunstancia como un problema que traerá graves consecuencias o como un reto para demostrar y desarrollar potencialidades en la búsqueda de la solución óptima para obtener los resultados esperados.

Es necesario tomar en cuenta que la actitud de cada trabajador frente a su entorno laboral es muy importante ya que esta le puede ayudar a levantarse cuando haya caído frente a un quiebre o a sumergirse más dentro de un mar de angustia, apatía y desánimo.

Es por eso que la aplicación del retcambio traerá como resultado útil que los individuos sepan afrontar y manejar de manera efectiva aquellas situaciones que

generen distrés y representen obstáculos en el camino hacia la obtención de éxito en el campo laboral.

➤ **Modelos de estrés laboral**

Se han descrito dos modelos de estrés laboral que han dado origen a numerosas investigaciones. Se trata del modelo demanda- control, propuesto por Karasek y Theorell (1990, citado por Calnan, Wainwright & Almond, 2000) y del modelo esfuerzo y recompensa de Siegrist (Siegrist & Marmot, 2004).

El modelo demanda- control ha sido desarrollado para describir situaciones laborales con estresores crónicos y propone dos aspectos que generan estrés en el trabajo. Por un lado, las exigencias demandantes que se imponen al trabajador, tanto psicológicas como físicas y, por el otro, el escaso control que el individuo puede ejercer sobre éstas, entendido como el grado de libertad que tenga un trabajador para tomar decisiones sobre su tarea y utilizar sus habilidades (Tsutsumi & Kawakami, 2004).

Posteriormente se incorporó un tercer componente, el apoyo social, que, según Calnan et al. (2000) brinda la protección necesaria contra el estrés resultante de un trabajo con demandas excesivas y escaso control. El modelo también predice que altas demandas asociadas a elevada autonomía configuran trabajos que aumentan la motivación y permiten el aprendizaje, generando efectos protectores sobre la salud ya que posibilitan a los individuos desarrollar un mayor rango de estrategias de afrontamiento, aumentando la satisfacción laboral.

Investigaciones orientadas a verificar empíricamente este modelo han llegado a resultados contradictorios. A su vez, se ha observado que otras variables (no contempladas en el modelo) pueden amortiguar los efectos anticipados por

Karasek, tales como el manejo del tiempo que compensa bajos niveles de autonomía (Peeters & Rutte, 2005) o el optimismo, que modera la relación entre altas demandas y bajo control, llevando a los pesimistas a experimentar más ansiedad y depresión (Totterdell, Wood & Wall, 2006).

El modelo de esfuerzo y recompensa, propuesto por Siegrist enfatiza la importancia que tiene el trabajo para ofrecer opciones que contribuyan a aumentar la autoeficacia en las personas a través de recompensas materiales, psicológicas y sociales.

El modelo postula que la falta de reciprocidad o percepción de injusticia entre la inversión que el trabajador considera haber realizado para la empresa donde trabaja y los beneficios que obtiene (dinero, aumento de su autoestima o desarrollo de su carrera), generan las consecuencias del estrés. Calnan et al. (2000) sugieren que este modelo está basado en la premisa que si bien el estatus ocupacional provee una oportunidad de incrementar la imagen de uno mismo y la autoeficacia a través del desempeño efectivo del rol, los beneficios psicológicos asociados con el trabajo dependen de una relación recíproca en la cual la inversión del esfuerzo está relacionada con adecuadas recompensas.

➤ **Causas y factores desencadenantes**

Día a día nos encontramos con personas que dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo, viven agobiados y angustiados por buscar la perfección en el área laboral, descuidando aspectos importantes de la vida como la familia, amigos.

Los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a

la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o por el contrario con la que se responsabilice demasiado.

El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral. (Doval, Moleiro Y Rodríguez, 2004). González Cabanach (1998 citado en Doval et. al, 2004) distingue que algunos de los factores estresantes en el contexto laboral son:

1. Factores intrínsecos al propio trabajo
2. Factores relacionados con las relaciones interpersonales
3. Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional
4. Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional

La vida rutinaria ocasiona desánimo, apatía, cansancio, etc. en los individuos miembros de una organización y estos son síntomas del trastorno denominado estrés, por lo que las personas al encontrarse sometidas a situaciones como esta no desarrollan todo su potencial, el cual queda limitado a hacer únicamente lo que se les ordena impidiéndose de esta forma el pleno desarrollo en el campo laboral.

Basados en Bresó (2008) y Dolan et al. (2005) podemos indicar tres factores intervinientes en el estrés laboral:

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

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.
3. Demandas laborales: entendidas como las características del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico (mental y emocional) y por tanto tiene costes físicos y/o psicológicos.

➤ **Ejercicios anti estrés**

Realizar algo de ejercicio ayudara a no perder el control en situaciones críticas:

- a) Ante un dolor de cabeza: un poco de ejercicio suave (pasear, nadar) puede aliviarlos. A los 10 minutos aumenta la cantidad de endorfinas, estos dilatan los vasos sanguíneos y bajan la frecuencia cardiaca, lo que ayuda a relajarte.
- b) Ante un día de mucho trabajo: es realizar algo de ejercicio aeróbico. Tan solo es necesario que se dedique 20 minutos a ritmo rápido, nadar, correr para finalizar con 5 o 10 minutos de estiramientos.
- c) Ante músculos tensos: la ansiedad se refleja en tus músculos que se tensan, en este caso 20 o 30 minutos de ejercicio de estiramiento y relajación ayudaran a contrarrestar el aumento de tono de los músculos producido por el estrés.

2.3 Definición de términos básicos

- **Agotamiento:** Maslach y Jackson define al agotamiento emocional como cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás. Son procesos impulsores y orientadores que resultan determinantes para la elección y para la intensidad de la actualización de las tendencias de la conducta.
- **Bajo logro de realización:** El bajo logro de realización profesional y/o personal y que surge cuando se verifica que las demandas que se hacen, exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. La falta de logro personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa desilusión y fracaso en dar sentido personal al trabajo. Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimiento), carencias de expectativas y horizontes en el trabajo, y una insatisfacción generalizada. Como consecuencia: la impuntualidad, la abundancia de interrupciones, la evitación del trabajo, el absentismo y el abandono de la profesión, son síntomas habituales y típicos de esta patología laboral. En opinión de Álvarez y Fernández (1991), el bajo logro puede, también, estar encubierto por una sensación paradójica de omnipotencia.
- **Clima institucional:** Es un concepto amplio que abarca los modos de relación de sus actores, las formas en que se definen las normas, el estrés profesional de sus directivos, el sentido de pertenencia a la institución, la participación activa de sus

miembros, a los canales de comunicación existente entre sus integrantes, a las relaciones humanas, etc. Podemos expresar que es un concepto que está referido a la vida Institucional “vivenciables más que medibles”

- **Desempeño profesional:** El desempeño profesional involucra tener conocimientos sobre las disciplinas de atención al paciente en torno a los protocolos establecidos, con un trato amable, cortés, con calidad y calidez que cada individuo requiere.
- **Despersonalización:** Se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficios del propio trabajo, se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el mismo. El profesional trata de distanciarse no sólo de las personas destinatarias de su trabajo sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando a veces etiqueta despectiva para aludir a los usuarios tratando de hacerlos culpables de sus frustraciones.
- **Profesional de salud:** Es el profesional que realiza su trabajo en contacto directo con los pacientes, y en coordinación estrecha con sus colegas de trabajo de otras especialidades, participa del planeamiento del trabajo en equipo, diseña y concreta las situaciones de riesgo, materiales e instrumentos de diversa intervención. Es el responsable de los resultados del trabajo institucional.
- **Estrés:** El agotamiento es la etapa más severa del estrés. La depresión, frustración y pérdida de productividad son síntomas de desgaste. El desgaste se

debe principalmente a una falta de satisfacción personal o retroalimentación positiva en el trabajo respecto al desempeño de la persona.

- **Agentes estresantes:** pueden aparecer en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no puede acomodarse rápidamente.
- **Afectividad negativa:** La AN es un factor de distrés subjetivo y engloba un amplio rango de estados de ánimo negativos, incluyendo miedo, ansiedad, hostilidad y disgusto.
- **Afectividad positiva:** La AP es una dimensión que refleja el nivel de compromiso agradable con el entorno. El rasgo de AP supone una predisposición a experimentar emociones positivas, reflejando una sensación general de bienestar personal y social.
- **Bienestar:** La Real Academia de la lengua española (2001) sostiene que bienestar es posesión de las cosas necesarias para vivir bien.
- **Bienestar psicológico:** Castillo y Rodriguez (citado por Roothman, Kirsten y Wissing, 2003). autores lo han definido como una combinación de componentes más específicos, como el equilibrio emocional, el sentido personal coherente, y una actitud de optimismo, trabajando de la mano con procesos cognitivos afectivos, físicos, espirituales, sociales e individuales.
- **Calidad de vida:** Hornquist (1982) Define en términos de satisfacción de necesidades en las esferas física, psicológica, social, de actividades, material y estructural.

- **Clima organizacional:** El Clima Organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.).
- **Estrés crónico:** es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá.
- **Estrés laboral:** surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. La persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés.
- **Felicidad:** Demócrito definió la felicidad como “la medida del placer y la proporción de la vida” o sea como el mantenerse alejado de todo defecto y de todo exceso.
- **Personalidad:** es el constructo psicológico que hace referencia al cómputo de características psíquicas de un individuo. Estas características, en continuo desarrollo, definen la organización psicológica que determina por que las personas actúan de forma distinta ante una misma circunstancia o situación.
- **Salud mental:** se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

CAPITULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Formulación de Hipótesis Principales y Derivadas

3.1.1 Hipótesis Principal

Existe una relación inversa y significativa entre bienestar psicológico y estrés laboral en los profesionales de la Salud de un Hospital de Jesús María, Lima 2017

3.1.2 Hipótesis Derivadas

- 1) Existe relación entre la sub escala bienestar material y estrés laboral en los profesionales de la Salud de un Hospital de Jesús María, Lima 2017
- 2) Existe relación entre la sub escala bienestar laboral y estrés laboral en los profesionales de la Salud de un Hospital de Jesús María, Lima 2017
- 3) Existe relación entre la sub escala relaciones con la pareja y estrés laboral en los profesionales de la Salud de un Hospital de Jesús María, Lima 2017

3.2 Variables

Las variables con que cuenta el trabajo de investigación son:

- Variable Independiente: **Bienestar Psicológico**
- Variable Dependiente: **Estrés Laboral**

3.2.1 Bienestar Psicológico

Definición conceptual. Castillo y Rodríguez (2006), define al bienestar psicológico como la valoración subjetiva que tiene el individuo. Es una relación íntima entre lo que piensa y lo que siente reflejando satisfacción personal y sentido de complacencia en partes específicas o áreas de vida dando como resultado un estado de ánimo positivo en situaciones diversas que se encuentre en su vida diaria.

