



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad de la Salud Humana

Carrera de Psicología Clínica

Estrés laboral y malestar psicológico en los empleados del Cuerpo de Bomberos del cantón Balsas, periodo 2021-2022.

Trabajo de integración curricular
previo a la obtención del título de
Licenciada en Psicología Clínica.

Autor: Jamileth Anahí Diaz Romero.

Director: Psic. María Paula Torres Pozo, Mg.

Loja, Ecuador

2022

Certificación


Psic. María Paula Torres Pozo, Mg.
DIRECTORA DEL TRABAJO DE
INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber dirigido, revisado y corregido el desarrollo del trabajo de integración curricular Estrés laboral y malestar psicológico en los empleados del Cuerpo de Bomberos del cantón Balsas, periodo 2021-2022 de la autoría de la estudiante de la carrera de Psicología Clínica, Jamileth Anahí Díaz Romero, con número de cédula 0706110673. Por lo que, en cuanto a mi criterio personal y profesional el trabajo de integración curricular de la estudiante reúne satisfactoriamente los requerimientos exigidos y estipulados en el régimen académico de la Universidad Nacional de Loja.

Por lo que autorizo su presentación ante el organismo competente, para que le dé el trámite correspondiente.

Loja, 15 de marzo de 2022.

 firmado electrónicamente por:
**MARIA PAULA
TORRES POZO**

DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Autoría

Yo, Jamileth Anahí Díaz Romero, declaro ser el autor del presente trabajo de integración curricular y a su vez eximo de toda responsabilidad a la Universidad Nacional de Loja de posibles acciones legales por el contenido y desarrollo de la misma.

De igual manera, acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi trabajo de integración curricular en el repositorio institucional – Biblioteca Virtual.

Loja, 22 de abril del 2022



Firmado electrónicamente por:

**JAMILETH
ANAHI DIAZ
ROMERO**

Jamileth Anahí Diaz Romero

Cedula: 0706110673

Correo electrónico: anahi_diazromero@outlook.com

Celular:0991101877

Carta De Autorización

Yo, Jamileth Anahí Díaz Romero, declaro ser el titular del trabajo de integración curricular titulada Estrés laboral y malestar psicológico en los empleados del Cuerpo de Bomberos del cantón Balsas, periodo 2021-2022. como requisito para optar el grado de Licenciada en Psicología Clínica; por lo que autorizo al sistema bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional (RDI):

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tengan convenio con la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del trabajo de integración curricular que realice su tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 22 días del mes de abril de 2022, firma el autor:



Jamileth Anahí Díaz Romero

Cedula: 0706110673

Correo electrónico: anahi_diazromero@outlook.com

Celular:0991101877

Dirección: Calle Padre Félix Rosillo y calle N°5 (Balsas- El Oro)

DATOS COMPLEMENTARIOS

Directora del trabajo de integración curricular: Psic. María Paula Torres Pozo, Mg.

- Tribunal de grado:

- **Presidenta:** Dra. Anabel Larriva Borrero. Mg. Sc.
- **Vocal:** Bqf. Gabriela Merino Peralta. Mg. Sc.
- **Vocal:** Ps.Cl. Gabriela Rojas Muñoz. Mg.

Dedicatoria

A mi madre y abuelos, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

A mi familia por estar siempre presentes, acompañándome a lo largo de esta etapa de mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a Dios que siempre me ha guiado a lo largo de mi existencia, ser mi apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A mis madre y abuelos por todo su amor, comprensión y apoyo, pero sobre todo gracias infinitas por la paciencia que me han tenido.

Agradezco al personal administrativo de la carrera de Psicología Clínica, a mis docentes quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional, en especial a mi directora de tesis, Psic. María Paula Torres Pozo, Mg. por guiar esta investigación.

Índice

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta De Autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Título	1
Resumen	2
Abstract	3
Introducción	4
Marco Teórico	6
<i>Capítulo 1: Estrés laboral</i>	6
<i>1.1 Definición</i>	6
<i>1.2 Tipos de estrés</i>	6
<i>1.3 Causas del estrés laboral</i>	7
<i>1.4 Fuentes de estrés laboral</i>	7
<i>1.5. Fases del estrés laboral</i>	9
<i>1.6 Estresores</i>	10
<i>1.7 Afecciones Clínicas</i>	11
<i>1.8 Efectos del estrés en la conducta humana</i>	11
<i>1.9. Abordaje del estrés laboral</i>	13

<i>Capítulo 2: Bienestar psicológico</i>	15
<i>2.1 Definición</i>	15
<i>2.2 Características del bienestar</i>	15
<i>2.3 Modelo de bienestar psicológico de Carol Ryff</i>	16
<i>2.4 Determinantes individuales del bienestar psicológico</i>	16
<i>2.5 Factores Individuales de Warr</i>	17
<i>2.6 Malestar psicológico</i>	18
<i>2.7 Dimensiones</i>	18
Metodología	23
<i>Tipo de estudio</i>	23
<i>Población</i>	24
<i>Técnicas e instrumentos</i>	24
<i>Procedimiento</i>	27
Resultados	29
Discusión	33
Conclusiones	35
Recomendaciones	36
Plan de Prevención	37
Bibliografía	50
Anexos	58
<i>Anexo 1: Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS</i>	58
.....	58
<i>Anexo 2: Inventario de síntomas SCL-90-R de L. Derogatis</i>	60

<i>Anexo 3: Oficio de estructura y coherencia</i>	64
<i>Anexo 4: Certificado Abstract</i>	65
<i>Anexo 5: Proyecto de investigación</i>	66
Bibliografía	89

Título

Estrés laboral y malestar psicológico en los empleados del Cuerpo de Bomberos del cantón Balsas, periodo 2021-2022.

Resumen

La Organización Mundial de la Salud define al estrés laboral como aquellas reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador. OMS (2020). En la presente investigación se ha planteado: determinar la influencia del estrés laboral en el malestar psicológico de los empleados del Cuerpo de Bomberos del cantón Balsas; medir el nivel de estrés laboral y estresores laborales a la población antes mencionada, a través de la aplicación del Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS; evaluar el grado de malestar psicológico, a la población antes mencionada mediante la aplicación del Inventario de Síntomas SCL-90-R de L. Derogatis; y finalmente proponer un plan de prevención psicológica que permitan la reducción de los niveles de estrés laboral y el malestar psicológico. La metodología utilizada es cuantitativa, exploratoria, de campo, explicativa y correlacional. Se aplicaron técnicas como cuestionarios, observación directa e instrumentos detallados en los objetivos previamente expuestos. Finalmente, no existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el malestar psicológico.

Palabras claves: estrés laboral, malestar psicológico, bomberos.

Abstract

The World Health Organization defines work stress as emotional, psychological, cognitive and behavioral reactions to demands that exceed the worker's knowledge and skills. OMS (2020). In the present investigation it has been proposed: to determine the influence of work stress in the psychological discomfort of the employees of the Fire Department of Balsas canton; measure the level of job stress and job stressors in the aforementioned population, through the application of the OIT-OMS Job Stress Questionnaire; to evaluate the degree of psychological discomfort in the aforementioned population through the application of the SCL-90-R Symptom Inventory of L. Derogatis; and finally suggest a psychological prevention plan that allows the reduction of work stress levels and psychological discomfort. The methodology used is quantitative, exploratory, field, explanatory and correlational. Techniques such as questionnaires, direct observation and detailed instruments were applied in the previously exposed objectives. Finally, there is no statistically significant correlation between work stress and psychological distress.

Keywords: work stress, psychological discomfort, firefighters.

Introducción

El estrés ha sido un tema del que se ha hablado durante los últimos años en la mayoría de los países del mundo, siendo un problema muy grande para los habitantes del planeta, ya que, en su mayoría, afecta la salud de los trabajadores, su desempeño, y productividad laboral. Según los datos de la OMS, el 75% de los trabajadores mexicanos padecen de este mal, seguido de China con el 73% y Estados Unidos con el 59%. De acuerdo a un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud, México es el país con el mayor porcentaje de estrés vinculado con el trabajo, ya que, de los 75,000 infartos registrados al año, el 25% son provocados por el estrés laboral. (EbizLatam, 2016)

Según un estudio realizado en 6 países de Latinoamérica, Venezuela es el país con mayor nivel de estrés puntuado un 63%, seguido de Ecuador con un 57%. Es muy importante considerar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que hasta el 60% de los días de trabajo perdidos son debido al estrés, los trabajadores sometidos a factores estresantes tienen mayor probabilidad de padecer sintomatología mental tales como depresión, ansiedad y en algunos casos el síndrome de Burnout. (Mejía, 2019)

Sin duda es un problema que va en aumento mucho más con la situación actual en la que estamos viviendo siendo así que en Ecuador se ha observado un incremento del 30% de enfermedades causadas por el estrés. Los funcionarios públicos suelen estar sometidos a altos niveles de estrés laboral debido a que se espera un alto desempeño de su parte. (Lopez,2015)

En la actualidad muchos trabajadores enfrentan una gran presión para cumplir con las exigencias de la vida laboral moderna, según reconoce la organización internacional, según explicaron desde el “Departamento de Salud Ocupacional” de la Facultad de Medicina de la UNNE. Los factores de riesgo psicosocial se relacionan con el contenido del trabajo, así como con el ambiente del trabajo, que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral, los levados niveles de estrés pueden contribuir al deterioro de la salud, incluidos los trastornos mentales y de comportamiento, tales como, el agotamiento, el burnout, el desgaste, la ansiedad y la depresión, así como daños físicos, como la

enfermedad cardiovascular y los trastornos musculoesqueléticos. El estrés no debe ser visto como algo netamente negativo, pues se lo considera como una primera señal para evitar que dichas situaciones se profundicen y puedan tener un desenlace en daños físicos y/o psicológicos. Señala que, así como el ambiente de trabajo es la fuente principal de factores que conducen al estrés, a la vez es el ambiente propicio donde tratarlos y prevenirlos. (Chaco, 2016)

El estrés es un problema que está presente en todas las etapas de la vida de las personas es por esto que un trabajador que está estresado presenta con mayor frecuencia enfermedades, está poco motivado, es menos productivo y tiene menos seguridad laboral. El estrés laboral no solo afecta la salud y el bienestar de los trabajadores, sino también la economía de cada país. El estrés laboral es una reacción que presenta el trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y recursos, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar una situación. Esta situación se agrava cuando el trabajador no recibe el suficiente apoyo de sus compañeros de trabajo o de sus superiores, y cuando cuenta con un control limitado sobre su trabajo y la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales. (Pérez, 2016)

Este tema de investigación pretende brindar un aporte a la comunidad teniendo más conocimiento acerca del tema a través de planes de prevención y brindando información ya que en nuestro país estos conocimientos son escasos. La presente investigación se la estructuró de la siguiente manera: capítulo 1 y 2, que corresponde al marco teórico donde se encuentran todas las aportaciones de autores/as y fuentes relevantes sobre el estrés y malestar psicológico, Luego el capítulo que corresponde al apartado de análisis y discusión de resultados, posterior a esto se ha considerado un apartado de conclusiones y recomendaciones, seguido de un plan de prevención y finalmente las referencias bibliográficas y los anexos.

Marco Teórico

Capítulo 1: Estrés laboral

1.1 Definición

Se lo puede definir como “el resultado de un estrés crónico, experimentado en el contexto laboral, producido por una interacción negativa entre el trabajador, el equipo, el lugar de trabajo y la estructura organizativa o la labor en sí misma”. (Rivera,2010).

La OMS en cambio lo define como una respuesta a múltiples factores tales como un trabajo monótono, volumen excesivo o escaso de trabajo, falta de participación o control en la toma de decisiones, malas relaciones con los compañeros, etc.

El estrés laboral es el conjunto de reacciones negativas que afectan la salud tanto física como mental del trabajador. Dichas reacciones se deben generalmente a la incapacidad del individuo de responder ante presiones excesivas que pueden ser producto del propio trabajo o del entorno laboral en sí, donde esta incapacidad se refiere al sentimiento de no poder sobrellevar tales presiones, evitando así reacciones positivas (Olmedo, 2015).

En base a las definiciones expuestas anteriormente podemos determinar que el estrés laboral es la respuesta a un conjunto de situaciones que provocan malestar en el individuo llegando a afectar su capacidad respuesta.

1.2 Tipos de estrés

El estrés puede ser clasificado de dos formas positivo y negativo esto depende de la manera en que el individuo observe el estímulo externo.