La Real Academia de la lengua española (2001) sostiene que bienestar es posesión de las cosas necesarias para vivir bien. Asimismo es un estado que depende del contexto y del entorno, que comprende aspectos importantes para una vida saludable: libertad y capacidad de elección salud y bienestar corporal, buenas relaciones interpersonales, seguridad y tranquilidad de espíritu.

Definición operacional. El bienestar psicológico se mide a través de la Escala de bienestar psicológico (EBP) de Sánchez Canovas (2007) cuya escala consta de 4 subescalas, las dos primeras aparecen con numeración consecutiva y se aplica conjuntamente. Las subescalas de Bienestar Laboral y Relaciones con la Pareja son independientes cada una con sus instrucciones y sus ítems para facilitar su posible aplicación por separado. Está conformado por 65 Ítems , las respuestas de cada ítem se valoran en una escala de 1 a 5 puntos de acuerdo con el grado de frecuencia o conformidad que indican las cabeceras de las sucesivas líneas de la hoja de respuesta.

3.2.2 Estrés laboral

Definición Conceptual. El estrés laboral, según Cano (2002) señala que “hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente”. El estrés es una respuesta adaptativa del

individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápida y eficazmente.

Definición operacional.

El estrés laboral se mide a través de la Escala de apreciación al estrés de Fernández y Mielgo (2006) cuya escala consta de cuatro escalas independientes y se trabajó con la EAE-Factor General que consta de 53 elementos, con tres tipos de respuesta: Si/No, Intensidad de 0-3, Tiempo-afecta (A) o no le afecta (P). Se obtendrá la puntuación a las respuestas dadas en Si y la suma de Intensidad más Tiempo, esta puntuación total se transforma a centiles.

Tabla 1. Operacionalización de Variables

VARIABLE	SUBESCALAS	INDICADORES	ITEMS
Bienestar Psicológico	Bienestar Material	<ul style="list-style-type: none"> • Ingresos económicos • Posesiones materiales cuantificables 	31-40
	Bienestar Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción general. • Satisfacción general unida al matrimonio. • Satisfacción en la familia 	1-10
	Relaciones con la pareja	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la relación. • Intimidad. • Continuidad del acto sexual Desinhibición en la relación 	1-15
Estrés Laboral	Factor I	Trabajo en si mismo	14,15,16,17,22,26,30
	Factor II	Contexto Laboral	8,13,19,20,21,24,27,28,29,32, 42
	Factor III	Relacion del sujeto con el trabajo	4,12,32,43,44, 45,46,49,50

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Diseño Metodológico

4.1.1 Método General

Se emplea como método general el método científico. Para Barriga (2003:25) “el método científico es un procedimiento de indagación para tratar un conjunto de problemas desconocidos, en el cuál se hace uso fundamentalmente del pensamiento lógico”.

En efecto como señala el autor un método científico es la manera sistematizada en que se efectúa el pensamiento reflexivo que nos permitirá llevar a cabo un proceso de investigación científica. El desarrollo de la investigación involucra la utilización de todas las fases del método científico, como la observación en la identificación del problema, el planteamiento de hipótesis, el recojo de información, la prueba de hipótesis, la discusión de resultados y finalmente llegar a las conclusiones.

4.1.2 Método Específico

Como método específico se emplea el método descriptivo. De la misma manera como señala Barriga (2003:33) “el método descriptivo investiga los hechos o fenómenos tal como se encuentran en la realidad, describiendo su naturaleza, características y sus relaciones más simples”.

Como manifiesta el autor si se va a aplicar un método descriptivo sobre un hecho o fenómeno tenemos que partir desde su realidad, describiendo su naturaleza, características y otras relaciones que se pudiesen dar, pero estas deberán ser más simples.

4.1.3 Tipo de Investigación

El tipo de investigación utilizado fue correlacional, la cual es definida por Hernández, Fernández y Baptista (2010) como la relación o asociación entre dos variables como mínimo, es decir, expresan si las variables se encuentran vinculadas de algún modo. Siendo su finalidad la de predecir cómo se puede comportar una variable en función a otra(s), con ello se pretende precisar la naturaleza de una situación tal como existe en el momento del estudio.

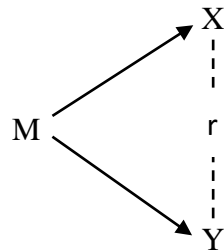
4.1.4 Diseño de Investigación

Se empleará el diseño No experimental de investigación descriptivo – correlacional transversal, que aborda la solución de problemas correlacionales, proporcionando información acerca de la existencia o no de una correlación entre dos variables.

Según Sánchez, (1998:79) “el diseño descriptivo - correlacional, se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos”.

En esta investigación, el investigador observa la presencia o ausencia de las variables que desea relacionar y luego las relaciona por medio de la técnica estadística del análisis de correlación.

El diseño se representa de la siguiente manera:



Donde:

M es la muestra de investigación

X es la variable independiente

Y es la variable dependiente

r es la relación entre ambas variables

4.2 Diseño muestral

4.2.1 Población

El procedimiento empleado para la identificación y selección de la muestra es no probabilístico por conveniencia. Se tomó todas las áreas por las condiciones de permiso obtenido en el Hospital.

Según Oseda (2008): “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, trabajadores de una misma entidad, o similares” (p. 120).

De tal manera que la población estará conformada por un total de 175 profesionales de la salud de ambos sexos del mencionado hospital del Distrito de Jesús María, Lima.

4.2.2 Muestra

El mismo Oseda (2008), menciona que “la muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella. Esta es la principal propiedad de la muestra (poseer las principales características de la población) la que hace posible que el investigador, que trabaja con la muestra, generalice sus resultados a la población”. (p. 122).

Para Sierra Bravo, R. (1994), citado por Valderrama M., Santiago (2002: p 185) “...el tamaño de una muestra ha de alcanzar determinadas proporciones mínimas, fijadas estadísticamente, según las leyes experimentales de la probabilidad. Pero, por otra parte, las necesidades prácticas de ahorro, de tiempo, costo y esfuerzo, aconsejan que el tamaño de la muestra no exceda este límite mínimo marcado por la estadística.

Se calculó el tamaño de la muestra teniendo en cuenta un nivel de confianza de la encuesta del 95% y un margen posible de error de 5%, y se usó el siguiente procedimiento.

Para poblaciones finitas la fórmula es:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2(N-1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

$$Z = 1.96 \quad ; \quad P = 50 \quad ; \quad Q = 50 \quad ; \quad E = 5 \quad ; \quad N = 175$$

Luego calculando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (50)(50)(175)}{(5)^2 (175 - 1) + (1.96)^2 (50)(50)} =$$

$$n \cong 120$$

La muestra está conformada por 120 profesionales de la salud de ambos sexos, trabajadores de los diferentes servicios del hospital.

PROFESIONALES DE LA SALUD	N°
Médicos	32
Obstetras	29
Enfermeros	20
Psicólogos	18
Químicos farmacéuticos	06
Tecnólogos médicos	10
Asistentas sociales	05
TOTAL	120

▪ **Criterios de inclusión y exclusión**

✓ **Criterios de inclusión**

Profesionales de la salud de ambos sexos (masculino y femenino)

Profesionales cuyas edades oscilan entre 23 a 65 años de edad

Profesionales de la salud del área de consultorios y emergencia

✓ **Criterios de exclusión**

Profesionales de la salud que sean mayores de 65 años y menores de 23.

Profesionales de la salud que no desean responder de manera voluntaria el cuestionario

Profesionales de la salud que invaliden los instrumentos

Profesionales de la salud que trabajen en cargos administrativos

4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En relación a la naturaleza y estructura de la presente investigación se utilizarán las siguientes técnicas e instrumentos:

TÉCNICA	INSTRUMENTOS	DATOS QUE SE OBSERVARÁN
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encuesta 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionario Escala de Estrés Socio Laboral (EAE-S) para medir la variable del Estrés Laboral. 	<p>Con la aplicación de estos instrumentos, nos permitirá recabar datos para el análisis e interpretación sobre la relación del Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en los Profesionales de la Salud de un Hospital de Jesús María.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encuesta 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionarios 1, 2 y 3 Escala de Bienestar Psicológico para medir la variable del Bienestar Psicológico. 	

4.3.1 Técnicas

Las técnicas son procedimientos sistematizados, operativos que sirven para la solución de problemas prácticos. Las técnicas deben ser seleccionadas teniendo en cuenta lo que se investiga, porqué, para qué y cómo se investiga.

En ésta investigación se aplicó la técnica de la encuesta. Para el investigador Hernández (2003: p. 34) “La encuesta es una técnica cuyo propósito es recolectar información acerca de variables, antes que información acerca de individuos”.

Por consiguiente, las técnicas son procedimientos o recursos fundamentales de recolección de información, de lo que nos valemos como investigadores para acercarse a los hechos y acceder a su conocimiento.

4.3.2 Instrumentos

Hernández, M., (2003: p. 35) nos manifiesta que los cuestionarios son los instrumentos de las encuestas, que generalmente son indagaciones del estado actual de un fenómeno. Entonces el cuestionario es un conjunto de preguntas, preparado

cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación, para que sea contestado por la población o su muestra.

En ésta investigación se aplicará el instrumento Cuestionario de Escala de Estrés Socio Laboral (EAE-S) para medir la variable del Estrés Laboral.

Respecto al Bienestar Psicológico se utilizó los Cuestionarios 1, 2 y 3 Escala de Bienestar Psicológico para medir la variable del Bienestar Psicológico.

Ambos instrumentos de investigación cuentan con sus respectivos números de ítems. Cabe mencionar que dichos números de ítems de los instrumentos no pueden variar ya que ambos tienen bien definido el sustento teórico.

FICHA TECNICA

Nombre: EBP. Escala de Bienestar Psicológico.

Autor: José Sánchez- Canovas. Universidad de Valencia

Administración: Individual y colectiva

Aplicación: Adolescentes y adultos con edades comprendidas entre los 17 y los 90 años.

Tipificación: Diversas muestras de varones y mujeres clasificados por intervalos de edad.

FICHA TECNICA

Nombre: Escalas de Apreciación del Estrés (EAE); Escala de Estrés Socio Laboral (EAE-S)

Autores: J.L. Fernández Seara y M. Mielgo Robles.

Duración: Tiempo variable de 20 a 30 minutos aproximadamente cada escala

Aplicación: Adultos, desde 18 a 85 años; individual y en grupo.

Finalidad: Se evalúa, a partir de las situaciones que potencialmente generan estrés, la incidencia y la intensidad con que afectan en la vida de cada sujeto.