- El estrés positivo se lo conoce como “Eustres” y ejerce una adecuada respuesta del individuo para manejar exitosamente una situación demandante. (Reguerio, 2018)
- El estrés negativo se lo conoce como “Diestres” ejerce una respuesta inadecuada que ocasiona un sobreesfuerzo en la persona y se convierte en desgaste emocional, sufrimiento, enfermedad. (Reguerio, 2018)

Existen otros tipos de estrés tales como:

- Estrés laboral episódico: Aparece de manera puntual, con una causa específica, cuando esta ya no está, el estrés también desaparece. (Gallardo, 2021)
- Estrés laboral crónico: Afecta durante un largo tiempo y sus efectos se acumulan. Exposición prolongada a diversos factores que generan estrés y son constantes. (Gallardo, 2021)

1.3 Causas del estrés laboral

Entre las causas del estrés laboral podemos encontrar las siguientes:

- Las expectativas económicas, salario insuficiente
- La presión del empresario, acoso laboral
- Las actividades de gran responsabilidad
- Las funciones contradictorias del trabajador.
- Motivaciones deficientes
- La ausencia de incentivos
- Conflictos entre empleados
- Cargas excesivas de trabajo
- Exposición a riesgos físico constantes
- Jornadas excesivas de trabajo
- Ritmo acelerado de trabajo (Gacto, 2020)

1.4 Fuentes de estrés laboral

Las fuentes de estrés laboral o estresores se han considerado como aquellos elementos ambientales o situacionales que crean un estado emocional en los trabajadores, por lo que van a dar origen a la vivencia de estrés (Mazzola, Schonfeld y Spector, 2011)

Dentro de las fuentes de estrés laboral tenemos:

Entorno físico de trabajo: Es evidente que se trabaja mejor en un ambiente cómodo que en uno incómodo. La iluminación, el color, el sonido, la temperatura y el diseño del puesto de trabajo y el del propio edificio influyen en el estado anímico del trabajador. (Emprendedores, 2018)

Desarrollo profesional: Independientemente del nivel profesional de un titulado y el de un no cualificado, el desajuste entre las expectativas, los logros pasados y los futuros es otra fuente de estrés, ya que cada uno tiene expectativas en función de sus capacidades.

(Emprendedores, 2018) Evolución tecnológica: Unos quieren y pueden adaptarse a los cambios motivados por la nueva tecnología, otros no pueden porque no quieren o no son capaces, y otros ni siquiera lo intentan. Esta falta de adaptación –el “tecnoestrés”– es otra fuente más. (Emprendedores, 2018)

Evolución tecnológica: Unos quieren y pueden adaptarse a los cambios motivados por la nueva tecnología, otros no pueden porque no quieren o no son capaces, y otros ni siquiera lo intentan. Esta falta de adaptación –el “tecnoestrés”– es otra fuente más. (Emprendedores, 2018)

Funciones del puesto de trabajo: No es lo mismo trabajar de cara al público o en contacto directo con los clientes, que en puestos internos. La propia naturaleza de la tarea a realizar marcará el grado de dificultad psicológica que deberá afrontar cada trabajador. Estar o no preparado para desempeñarlas, la repercusión de sus acciones, el control por sus superiores, etc., influirán en el trabajador. (Emprendedores, 2018)

Funciones en la organización: El grado de responsabilidad que tenga el trabajador dentro de la empresa marcará también el nivel de estrés, porque no es lo mismo ordenar que acatar órdenes. Dependerá, entre otras cuestiones, del apoyo que encuentre entre sus subordinados y/o sus superiores, de su preparación para asumir las responsabilidades o de la posible competencia. (Emprendedores, 2018)

Situación extralaboral: No debemos olvidar tampoco el escenario extralaboral en el que se mueva el trabajador: situación familiar, social, económica, etc. Problemas extralaborales (como un divorcio, el fallecimiento de un familiar o una deuda, por ejemplo) pueden afectar al desarrollo de las tareas laborales, y viceversa. Por eso es importante buscar un cierto equilibrio entre el plano laboral y el extralaboral. (Emprendedores, 2018)

Ambiente laboral: En cualquier organización –debido al tiempo dedicado– se establece una serie de relaciones interpersonales entre los distintos individuos. Unas positivas, que favorecen un buen clima laboral y contribuirán al desarrollo personal y profesional del trabajador y de la organización. Y otras negativas, como el mobbing, una situación de violencia psicológica sistemática sobre un trabajador. (Emprendedores, 2018)

1.5. Fases del estrés laboral

Nos permiten identificar los distintos estadios que suceden hasta los episodios negativos que tiene el estrés en el trabajador. Hay que tener en cuenta que cada fase no tiene una duración determinada puesto que depende de la resistencia al estrés que tenga el individuo, las fases son las siguientes:

1. Fase de alarma: Es la reacción natural del organismo frente a una causa estresante. Se prepara para enfrentar algo que considera hostil y que es externo. La liberación de cortisol es lo que provoca que se tenga mayor ritmo cardiaco y la respiración se acelere provocando algo de ansiedad. Esta fase tiene un tiempo corto de duración. (Gacto, 2020)
2. Fase de resistencia: Se da cuando la situación amenazante se prolonga en el tiempo, nuestro cuerpo genera cierta resistencia al estrés para no caer en síntomas de agotamiento. La resistencia al estrés es lo que determina la duración de la etapa, si los factores que causan estrés se siguen prolongando en el tiempo, se da paso a la siguiente etapa. (Gacto, 2020)
3. Fase de agotamiento: Se da el denominado síndrome de Burnout, el individuo manifiesta agotamiento fisiológico del trabajador, afectando tanto al aspecto físico como al psicológico puesto que el organismo no puede seguir respondiendo a esa amenaza externa y las agresiones de su entorno, si esto dura por un tiempo excesivo se puede tener consecuencias para la salud. Se producen descensos del rendimiento debido a esta debilidad emocional y física. (Gacto, 2020)

1.6 Estresores

Se puede considerar como estresor a cualquier factor externo que nos separa de nuestro balance homeostático. Robert Sapolsky (2004). Se los puede clasificar de acuerdo a cuatro tipos de parámetro: Modalidad u origen. Intensidad, Duración, Frecuencia. (Sandi, 2014).

Estos estresores pueden provenir de diversas fuentes ya sean físicas, biológicas, psicológicas o sociales. Dentro de las físicas tenemos: variación de temperatura, altitud, ruido, privación sensorial, agresiones físicas, quemaduras, heridas, contusiones, fracturas. En la biológicas en cambio están el hambre, sed, privación del sueño, cambios bruscos de horarios, etc. En los psicológicos se incluyen emociones negativas como por ejemplo el miedo. La ansiedad, la incertidumbre, tristeza, celos culpa. Y finalmente los estresores sociales son: fracasos, pérdidas, separaciones, problemas económicos. (Moncayo, 2020)

Lazarus propuso tres categorías de estresores cuyas diferencias estaban en su intensidad.

- Cataclismos: guerras o desastres naturales
- Sucesos vitales estresantes de magnitud considerable
- Pequeñas contrariedades diarias, pequeñas cosas de la vida que producen irritación o molestia.

El criterio de la cronicidad del estresor, fue realizado en base al eje de un informe elaborado en el Instituto de Medicina de los Estados Unidos (Elliot y Eisdorfer, 1982), que constaba de 4 estresores

- Estresores agudos: eventos que son limitados en tiempo. (Ejemplo: saltar en paracaídas) (Sandi, 2014).
- Secuencias estresantes: serie de varios acontecimientos, que surgen en consecuencia a un detonante inicial, y se prolongan en tiempo. (Ejemplo: divorcio) (Sandi, 2014).
- Estresores crónicos intermitentes: varios sucesos que pueden ocurrir en un solo día, a la semana o al mes. (Ejemplo: dificultades sexuales) (Sandi, 2014).

Estresores crónicos: se trata de estresores que pueden tener el inicio en un episodio determinado, sin embargo, persisten de forma continua durante extensos periodos de tiempo. (Ejemplo: estrés laboral) (Sandi, 2014).

1.7 Afecciones Clínicas

Al inicio las manifestaciones pueden ser; agotamiento, con pérdida de recursos para resistir al estrés del trabajo, entorpecimiento, aparece una autopercepción, un distanciamiento interpersonal, frialdad. Finalmente se ve afectada su capacidad objetiva laboral. (Rivera,2010)

- De tipo psicossomático: Fatiga crónica, dolor de cabeza, alteración del sueño, baja de peso, gastritis, dolor muscular. (Gacto, 2020)
- De tipo conductual: ausentismo laboral, abuso de sustancias (café, tabaco, psicofármacos) aumento de conductas violentas, relaciones humanas superficiales y comportamientos de alto riesgo. (Gacto, 2020)
- De tipo emocionales: Aburrimiento, actitud cínica, distanciamiento afectivo, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de omnipotencia, dificultad para la concentración, depresión y/o ansiedad y conflictos con el grupo familiar. (Gacto, 2020)

1.8 Efectos del estrés en la conducta humana

El ser humano presenta determinadas activaciones ante la manifestación de las emociones, las cuales obedecen a la activación de un sustrato específico a nivel del sistema nervioso central (Piqueras, Martínez, Ramos, Rivero, García, & Oblitas, 2008) y que tienen una funcionalidad y una adaptabilidad tales como la preservación de la especie, la defensa del territorio, la protección de sí mismo etc. Cuando dichas manifestaciones no son normales en intensidad, duración y frecuencia, se habla de conductas objeto de atención clínica debido a la afección en la interacción social y en la auto preservación del individuo. (Stepanian, 2016)

A continuación, se mencionarán las respuestas referentes a estas dos variables:

- **Ansiedad:** La ansiedad puede estar presente de dos formas, normal y patológica. La ansiedad normal es aquella que nos mantiene alerta, activos, mientras que en la patológica existe la presencia de estados de alerta y activación más prolongados de lo necesario, largos períodos de percepción de amenaza e incertidumbre. Inhibiendo la capacidad de acción y/o reacción del organismo ante una amenaza o una situación real en la que se requiere una respuesta inmediata. Si bien es cierto que las manifestaciones del estrés son en su mayoría de tipo biológico y cognitivo, también se presentan algunas de tipo conductual, tal y como lo menciona Wetherell (2010), quien afirma que se presentan pensamientos de excesiva e incontrolable preocupación por uno o varios eventos acompañados de intranquilidad, problemas relacionados con el sueño, dificultad para mantener la concentración, irritabilidad y tensión muscular, entre otros. Las acciones mas comunes son: confrontación, distanciamiento, autocontrol. (Stepanian, 2016)
- **Depresión:** Estudios como los de Hammen (1991), citado por Judah, y otros (2013), evidencian que la vinculación que se genera en la incubación del estrés y la conformación de un cuadro depresivo patológico es supremamente alta y se ve reflejada en la falta de interés de los individuos por asistir a sus trabajos, la incapacidad física y anímica para ponerse en pie en las mañanas, y llevar a cabo una rutina de vida consuetudinaria. (Stepanian, 2016)

1.8.1 El síndrome de adaptación general (General Adaptation Syndrome)

Fue propuesto por Hans Selye en el año de 1936. Hans realizaba experimentos en animales a partir de esto descubrió que estos seres al ser expuestos a agente como infecciones, irradiación, tensión muscular, calor y frío entre otros, presentan diferentes reacciones; sin embargo, la manifestación común de todas ellas es el estrés (Selye, 1951). En los seres humanos estas reacciones se denomina Síndrome de Adaptación General, está conformado por determinadas respuestas a nivel fisiológico que parten desde la cognición, la cual, a su vez, se origina en la percepción de la realidad por parte del individuo; en atención a esto, el síndrome de adaptación general es un conjunto de reacciones de orden biológico que experimenta el organismo frente a situaciones estresantes y que lo preparan

para la acción; esto se evidencia cuando los estímulos ambientales se presentan más rápido de lo que el organismo los puede procesar, generando desequilibrio cognitivo y conductual. (Stepanian, 2016)

1.9. Abordaje del estrés laboral

Salanova, destacan tres perspectivas referentes al estrés: como estímulo, como respuesta y como transacción. Adicionalmente, Steiler y Rosnet señalan una cuarta perspectiva para definir el estrés laboral: el estrés como resultado de la interacción. (Perez, 2019)

- Estrés como estímulo. El estrés es un estímulo que proviene del ambiente. Desde la psicología, el estímulo potencialmente estresante ejerce presión ya sea física o emocional sobre la persona y llega a afectarle de forma temporal o permanente. Por tanto, es importante la identificación de factores o circunstancias estresantes del entorno laboral y extralaboral a los que podremos denominar "estresores". (Perez, 2019)
- Estrés como respuesta. El estrés es una respuesta fisiológica, psicológica o conductual ante un estímulo amenazante o estresor. La teoría que fundamenta esta perspectiva es el Síndrome de Adaptación General de Selye, según el cual cualquier organismo responde ante los estresores siguiendo un patrón de respuesta, y provoca un proceso adaptativo de tres fases: a) fase de alarma, b) fase de resistencia o adaptación, y c) fase de agotamiento. El estrés genera respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales, así como síntomas somáticos emocionales del comportamiento, y efectos negativos en las organizaciones. Dentro de esto se puede ubicar el síndrome de burnout ya que se trata de una respuesta al estrés laboral crónico. (Perez, 2019)

- Estrés como transacción. Desde esta perspectiva, el estrés se interpreta como la condición que resulta de cómo las transacciones (procesos cognitivos y emocionales) entre una persona y su ambiente son percibidas, y la existencia de un desequilibrio entre las demandas de la situación y los recursos biológicos, físicos, psicológicos, organizacionales y sociales que la persona posee para afrontar adecuadamente esas demandas, lo que conduce a generar tensión o estrés. Cabe señalar que bajo esta perspectiva la medición del estrés laboral debe considerar tres dimensiones: la demanda percibida, la respuesta inducida resultado de la evaluación cognitiva y los recursos disponibles para afrontar y manejar la situación (estrategias de afrontamiento). (Perez, 2019)
- El estrés como interacción. Esta perspectiva centra su atención en la relación entre las fuentes de estrés y los efectos del estrés. Este enfoque recomienda evaluar las fuentes de estrés y los efectos de forma independiente. (Perez, 2019)

Capítulo 2: Bienestar psicológico

2.1 Definición

El bienestar psicológico es un concepto amplio en el cual se incluyen dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas, así como comportamientos relacionados con la salud general que llevan a las personas a funcionar de un modo positivo. Surgió en Estados Unidos y se fue precisando a partir del desarrollo de sociedades industrializadas y del interés por las condiciones de vida. En un inicio este término se asociaba al sentirse bien con la apariencia física, inteligencia o el aspecto económico, pero en la actualidad se conoce que este bienestar psicológico no solo se da con estas variables sino también con prácticas saludables y subjetividad personal. (Fernandez,2016). Diaz (2006) lo define como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde el individuo muestra indicadores de funcionamiento positivo.