4.4 Técnicas del procesamiento de la información

Las técnicas nos permitieron el procesamiento mediante la aplicación de la encuesta a través de cuestionarios para medir una posible relación entre el bienestar psicológico y estrés laboral, y el análisis de los datos, se realizarán considerando las técnicas de conteo y tabulación de las muestras obtenidas, empleando los software para las ciencias sociales, en este caso para el tratamiento estadístico se utilizará el software SPSS versión 23.

4.5 Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información

Para el análisis estadístico se utilizó el software estadístico SPSS para Windows versión 23, aplicado a las ciencias de la salud. Una vez recolectada la información se transfirió a la base de datos del software estadístico para su respectivo análisis.

Los resultados fueron ordenados en tablas para su respectiva interpretación. Para ello, primero, se realizó la prueba Kolmogorov-Smirnov para precisar la distribución de la muestra. Segundo, se utilizaron pruebas de correlación según los resultados de la prueba de normalidad.

4.5.1 Instrumentos de medición

- **La escala de bienestar psicológico (EBP)**

Fue elaborado en el año 1992 por José Sánchez Cánovas (España), su administración es forma individual y colectiva, no cuenta con tiempo límite y la edad de aplicación es adolescentes y adultos con edades comprendidas entre los 17 y los 90 años. Consta de 4 subescalas, las dos primeras aparecen con numeración consecutiva y se aplica conjuntamente. Las subescalas de Bienestar

Laboral y Relaciones con la Pareja son independientes cada una con sus instrucciones y sus ítems para facilitar su posible aplicación por separado.

Aun cuando los cuestionarios deben ser siempre aplicados conjuntamente, hay que realizar una estimación independiente de cada una de las escalas y por ello ofrecen baremos separados. Está conformado por 65 Ítems las cuales son:

a) Sub escala de Bienestar Psicológico y Subjetivo = 30 Ítems

La mayoría de los autores distinguen entre satisfacción de la vida por un lado, y el afecto positivo y negativo por el otro, como componentes del bienestar psicológico. Esta escala tiene el sentido de felicidad o bienestar, por lo que podemos decir que a mayor puntuación mayor percepción subjetiva de bienestar.

b) Sub escala de Bienestar Material = 10 Ítems

En esta escala han incluido ítems relativos al bienestar material, pero al bienestar material es según la percepción subjetiva de cada persona y no según índices externos.

c) Sub escala de Bienestar Laboral = 10 Ítems

El bienestar o satisfacción laboral guarda una estrecha relación con la satisfacción general, unida al matrimonio y la familia. Se encontró que si la felicidad matrimonial era la mayor fuente de felicidad, la insatisfacción laboral era la mayor causa de infelicidad. Concluyendo que la satisfacción laboral es una fuente importante de insatisfacción y preocupaciones de satisfacción.

d) Sub escala de Relación con la Pareja = 15 Ítems

La mayor parte de estudios consideran que las relaciones satisfactorias entre los miembros de una pareja son uno de los componentes importantes del bienestar general de la Felicidad.

Normas de aplicación:

La escala no tiene tiempo limitado, por lo que la duración de la prueba puede oscilar entre 20 a 25 minutos dependiendo del nivel educativo de las personas a quienes se administra.

Los puntajes:

Las respuestas de cada ítem se valoran en una escala de 1 a 5 puntos de acuerdo con el grado de frecuencia o conformidad que indican las cabeceras de las sucesivas líneas de la hoja de respuesta.

Esta escala posee ítems inversos, en la subescala de bienestar laboral se invierten las puntuaciones correspondientes a los ítems 5 y 8, y en la subescala de relación de pareja los ítems 5, 6, 7, 10, 11 y 12, dado que las preguntas son dadas en sentido negativo.

Validez de criterio (concurrente):

Se ha realizado, en primer lugar, un estudio comparativo con los resultados de otros instrumentos que tratan de apreciar variables que hipotéticamente evalúan constructos análogos al que intenta medir nuestra escala.

El Inventario de Felicidad de Oxford (Argyle et al.) es una medida del Bienestar Psicológico Subjetivo. La correlación entre este inventario y nuestra escala es muy alta y significativa (0,899). Satisfacción con la vida es también

una medida de Bienestar Psicológico; la correlación es más moderada, pero también significativa (0,451). El resto de los cuestionarios de Bienestar mantienen con estas dos variables, Felicidad y Satisfacción por la vida, correlaciones moderadas pero, igualmente, significativas. Observamos que, aunque moderadamente, todas las escalas de bienestar se asocian en el sentido esperado Afecto Positivo y Negativo.

Validez de constructo:

Es lógico pensar que, aun cuando entre la salud psíquica y la somática exista cierta relación, constituyan dos vertientes de la salud claramente distinguibles. Para comprobar esta hipótesis se aplicaron diversos análisis factoriales. En primer lugar, analizamos las variables psicológicas y las diversas subescalas del Inventario de Síntomas. Otro análisis exploraba las mismas variables psicológicas y la Escala Total del Inventario de Síntomas. En un tercer análisis se incluyó además el Cuestionario de Salud de Goldberg.

▪ **Escala de Apreciación del Estrés (EAE)**

Es una batería de escalas sobre el estrés que ha sido diseñada con el objetivo de conocer el peso de los distintos acontecimientos en la vida de los individuos.

Se destacan tres objetivos:

1. Conocer el número de acontecimientos estresantes que han estado presentes en la vida del sujeto.
2. Apreciar la intensidad con que cada uno vive o ha vivido esos sucesos vitales.
3. Conocer si esos acontecimientos estresantes han dejado de afectarle o todavía le siguen afectando.

La batería de pruebas sobre el estrés consta de cuatro escalas independientes:

EAE-G: Escala General de Estrés

EAE-A_ Escala de Acontecimientos estresantes en ancianos

EAE-S_ Escala de estrés socio-laboral

EAE-C: Escala de estrés en la conducción

Escala de Apreciación al Estrés General (EAE-G) que mide salud, relaciones humanas, estilos de vida, asuntos laborales y económicos; Escala de acontecimientos estresantes en ancianos (EAE-A), Escala de Estrés socio-laboral (EAE-S) que mide trabajo en sí mismo, contexto laboral y relación del sujeto con el trabajo; y Escala de estrés en la Conducción (EAE-C) que mide relación con factores externos relación con uno mismo y relación con otros conductores.

Instrumento construido por Fernández Seara y Mielgo Robles (1996), basados en el modelo teórico de Lazarus (1966), ha sido diseñada con el objetivo de conocer el peso de los distintos acontecimientos en la vida de los individuos; basados en conocer que acontecimientos estresantes han estado presentes en la vida del sujeto y conocer si esos acontecimientos estresantes han dejado de afectarle o todavía le siguen afectando. Consta de cuatro escalas independientes.

Para el estudio de esta investigación solo se utilizó la EAE-S: Escala de estrés socio-laboral, esta escala tiene como función principal el estudio del estrés en el ámbito laboral, va dirigida a la población que está trabajando comprendida entre las edades de 20 a 60 años.

La calificación de ésta escala consta de la siguiente manera: Presencia (SI) o ausencia (NO) del acontecimiento estresante en la vida del sujeto; Intensidad con la que se viven esos sucesos (0-1-2-3) y Vigencia del acontecimiento, con un aspa

en la letra P que significa que ya le ha dejado de afectar y un A si aún le afecta. Asimismo, la fiabilidad de las dimensiones oscila entre .68 y 87.

Fiabilidad:

Se han calculado los índices de consistencia con procedimientos test - pretest (con un intervalo de 15 a 30 días) y mediante la correlación de los ítems pares impares y corrección posterior del índice con la fórmula de Spearman – Brown. Escala S. Test - pretest 0.62, Par - impar 0,70. Asimismo la fiabilidad de las dimensiones oscila entre 68 y 87.

Validez:

Para analizar la validez de la batería de acontecimientos estresantes hemos utilizado procedimientos de tipo factorial. Para el análisis de la estructura interna de cada escala (4) se utilizan los datos recogidos con distintas aplicaciones del mismo. El procedimiento utilizado ha sido el de componentes principales. Para ello se contó con cuatro grupos de (5).

4.6 Aspectos éticos contemplados

La investigación realizada contempla la objetividad, transparencia de la realidad problemática manifiesta en un Hospital del distrito de Jesús María 2017 puesta en evidencia a través de las diversas manifestaciones psicofísicas del bienestar psicológico, asimismo las expresiones psicofísicas como consecuencia del estrés puesto de manifiesto en profesionales debido a la saturación de carga laboral por horarios rotativos alteración del ritmo circadiano conflictos en las relaciones interpersonales, acoso laboral generando consecuentemente estrés negativo (distrés), estrés positivo (eutres).

Asimismo la aplicación de los instrumentos del test de bienestar psicológico y estrés laboral muestran la validez confiabilidad estandarización en función de la realidad de la muestra poblacional.

- Los resultados obtenidos reflejan incondicionalmente la situación real desde el punto de vista psicofísico de la muestra poblacional, tanto en la Escala de Estrés socio-laboral (EAE-S) y La Escala de Bienestar Psicológico (EBP).

CAPÍTULO V

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la presente investigación.

5.1.1 Nivel de Bienestar Psicológico.

La tabla muestra los resultados obtenidos en cuanto al nivel de Bienestar Psicológico en profesionales de la salud de un Hospital.

Tabla 2

Niveles de Bienestar Psicológico en profesionales de la salud de un Hospital

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	8,3
Regular	69	57,5
Alto	41	34,2
Total	120	100,0

En la tabla se puede observar que el bienestar psicológico de los sujetos tiene tres niveles: Alto, regular y bajo. Entonces deducimos que el 8.33% de los individuos posee un bienestar psicológico bajo, el 57.50% mantiene un bienestar psicológico

regular, finalmente se observa que el 34.17% se encuentra en un nivel bienestar psicológico alto.

Se puede interpretar así que el bienestar psicológico es regular por lo tanto los estados emocionales que se experimenten diariamente y que estaría focalizado en el desarrollo personal del profesional de la salud y en su estilo y manera de afrontar los desafíos, en el esfuerzo y el ímpetu por conseguir metas trazadas, logrando mantener su nivel de bienestar regular, también presentan nivel alto en menos porcentaje debido a la calidad de vida, la alegría, confianza y fervor con que lleva su día a día para lograr su felicidad plena.

5.1.3 Nivel de Estrés Laboral.

Resultados obtenidos en cuanto al nivel de Estrés Laboral en profesionales de la salud de un Hospital de acuerdo a la Escala de Estrés Socio- Laboral.

Tabla 3

Niveles de Estrés Laboral en profesionales de la salud de un Hospital

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	6.67%
Regular	70	58.33%
Alto	42	35%
Total	120	100,0

En la tabla número 03 se evidencia los niveles de estrés laboral en los sujetos de la muestra poblacional evidenciando que el 6.67% tiene nivel de estrés laboral bajo, así mismo se observa que un 58.33% tienen un nivel regular lo que significa que su nivel de estrés no es ideal, debido a los inadecuados vínculos entre compañeros de trabajo del hospital y la satisfacción obtenida por el trabajo que se realiza. Asimismo

el 35% de los individuos, tienen un nivel alto de estrés laboral evidenciando que los profesionales de la salud del Hospital no utilizan sus fortalezas para manejo del estrés, además de no obtener satisfacción en el trabajo que se realiza a diario, presentando dificultades para el desempeño laboral y dificultades en sus relaciones interpersonales con compañeros de trabajo, además de la demanda de trabajo que existe en dicho hospital.

5.2 Análisis inferencial

Para poder realizar los estadísticos de correlación, es necesario aplicar la prueba de Kolmogorov- Smirnov, con el fin de comprobar el ajuste de la distribución a la normal, y con ello decidir entre la correlación de Pearson (para muestras con distribución normal, paramétrica) y la correlación de Spearman (para muestras que no presenten una distribución normal, no paramétrica). En el caso de la presente investigación se halló lo siguiente:

Tabla 4

Prueba de Kolmogorov – Smirnov con las variables Bienestar Ps y Estrés Laboral.

Variabes	Media	D.E.	K-S	P
Bienestar psicológico	125.8417	19.75267	.298	,000 ^c
Bienestar material	41.4833	8.24721	.388	,000 ^c
Bienestar laboral	34.7583	6.09311	.243	,000 ^c
Relaciones con la pareja	44.8250	9.52808	.337	,000 ^c
Estrés Laboral	112.8417	15.75267	.325	,000 ^c

Se evidencian las dos variables de investigación, el Bienestar Psicológico y Estrés Laboral, en donde se encontró significancia de .000 en ambos casos. De esta manera se observa las variables tienen un valor menor a ($p < 0.05$) lo que indica que la distribución no es normal. Por lo tanto se usaron datos estadísticos no paramétricos.

5.3 Comprobación de hipótesis

Prueba de Hipótesis General

Ho. No Existe relación entre bienestar psicológico y estrés laboral de profesionales de la salud de un Hospital de Jesús María, Lima 2017.

Ha. Existe relación entre bienestar psicológico y estrés laboral de profesionales de la salud de un Hospital de Jesús María, Lima 2017.

Si $p < 0.05$ Rechazo Ho

Tabla 5

Correlación de Spearman entre bienestar psicológico y estrés laboral. Jesús María, 2017.

Correlación		Estrés laboral
	Rho	-,953**
Bienestar psicológico	P	,000
	N	120

Si hay correlación y es muy significativa, es inversa, lo que significa que a mayor bienestar psicológico, menor es el estrés laboral y de correlación fuerte. Se interpreta el bienestar psicológico alto por relaciones interpersonales adecuadas, gozo y confianza en la vida y felicidad plena con familia y amigos se dejará de experimentar estrés y evitar los agentes causantes de ello, además de cambios conductuales y emocionales en la persona y manejar mejor la sobrecarga laboral y los turnos rotativos de trabajo.

Hipótesis Derivadas 1

H₁ Existe relación entre la sub escala bienestar material y estrés laboral en los profesionales de la Salud de un Hospital de Jesús María, Lima 2017.

Tabla 6

Correlación de Spearman entre bienestar material y estrés laboral. Jesús María, 2017.

Correlación		Estrés laboral
	Rho	-,625**
Bienestar material	P	,000
	N	120

Si hay correlación y es muy significativa, es inversa lo que significa que a mayor bienestar material menor es el estrés laboral y de correlación media fuerte. Lo que se interpreta que a mayor bienestar material existirá estabilidad y equilibrio en la vida de la persona, por lo tanto, genera mayores ingresos económicos y posesiones; y se da menos factores estresantes en su vida diaria y futura.

H₂ Existe relación entre la sub escala bienestar laboral y estrés laboral en profesionales de la Salud de un Hospital de Jesús María, Lima 2017.

Tabla 7

Correlación de Spearman entre bienestar laboral y estrés laboral. Jesús María, 2017.

Correlación		Estrés laboral
	Rho	-,253**
Bienestar laboral	P	,000
	N	120

Si hay correlación y es muy significativa, es inversa lo que significa que a mayor bienestar laboral menor es el estrés laboral y es de correlación débil. Lo que se interpreta que a mayor bienestar laboral la satisfacción en el trabajo es mejor y genera mayor desempeño laboral y mejores relaciones interpersonales adecuadas con jefes y compañeros de trabajo, lo que manifiesta en su felicidad en el hogar y con las amistades obteniendo así mejores logros personales, el nivel de estrés laboral es regular, y existen

agentes estresores en el individuo, que le generan temores, ansiedad o cambios conductuales por lo tanto su ritmo de trabajo no es tan adecuado.

H₃ Existe relación entre la sub escala relaciones con la pareja y estrés laboral en profesionales de la Salud de un Hospital de Jesús María, Lima 2017

Tabla 8

Correlación de Spearman entre relaciones con la pareja y estrés laboral. Jesús María, 2017.

Correlación		Estrés laboral
	Rho	-,810**
Relaciones con la pareja	P	,000
	N	120

Si hay correlación y es muy significativa, es inversa lo que significa que a mayor relación con la pareja , menor es el estrés laboral y es de correlación fuerte. Lo que se interpreta que existen buenos componentes en la relación de pareja lo que les genera felicidad duradera y plena por lo que el nivel de estrés laboral es alto debido al buen manejo de agentes causantes del estrés.

5.4 Discusión y Conclusiones

5.4.1 Discusión

La presente investigación buscó analizar la relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en profesionales de la salud de un Hospital de Jesús María, Lima 2017 los resultados mostraron que existe un coeficiente de correlación positiva de 0,953 y muy significativa ($p \leq 0.05$) entre las variables “bienestar psicológico” y “estrés laboral”. Debido a que los profesionales de la salud al estar en el Hospital más de 150 horas al mes y guardias diurnas y nocturnas ,además del ambiente del trabajo y las relaciones interpersonales entre trabajadores no logran tener un óptimo desarrollo

personal, en este sentido, el bienestar psicológico se relaciona directamente con el estrés laboral en los profesionales de la salud del Hospital, esto quiere decir que si cuentan con bajo bienestar psicológico necesariamente presentan niveles altos de estrés o viceversa.

Los resultados obtenidos pudieron evidenciar que existe un nivel regular de estrés laboral en profesionales de salud, debido a los turnos rotativos, las exigencias en el desempeño personal, la mala comunicación con los jefes inmediatos y mediatos, incompatibilidades de tareas y funciones a desarrollar, falta de incentivos y ascensos; por lo tanto, existe estrés en el individuo, por la incompatibilidad de tareas y la falta de reconocimiento. Como dice Martínez Selva (2004), el estrés laboral surge de un desajuste entre la persona y su trabajo, esto es entre sus capacidades y las exigencias del empleo, que se evidencia en seis fuentes típicas, que aquí podemos señalar como relevante y relacionada a la muestra, la distribución temporal del trabajo, como su duración, su distribución a lo largo del día, el trabajo nocturno o el trabajo por turnos.

Este trabajo se propone como primer objetivo específico determinar la relación entre la sub escala bienestar material y estrés laboral de profesionales de la salud de un Hospital de Jesús María.

Se encontró relación significativa entre la sub escala bienestar material y estrés laboral, por lo tanto, existe un coeficiente de correlación normal de 0,625 entre las variables “bienestar material” y “estrés laboral”. Asimismo, el grado de significancia es significativo de acuerdo al p _valor $0.000 > 0.05$, ya que al poseer nivel de bienestar laboral alto se presentará nivel de estrés bajo. Todo ello referido a bienes materiales que le proporcionan estabilidad y equilibrio en su vida personal y

familiar, y mayor bienestar socio-económico además de menos factores estresantes en su vida diaria y futura.

Otro de los objetivos se refiere a identificar la relación entre la sub escala bienestar laboral y estrés laboral, se observa que hay presencia de un coeficiente de correlación baja de 0,253 entre las variables “bienestar laboral” y “estrés laboral”. Asimismo, existe un nivel de significancia positivo con un p_valor 0.005. Dejando constancia que la relación entre bienestar laboral y estrés laboral es baja ,es decir a mayor bienestar laboral la satisfacción en el trabajo es mejor y genera mayor desempeño laboral con jefes y compañeros de trabajo, lo que manifiesta en su felicidad en el hogar y con las amistades obteniendo así mejores logros personales, el nivel de estrés laboral es regular, y existen agentes estresores en el individuo, que le generan temores, ansiedad ,pero aun así puede llevar su ritmo de trabajo con solo algunos cambios conductuales .

El último de los objetivos se refiere a identificar la relación entre la sub escala relaciones con la pareja y estrés laboral de profesionales de la salud de un Hospital de Jesús María.

Hay presencia de un coeficiente de correlación de 0,810 entre “relaciones con la pareja” y “Estrés laboral”. Por lo tanto existe una alta relación entre relaciones con la pareja y estrés laboral, lo que significa que existen adecuados componentes en la relación de pareja lo que genera felicidad plena, y una relación sólida a lo largo del tiempo, por lo que el nivel de estrés es alto, debido al buen manejo de agentes causantes de estrés.

Para concluir, recordamos que la hipótesis de esta investigación se basaba en que existe una relación inversa y significativa entre bienestar psicológico y estrés laboral en los profesionales de la Salud de un Hospital de Jesús María, Lima 2017

Los profesionales de la salud del Hospital de Jesús María se encuentran con nivel bajo a alto en su bienestar psicológico lo cual disminuye significativamente el estrés.

Es notoria una sensación de agotamiento por exceso de demandas y tareas, unida a la falta de medios y recursos (tanto materiales como humanos) se agrava cuando los empleados perciben falta de apoyo por parte de pares y superiores y/o inequidad e injusticia organizacional.

Como plantea Omar (1995) que para enfrentar el estrés las personas recurren a respuestas cognitivas y comportamentales (proceso conocido como 'coping'), que mediatizan las relaciones entre la percepción del estrés y la consiguiente adaptación somática y psicológica.

Con respecto a la falta de apoyo de superiores la imposibilidad de recurrir a los supervisores frente a posibles dificultades, se vincula con la intención de abandonar el trabajo (Ito, Eisen, Sederer, Yamada & Tachimori, 2001; Lee & Wang, 2002).

Como investigo Torres (2015). En Satisfacción Laboral y su Relación con el Estrés Ocupacional en Enfermeras del Sector de Salud Pública, a partir de los resultados obtenidos es posible decir que las enfermeras de los hospitales públicos tienen un nivel de Satisfacción Laboral promedio bajo, cuyas dimensiones con menor puntuación son: Beneficios Económicos y Condiciones de Trabajo. Asimismo, presentan un grado promedio bajo de Estrés Ocupacional, siendo el componente Superiores y Recursos el que obtiene un mayor puntaje. Se halló que existe una

correlación inversamente proporcional moderada entre el nivel total de Satisfacción Laboral y el de Estrés Ocupacional.