El bienestar psicológico es resultado de una estrecha interacción entre factores objetivos y subjetivos entre condiciones de vida y aspiraciones, entre metas y logros, a la luz de una determinada época y contexto social. (García-Viniegras, 2005)

Por lo tanto, como podemos observar el bienestar no tiene una definición exacta como tal ya que su concepto es muy amplio y tiene mucha relación con la salud mental y sus dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas que llevan a los individuos a funcionar de un modo positivo.

2.2 Características del bienestar

Su principal característica es ser estable, al referirnos a estable hablamos de sentirse y estar bien, manteniéndose así en el tiempo. Andrews y Withey (1976) toman en cuenta los aspectos cognitivos y afectivos para calificar la estabilidad en el bienestar.

Los sujetos que tienen un alto bienestar, son aquellos que experimentan satisfacción o están contentos con la vida en los que se ve presente una valoración positiva de sus circunstancias vitales. (Diener,1990); por lo general su estado anímico es bueno y solo en algunas ocasiones experimentan emociones como la tristeza, o frustración

La revisión de los estudios sobre el bienestar señala que existe de acuerdo entre los distintos investigadores con respecto a las características que componen su estructura. Estos serían: satisfacción con la vida, afecto positivo y aspecto negativo. Se pueden diferenciar dos grandes dimensiones: la dimensión cognitiva y la dimensión emocional o afectiva (Diener, Sug, Lucas, 1999)

2.3 Modelo de bienestar psicológico de Carol Ryff

La psicóloga Carol Ryff profesora en Pennsylvania State University y directora del Institute of Aging desarrollo un modelo de bienestar psicológico formado por seis dimensiones, estas dimensiones son las siguientes:

- Auto aceptación
- Relaciones positivas
- Propósito en la vida
- Crecimiento personal
- Autonomía
- Dominio del entorno
- El bienestar psicológico en diferentes culturas. (Romero et al., 2007)

2.4 Determinantes individuales del bienestar psicológico

Peter Warr propuso “el modelo vitamínico del bienestar psicológico en el trabajo”, es un modelo teórico y comprensivo que recoge gran parte de las aportaciones de la Psicología al estudio del Bienestar Psicológico en el trabajo. De este modo, el modelo recoge tanto el estudio del afecto (siguiendo el modelo de Russell, 1980), como las variables (ambientales, individuales, sociodemográficas y de salud mental general) y el modo en el que las variables ambientales afectan al bienestar psicológico en el trabajo (siguiendo un patrón de Efecto Constante o de Decremento Adicional, por lo que el modelo también es conocido como modelo vitamínico) (es decir, recoge tanto lo que se conoce como teorías categóricas como teorías procesuales). El presente estudio pone a prueba, a partir de una muestra de 297 trabajadores del sector cerámico de Castellón, el modelo de Salud Mental postulado por Warr, ampliándolo con variables que, siguiendo la literatura

(por ejemplo, Korunka y Vitouch, 1998) pueden estar explicando los resultados contradictorios encontrados en cuanto a la relación entre nuevas tecnologías y salud mental. Los resultados validan en gran parte el modelo de Warr, destacando el modo de implantación de nuevas tecnologías entre las variables relacionadas con la ampliación del modelo. Limitaciones, aplicaciones prácticas y propuestas futuras se discuten en el último capítulo del estudio. (Gallego,1999)

2.5 Factores Individuales de Warr

- 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. Los rasgos de personalidad están sujetos a ser reflejados en el estado de la persona cuando ésta se encuentra en una situación relevante de rasgos. (Cecilia, 2011)
- 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. Y uno de los factores que puede estar afectando el bienestar psicológico en el trabajo son los estándares personales de comparación. La gente selecciona a otros individuos y grupos (además de a sí mismo) para poder evaluar información ambigua pero emocionalmente

significativa. Estos estándares de comparación probablemente derivaran en parte de las elecciones personales de que referente considerar.

- 3- Otras características personales: según Warr otros factores individuales que influirán sobre este bienestar en el trabajo incluyen preferencias 49 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). El bienestar psicológico del trabajo en cualquier situación está afectado por las actitudes hacia el contenido de la tarea (al menos en grados extremos), así como su habilidad para realizar dichas tareas

2.6 Malestar psicológico

Se entiende por malestar psicológico al nivel de estrés percibido, desmoralizado, disconfort y desasoguiendo, este concepto permite obtener información sobre la autopercepción de pensamientos, sentimientos y comportamientos que podrían configurar un problema de salud mental (Paes, 1986; citado en Alderete, et al., 2004)

Morales Carmona (2005) define el malestar psicológico como un conjunto de cambios emocionales estrechamente relacionados con un evento, circunstancia o suceso y que no puede agruparse en un padecimiento sintomático porque no reúne los criterios propuestos. La persona experimenta su condición con incomodidad subjetiva.

El malestar psicológico es un estado existencial que se manifiesta a través de síntomas que perduran en el tiempo, tales como: insomnio, agitación nerviosa, pensamientos intrusivos y recurrentes, sentimientos de angustia, miedo, irritabilidad, estado de ánimo negativo y ansiedad, además de otros síntomas asociados a diferentes psicopatológicas. (Juaréz, 2021)

Entonces siendo así el malestar psicológico es esta serie de emociones o síntomas que se presentan ante una situación y que generalmente son desagradables para el individuo.

2.7 Dimensiones

2.7.1 Somatizaciones (SOM)

Conjunto de síntomas físicos que producen malestar y que no pueden ser explicados medicamente a partir de una revisión del cuerpo. También se la puede considerar como la expresión de factores psicológicos o emocionales como síntomas somáticos, físicos como, por ejemplo: la tensión, dolor en el pecho, dolor de espalda, náuseas o fatiga. (Martin,2009)

Supone la aparición de síntomas físicos recurrentes que no tienen una casusa física justificada y que interfieren con el desarrollo personal, laboral y social. El cuerpo se expresa a través de molestias físicas es como una angustia emocional que no ha sido liberada. (Martin,2009)

2.7.2 *Obsesiones y Compulsiones (OBS)*

Se incluyen síntomas que se identifican con el síndrome clínico del mismo nombre estos síntomas incluyen: pensamientos, acciones e impulsos que son vivenciados como imposibles de evitar.

El DSM-V define a las obsesiones en dos aspectos siguientes:

- Pensamientos, impulsos o imágenes mentales que se repiten constantemente. Estos pensamientos, impulsos o imágenes mentales son indeseados y causan mucha ansiedad o estrés.
- La persona que tiene estos pensamientos, impulsos o imágenes mentales trata de ignorarlos o de hacer que desaparezcan.

Y a las compulsiones se definen según los dos aspectos siguientes:

- Conductas (por ejemplo, lavarse las manos, colocar cosas en un orden específico o revisar algo una y otra vez como cuando se verifica constantemente si una puerta está cerrada) o pensamientos (por ejemplo, rezar, contar números o repetir palabras en silencio) que se repiten una y otra vez o según ciertas reglas que se deben seguir estrictamente para que la obsesión desaparezca.
- La persona siente que el propósito de estas conductas o pensamientos es prevenir o reducir la angustia, o evitar una situación o acontecimiento

temido. Sin embargo, estas conductas o pensamientos no tienen relación con la realidad o son claramente exagerados.

Las describe también como ideas, pensamientos, impulsos o imágenes persistentes que se experimentan inicialmente como intrusas y sin sentido. La persona intenta ignorar o suprimir estos pensamientos e impulsos, los neutraliza mediante otros pensamientos o acciones. (Carrillo, s.f)

Dors, f (1978): “Idea, temor o acto que se representa repetidamente y es sentido por el individuo como forzado, impuesto contra su voluntad.”

2.7.3 Sensitividad Interpersonal (SI)

La Sensitividad interpersonal se focaliza en detectar la presencia de sentimientos de inferioridad e inadecuación especialmente cuando la persona se compara con sus semejantes o iguales. Estos pueden ser, timidez, vergüenza, hipersensibilidad a las opiniones de los demás.

2.7.4 Depresión (DEP)

Hollon y Beck (1979) define a la depresión como el síndrome en el que interactúan diversas modalidades tales como: somáticas, afectivas, conductuales, cognitivas. Tomando en cuenta que las distorsiones cognitivas en el análisis y procesamiento de la información, son causa principal del desorden a partir del cual se desatan los componentes restantes.

Es un estado mental que se caracteriza por sentimientos permanentes de tristeza. Desesperación, pérdida de energía, y dificultad para manejarse en la vida cotidiana normal. La depresión también incluye sentimientos como pérdida de placer, inutilidad, desesperanza, cambios en los hábitos de alimentación. Se caracteriza por un estado de ánimo bajo y sentimientos de tristeza que están asociados a alteraciones del comportamiento, del grado de actividad y del pensamiento. (Diccionario de cáncer)

2.7.5 Ansiedad (ANS)

Spielberg (1980) menciona que la ansiedad es una reacción emocional desagradable producida por un estímulo externo, que es considerado por la persona como amenazador produciendo cambios fisiológicos y conductuales en el sujeto.

Navas (199) señala a la ansiedad como un estado emocional que está compuesto por una mezcla de sentimientos, conductas, reacciones o sensaciones fisiológicas.

Mischel (1990), el significado de ansiedad no puede reducirse a una sola concepción. Sostiene que cada individuo tiene un conjunto de amenazas personales, diferentes al de otros, que le provoca mayor ansiedad, la manera más simple de definir la ansiedad es como un temor adquirido.

2.7.6 Hostilidad (HOS)

Saúl define a la hostilidad como una fuerza motivante, ya sea impulso consciente o inconsciente, tendencia, intento o reacción que va dirigida a injuriar o destrozar algún objeto, estando acompañada usualmente la hostilidad por el sentimiento o emoción de ira.

Spielbergger dice que la hostilidad es un complejo conjunto de creencias y actitudes que motivan conductas agresivas y a menudo vengativas.

Smith menciona que la hostilidad es un sesgo cognitivo que indica una devaluación del valor y de los motivos de los otros, una expectativa de que los otros están equivocados, una perspectiva de estar en oposición hacia los otros y un deseo de infligir daño o ver a los otros como dañinos.

2.7.7 Ansiedad fóbica (FOB)

Es la experimentación constante e intensa de un miedo hacia un objeto o situación en específico, este temor es irracional y el sujeto esta consiente de ellos, pero no puede evitarlo. Candau (2017). Se caracteriza por un patrón generalizado de desconfianza injustificada y sospecha de los demás que implica la interpretación de sus motivos como maliciosos.

Según el DSM-V el nivel de miedo experimentado puede variar con la proximidad del objeto o de la situación temida y puede ocurrir como anticipación del mismo o en presencia real del objeto o situación. El miedo o ansiedad pueden presentarse en forma de crisis de pánico completa o limitada (p.198).

2.7.8 Ideación Paranoide (PAR)

Ideación que implica sospecha sospechas o creencia de estar siendo perseguido, atormentado o tratado injustamente, pero de proporciones inferior a las de una idea delirante.