Asimismo Cárdenas (2016) La investigación tuvo como objetivo determinar si el funcionamiento familiar, el soporte social percibido y la autoeficacia para el afrontamiento del estrés, son factores asociados al bienestar psicológico en estudiantes de una Universidad Privada de Trujillo, Los resultados evidenciaron que no hay una correlación positiva y estadísticamente significativa entre las variables de funcionamiento familiar y bienestar psicológico ($Rho = .37$; sig.001); sin embargo, demostraron que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre las variables soporte social percibido y bienestar psicológico.

A su vez García; Ilabaca (2013), en su estudio Ruptura de Pareja, Afrontamiento y Bienestar Psicológico en Adultos Jóvenes busco analizar la relación existente entre las estrategias de afrontamiento utilizadas frente a la ruptura de una relación de pareja y el bienestar psicológico. Los resultados muestran una relación positiva entre las estrategias de afrontamiento de evitación, búsqueda de apoyo social y expresión emocional con el bienestar psicológico; además, se observa una relación negativa de la autocrítica y el pensamiento desiderativo con la dimensión del bienestar denominada relaciones positivas con otros.

La investigación se ha desarrollado dentro del marco teórico de la teoría transaccional del estrés de Lazarus y Folkman (1984). Desde esta perspectiva, la experiencia del estrés es una elaboración de naturaleza predominantemente subjetiva desde el momento que las personas movilizan tanto factores personales como situacionales para evaluar el potencial perjudicial de los sucesos. En base a tales consideraciones, el objetivo general del presente estudio estuvo orientado a

determinar la relación entre bienestar psicológico y estrés laboral de profesionales de la salud de un Hospital de Lima Jesús María.

Los resultados obtenidos permiten una toma de posición frente a las inquietudes que dieron origen y guiaron la investigación.

Con respecto a las vinculaciones entre el bienestar psicológico y el estrés percibido, la evidencia reunida en el presente estudio permite corroborar el inter juego entre estas variables. Desde el momento que los profesionales de la salud gozan de bienestar psicológico a su vez, experimentan menos estrés laboral. En tanto que, entre los que no sufren de estrés laboral se evidencia una tendencia contraria, vale decir, menos estrés, más bienestar.

Esto se relaciona con lo que plantea Martínez Selva (2004), que las consecuencias del estrés laboral no se limitan a la esfera profesional, sino que se extiende a menudo a la vida personal y familiar. La mayoría de las personas pasan gran parte de su tiempo en el trabajo y éste desempeña un papel central en sus vidas, tanto como fuente de sustento como de identidad personal y de relaciones con los demás. En consecuencia, lo que ocurre en el trabajo tiene mucha influencia en su bienestar psicológico.

Cada año miles de personas experimentan estrés a causa de acontecimientos laborales. El estrés laboral puede provenir de un sentido general de vulnerabilidad ante la probabilidad de permanecer o mantener nuestro puesto de trabajo, tener que negociar un aumento de sueldo, ser promocionado o ser olvidado a la hora de las promociones, mantener una sobrecarga laboral, experimentar un conflicto de rol en el puesto de trabajo, etcétera. Por otro lado, un trabajo sin estrés puede parecer estupendo, pero no hay que exagerar. Si no hay un mínimo de estrés, de actividad, el

trabajo se puede tornar aburrido y poco estimulante, y acabar siendo, paradójicamente, estresante.

Las principales medidas y consejos que ayudan a prevenir y combatir el estrés laboral empiezan por uno mismo, y una de las decisiones más difíciles que debe tomar la persona estresada es la de si debe o no recibir ayuda o tratamiento psicológico. Se recomienda hacerlo cuando la persona afectada no puede salir por si misma de la situación o cuando los síntomas que presentan le impiden llevar a cabo sus actividades cotidianas.

Como todo trabajo de investigación, el presente se caracteriza por ciertas fortalezas y debilidades. Entre las debilidades hay que remarcar la composición de la muestra en estudio, ya que por haber estado integrada por disponibilidad de tiempo de los profesionales impediría la generalización de los resultados a todos los profesionales de la salud del Hospital de Jesús María. Como así también, llevar a cabo esta investigación con personas de diferentes áreas y/o servicios del nosocomio. Es decir, este estudio se realizó con 120 profesionales de la salud de un Hospital, hombres y mujeres, de determinada edad. Sería muy enriquecedor ampliar esos criterios de inclusión a otro Hospital, para hacer un análisis comparativo de lo que sucede en diferentes Hospitales.

No obstante, se encuentra como fortaleza de este trabajo las aportaciones que tenga a los lineamientos de investigación que se estén realizando o se encuentren sobre esta temática, y también al que se encuentre interesado, ya que es un tema de mucho interés en nuestra sociedad hoy en día y que va a seguir generando mayores repercusiones.

5.4.2 Conclusiones

- 1) De acuerdo a los resultados presentados en esta investigación sobre bienestar psicológico y estrés laboral en profesionales de la salud de un Hospital de Jesús María, 2017, se llegó a las siguientes conclusiones:

En relación al objetivo general, se evidenció que existe un coeficiente de correlación de 0,953 entre las variables “bienestar psicológico” y “estrés laboral”. Asimismo, se evidencia el grado de significancia de p _valor $0.00 > 0.05$. Entre bienestar psicológico y estrés laboral en profesionales de la salud de un Hospital de Jesús María, 2017, concluyendo que al encontrar niveles regular a alto de bienestar psicológico se poseerá nivel de estrés bajo y/o regular, ya que al presentar bienestar psicológico alto por relaciones interpersonales adecuadas y felicidad plena con familia y amigos se dejará de experimentar estrés, y manejar mejor la sobrecarga laboral y los turnos rotativos de trabajo.

- 2) En relación al primer objetivo específico, se concluye que se encontró relación significativa entre la sub escala bienestar material y estrés laboral en profesionales de la salud de un Hospital de Jesús María, 2017, por lo tanto, existe un coeficiente de correlación normal de 0,625 entre las variables “bienestar material” y “estrés laboral”. Asimismo, el grado de significancia es significativo de acuerdo al p _valor $0.000 > 0.05$, ya que al poseer nivel de bienestar laboral alto se presentará nivel de estrés bajo y/o regular. Todo ello referido a bienes materiales que le proporcionan estabilidad y equilibrio en su vida personal, y mayor bienestar económico y menos factores estresantes en su vida diaria y futura.

- 3) En relación al segundo objetivo específico, se observa que hay presencia de un coeficiente de correlación baja de 0,253 entre las variables “bienestar laboral” y “estrés laboral”. Asimismo, existe un nivel de significancia positivo con un p_valor 0.005. Dejando constancia que la relación entre bienestar laboral y estrés laboral es baja entre profesionales de la salud de un Hospital de Lima, Jesús María 2017, es decir a mayor bienestar laboral la satisfacción en el trabajo es mejor y genera mayor desempeño laboral con jefes y compañeros de trabajo, lo que manifiesta en su felicidad en el hogar y con las amistades obteniendo así mejores logros personales, el nivel de estrés laboral es regular, y existen agentes estresores en el individuo, que le generan temores, ansiedad, pero aun así puede llevar su ritmo de trabajo, con cambios conductuales no tan notorios.
- 4) En relación al tercer objetivo específico, hay presencia de un coeficiente de correlación de 0,810 entre “relaciones con la pareja” y “Estrés laboral”. Con un nivel de significancia positivo; por lo que se acepta la relación con un p_valor $0.05 < 0.000$; Por lo tanto existe una alta relación entre relaciones con la pareja y estrés laboral en profesionales de la salud de un Hospital de Lima, Jesús María 2017, lo que significa que existen buenos componentes en la relación de pareja lo que les genera felicidad duradera y plena por lo que el nivel de estrés laboral es alto, debido al inadecuado manejo de agentes causantes de estrés.

Recomendaciones:

- 1) Realizar investigación en todas las áreas del Hospital, y también en otros Hospitales para conocer bienestar psicológico y niveles de estrés en estas poblaciones.
- 2) Promover capacitaciones que incluyan temas de “Como vivir una vida saludable” y otros posibles temas llevadas a cabo por el área de Psicología del Hospital, con los profesionales de la salud y jefes, para mejorar niveles de bienestar psicológico y así evitar cuadros de estrés o disminuirlos si los hubiera.
- 3) Se fortalecerá mediante Charlas acerca de bienestar económico relacionado con el trabajo e ingresos con lo cual se evitará agentes tensionantes causantes de estrés laboral.
- 4) Reforzar mediante talleres realizados por el Departamento de Psicología del nosocomio las relaciones de pareja con temas como “Fortalecimiento de los lazos de pareja y familia” y así se verá disminuido el estrés laboral en los profesionales de la salud.
- 5) Investigar la relación del bienestar psicológico con otras variables como resiliencia, depresión, entre otras.
- 6) Aumentar el tamaño de la muestra para poder realizar generalizaciones de los resultados.
- 7) Incentivar al nosocomio para que se siga impartiendo, motivando y mejorando el bienestar psicológico por parte de los profesionales de salud mental y así seguir disminuyendo el estrés.
- 8) Mantener el desarrollo del bienestar psicológico en los profesionales del Hospital e identificar posibles puntos débiles para mejorarlos.
- 9) Se recomienda a los profesionales del Hospital que evidenciaron estrés laboral en el instrumento psicológico, aprender métodos de relajación como respiración profunda, relajación muscular progresiva, entre otros; con la finalidad de fortalecer los factores protectores del estrés y minimizar los factores de riesgo.

Referencias Bibliográficas

- Alvarez, I. (2009). *Ayuda práctica. Psicología Práctica*, 162 (2) ,26.
- Bellmont, M. ((2013)). *El placer de vivir. Psicología Práctica*. 160 (2) ,94.
- Bellmont, M. (2013). *El placer de vivir. Psicología Práctica*. 163 (2) ,94.
- Bellmont, M. (2013). *El placer de vivir. Psicología Práctica*,. 122 (2) ,95.
- Campos, M. A. (2006). *Causas y efectos del estrés laboral*. San Salvador:: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química.
- Cárdenas M, Méndez LM, Gonzáles MT. . (2014 30 de Enero; 1(22)). *Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. Actualidades Investigativas en Educaciòn*. . México. : Universidad Autónoma de Nuevo León. .
- Cárdenas, M. ((2016)). Funcionamiento familiar, soporte social percibido y autoeficacia para el afrontamiento del estrés como factores asociados al bienestar psicológico en estudiantes de una universidad privada de Trujillo-La Libertad. *Revista de Psicología, 18(1), doi: 10.18050/revpsi.v18n1a6.2016, 72-85*. .
- Castillo, N., & Rodríguez, L. ((2015). *Inteligencia emocional y estrés en cadetes de los últimos años con régimen acuartelado de una institución de nivel superior, 2015. (Tesis de Bachiller)*. Universidad Peruana Unión, Lima.
- Casullo, M. M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Editorial Paidós.
- Chávez, C. (2015). *Calidad de vida y Bienestar Psicológico en personas con discapacidad motriz de un centro de integración de discapacitados de Trujillo, 2015*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1768/1/RE_PSIKOLOGIA_CALIDAD.VIDA_BIENESTAR.PSIKOLOGICO_DISCAPACIDAD.MOTRIZ_TESIS.pdf
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editora Mc Graw Hill.;
- Cifre Gallegos, E. (1999). *Bienestar psicológico, características del trabajo y nuevas tecnologías: validación- ampliación del modelo vitamínico de Warr*. España: Castellón de la Plana (España): Universitat Jaume I, Facultad de Ciencias Humanas.
- Doval, Y., , Moleiro, O., Rodríguez, R. (2004). *Estrés Laboral, Consideraciones sobre sus Características y Formas de Afrontamiento*. [Online]. Obtenido de http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ar-gonro01_1.htm.

- Duran, M. M. (Enero-julio 2010 1 (1):). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración.*, 71-84.
- Ferrel, F., Thomas, J., Solano, A., Redondo, E. & Ferrel, L. (2014). Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta. *Cultura, Educación y Sociedad* 5(2),, 61-76.
- García,F; Ilabaca,D. (2013). *Ruptura de Pareja, Afrontamiento y Bienestar Psicológico en Adultos Jóvenes (Tesis de Bachiller)*. Chile: Universidad Santo Tomas.
- González, M. (2008). *Síndrome de Burnout: Estrés crónico laboral en trabajadores educativos*. México: Universidad del Valle de México.
- Guillen, F. (2016). *Estandarización de la Escala de Bienestar Psicológico en estudiantes de dos Universidades Pública y Privada de Lima Sur. (Tesis de Bachiller)*. . Lima.: Universidad Autónoma del Perú, .
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación: (Quinta edición. ed.)*. México D.F, México:: McGraw-Hill.
- Lopez, A. (2009). *Autoconocimiento. Psicología Práctica*, 21(1) ,24.
- López, Z. (2014). *Identificación de los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior del departamento de educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes*. San Juan - Puerto Rico: Tesis doctoral - Estudio mixto de exploración en secuencia de fases.
- Maslach, C. , Leiter, P. (1997). “The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress And What to do About it” . *Bass Inc. Publishers*.
- Melgosa, J. (1999). *Sin Estrés*. España: Editorial SAFELIZ, S.L. Primera ed.
- Meza, S. (2011). *Bienestar psicológico y nivel de inversión en la relación de pareja en estudiantes universitarios de lima metropolitana*. . Lima: La Pontifica Universidad Católica del Perú. Obtenido de Recuperado de [http:// tesis.pucp.edu.pe/repositorio/123456789/1181/MEZA_](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/123456789/1181/MEZA_)
- Moreira, S. , Álvarez, M.. . (2005). *Clima organizacional y estrés en una unidad de alto riesgo*. Cabueñes, España. : Servicio de Urgencias del Hospital de Cabueñes, .
- Orlandini, A. (2007). *El estrés, qué es y cómo evitarlo*. (Segunda ed. ed.). España: Fondo de Cultura Económica.
- Peiró, J. M., Salvador, A. (1992). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Primera ed. España.: Editorial UDEMA S. A.
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red N° 1 Pachacutec*. Ventanilla:, Lima - Perú.: Tesis presentada a la Universidad San Ignacio de Loyola.

- Romero Carrasco A.E, Garcia- Mas A, Brustad R.J. (2009; 41 (2). Estado del arte, y perspectiva actual del concepto de bienestar psicológico en psicología del deporte.). *Revista Latinoamericana de Psicología* ., :335-347.
- Salazar, L. (2016). *Propiedades psicométricas escala de apreciación del estrés en empresas industriales Chimbote (Tesis de Bachiller)*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/238/salazar_al.pdf?sequence=1
- Samanez, A. R; Alva, S.L. . (2016). *Bienestar psicológico y asertividad en estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Lima este, 2016. (Tesis de Bachiller)*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Sánchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. (Tesis de Bachiller)*. Argentina: Universidad Abierta Interamericana, .
- Santos, J. (2006). *Retcambio: Un Contrafuego de Posibilidades.* . San Salvador - El Salvador: Acción Consultores.
- Selve, H. (2004 6). The general adaptation syndrome and the diseases of adaptation. *Journal of Clinical Endocrinology.*, (117-120).
- Slipack, O. (05 de mayo de 2018). *Estrés Laboral. 1996 [Online]*. Obtenido de http://www.drwebsa.com.ar/aap/alcmeon/19/a19_03.htm.
- Soria, J. , Chiroque, J.. (2004.). *Salud ocupacional.* (Primera ed. ed.). Buenos Aires - Argentina: Instituto de Pedagogía Popular. Obtenido de Recuperado 04 de mayo del 2018 de. <http://www.oei.es/oeivirt/Informe23.pdf>.
- Vielma, J. y Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo: una breve revisión teórica. Venezuela. *EDUCERE Artículos arbitrados.* 19., 265 – 275. Obtenido de Recuperado de: [http:// www.saber .ula.ve /bitstream/ 123456789/32748/1/articulo2.pdf](http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/32748/1/articulo2.pdf)
- Zubieta, E., Delfino, G. (2010). *Satisfacción con la vida, Bienestar Psicológico y Bienestar Social en estudiantes universitarios de Buenos Aires.* Argentina. Argentina: Buenos Aires. Obtenido de Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/anuinv/v17/v17a27.pdf>.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DE UN HOSPITAL DE JESÚS MARÍA LIMA PERÚ, 2017

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en los profesionales de la salud de un Hospital de Jesús María?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la sub escala bienestar material y estrés laboral en los profesionales de la salud de un Hospital de Jesús María? ▪ ¿Cuál es la relación entre la sub escala bienestar laboral y estrés laboral en los profesionales de la Salud de un Hospital de Jesús María? ▪ ¿Cuál es la relación entre la sub escala relaciones con la pareja y estrés laboral en los profesionales de la Salud de un Hospital de Jesús María? 	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en los profesionales de la salud de un Hospital de Jesús María</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la sub escala entre bienestar material y estrés laboral en los profesionales de la salud de un Hospital de Jesús María ▪ Determinar la relación entre la sub escala bienestar laboral y estrés laboral en los profesionales de la salud de un Hospital de Jesús María ▪ Determinar la relación entre la sub escala relaciones con la pareja y estrés laboral en los profesionales de la salud de un Hospital de Jesús María 	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación inversa y significativa entre bienestar psicológico y estrés laboral en los profesionales de la salud de un Hospital de Lima, Jesús María 2017</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre la sub escala bienestar material y estrés laboral en los profesionales de la salud de un Hospital de Lima, Jesús María 2017 ▪ Existe relación entre la sub escala bienestar laboral y estrés laboral en los profesionales de la salud de un Hospital de Lima, Jesús María 2017 ▪ Existe relación entre la sub escala relaciones con la pareja y estrés laboral en los profesionales de la salud de un Hospital de Lima, Jesús María 2017 	<p>MÉTODO GENERAL: Científico ESPECIFICO: Descriptivo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No Experimental de investigación Descriptivo Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR Mr[M r] --> X[X] Mr --> Y[Y] </pre> </div>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA: POBLACIÓN: 175 MUESTRA: 120</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTOS: Cuestionario Basado en las variables Bienestar Psicológico y Estrés Laboral</p> <p>PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicación de encuestas a través de cuestionarios a 120 profesionales de la salud de diversas especialidades. <p>PROCEDIMIENTO DE PROCESAMIENTO DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Codificación de la información ▪ Procesamiento de datos en el estadístico SPSS v 23.

Anexos: Cuestionarios

ESCALA DE ESTRÉS SOCIO-LABORAL (EAE-S)

Esta escala busca identificar el nivel de estrés, como parte de un trabajo de investigación académica. Tu participación es voluntaria y al contestar estas preguntas das tu consentimiento de participación. Responde de manera sincera, tomando en cuenta que no hay respuestas correctas o incorrectas.

DATOS	EDAD	GENERO		PROFESIÓN	ESTADO CIVIL		
		F	M		Soltero:	Viudo:	Divorciado:

Instrucciones:

A continuación, va a encontrar una serie de enunciados relacionados con acontecimientos importantes, situaciones de ansiedad, momentos tensos, de nerviosismo, inquietud, de frustración, etc.

Usted debe decirnos cuales han estado presentes en su vida. Para ello, marcará con un aspa (X) SI, siempre que uno de estos acontecimientos se haya producido en su vida; de lo contrario marcará NO.

Solo si ha rodeado el SI, señale en qué medida le ha afectado. Para ello, marcará primero con un aspa (X) el número que usted considere que representa mejor la intensidad con que le ha afectado, sabiendo que 0 significa nada, 1 un poco, 2 mucho y 3 muchísimo

En segundo lugar, debe indicar el tiempo que le ha afectado, con un aspa (X) marca la letra A si todavía le está afectando y la letra P si le ha dejado de afectar o apenas le afecta.