Se caracteriza por la presencia de elementos cognitivos, existe la producción de ideas irracionales como: ser observado, acechando, criticando y que puede ser víctimas de

atentados a su integridad (Olievenstein, 1993). El individuo cree que todos los acontecimientos que ocurren fueron deliberadamente planeados, que alguien manipulo la situación para que sucediera de tal manera (Carrion,2006)

2.7.9 Psicoticismo (PSIC)

El DSM V (2014) el Psicoticismo se caracteriza por la presencia de anomalías en por lo menos uno o varios de los siguientes dominios; alucinaciones delirios, pensamientos y discurso por lo general desorganizado e incoherente.

Este trastorno tiene la particularidad de no poseer sintomatología patognomónica pues se presenta de la más variada forma, dependiendo de las experiencias y contexto de vida del sujeto, razón por la cual el mismo no es homogéneo en la población que lo padece (Valle & Perales, 2018)

Metodología

Diseño y tipo de investigación

El presente trabajo de investigación cuenta con una validez ya que existe confiabilidad en los datos que se lograron medir de acuerdo a los objetivos planteados que son los siguientes:

General:

Determinar la influencia del Estrés laboral en el malestar psicológico de los empleados del Cuerpo de Bomberos del cantón Balsas, periodo 2021-2022.

Específicos:

- Medir el nivel de estrés laboral y estresores laborales en los empleados del cuerpo de Bomberos del Cantón Balsas, a través de la aplicación del Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.
- Evaluar el grado de malestar psicológico actual en los empleados del cuerpo de Bomberos del Cantón Balsas, mediante la aplicación del Inventario de Síntomas SCL-90-R de L. Derogatis.
- Proponer un plan de prevención psicológica que permitan la reducción de los niveles de estrés laboral y el bienestar psicológico.

Tipo de estudio

En cuanto al tiempo, periodo y secuencia es transversal o sincrónica porque se la llevo a cabo en un tiempo determinado el mismo que se dio durante el periodo académico 2021-2022, con el fin de medir y caracterizar la situación.

Según el tipo de diseño este trabajo investigativo es cuantitativo, de carácter exploratorio con investigación de campo ya que nos permitió examinar el tema de mejor manera refiriéndonos en este caso al estrés laboral en la salud mental, tema que ha sido poco estudiado en el entorno y en nuestro país. La investigación también es correlacional debido a que se estableció la relación entre el estrés laboral y el malestar psicológico. Es Explicativa porque respondió las causas y factores que influyen de manera directa e

indirecta, explicando si se da estrés laboral, los niveles que se presenta y su relación con la salud mental.

Población

La población en esta investigación son los 65 empleados que forman parte del Cuerpo de bomberos del cantón Balsas, de los cuales 15 empleados realizan actividades administrativas y de dirección, 30 empleados forman parte de la línea operativa (entrenamientos, operaciones tácticas, prevención de incendios, entre otras.) y 20 empleados son voluntarios del cuerpo de bomberos. La muestra para el estudio de esta investigación será no probabilístico o incidental, seleccionando aquellas personas que presentes algún nivel de estrés laboral y estresores laborales.

Técnicas e instrumentos

Observación directa

Tests Psicológicos

Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT- OMS ([anexo 1](#))

Cuestionario de 90 síntomas revisados SCL-90-R) ([anexo 2](#))

Duración de la aplicación: 15-20 minutos en cada test

Descripción

- El Cuestionario sobre estrés laboral de la Organización internacional del trabajo y la Organización mundial de la salud consta de 25 ítems que permiten valorar estresores laborales enfocándose en diversos aspectos tales como:
 - Falta de cohesión: Falta de unión tanto de los pares como de sus superiores.
 - Respaldo del grupo: Como factor estresante que no exista el respaldo por parte de compañeros.
 - Influencia del líder: Tanto positiva como negativa se la considera factor de estrés cuando el líder no fomenta las buenas relaciones dentro de la empresa o por el contrario las exigencias son muchas.

- Territorio organizacional: Espacio personal o el escenario de actividades de una persona, es donde trabaja, juega, bromea y piensa. Muchas personas desarrollan un sentimiento de propiedad sobre su espacio personal en la empresa.
- Tecnología: Las nuevas tecnologías muchas veces representa un problema debido al desconocimiento
- Estructura organizacional: Forma en la que se asignan las funciones dentro de la empresa, así como las responsabilidades para cada cargo
- Clima organizacional: Se lo puede definir como aquel conjunto de sensaciones, emociones de los miembros del grupo

Para cada pregunta, se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, según la escala: nunca (1), raras veces (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7). (Paredes, 2016)

La interpretación respecto a los niveles de determina a partir de la sumatoria de cada ítem en base a lo siguiente:

- Bajo nivel de estrés menor a 90,2
- Nivel intermedio va desde 90,3 a 117,2
- Estrés va desde 117,3 a 153,2
- Alto nivel de estrés mayor a 153,3
- Inventario de síntomas revisados (SCL-90-R) fue creado en 1994 por Derogatis, luego se lanzó una adaptación española en 2001. Este cuestionario es utilizado principalmente en exploraciones iniciales cuyo objetivo es la detección de sintomatología clínica en adolescente y adultos de 13-65 años de edad. Tiene un alfa de Cronbach de 0,933 lo cual es muy

- bueno dándole una confiabilidad muy alta al instrumento. Cuenta con 90 ítems en los cuales se mide las siguientes dimensiones: (Paredes, 2016)
 - Somatizaciones (SOM): Malestar emocional manifestado a través de síntomas físicos.
 - Obsesiones y compulsiones (OBS): Síntomas que se identifican con el síndrome clínico del mismo nombre
 - Sensitividad interpersonal (SI): Presencia de síntomas de inferioridad
 - Depresión (DEP): Los ítems que lo componen indican las principales manifestaciones clínicas de un trastorno depresivo como por ejemplo falta de motivación, poca energía, sentimiento de desesperanza, ideación suicida.
 - Ansiedad (ANS): Evalúa la presencia de signos generales de ansiedad: nerviosismo, tensión, miedos, ataques de pánico.
 - Hostilidad (HOS): Pensamientos, sentimientos y acciones que son característicos de la presencia de afectos negativos de enojo.
 - Ansiedad fóbica (FOB): Malestar a una respuesta persistente de miedo como, por ejemplo: personas específicas, lugares, objetos, situaciones. Irracional y desproporcionada en relación al estímulo.
 - Ideación paranoide (PAR): Evalúa comportamientos paranoides
 - Psicoticismo (PSIC): Incluye síntomas referidos a estado de soledad, estilo de vida esquizoide, alucinaciones y control de pensamiento.

Adicional a esto tenemos los índices globales:

- Índice de severidad global: Este es indica el nivel actual de la severidad del malestar.
- Total, de síntomas positivos: Puntuaciones brutas iguales o inferiores a 3 en varones y 4 en mujeres son consideradas como un intento consiente de mostrarse mejor de lo que

- puntuaciones brutas superiores a 50 en varones y 60 en mujeres indican tendencia a exagerar los síntomas.
- Índice de Malestar Sintomático Positivo: Pretende evaluar las respuestas dadas indicando si la persona tiende a exagerar o minimizar el malestar.

Su modalidad de respuesta está basada en una escala de tipo Likert donde 0 es nada, 1 muy poco, 2 poco, 3 bastante, 4 mucho. Se considera indicativa de una persona EN RIESGO toda puntuación T igual o superior a 63 e indica presencia de patología severa toda puntuación igual o superior a T 80. (Paredes, 2016)

Procedimiento

La presente investigación se llevó a cabo mediante fases o etapas que se las explicara a continuación:

Primera fase

Tenemos como primera fase la identificación de la población de empleados que laboran activamente en el Cuerpo de Bomberos.

Segunda fase

Se procedió a contactar al personal de la institución para cumplir con el primer objetivo que fue medir sus niveles de estrés a través del Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS. seguido del Inventario de síntomas SCL-90-R, el que me permitió evaluar el grado de malestar psicológico actual.

Tercera fase

Se aplico de manera individual los cuestionarios a los empleados del cuerpo de bomberos del cantón Balsas, anterior a esto se hizo la entrega del consentimiento informado para poder proceder con la investigación y saber si estaban de acuerdo en ser partícipes de la misma.

Cuarta fase

Para finalizar se tabuló la información recolectada, utilizando en este caso los dos test antes mencionados los cuales fueron contestados por cada uno de los participantes.

Resultados

Análisis: En respuesta al primer objetivo según la correlación de Pearson en nuestra investigación el nivel de significancia es 100 lo cual se encuentra por encima al 0.05 determinando así que no existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el malestar psicológico.

Tabla 1: Correlación de Pearson

Correlaciones		Niveles De Estrés Laboral	Interpretación De Índice De Severidad Global
Niveles de Estrés Laboral	Correlación de Pearson	1	,206
	Sig. (Bilateral)		,100
	N	65	65
Interpretación de Índice De Severidad Global	Correlación de Pearson	,206	1
	Sig. (Bilateral)	,100	
	N	65	65

Fuente: Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS y Inventario de síntomas SCL-90 R. de L. Derogatis aplicado a los empleados del cuerpo de Bomberos del Cantón Balsas

Autor: Jamileth Anahí Díaz Romero

Análisis: A continuación, se detalla con mayor precisión los puntajes obtenidos entre las dos variables siendo así que de los 54 encuestados que representaron un bajo nivel de estrés laboral, un 7,7% representa un riesgo relacionado con los síntomas, mientras que el 75,4% restante no representan riesgo. Y de los 11 restantes que representan un nivel intermedio de estrés laboral un 4,6 % representan un riesgo relacionado con los síntomas y el 12,3% no representa riesgo.

Tabla 2: Relación en: Niveles De Estrés Laboral * Interpretación De Índice De Severidad Global

			Interpretación De Índice De Severidad Global		Total
			No Existe Riesgo	Persona En Riesgo	
Niveles De Estrés Laboral	Bajo Nivel De Estrés	Recuento	49	5	54
		% del Total	75,4%	7,7%	83,1%
	Nivel Intermedio	Recuento	8	3	11
		% del Total	12,3%	4,6%	16,9%
Total		Recuento	57	8	65
		% del total	87,7%	12,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS y Inventario de síntomas SCL-90 R. de L. Derogatis aplicado a los empleados del cuerpo de Bomberos del Cantón Balsas
Autor: Jamileth Anahí Diaz Romero

Análisis: El 16.9% de la población presenta un nivel intermedio de estrés laboral, mientras que el 83.1% muestra un bajo nivel de estrés laboral.

Tabla 3: Nivel de estrés laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo Nivel De Estrés	54	83,1
	Nivel Intermedio	11	16,9
	Total	65	100,0

Fuente: Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS, aplicado a los empleados del cuerpo de Bomberos del Cantón Balsas

Autor: Jamileth Anahí Diaz Romero

Fig. 1: Estresores Laborales



Fuente: Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS, aplicado a los empleados del cuerpo de Bomberos del Cantón Balsas

Autor: Jamileth Anahí Diaz Romero

Análisis: De los estresores laborales presentados en el Cuestionario, el que más predomina en la población es el clima organizacional con un 9,01%, seguido de la falta de cohesión con el 8,97%, influencia del líder con 8,15%, estructura organizacional 7,99%, tecnología con un 7,94%, respaldo del grupo con el 7,5% y finalmente el territorio organizacional con

6,63%.

Inventario de síntomas SCL-90-R de L. Derogatis

Análisis: En la dimensión de severidad global un 12,3% de la población representa malestar relacionado con los síntomas y el 89,2% no representa riesgo.

Tabla 4. Severidad Global (SCL-90 R)

INTERPRETACION DE INDICE DE SEVERIDAD GLOBAL			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	57	87,7
	existe riesgo		
	Malestar	8	12,3
	relacionado con		
	los síntomas		
	Total	65	100,0

Fuente: Inventario de síntomas SCL-90 R. de L. Derogatis, aplicado a los empleados del cuerpo de Bomberos del Cantón Balsas

Autor: Jamileth Anahí Díaz Romero

Discusión

La presión en el ambiente laboral es inevitable debido a las diferentes funciones que se tiene que cumplir, sin embargo, las sobrecargas de tareas rutinarias dentro de un ambiente hostil terminan generando un sentimiento de tensión, frustración el cual puede llegar a tener repercusiones nocivas para la salud física y mental. De acuerdo a la presente investigación hablamos de estrés laboral cuando se produce una discrepancia entre la demanda laboral y los recursos del trabajador para hacerle frente. El problema radica en que nuestro cuerpo tiene unos recursos limitados, ocasionando al trabajador un estado de cansancio tanto físico como mental. (Mu, 2021)

En nuestra investigación no se pudo evidenciar la influencia del estrés laboral en el malestar psicológico sin embargo según un estudio realizado en la empresa SUALUPELL Curtiduría Suárez s.a de la ciudad de Ambato se identificó que la manera como interpretamos y pensamos acerca de lo que ocurre afecta a nuestra perspectiva y experiencia de estrés, de manera que con frecuencia es nuestra interpretación lo que genera una reacción negativa de estrés, más que la situación a la que nos enfrentamos. (Sanchez, 2012). Siendo así que en relación con nuestra investigación podemos constatar que el malestar psicológico suele estar guiado por nuestra forma de percibir y sobre todo afrontar los problemas cotidianos y las experiencias vitales. No procede exclusivamente de las circunstancias externas, sino de nuestra forma de relacionarnos con ellas.