Ejemplo: "castigo inmerecido" SI NO 0 1 2 3 A P

N°	ENUNCIADOS	SI	NO	INTENSIDAD				TIEMPO	
				0	1	2	3	A	P
1	Etapas de búsqueda del primer empleo								
2	Situación de empleo eventual o subempleo.								
3	Estar en paro.								
4	Etapas de preparación profesional								
5	Hacer el servicio militar								
6	Presentarse a una entrevista de selección								
7	Presentarse a exámenes y/u oposiciones								
8	Competitividad laboral								
9	Subida constante del coste de la vida								
10	Situación económica propia o de la familia								
11	Deudas, préstamos, hipotecas								
12	Llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas								
13	Relaciones con los demás compañeros, jefes, subordinados								
14	Sobrecarga de tareas y funciones laborales								
15	Tipo de trabajo (por lo ingrato que es)								
16	Horario de trabajo o cambio del mismo								

17	Ritmo de trabajo								
18	Ambiente físico de tu trabajo								
19	Desorganización del trabajo								
20	Que supervisen constantemente tu trabajo								
21	Interrupción constante del ritmo de trabajo								
22	Excesiva responsabilidad laboral								
23	Toma constante de decisiones importantes								
24	Falta de alicientes en el trabajo								
25	Trabajar ante un público exigente								
26	Limitación de tiempo para realizar el trabajo								
27	Pocas posibilidades de ascenso laboral								
28	Recibir constantes reproches de jefes o compañeros								
29	Existencia de enchufes en tu trabajo								
30	No poder realizar el trabajo como a uno le gustaría hacerlo								
31	Baja remuneración o disminución de ingresos								
32	inseguridad en el puesto de trabajo								
33	Trabajar en algo para lo que no estás preparado								
34	Depender del coche u otro medio para ir a trabajar								
35	Vivir lejos de la familia								
36	Cambiar de lugar de residencia o ciudad por el trabajo								
37	Cambio de puesto de trabajo								
38	Periodo de baja laboral								
39	Viajar con frecuencia por razones laborales								
40	Implicación o influencia negativa de la familia en el trabajo								
41	Pérdida de autoridad								
42	Falta de reconocimiento de tu trabajo								
43	No haber conseguido los objetivos propuestos								
44	Fracaso profesional								
45	Éxito profesional alcanzado								
46	Tu futuro profesional								
47	Tener que hacer declaración a Hacienda								
48	Etapa de preparación de las vacaciones								
49	Etapa de vuelta de vacaciones e incorporación al trabajo								
50	Cercanía de la jubilación								

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

CUESTIONARIO N° 1

1. Acostumbra a ver el lado favorable de las cosas
2. Me gusta transmitir mi felicidad a los demás
3. Me siento bien conmigo mismo
4. Todo me parece interesante
5. Me gusta divertirme
6. Me siento jovial
7. Busco momentos de distracción y descanso
8. Tengo buena suerte
9. Estoy ilusionado/a
10. Se me han abierto muchas puertas en mi vida
11. Me siento optimista
12. Me siento capaz de realizar mi trabajo
13. Creo que tengo buena salud
14. Duermo bien y de forma tranquila
15. Me creo útil y necesario /a para la gente
16. Creo que me suceden cosas agradables
17. Creo que como persona
(madre/padre, esposa/esposo, trabajador/trabajadora)
he logrado lo que quería.
18. Creo que valgo tanto como cualquier otra persona
19. Creo que puedo superar mis errores y debilidades
20. Creo que mi familia me quiere
21. Me siento "en forma"
22. Tengo muchas ganas de vivir
23. Me enfrento a mi trabajo y a mis tareas con buen ánimo
24. Me gusta lo que hago
25. Disfruto de las comidas
26. Me gusta salir y ver a la gente
27. Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo
28. Creo que, generalmente, tengo buen humor
29. Siento que todo me va bien
30. Tengo confianza en mí mismo/a
31. Vivo con cierto desahogo y bienestar
32. Puedo decir que soy afortunado/a
33. Tengo una vida tranquila
34. Tengo lo necesario para vivir
35. La vida me ha sido favorable
36. Creo que tengo una vida asegurada sin grandes riesgos
37. Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente
38. Las condiciones en que vivo son cómodas
39. Mi situación es relativamente próspera
40. Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico

CUESTIONARIO N° 2

1. Mi trabajo es creativo, variado, estimulante
2. Mi trabajo da sentido a mi vida
3. Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas
4. Mi trabajo es interesante
5. Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido
6. En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto
7. Mi trabajo me ha proporcionado independencia
8. Estoy discriminado/a en mi trabajo
9. Mi trabajo es lo más importante para mi
10. Disfruto con mi trabajo

CUESTIONARIO N° 3

MUJERES

1. Atiendo al deseo sexual de mi esposo
2. Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales
3. Me siento feliz como esposa
4. La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida
5. Mi marido manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual
6. Cuando estoy en casa no aguanto a mi marido todo el día
7. Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes
8. Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa
9. No temo expresar a mi marido mi deseo sexual
10. A mi marido le cuesta conseguir la erección
11. Mi interés sexual ha descendido
12. El acto sexual me produce dolores físicos cosa, que antes no me ocurría
13. Mi esposo y yo estamos de acuerdo en muchas cosas
14. Hago con frecuencia el acto sexual
15. El acto sexual me proporciona placer

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

CUESTIONARIO N° 1

1. Acostumbre a ver el lado favorable de las cosas
2. Me gusta transmitir mi felicidad a los demás
3. Me siento bien conmigo mismo
4. Todo me parece interesante
5. Me gusta divertirme
6. Me siento jovial
7. Busco momentos de distracción y descanso
8. Tengo buena suerte
9. Estoy ilusionado/a
10. Se me han abierto muchas puertas en mi vida
11. Me siento optimista
12. Me siento capaz de realizar mi trabajo
13. Creo que tengo buena salud
14. Duermo bien y de forma tranquila
15. Me creo útil y necesario /a para la gente

16. Creo que me suceden cosas agradables
17. Creo que como persona (madre/padre, esposa/esposo, trabajador/trabajadora) he logrado lo que quería.
18. Creo que valgo tanto como cualquier otra persona
19. Creo que puedo superar mis errores y debilidades
20. Creo que mi familia me quiere
21. Me siento "en forma"
22. Tengo muchas ganas de vivir
23. Me enfrento a mi trabajo y a mis tareas con buen ánimo
24. Me gusta lo que hago
25. Disfruto de las comidas
26. Me gusta salir y ver a la gente
27. Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo
28. Creo que, generalmente, tengo buen humor
29. Siento que todo me va bien
30. Tengo confianza en mí mismo/a
31. Vivo con cierto desahogo y bienestar
32. Puedo decir que soy afortunado/a
33. Tengo una vida tranquila
34. Tengo lo necesario para vivir
35. La vida me ha sido favorable
36. Creo que tengo una vida asegurada sin grandes riesgos
37. Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente
38. Las condiciones en que vivo son cómodas
39. Mi situación es relativamente próspera
40. Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico

CUESTIONARIO N° 2

1. Mi trabajo es creativo, variado, estimulante
2. Mi trabajo da sentido a mi vida
3. Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas
4. Mi trabajo es interesante
5. Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido
6. En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto
7. Mi trabajo me ha proporcionado independencia
8. Estoy discriminado/a en mi trabajo
9. Mi trabajo es lo más importante para mí
10. Disfruto con mi trabajo

CUESTIONARIO N° 3

VARONES

1. Atiendo al deseo sexual de mi esposa
2. Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales
3. Me siento feliz como esposo
4. La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida
5. Mi mujer manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual
6. Cuando estoy en casa no aguanto a mi mujer todo el día
7. Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes
8. Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa
9. No temo expresar a mi mujer mi deseo sexual
10. Me cuesta conseguir la erección

11. Mi interés sexual ha descendido
12. El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría
13. Mi esposa y yo estamos de acuerdo en muchas cosas
14. Hago con frecuencia el acto sexual
15. El acto sexual me proporciona placer

EBP

Servicio _____

sexo V m

Edad: _____ Tiempo de servicio _____

HOJA DE RESPUESTAS

Estado Civil: _____ Profesión: _____

Fecha : _____ Cuestionario N° 1 2 3 (Marque el que corresponda a los Cuestionarios contestado)

1	Ejemplo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40				
Nunca o casi nunca	X																																												
Algunas veces																																													
Bastantes veces																																													
Casi siempre																																													
Siempre																																													

2	Ejemplo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nunca											
Raras veces											
Algunas veces											
Con frecuencia	X										
Casi siempre											

3	Ejemplo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Totalmente en desacuerdo																
Moderadamente en desacuerdo																
Parte de acuerdo parte desacuerdo																
Moderadamente de acuerdo																
Totalmente de acuerdo																

RESUMEN DE PUNTUACIONES
PD = Suma de los valores marcados con x

		PD	P Centil
1	Bienestar psicológicos subjetivo (ítems 1-30 del cuestionario 1)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Bienestar material (ítems 31-40 del cuestionario 1)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Bienestar laboral (ítems 1-10 del cuestionario 2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Relaciones con la pareja (ítems 1-15 del cuestionario 3)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	TOTAL ESCALA (Suma de las casillas precedentes)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	ESCALA PONDERADA (Ítems en casillas sombreadas)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE Y ESTRÉS LABORAL

Table with 31 columns (P1-P30) and 120 rows (1-120). The table contains numerical data points for each variable across all rows.

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5
5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
6	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4
7	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	5	5	4	3	2	3	3
11	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4
12	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
13	1	2	2	5	5	4	5	5	5	5
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
15	5	2	5	5	5	4	5	5	2	2
16	3	5	4	4	4	5	5	1	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	1	5	5	5	5	5	2	4	3	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	3	3	5	3	4	4	4	4	5	4
34	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
39	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
42	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
44	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
46	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
50	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3
51	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4
52	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4
53	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	3	5	4	4	5	4	5	4	3	3
56	0	5	5	5	5	4	0	4	0	0
57	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5
58	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
59	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
60	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
61	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
62	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
63	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
64	2	5	5	5	5	5	4	4	5	2
65	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
66	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4
67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	5	4	3	3	3	2	2	3	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
70	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
73	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
74	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3
75	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
76	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
81	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3
82	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
84	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
86	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
87	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
92	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4
93	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
94	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
95	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
96	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
99	5	5	2	2	2	5	5	2	2	2
100	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
101	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5
102	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
103	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5
104	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
105	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
106	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5
107	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3
108	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5
109	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3
110	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3
111	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2
112	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
113	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3
114	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
115	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
116	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
117	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
118	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
120	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	4	4	5	4	2	5	4	1	5	5
2	4	4	3	3	2	2	5	1	5	3
3	3	5	5	5	1	5	5	1	4	4
4	5	5	5	5	1	4	5	1	5	5
5	4	4	4	4	3	4	3	1	4	5
6	5	5	4	5	3	5	5	1	5	5
7	4	5	4	5	1	4	3	1	5	5
8	5	5	5	5	1	5	5	1	4	5
9	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4
10	3	4	5	5	2	5	5	1	3	5
11	1	4	4	5	4	2	4	4	5	5
12	5	4	5	5	1	4	4	1	4	5
13	3	3	2	5	3	2	1	5	5	5
14	4	4	3	4	2	3	3	2	4	4
15	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5
16	4	5	5	5	2	4	5	1	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	4	4	5	3	5	4	1	5	5
19	4	2	5	4	2	4	1	1	4	4
20	4	4	4	4	2	2	4	1	3	4
21	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4
22	5	5	5	5	2	4	5	1	4	5
23	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3
24	5	5	5	5	2	3	5	1	5	5
25	3	4	3	5	2	5	5	1	5	5
26	3	4	4	5	2	5	5	1	5	5
27	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4
28	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5
29	4	3	4	4	3	4	3	1	4	4
30	4	4	4	4	1	5	5	1	4	5
31	1	3	3	2	5	3	3	2	2	2
32	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5
33	5	4	5	5	1	3	4	1	4	5
34	4	4	4	5	2	4	4	1	2	5
35	3	1	5	5	3	4	4	3	2	3
36	5	4	5	5	1	5	5	1	4	5
37	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5
38	5	5	5	5	2	4	3	1	4	5
39	3	5	3	4	2	4	5	1	4	5
40	4	5	4	5	1	5	5	1	5	5
41	5	5	4	4	1	4	4	2	2	5
42	1	1	2	3	4	2	4	2	5	2
43	3	4	4	4	2	3	4	1	4	4
44	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4
45	4	4	4	4	1	4	3	1	4	4
46	4	4	4	4	1	4	3	2	4	4
47	3	4	3	3	1	3	4	1	3	4
48	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4
49	4	4	3	4	1	3	4	1	4	4
50	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4
51	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4
52	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4
53	4	4	3	4	4	5	4	1	4	4
54	4	4	5	5	1	5	5	2	5	5
55	3	4	5	3	3	4	5	1	5	5
56	5	5	5	5	1	4	4	1	1	4
57	4	4	5	5	1	5	4	1	4	5
58	5	5	4	5	1	5	5	1	5	5
59	5	5	4	5	1	5	5	1	5	5
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	5	4	4	2	2	3	2	1	5	5
62	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4
63	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4
64	5	5	4	5	1	5	5	1	5	5
65	3	3	3	3	3	4	4	1	3	4
66	4	5	5	5	1	4	5	1	5	5
67	3	3	2	3	3	4	5	1	3	4
68	4	4	5	4	4	4	4	1	5	5
69	3	4	5	5	1	3	3	1	5	4
70	5	5	5	5	1	4	4	2	2	5
71	5	4	5	5	1	5	4	1	4	5
72	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5
73	3	4	4	5	3	5	5	2	5	4
74	3	1	3	4	1	3	2	1	1	4
75	5	4	5	5	3	5	3	1	4	5
76	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3
77	5	5	5	5	2	5	4	1	5	5
78	4	4	5	4	1	3	4	1	2	4
79	5	4	5	5	2	5	4	1	3	5
80	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4
81	3	4	4	4	3	3	5	2	3	4
82	5	5	5	5	1	4	4	2	2	4
83	5	5	5	5	1	5	5	2	2	4
84	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5
85	5	5	5	4	1	2	2	1	5	5
86	4	4	5	5	1	2	2	1	1	5
87	0	5	5	5	1	2	4	1	2	2
88	5	5	5	5	2	4	4	2	5	5
89	5	5	4	5	1	5	4	1	3	4
90	5	5	4	1	5	4	3	5	5	4
91	5	5	4	5	3	5	5	3	3	4
92	4	4	5	1	1	4	1	5	4	4
93	5	5	5	3	1	4	5	4	4	4
94	5	4	5	4	5	1	1	4	5	3
95	5	4	5	5	1	4	4	2	3	4
96	5	5	5	5	2	4	4	2	4	4
97	5	5	4	4	1	4	4	1	5	5
98	3	3	3	4	1	4	4	2	2	4
99	3	3	3	3	1	3	3	1	4	4
100	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4
101	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5
102	4	4	3	1	1	3	3	4	4	4
103	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4
104	5	5	5	5	1	2	2	1	3	3
105	4	4	4	4	1	2	2	1	4	4
106	4	4	4	3	1	1	2	1	3	3
107	4	4	4	4	1	2	2	1	2	2
108	4	4	4	4	1	2	2	1	1	4
109	5	5	5	5	1	1	1	1	4	4
110	5	5	5	5	1	1	1	1	2	2
111	4	4	4	3	1	3	3	1	2	2
112	4	4	4	1	1	2	2	1	1	1
113	4	4	4	2	1	1	2	1	3	3
114	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
115	4	4	4	1	1	1	1	1	3	3
116	5	5	5	4	1	1	1	2	2	2
117	4	4	4	1	1	2	2	1	1	1
118	5	5	5	4	1	4	4	1	5	5
119	5	5	5	5	1	3	3	1	3	3
120	5	5	5	5	1	3	3	1	3	3

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	5	5	4	0	1	1	5	5	1	1	1	4	4	5
2	5	5	5	5	5	3	3	5	5	2	5	1	5	5	5
3	5	5	5	4	1	1	1	5	5	1	1	1	5	5	5
4	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5
5	4	4	3	3	4	2	3	3	3	1	4	2	3	3	4
6	5	5	5	4	4	1	4	5	1	1	4	1	5	4	5
7	5	5	5	5	5	3	1	5	5	1	1	1	3	4	5
8	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	1	1	2	2	5
9	3	5	2	2	1	1	2	5	5	1	1	1	5	1	1
10	5	5	3	4	1	3	2	5	5	1	1	1	3	5	5
11	1	5	5	5	5	5	2	4	5	1	1	1	5	4	5
12	4	5	5	4	5	1	4	5	5	1	4	1	5	4	5
13	4	5	5	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	5
14	1	5	5	5	1	5	2	5	1	5	1	1	5	4	5
15	1	4	1	4	1	1	1	5	3	1	1	1	3	5	5
16	4	4	4	4	1	1	1	5	5	1	1	1	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	1	1	1	5	5	1	1	1	4	5	5
19	5	5	4	4	2	1	3	3	5	1	1	1	5	4	5
20	4	5	4	5	3	3	2	4	4	4	2	2	3	4	5
21	4	5	4	3	3	3	4	5	1	1	1	3	4	3	4
22	5	5	5	5	1	1	1	5	5	1	1	1	5	5	5
23	3	3	3	3	4	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3
24	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5
25	5	4	5	5	4	1	1	5	5	1	1	4	5	5	5
26	4	4	4	4	5	1	1	2	4	4	5	5	4	4	4
27	5	5	5	5	1	4	4	5	5	1	1	1	5	4	5
28	5	5	1	5	1	1	1	5	5	1	1	1	5	5	5
29	4	4	1	4	1	1	1	5	5	1	1	1	4	4	4
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	1	4	3	4	5	5	2	3	3	2	2	2	3	3	4
32	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5
33	4	5	5	2	1	3	3	4	2	1	3	1	3	4	5
34	3	4	4	3	1	2	2	5	5	1	3	1	3	3	3
35	4	3	4	4	1	1	4	4	5	1	4	4	3	4	4
36	3	4	5	5	3	1	3	4	4	3	2	1	4	3	5
37	5	5	5	5	1	1	1	5	5	1	1	1	5	5	5
38	1	1	4	2	2	3	4	2	3	4	3	1	3	3	5
39	4	5	4	2	4	1	3	3	4	2	3	2	5	4	5
40	5	5	5	4	1	1	4	4	5	1	1	1	5	5	5
41	5	5	2	4	0	1	1	1	4	4	1	1	4	4	4
42	4	4	1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4	4
43	4	4	4	4	1	1	4	4	3	2	1	1	4	4	4
44	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	2	1	4	4	4
45	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	2	1	4	4	4
46	4	4	4	3	1	1	4	4	4	1	1	1	3	4	4
47	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4
48	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4
49	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	2	1	3	4	4
50	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	2	1	4	4	4
51	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	2	2	4	4	4
52	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4
53	1	5	5	5	1	2	1	5	5	1	1	1	5	5	5
54	1	5	2	4	4	2	5	1	2	1	4	1	2	1	5
55	5	5	5	5	1	3	1	5	5	1	1	1	5	5	5
56	5	5	1	5	1	1	1	5	5	2	2	5	5	5	5
57	5	5	5	4	2	1	4	4	4	1	2	1	4	4	5
58	5	5	3	4	1	4	5	5	5	1	5	1	4	4	5
59	5	5	3	4	4	4	5	5	5	1	5	1	3	4	5
60	5	5	5	4	3	3	1	5	5	1	2	1	3	4	5
61	5	5	5	5	1	1	1	5	5	1	1	1	5	5	5
62	5	5	5	4	3	3	1	5	5	1	2	1	3	4	5
63	5	5	5	4	3	3	1	5	5	1	2	1	3	4	5
64	5	5	3	4	1	4	5	5	5	1	5	1	3	4	5
65	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4
66	5	5	5	4	1	2	2	5	5	1	1	1	5	5	5
67	5	5	5	5	1	1	1	5	5	1	1	1	5	5	5
68	3	5	4	5	1	1	1	5	5	1	1	1	4	4	5
69	4	5	5	5	3	1	4	5	5	1	5	3	5	4	5
70	5	5	1	5	1	1	1	5	5	2	2	2	4	4	4
71	5	5	5	5	1	1	1	4	4	1	1	1	1	5	5
72	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
73	2	1	5	2	1	1	1	4	4	2	2	2	4	4	4
74	3	5	4	5	1	2	1	5	5	1	1	1	4	5	5
75	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	1	1
76	3	4	3	4	2	3	2	3	4	2	1	1	3	3	4
77	5	5	5	5	1	1	1	5	5	1	1	1	5	5	5
78	4	5	5	2	1	1	3	4	5	1	3	1	4	4	4
79	5	5	5	4	1	1	1	5	5	1	1	1	5	5	5
80	4	5	4	3	2	2	2	4	5	1	1	1	4	4	5
81	4	5	5	5	1	1	1	5	5	1	1	1	5	5	5
82	4	4	1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4	4
83	4	4	1	5	1	1	1	5	5	1	1	1	5	5	5
84	5	5	1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	5	5	5
85	4	4	3	2	4	4	1	1	4	4	4	4	1	3	4
86	4	4	1	3	4	4	3	4	4	3	1	4	4	3	4
87	4	4	2	4	1	4	4	5	4	1	3	4	4	5	4
88	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	5	5	5
89	4	4	1	4	3	1	4	4	1	1	4	4	1	4	4
90	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	0	4	5	3	4
91	5	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	3	3	4	4
92	4	4	1	4	4	1	2	4	4	5	2	1	1	4	4
93	5	4	4	3	1	1	4	5	1	1	5	3	4	4	5
94	4	4	1	4	1	4	1	4	3	3	4	2	4	4	4
95	4	4	2	4	1	1	2	4	3	1	1	1	4	4	3
96	5	5	5	5	1	1	1	4	4	4	1	1	1	5	5
97	5	5	1	4	1	1	1	5	5	1	1	1	4	4	4
98	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4
99	4	4	1	4	1	1	1	5	5	1	1	1	4	4	4
100	4	4	1	5	1	1	1	4	4	2	2	2	4	4	4
101	4	4	2	2	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4	4
102	4	4	1	4	4	1	1	1	4	4	1	1	4	4	4
103	4	4	4	1	1	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3
104	5	5	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3
105	4	4	1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	3	3	3
106	4	4	1	4	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2
107	4	4	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2
108	4	4	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2
109	5	5	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2
110	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3
111	5	5	5	5	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2
112	4	4	4	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	3	3
113	5	4	4	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	3	3
114	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
115	4	4	4	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3
116	5	5	5	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2
117	5	5	5	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1
118	5	5	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3
119	5	5	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1
120	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1					