Cuando este malestar parece apoderarse de ti, resulta difícil pensar y dar una respuesta adecuada a las circunstancias. Con el tiempo, hasta te puede resultar difícil gestionar la vida cotidiana: familia, pareja, trabajo, relaciones. Por lo tanto, es comprensible que tu objetivo sea sentirte mejor, y que pienses que son los síntomas o las

circunstancias externas las que te lo están impidiendo. Pero sentirte mejor no suele ser suficiente para evitar que vuelvan a aparecer los mismos problemas de nuevo. (Gomez, 2019)

En línea con un estudio realizado en la ciudad de Riobamba se determinó que la mayoría de las personas padecen de enfermedades causadas o agravadas por el estrés. Estos trastornos generalmente afectan al sistema nervioso autónomo, que controla los órganos internos del cuerpo. Por otro lado, los eventos externos como generadores de estrés no necesariamente son muy notorios para los demás, sino que pueden acumularse en sus efectos hasta que llega al límite, causando graves enfermedades. (Sanchez, 2012)

En la población investigada se pudo evidenciar como estresor principal al clima organizacional. En relación a estos resultados obtenidos tenemos una investigación en colaboradores del hospital de la solidaridad de Chiclayo-Perú en donde de igual forma se pudo constatar la existencia de una relación entre el estrés laboral y el clima organizacional como el estresor principal. (GUEVARA VILLEGAS et al., 2019)

Por último, haciendo referencia al clima organizacional, en una investigación realizada en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia, se plantea que "las emociones compartidas pueden emerger debido a que los miembros de la unidad de trabajo perciben el clima de la unidad de forma similar". Es decir, que pueden experimentar la misma sensación frente al grado de estrés que genera un evento, como el exceso de trabajo, sobrecarga del rol, falta de apoyo social, entre otras mencionadas con anterioridad, las cuales son apreciadas como escasas de oportunidades para desarrollarse profesionalmente y de obtener reconocimiento por ello. (Londoño, 2013)

Conclusiones

- Mediante la aplicación del Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS se determinó que, de los 65 participantes, 54 manifiestan un nivel bajo de estrés laboral mientras que el 11 restante presentan un nivel medio de estrés, de igual manera se determinó que el estresor laboral presente en la mayoría de la población investigada es el clima organizacional.
- Al evaluar el grado de malestar psicológico actual en los empleados del cuerpo de Bomberos del Cantón Balsas, mediante la aplicación del Inventario de Síntomas SCL-90-R de L. Derogatis, el índice de severidad global representa un muy buen indicador del nivel actual de la severidad del malestar, ya que combina el número de síntomas reconocidos como presentes con la intensidad del malestar percibido. Dentro de la investigación, 8 personas presentan malestar relacionado con los síntomas y el 54 no representa riesgo.
- En la población estudiada se pudo identificar que no existe una correlación significativa entre el estrés laboral y el malestar psicológico, sin embargo, es importante desarrollar un plan de prevención psicológico que permita la reducción de los niveles de estrés laboral y aumente el bienestar psicológico en los trabajadores.

Recomendaciones

- Continuar elaborando investigaciones que permitan medir el nivel de estrés laboral y sus estresores en las diversas poblaciones de interés.
- Evaluar el malestar psicológico en el ámbito laboral con el fin de garantizar condiciones laborales apropiadas y un entorno de trabajo seguro y saludable, física y psicológicamente.
- Implementar constantemente talleres de prevención que brinden estrategias de afrontamiento al estrés, permitiendo el bienestar laboral.

Plan de Prevención					
Sesiones	Objetivo	Actividades	Medios	Responsable	Tiempo
Ira Sesión	Proveer información sobre el estrés laboral y a su vez estrategias para manejarlo de manera adecuada.	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida- dinámica “La telaraña” • Presentación de los responsables del taller. • Explicación de los objetivos y contenidos. <p>• Taller “<i>Manejo mi estrés</i>”, de acuerdo los siguientes contenidos:</p> <p>¿Cómo afecta el estrés laboral?</p> <p>De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima. Por ejemplo, puede sentir tensión muscular, aumento de presión sanguínea y ritmo cardiaco; miedo, irritabilidad, enojo, depresión; presentar atención disminuida, dificultad para solucionar problemas, disminuir su productividad, entre otros síntomas. (Instituto Nacional de Salud Pública, 2020)</p> <p>Tips para manejar el estrés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconozca las cosas que no puede cambiar. Aceptar que no puede cambiar ciertas cosas le permite dejarlas ir y no alterarse. • Evite las situaciones estresantes. Siempre que le sea posible, aléjese de la fuente del estrés. • Haga ejercicio. Realizar actividades físicas todos los días es la mejor y más fácil manera de lidiar con el estrés. Al 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Ovillo de Lana 	<ul style="list-style-type: none"> • Psicólogo/a Clínico/a. 	1h:20min

		<p>hacer ejercicio, su cerebro libera químicos que lo hacen sentir bien. También puede ayudarle con su energía reprimida o su frustración.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambie su perspectiva. Intente desarrollar una actitud más positiva ante los desafíos. Puede hacerlo reemplazando los pensamientos negativos con pensamientos más positivos. • Haga algo que disfrute. Cuando el estrés lo tenga decaído, haga algo que disfrute para ayudar a ponerlo de pie de nuevo. • Duerma lo suficiente. Descansar suficientemente durante la noche puede ayudarle a pensar con más claridad y a tener más energía. Esto hará que sea más fácil manejar cualquier problema que pueda surgir. Intente dormir entre 7 y 9 horas todas las noches. • Mantenga una dieta saludable. Comer alimentos saludables ayuda a darle energía a su cuerpo y su mente. Evite los refrigerios con altos contenidos de azúcar y consuma muchas verduras, frutas, granos integrales, lácteos reducidos o libres de grasas y proteínas magras. • Aprenda a decir que no. Si su estrés viene de realizar demasiadas tareas en casa o en el trabajo, aprenda a establecer límites. Pida ayuda a los demás cuando la necesite. (MEDLINEPLUS, 2022) <p>Presentación de la Técnica de Jacobson: La técnica de relajación de Jacobson consiste en adiestrar al</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>individuo en la realización ejercicios físicos de contracción-relajación que le permitan tener conocimiento del estado de tensión de cada parte de su cuerpo y tener recursos para relajar dichas zonas cuando estén en tensión. (del Prado, J.2020)</p> <p>Realización</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coja aire – tense las plantas de los pies – cuente del 1 al 6 – suelte el aire y relaje las plantas de los pies – respire profundamente 1 vez. • Coja aire – tense las piernas hasta las rodillas – cuente del 1 al 6 – suelte el aire y relaje las piernas – respire profundamente 1 vez. • Coja aire – tense los muslos – cuente del 1 al 6 – suelte el aire y relaje los muslos – respire profundamente 1 vez. • Coja aire – tense el vientre – cuente del 1 al 6 – suelte el aire y relaje el vientre – respire profundamente 1 vez. • Coja aire – tense las asentaderas – cuente del 1 al 6 – suelte el aire y relaje las nalgas – respire profundamente 1 vez. • Coja aire – tense el pecho – cuente del 1 al 6 – suelte el aire y relaje el pecho – respire profundamente 1 vez. • Coja aire – deje caer la cabeza y tense el cuello – cuente del 1 al 6 – suelte el aire y relaje el cuello – respire profundamente 1 vez. • Coja aire – apriete los puños fuertemente hasta sentir la presión de los brazos – cuente del 1 al 6 – suelte el aire y relaje el brazo – respire profundamente 1 vez. • Coja aire – tense todos los músculos de tu cuerpo – cuente del 1 al 6 – suelte el aire y relaje los músculos – respire 			
--	--	--	--	--	--

		<p>profundamente 1 vez. (del Prado, J.2020)</p>			
		<p>Dinámica de cierre: Cadena de nombres</p> <p>Para esta dinámica no necesitamos ningún material. Se pide a los integrantes que formen un círculo. Al azar, se elige a una persona. Esta debe decir su nombre. Después, la que esté a su derecha debe decir el nombre de esa primera persona y el suyo. Ahora, la que está a su derecha debe decir tres nombres: el primero, el segundo y el suyo. Y así sucesivamente, acumulando los nombres.</p>			

Plan de Prevención					
Sesiones	Objetivo	Actividades	Medios	Responsable	Tiempo
2da Sesión	Brindar información sobre el malestar psicológico y a su vez estrategias para manejarlo de manera adecuada.	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica de bienvenida “Autorretrato” • Presentación de los responsables del taller. • Explicación de los objetivos y contenidos. • Video explicativo de manejo de emociones y su importancia en la toma de decisiones. • Taller “<i>Cuido mi salud mental</i>”, de acuerdo los siguientes contenidos: ¿Qué es el malestar psicológico? Se entiende por malestar psicológico al nivel de estrés percibido, desmoralización, disconfort y desasosiego; este concepto permite obtener información sobre la autopercepción de pensamientos, sentimientos y comportamientos que podrían configurar un problema de salud mental (Paéz, 1986; citado en Alderete, et al., 2004) ¿Qué lo produce? El malestar psicológico suele estar condicionado por nuestra forma de percibir y afrontar los problemas cotidianos y las experiencias vitales. No procede exclusivamente de las circunstancias externas, sino de nuestra forma de relacionarnos con ellas. Un mismo hecho no afecta a todas las personas de la misma forma. (Gómez, J. 2019) <p>12 pasos para gestionar el malestar psicológico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Haga un registro o escriba un diario durante unas semanas en el que señale cómo discurre su día a día y qué cree puede contribuir a aumentar su malestar emocional. • Analice cómo se toma los imprevistos. Es decir, cómo se adapta a 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Papel • Lápiz 	<ul style="list-style-type: none"> • Psicólogo/a Clínico/a. 	1h:20min

		<p>los cambios y frustraciones. Puesto que es inherente a la vida, es importante aprender a tolerar la incertidumbre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revise su diario valorando si puede delegar trabajo y si puede replantearse la distribución de tareas diarias. • Procure evitar el modo de acción “acelerado”. Recuérdese a sí mismo, siempre que pueda, el dicho “vísteme despacio que tengo prisa”. Para ello, es clave que aprenda a ver qué es prioritario. Lo que no lo sea, puede esperar. • Márquese objetivos que sean realistas y asumibles. Puede resultarle útil ponerse plazos y traducir los propósitos en acciones concretas. • Haga un plan semanal en el que incorpore dichas acciones concretas que se plantea poner en marcha dentro de un horario. Puede ponerlo en un lugar visible en su domicilio o en su despacho para ver si va cumpliendo las acciones que se propone. No se ponga muchas tareas al principio ni muy complejas. Sea benévolo y realista consigo mismo. • Busque la interacción con personas que le hagan sentir bien. Puede hacerlo tanto dentro como fuera de su trabajo. • Si no practica deporte de forma regular, evite el sedentarismo saliendo a dar un paseo o haciendo ejercicio aeróbico si puede al menos 3 veces por semana durante 30 minutos. Cuide también su alimentación y no hurte horas al sueño. • Ponga en práctica alguna técnica de relajación a diario (entréñese en alguna que sea sencilla, lo que puede conseguir con recursos gratuitos online). Puede incluso incorporar alguna técnica de meditación formal (o contemplación) como las que se proponen desde el Mindfulness. Incorpore estas prácticas siempre que pueda a diario. Le será más fácil empezar poco a poco, dedicando, si puede sólo unos minutos al día e incrementando el tiempo a medida que el hábito se vaya consolidando. 			
--	--	---	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Registre el tiempo que pasa “conectado” a dispositivos móviles (teléfono, tablet y ordenador) y propóngase incluir tiempos libres de conexión tanto a diario como semanalmente. Es importante que evite la conexión en las horas previas a dormir. • Valore tomarse descansos periódicos si puede a lo largo del día y de la semana. No espere a las vacaciones para desconectar. Elija un momento a diario en que, siquiera por un rato, pueda dedicar un tiempo a lo que le gusta o a no hacer nada. (Galatea, C.2019) 			
		<p>Dinámica de cierre: Huellas del recorrido</p>			
		<p>Se le informará a los y las participantes que deberán pensar cinco palabras, deben ser palabras no frases, que den cuenta de lo compartido y aprendido.</p> <p>Se debe asignar varios minutos para que piensen las palabras y las escriban en un papel, es importante recordarles que serán las últimas palabras que pronunciarán al grupo. De pie y formando un gran círculo los participantes pronunciarán en voz alta y de a uno a la vez las cinco palabras. Cada palabra pronunciada podrá estar acompañada de una breve explicación.</p>			

Plan de Prevención					
Sesiones	Objetivo	Actividades	Medios	Responsable	Tiempo
3ra Sesión	Enseñanza de técnicas de estructuración cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica de bienvenida “Presentarse unos a otros” • Presentación de los responsables del taller. <p>Desarrollo</p> <p>Reestructuración cognitiva</p> <p>La reestructuración cognitiva es un procedimiento técnico por el cual las personas aprenden a cambiar algunas maneras de pensar distorsionadas que conducen a malestar emocional y frustración. Aprender a encontrar los pensamientos automáticos es sólo el primer paso para poder cambiarlos. Nuestras reacciones emocionales son muchas veces exageradas con respecto a la situación en que se presentan porque los pensamientos automáticos que anteceden dichas emociones pueden contener algunas distorsiones o exageraciones. Por lo tanto, aunque nuestros pensamientos automáticos parezcan lógicos y plausibles, el siguiente paso consiste en someterlos a prueba.</p> <p>(CETECID)</p> <p>Técnica: Cuestionamiento Socrático</p> <p>Sócrates fue un filósofo griego que hizo hincapié en la importancia de cuestionar como una manera de explorar ideas complejas. Esta filosofía ha sido adoptada por la psicología científica como una forma de desafiar a las distorsiones cognitivas.</p> <p>Una vez que la distorsión cognitiva ha sido identificada, esta técnica es simple. El pensamiento será evaluado mediante una serie de preguntas. Para ello los terapeutas pueden servir de ejemplo proponiendo algunas preguntas, pero en última instancia, es el</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop 	<ul style="list-style-type: none"> • Psicólogo/a Clínico/a. 	45 min

		<p>paciente el que debe aprender a cuestionar sus propios pensamientos.</p> <p>Ejemplos de preguntas socráticas serían: ¿Es realista este pensamiento? ¿Estoy basando mis pensamientos en hechos o en sentimientos? ¿Existe alguna evidencia que apoye esta idea? ¿Podría estar malinterpretando una posible evidencia? (López. Grau, 2010)</p>			
		<p>Dinámica de cierre: El recorrido experimental</p>			
		<p>Consiste en escribir el proceso de aprendizaje como si hubiese sido un viaje por tierras desconocidas. Para esto será necesario utilizaremos metáforas que den cuenta de los obstáculos, emociones o alegrías, entre otras cosas, que vivieron.</p> <p>Esta actividad también funciona para que cada persona reelabore y haga consciente su aprendizaje en el espacio compartido. Luego de concluir la dinámica se puede hacer un brindis como cierre final de los encuentros</p>			

Plan de prevención					
Sesiones	Objetivo	Actividades	Medios	Responsable	Tiempo
4ta Sesión	Ofrecer técnicas para una adecuada toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica de bienvenida “El dado” • Presentación de los responsables del taller. <p>Hastie, (2001) plantea una serie de definiciones que sirven perfectamente para aclarar el proceso de toma de decisiones, que es una parte de la resolución de problemas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Decisiones. Son combinaciones de situaciones y conductas que pueden ser descritas en términos de tres componentes esenciales: acciones alternativas, consecuencias y sucesos inciertos. 2. Resultado. Son situaciones descriptibles públicamente que ocurrirían si se llevasen a cabo las conductas alternativas que se han generado en el proceso de toma de decisiones. Como todas las situaciones son dinámicas, según avanza y continúa la acción el resultado puede variar. 3. Consecuencias. Son las reacciones evaluativas subjetivas, medidas en términos de bueno o malo, ganancias o pérdidas, asociadas con cada resultado. 4. Incertidumbre. Se refiere a los juicios de quien toma la decisión de la propensión de cada suceso de ocurrir. Se describe con medidas que incluyen probabilidad, confianza, y posibilidad. 5. Preferencias. Son conductas expresivas de elegir, o intenciones de elegir, un curso de acción sobre otros. 6. Tomar una decisión se refiere al proceso entero de elegir un curso de acción. 7. Juicio. Son los componentes del proceso de decisión que se refieren a valorar, estimar, inferir que sucesos ocurrirán y cuáles serán las reacciones evaluativas del que toma la decisión en los 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Dado • Papel • Lápiz 	<ul style="list-style-type: none"> • Psicólogo/a Clínico/a. 	1h:20min

		<p>resultados que obtenga.</p> <p>Según estas definiciones el proceso de toma de decisiones sería encontrar una conducta adecuada para una situación en la que hay una serie de sucesos inciertos. La elección de la situación ya es un elemento que puede entrar en el proceso. Hay que elegir los elementos que son relevantes y obviar los que no lo son y analizar las relaciones entre ellos. Una vez determinada cual es la situación, para tomar decisiones es necesario elaborar acciones alternativas, extrapolarlas para imaginar la situación final y evaluar los resultados teniendo en cuenta las la incertidumbre de cada resultado y su valor. Así se obtiene una imagen de las consecuencias que tendría cada una de las acciones alternativas que se han definido. De acuerdo con las consecuencias se asocia a la situación la conducta más idónea eligiéndola como curso de acción. (J, 2014)</p> <p>Consejos para tomar en cuenta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Considerar todas las opciones <p>Si estamos entre dos opciones sin darnos cuenta que hay más alternativas, por ejemplo: valoramos la oferta de trabajo A frente a la oferta de trabajo B, pero también existe la opción “ninguna de ellas y seguir buscando”. Reflexionar también sobre el por qué de la decisión ¿por qué debo tomar esta decisión? ¿qué pasaría si no lo hago? ¿si las cosas siguieran como hasta ahora y yo no me decidiera ni me movilizara hacia ninguna opción cuáles serían las consecuencias?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visualizar en cada una de las opciones. 			
--	--	---	--	--	--

		<p>Para ayudarnos a elegir es útil visualizar cada una de las opciones: ¿Cómo me veo en la opción 1? ¿Cómo me hace sentir? ¿Me imagino siendo feliz en esta opción? Intenta imaginar con todo el detalle que puedas cada opción y cómo te hace sentir.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar pros y contras, y el peso emocional que tienen para vos. <p>Realizar una lista de “Pros y Contras” es realmente muy útil. Escribirlo es además una buena forma de organizar nuestras ideas. Para cada argumento a favor o en contra es útil también que añadas una puntuación del peso emocional/subjetivo que tiene para vos ese argumento. Por ejemplo, el “1” sería que ese argumento no te importa mucho y “10” que lo consideras muy importante. Si es posible tomate varios días para hacer la lista, por ejemplo, tres o cuatro días, revisa los argumentos a favor y en contra cada día y sus puntuaciones y si se te ocurre alguno más lo añadís.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poner una fecha para tomar la decisión <p>Teniendo en cuenta los plazos que tengas para decidir, la dificultad de la decisión, etc. Poner una fecha límite. No te quedes en la “parálisis del análisis” analizando indefinidamente pros y contras. Es preciso movilizarte, aunque no estés 100% convencido (es muy difícil que puedas estarlo), en la vida es necesario actuar para avanzar, tomar riesgos y comprometerte con una opción. (TELCSOLGROUP, 2021)</p>			
--	--	--	--	--	--

		Dinámica de cierre: La frase			
		El último día de taller o curso se invita a todos los integrantes a dar un cierre individual al espacio. Cada uno deberá escribir una frase final y de cierre. Los participantes deben saber que la frase que escriban será la última en pronunciar al grupo. No deben construir una oración larga. Parados y formando un gran círculo los participantes pronunciarán su frase en voz alta para comunicarse al grupo. Luego se pegará sobre un afiche que estará pegado en una de las paredes.			

Bibliografía

Cecila, S.F. (2011). 34-43: Recuperado de:

<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>

Fernandez, I. (s.f.). Bienestar psicológico y salud . *Mallorca*. Recuperado de:

<http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/47410>

Gallego, E. C. (s.f.). Bienestar Psicológico, Características Del Trabajo Y Nuevas Tecnologías: Validación-Ampliación Del Modelo Vitamínico De Warr. *Universidad Jaume I*.

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10523/cifre.pdf.txt?sequence=2>

Stepanian, A. O. (2016). Síntomas, Niveles De Estrés Y Estrategias . *Universidad Tecnica De Colombia*, 18. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/3161/4/TESIS%20DE%20MAESTR%C3%8DA%20%20Andr%C3%A9s%20Ospina%20Stepanian.pdf>

[an.pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/3161/4/TESIS%20DE%20MAESTR%C3%8DA%20%20Andr%C3%A9s%20Ospina%20Stepanian.pdf)

Stepanian, A. O. (2016). SÍNTOMAS, NIVELES DE ESTRÉS Y ESTRATEGIAS DE.

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA, 28-29. Recuperado de :

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/3161/4/TESIS%20DE%20MAESTR%C3%8DA%20%20Andr%C3%A9s%20Ospina%20Stepanian.pdf>

Perez, J. P. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *SCIELO*. Recuperado de:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156

J, G. (2014). La Toma de Decisiones. *Psicoterapietas.com*. <https://www.captio.net/blog/las-ocho-etapas-en-el-proceso-de-toma-de-decisiones-de-la-empresa>

Sebastian Coduti, G. Y. (2013). Enfermedades Laborales: Como Afecta Al Entorno

Organizacional. *Universidad Nacional De Cuyo*. Recuperado de:

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digiales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf

Telcsolgroup. (2021). Técnicas para ayudar en la toma de decisiones. *TELCSOLGROUP*.

Recuperado de: <https://tecsolgroup.com.ar/tecnicas-para-ayudar-en-la-toma-de-decisiones/&=1>

Cetecic. (s. f.). *Reestructuración cognitiva - CETECIC: Centro de Terapia Cognitivo*

Conductual y Ciencias del Comportamiento. Recuperado de:

<https://www.cetecic.com/tecnicas/reestructuracion-cognitiva/#:%7E:text=La%20reestructuraci%C3%B3n%20cognitiva%20es%20un,a%20malestar%20emocional%20y%20frustraci%C3%B3n>.

Pichardo, M. A. S. (2013). *Malestar psicológico en pacientes de un centro de apoyo psicológico-privado*. scielo. Recuperado de:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-339X2013000100004#:%7E:text=Se%20entiende%20por%20malestar%20psicol%C3%B3gico,Alderete%2C%20et%20al.%2C%202004

Gómez, J. (2019, 7 julio). *Malestar Psicológico*. José Gómez. Psicólogo Humanista. Madrid.

Goya, Av. América, Estrella, Moratalaz. Goya, Av. América, Estrella,

Recuperado de: <https://josegomezpsicologo.com/malestarpsicologico/#:%7E:text=El%20malestar%20psicol%C3%B3gico%20suele%20estar,personas%20de%20la%20misma%20forma>.

Instituto Nacional de Salud Pública. (2020). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*.

<https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

Medline-plus.(2022). *Manejo del estrés*.

Recuperado: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/001942.htm>

Del Prado, J. (2020, 13 diciembre). *Técnica de Jacobson para el control del estrés*. Blog de

PRL - IMF Smart Education. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/tecnica-jacobson-control-estres/#:%7E:text=La%20t%C3%A9cnica%20de%20relajaci%C3%B3n%20de,zonas%20cuando%20est%C3%A9n%20en%20tensi%C3%B3n>

<https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/tecnica-jacobson-control-estres/#:%7E:text=La%20t%C3%A9cnica%20de%20relajaci%C3%B3n%20de,zonas%20cuando%20est%C3%A9n%20en%20tensi%C3%B3n>

<https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/tecnica-jacobson-control-estres/#:%7E:text=La%20t%C3%A9cnica%20de%20relajaci%C3%B3n%20de,zonas%20cuando%20est%C3%A9n%20en%20tensi%C3%B3n>

Galatea, C. (2019, 18 febrero). *Consejos para manejar el malestar emocional en profesionales de la salud*. Clínica Galatea.

Recuperado de: <https://www.clinica-galatea.com/es/bloc/malestar-emocional-12-pasos/>

Gacto, P. M. (2020b, noviembre 13). *Estrés laboral: qué es, causas, síntomas, fases y consejos* / Nascia. Nascia.com. <https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/>

Mazzola, J. J., Schonfeld, I. S., & Spector, P. E. (2011). What qualitative research has taught us about occupational stress. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 27, 93-110.

Moncayo, J. (2020). *Estrés Laboral Y Medidas De Afrontamiento En El Personal Que Labora En La Unidad Educativa Experimental Hogar Colegio La Dolorosa, Durante El Segundo Semestre Del Año 2019*. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador. Recuperado de:

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17547/Moncayo%20Reyes%2C%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, M. (2009). “*El Estrés Laboral Y El Desempeño De Los Trabajadores En La Empresa «Sualupell Curtiduría Suárez S.A.» En La Ciudad De Ambato En El Período Marzo – mayo De 2009*”. S,

Recuperado de: https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1631/1/PSIN_11.pdf

Juarez, L. (2021, 3 marzo). *¿Qué es el Malestar Psicológico?* Luis Juárez Castillo.

<https://luisjuarezcastillo.com/que-es-el-malestar-psicologico/#:%7E:text=El%20malestar%20psicol%C3%B3gico%20es%20un,de%20otros%20s%C3%ADntomas%20asociados%20a>

Dávila, F. D. (2019). *Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo*. Universidad Cesar Vallejo.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809014/html/>

Emprendedores, R. (2018, 18 junio). *¿Cuáles son las principales fuentes del estrés laboral?*

Emprendedores.es. <https://www.emprendedores.es/gestion/fuentes-de-estres-laboral/>

EbizLatam. (2016, 4 abril). *Recomendaciones para disminuir el estrés laboral.*

ebizLatam.com. <http://www.ebizlatam.com/recomendaciones-disminuir-estres-laboral/>

Instituto Nacional de Salud Pública. (2020). *Los riesgos del estrés laboral para la salud.*

<https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

Chaco, D. (2016, 27 abril). *Estrés en el trabajo: efectos en la salud física y mental.* Diario Chaco.

<https://www.diariochaco.com/noticia/estres-en-el-trabajo-efectos-en-la-salud-fisica-y-mental>

Pérez, J. P. (2016). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el*

trabajo. Ciencia Ergo-Sum. <https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/html/>

García-Viniegras, C. V. R. (2005). *La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales.* Universidad Nacional Autónoma de México.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-

[21252000000600010#:text=El%20bienestar%20psicol%C3%B3gico%20es%20un,funcionamiento%20f%C3%ADsico%20y%20social.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252000000600010#:text=El%20bienestar%20psicol%C3%B3gico%20es%20un%20funcionamiento%20f%C3%ADsico%20y%20social)

Romero, A., Brustad, R., & García, A. (2007). *Bienestar Psicológico y su uso en la Psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte.* redalyc.org.

<https://www.redalyc.org/pdf/3111/311126258003.pdf>

Ruguerio, A. (2018). *¿Qué es el estrés y como nos afecta?* Universidad de Málaga.

<https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>

Diccionario de cáncer del NCI. (s. f.). Instituto Nacional del Cáncer.

<https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/depresion>

José María Peiró Silla. (2001, Junio). *El Estrés Laboral: Una Perspectiva Individual Y Colectiva* (N.º 1/10). Universidad-De-Valencia. Recuperado-de: <https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/88/ART3.pdf>

Mejía, C. R. (2019). *Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica*. SCIELO. Recuperado,de:https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552019000300004&script=sci_arttext&tlng=pt#B6

Osorio Y Cárdenas, J. E. L. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. *Estrés laboral: estudio de revisión*, 81–91.

Recuperado:<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494/3383>

Moncayo, J. (2020). *Estrés Laboral Y Medidas De Afrontamiento En El Personal Que Labora En La Unidad Educativa Experimental Hogar Colegio La Dolorosa, Durante El Segundo Semestre Del Año 2019*. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador.

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17547/Moncayo%20Reyes%2C%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., & Gonzales, M. (2019, 3 abril). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *ESPACIOS*, 40(Nº7). <http://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2004). *Promoción de la Salud mental*. https://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf

Planas, M. E. (2004, 26 abril). *Pobreza Y Salud Mental: Una Combinación Perdedora O De Los Factores De Riesgo A Los Determinantes De La Salud Mental*. NLPL.

<http://www.codajic.org/sites/default/files/sites/www.codajic.org/files/Pobreza%20y%20salud%20mental%20%20-%20Una%20combinaci%C3%B3n%20perdedora%20o%20de%20los%20factores%20de%20riesgo%20a%20los%20determinantes%20de%20la%20salud%20menta.pdf>

¿Qué es el bienestar psicológico? *El modelo de Carol Ryff*. (s. f.). about ESPAÑOL.

<http://umd.uniminuto.edu/documents/702814/0/Qu%E9+es+el+bienestar+psicol%C3%B3gico/94cf>

47ca-be8b-44cf-85a7-

d9359f351f95?version=1.0#:~:text=El%20bienestar%20psicol%C3%B3gico%20es%20un,funcionar%20de%20un%20modo%20positivo.

V,C.,H,G., R, J., & G, D. (2009). http://institucionales.us.es/apcs/doc/APCS_5_esp_15-28.pdf.

Fernández, I. (s. f.). *Bienestar psicológico y salud*. MALLORCARE.
<https://www.mallorcare.eu/bienestar-psicologico-salud/>

Pichardo, M. A. S. (2013). *Malestar psicológico en pacientes de un centro de apoyo psicológico privado*. SciELO - Scientific Electronic Library Online.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-339X2013000100004

Juarez, L. (2021, 3 marzo). *¿Qué es el Malestar Psicológico?* Luis Juárez Castillo.
<https://luisjuarezcastillo.com/que-es-el-malestar-psicologico/>

Torres, A. (2021, 30 noviembre). *Somatización: ¿qué es y qué síntomas produce?* PSICOLOGIA Y MENTE. <https://psicologiaymente.com/clinica/somatizacion>

Robertson, S. B. (2019, 30 abril). *¿Cuál es somatización?* News-Medical.Net.
[https://www.news-medical.net/health/What-is-Somatization-\(Spanish\).aspx](https://www.news-medical.net/health/What-is-Somatization-(Spanish).aspx)

Carrillo, A. (s. f.). *TRASTORNO OBSESIVO-COMPULSIVO (T. DSM-III-R)*.
<http://www.cop.es/colegiados/MU00024/TOC.htm>

Casullo, M. (2008). *SCL-90-R*. SCL-90-R. Recuperado de:
https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/obligatorias/070_psicoterapias1/material/inventario_sintomas.pdf

Villagómez, K. (2019). *Análisis De Sintomatología Clínica Y Factores De Riesgo Psicosociales En El Personal De La Empresa “Prodegel”*. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2676/1/76874.pdf>

Diccionario de cáncer del NCI. (s. f.). Instituto Nacional del Cáncer.
<https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/depresion>

Clínica Universidad de Navarra. (2020). *Depresión: Causas, síntomas y tratamiento*.

<https://www.cun.es/enfermedades-tratamientos/enfermedades/depresion>

García, A. (s. f.). *La depresión en adolescentes*. Universidad Complutense de Madrid.

<http://www.injuve.es/sites/default/files/RJ84-07.pdf>

Carrillo, I. (s. f.). *Un estudio de ansiedad*. Universidad Autónoma Ciudad de Juárez.

<http://www3.uacj.mx/DGDCDC/SP/Documents/avances/Documents/2006/Avances%20124.%20Irene%20Carrillo.pdf>

P. (s. f.). *5.1. Definición, características y objetivo del método experimental*. Psikipedia._

<https://psikipedia.com/libro/emocion/2696-la-hostilidad>

Red de Portales News Detail Page. (s. f.). UNIVERSIA.

<https://www.universia.net/ec/actualidad/orientacion-academica/tipos-de-estres-laboral-eustres-y-distres.html>

Ponce, I. G. (2021, 8 febrero). *Estrés*. CuidatePlus. Recuperado de:

<https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/estres.html>

Gacto, P. M. (2020b, noviembre 13). *Estrés laboral: qué es, causas, síntomas, fases y consejos* / Nascia. Nascia.com. <https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/>

Martin, P. (2009). *La Somatización. Cuando el malestar psicológico se expresa a través del cuerpo*. Blog Psicohuma. <https://www.psicohuma.com/blog/la-somatizacion-cuando-malestar-psicologico-se-expresa-traves-del-cuerpo/>

Paredes, L. (2016). Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5103/1/T2027-MDTH-Paredes-Estudio.pdf>

Ardila, L. L. F. (2019). *Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas*

Antioquia en el año 2016. Universidad La
Salle. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2019000100004

Anexos

Anexo 1: Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL								
INFORMACIÓN PERSONAL								
Sexo:				Edad:				
Estado civil:				Nivel de estudios:				
Cargo:				Sucursal:				
INSTRUCCIONES								
<p>El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con una "X" para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:</p>								
<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; background-color: #f0f0f0;"> <p><i>1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.</i></p> <p><i>2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.</i></p> <p><i>3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.</i></p> <p><i>4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.</i></p> <p><i>5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.</i></p> <p><i>6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.</i></p> <p><i>7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.</i></p> </div>								
No.	Preguntas	Frecuencia						
		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							

8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

Anexo 2: Inventario de síntomas SCL-90-R de L. Derogatis

SCL-90-R.
Adaptación UBA, CONICET, 1999/2004.
Prof. M.M. Casullo.

Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología. Cátedra Prof. M.M. Casullo. 1998. CONICET.

SCL-90-R

L. R. Derogatis. Adaptación U.B.A. 1999.

Nombre..... **Edad**:..... **Fecha de hoy**:

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

Sexo:

Mujer Varón

Educación:

Primario incompleto Secundario incompleto Terciario incompleto
 Primario completo Secundario completo Terciario/universitario completo

Estado civil:

Soltero Divorciado Viudo/a
 Casado Separado En pareja

Ocupación:

Lugar de nacimiento:

Lugar de residencia actual:

A continuación le presentamos una lista de problemas que tiene la gente.

Lea cada uno de ellos y marque su respuesta con una cruz en la casilla correspondiente, pensando en cómo se sintió, en qué medida ese problema le ha preocupado o molestado durante la última semana (7 días).

Tiene cinco (5) posibilidades de respuesta:

NADA - MUY POCO - POCO – BASTANTE – MUCHO.

No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sinresponder.

1. Dolores de cabeza.
2. Nerviosismo.
3. Pensamientos desagradables que no se iban de mi cabeza.
4. Sensación de mareo o desmayo.
5. Falta de interés en relaciones sexuales.
6. Criticar a los demás.

	Nada	Muy Poco	Poco	Bastante	Mucho

- 7. Sentir que otro puede controlar mis pensamientos.
- 8. Sentir que otros son culpables de lo que me pasa.
- 9. Tener dificultad para memorizar cosas.
- 10. Estar preocupado/a por mi falta de ganas para hacer algo.
- 11. Sentirme enojado/a, malhumorado/a.
- 12. Dolores en el pecho.
- 13. Miedo a los espacios abiertos o las calles.
- 14. Sentirme con muy pocas energías.
- 15. Pensar en quitarme la vida.
- 16. Escuchar voces que otras personas no oyen.
- 17. Temblores en mi cuerpo.
- 18. Perder la confianza en la mayoría de las personas.
- 19. No tener ganas de comer.
- 20. Llorar por cualquier cosa.
- 21. Sentirme incómodo/a con personas del otro sexo.
- 22. Sentirme atrapado/a o encerrado/a.
- 23. Asustarme de repente sin razón alguna.
- 24. Explotar y no poder controlarme.
- 25. Tener miedo a salir solo/a de mi casa.
- 26. Sentirme culpable por cosas que ocurren.
- 27. Dolores en la espalda.
- 28. No poder terminar las cosas que empecé a hacer.
- 29. Sentirme solo/a.
- 30. Sentirme triste.
- 31. Preocuparme demasiado por todo lo que pasa.
- 32. No tener interés por nada.
- 33. Tener miedos.
- 34. Sentirme herido en mis sentimientos.
- 35. Creer que la gente sabe qué estoy pensando.
- 36. Sentir que no me comprenden.
- 37. Sentir que no caigo bien a la gente, que no les gusto.
- 38. Tener que hacer las cosas muy despacio para estar seguro/a de que están bien hechas.
- 39. Mi corazón late muy fuerte, se acelera.

	Nada	Muy Poco	Poco	Bastante	Mucho

- 40. Náuseas o dolor de estómago.
- 41. Sentirme inferior a los demás.
- 42. Calambres en manos, brazos o piernas.
- 43. Sentir que me vigilan o que hablan de mí.
- 44. Tener problemas para dormirme.
- 45. Tener que controlar una o más veces lo que hago.
- 46. Tener dificultades para tomar decisiones.
- 47. Tener miedo de viajar en tren, ómnibus o subterráneos.
- 48. Tener dificultades para respirar bien.
- 49. Ataques de frío o de calor.
- 50 Tener que evitar acercarme a algunos lugares o actividades porque me dan miedo.
- 51. Sentir que mi mente queda en blanco.
- 52. Hormigueos en alguna parte del cuerpo.
- 53. Tener un nudo en la garganta.
- 54. Perder las esperanzas en el futuro.
- 55. Dificultades para concentrarme en lo que estoy haciendo.
- 56. Sentir flojedad, debilidad, en partes de mi cuerpo.
- 57. Sentirme muy nervioso/a, agitado/a
- 58. Sentir mis brazos y piernas muy pesados
- 59. Pensar que me estoy por morir.
- 60. Comer demasiado.
- 61. Sentirme incómodo/a cuando me miran o hablan de mí.
- 62. Tener ideas, pensamientos que no son los míos.
- 63. Necesitar golpear o lastimar a alguien.
- 64. Despertarme muy temprano por la mañana sin necesidad.
- 65. Repetir muchas veces algo que hago: contar, lavarme, tocar cosas.
- 66. Dormir con problemas, muy inquieto/a.
- 67. Necesitar romper o destrozar cosas.
- 68. Tener ideas, pensamientos que los demás no entienden.
- 69. Estar muy pendiente de lo que los demás puedan pensar de mí.
- 70. Sentirme incómodo/a en lugares donde hay mucha gente.
- 71. Sentir que todo me cuesta mucho esfuerzo.

	Nada	Muy Poco	Poco	Bastante	Mucho

- 72. Tener ataques de mucho miedo o de pánico.
- 73. Sentirme mal si estoy comiendo o bebiendo en público.
- 74. Meterme muy seguido en discusiones.
- 75. Ponerme nervioso/a cuando estoy solo/a.
- 76. Sentir que los demás no me valoran como merezco.
- 77. Sentirme solo/a aún estando con gente.
- 78. Estar inquieto/a; no poder estar sentado/a sin moverme.
- 79. Sentirme un/a inútil.
- 80. Sentir que algo malo me va a pasar.
- 81. Gritar o tirar cosas.
- 82. Miedo a desmayarme en medio de la gente.
- 83. Sentir que se aprovechan de mí si los dejo.
- 84. Pensar cosas sobre el sexo que me molestan.
- 85. Sentir que debo ser castigado/a por mis pecados.
- 86. Tener imágenes y pensamientos que me dan miedo.
- 87. Sentir que algo anda mal en mi cuerpo.
- 88. Sentirme alejado/a de las demás personas.
- 89. Sentirme culpable.
- 90. Pensar que en mi cabeza hay algo que no funciona bien.

	Nada	Muy Poco	Poco	Bastante	Mucho

Anexo 3: Oficio de estructura y coherencia



**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LOJA**

CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

Loja, 17 de diciembre de 2021

Dra. Ana Catalina Puertas Asanza Mgs.

GESTORA DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA.

Ciudad. -

De mis consideraciones:

En respuesta al oficio **Oficio. No. 333- C.PS.CL- FSH-UNL**, recibido con fecha 13 de diciembre de 2021, solicitándome el respectivo informe de estructura y coherencia del proyecto denominado: **“ESTRÉS LABORAL Y MALESTAR PSICOLÓGICO EN LOS EMPLEADOS DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN BALSAS, PERIODO 2021-2022.”**, de la autoría de la señorita, **Jamileth Anahí Díaz Romero**, con número de cédula de identidad, 070611067, estudiante de la carrera de Psicología Clínica de la Universidad Nacional de Loja, puedo manifestar que posterior a las correcciones realizadas y entregadas con fecha 17 de diciembre de 2021, el proyecto cuenta con la pertinencia en estructura y coherencia.

Sin otro particular agradezco su atención.

Atentamente,

Firmado digitalmente
—**MARIA PAULA** por MARIA PAULA
TORRESPOZO Fecha: 2021.12.17
11:12:56 -0500

Psi. María Paula Torres Pozo, Mgtr.

**DOCENTE DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA
CLÍNICA**

Anexo 4: Certificado Abstrac



FINE-TUNED ENGLISH LANGUAGE INSTITUTE

Líderes en la Enseñanza del Inglés

Ing. María Belén Novillo Sánchez.

ENGLISH TEACHER- FINE TUNED ENGLISH CIA LTDA.

CERTIFICA:

Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés del resumen de tesis **“ESTRÉS LABORAL Y MALESTAR PSICOLÓGICO EN LOS EMPLEADOS DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN BALSAS, PERIODO 2021-2022”**, autoría de **Jamileth Anahi Diaz Romero**, con número de cédula **0706110673**, estudiante de la carrera de Psicología Clínica de la Universidad Nacional de Loja.

Lo certifico en honor a la verdad y autorizo a la interesada hacer uso del presente en lo que a sus intereses convenga.

Loja, 18 de marzo del 2022

Ing. María Belén Novillo Sánchez.

ENGLISH TEACHER- FINE TUNED ENGLISH CIA LTDA.



FINE-TUNED ENGLISH
LANGUAGE INSTITUTE

Líderes en la Enseñanza del Inglés

Matriz - Loja: Macará 205-51 entre Rocafuerte y Miguel Riofrío - Teléfono: 072578899
Zamora: García Moreno y Pasaje 12 de Febrero - Teléfono: 072608169
Yantzaza: Jorge Mosquera y Luis Bastidas - Edificio Sindicato de Choferes - Teléfono: 072301329

www.fte.edu.ec

Anexo 5: Proyecto de investigación



Universidad
Nacional
de Loja

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD DE LA SALUD HUMANA
CARRERA DE PSICOLOGIA CLINICA

PROYECTO DE
INVESTIGACIÓN

TÍTULO

“Estrés laboral y malestar psicológico en los empleados del Cuerpo de Bomberos del cantón Balsas, periodo 2021-2022.”

Autor: Jamileth Anahi Diaz Romero.

Tutor: Psi. María Paula Torres Pozo.

Loja, Ecuador 2021

1. Problemática:

La presión en el ambiente laboral es inevitable debido a las diferentes funciones que se tiene que cumplir, sin embargo, las sobrecargas de tareas rutinarias dentro de un ambiente hostil terminan generando un sentimiento de tensión, frustración el cual puede llegar a tener repercusiones nocivas para la salud física y mental.

El estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, que tienen una alta probabilidad de afectar a la salud de los trabajadores a medio y largo plazo (Moreno y Báez, 2010). Pasca y Wagner (2012) lo definen como un estado con síntomas psicológicos, físicos o sociales, donde para la persona es difícil establecer una relación entre sus habilidades y las expectativas puestas en ellas. Este puede presentarse “cuando las exigencias donde se ejerce la ocupación excedan las capacidades del trabajador o también cuando el conocimiento y habilidades para enfrentar estas exigencias no coinciden con las expectativas de la organización de la empresa. (El Telégrafo,2016)

Las altas exigencias dan como resultado siete veces mayor riesgo de agotamiento emocional, mayor riesgo de padecer problemas en espalda, cuello, hombros; bajo control del trabajo. Usualmente las personas que padecen de estrés laboral tienen pensamientos negativos, miedo al fracaso, son demasiado exigentes y críticos consigo mismo, presentan dificultad para concentrarse y tomar decisiones, así como incapacidad para procesar información o dificultad para poner atención y aprender cosas nuevas.

Cuando la exposición a este estresor se vuelve intensa, frecuente y prolongada, el empleado se encuentra vulnerable a alteraciones en la interpretación, y esto lo manifiesta en pensamientos ilógicos, catastróficos, entre otros. (Azcuenaga 2011,107). Los síntomas más frecuentes están relacionados con cambios en el estado de ánimo, nerviosismos y constante preocupación. Otros síntomas comunes son: el retraimiento, sentimientos de culpa, depresión, poca estima, amenaza, llanto, irritabilidad, ineptitud. Dificultando así que la persona se relaje con facilidad, provocando que los niveles de angustia se eleven y de esta manera dificulta que reaccione adecuadamente a eventos imprevistos o desagradables.

Entre los principales cambios que se pueden presentar a nivel conductual están: comer en demasía, ingerir comida chatarra, dificultad para conciliar el sueño, despertarse

intempestivamente, tener problemas para realizar tareas simples, cometer errores, olvidarse de las cosas, mantener conductas agresivas y comportamientos antisociales, aumentan niveles de irritabilidad e incremento del consumo de tabaco, alcohol y otras drogas. Cuando esta exposición es frecuente e intensa se puede producir enfermedades e incluso la muerte prematura por problemas respiratorios, cardiovasculares, accidentes e incluso suicidios. (Azcuenaga 2011, 108)

Un estudio europeo mostro el aumento de los suicidios en nueve de los 10 países estudiados del 2007 a 2009 en donde aquellos países con situaciones económicas más críticas fueron los que tuvieron mayor aumento de suicidios. En Grecia el número de suicidios aumento en un 19%

Según un estudio realizado en 6 países de Latinoamérica, Venezuela es el país con mayor nivel de estrés puntuado un 63%, seguido de Ecuador con un 57%. Es muy importante considerar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que hasta el 60% de los días de trabajo perdidos son debido al estrés, los trabajadores sometidos a factores estresantes tienen mayor probabilidad de padecer sintomatología mental tales como depresión, ansiedad y en algunos casos el síndrome de Burnout. (Mejía, 2019)

Sin duda es un problema que va en aumento mucho más con la situación actual en la que estamos viviendo siendo así que en Ecuador se ha observado un incremento del 30% de enfermedades causadas por el estrés. Los funcionarios públicos suelen estar sometidos a altos niveles de estrés laboral debido a que se espera un alto desempeño de su parte. (Lopez,2015)

Siendo así que mediante lo explicado anteriormente y en el desarrollo de la investigación se pretende dar respuesta a la siguiente interrogante ¿Cómo influye el estrés laboral en la salud mental? Sin duda grandes son los efectos que este puede tener en la salud de las personas y diversas las estrategias de afrontamiento.

2.1 Justificación

El motivo por el cual decidí realizar esta investigación es porque considero que el estrés laboral es un tema muy importante, al cual muchas de las veces dejamos de lado, se lo considera la enfermedad del futuro, sin embargo, más que futuro ya es una realidad, está

presente entre nosotros y las estadísticas son muestras de ello. En la actualidad vivimos sometidos a muchos cambios, constantes presiones e inclusive responsabilidades que talvez muchas de las veces no nos competen, la pandemia sin duda fue un golpe radical, como sabemos los cambios siempre traen consigo consecuencias, y en este caso no era algo esperando, tuvimos que adaptarnos a una realidad muchas veces desesperante, la incertidumbre y el desconocimiento nos abrumaban.

A diario vamos a trabajar a pesar de los inconvenientes que se tiene ignorando muchas de las veces los sentimientos y emociones, hasta que llegamos al punto en el que colapsamos, el ambiente y las personas que nos rodean en algunas ocasiones no son una ayuda, sino que más bien aumentan este malestar. Nuestra vida es un ciclo continuo y si nos vemos afectados en un ámbito, nos afectaremos en todos, en general. Siendo así que el estrés laboral no solo afecta al desempeño dentro de una empresa o lugar de trabajo, sino que también afecta a la salud física y psicológica del individuo.

Existen estudios que evalúan el estrés laboral, sin embargo, son pocos los que se enfocan en la afección que tiene esto a la salud mental, si un trabajador no se encuentra estable física y psicológicamente, no se va a encontrar estable en ningún aspecto de su vida, mucho menos el laboral.

Es por esto que el presente proyecto es para mí de gran interés ya que las estadísticas reflejan que en nuestro país esta problemática ha ido en aumento. Es viable ya que posee los recursos necesarios, información en fuentes bibliográficas, artículos y como no, los instrumentos para la investigación, los mismos que fueron analizados detenidamente contando con una validez y confiabilidad psicométrica y que me permiten llegar al punto de información necesaria para la investigación, así como también los recursos humanos en este caso los empleados del Cuerpo de Bomberos del cantón Balsas. Motivo por el cual considero que el tema de investigación contara con muchos beneficios para mi formación académica debido al valor teórico y práctico que se brindara mediante la realización del proyecto, desarrollando así un tema de interés para investigaciones futuras. Finalmente, de esta manera dar un aporte a la comunidad teniendo más conocimiento acerca del tema a través de planes de prevención e información ya que en nuestro país esta información es escasa

3. Objetivos:

3.1 General:

- Determinar la influencia el Estrés laboral en el malestar psicológico de los empleados del Cuerpo de Bomberos del cantón Balsas, periodo 2021-2022.

3.2. Específicos:

- Medir el nivel de estrés laboral y estresores laborales en los empleados del cuerpo de Bomberos del Cantón Balsas, a través de la aplicación del Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.
- Evaluar el grado de malestar psicológico actual en los empleados del cuerpo de Bomberos del Cantón Balsas, mediante la aplicación del Inventario de Síntomas SCL-90-R de L. Derogatis.
- Proponer un plan de prevención psicológica que permitan la reducción de los niveles de estrés laboral y el bienestar psicológico.

4. Marco Teórico

4.1. Capítulo 1

4.1.1. Estrés laboral

4.1.1.1 Definición

Se lo puede definir como “el resultado de un estrés crónico, experimentado en el contexto laboral, producido por una interacción negativa entre el trabajador, el equipo, el lugar de trabajo y la estructura organizativa o la labor en sí misma”. (Rivera,2010).

. La OMS en cambio lo define como una respuesta a múltiples factores tales como un trabajo monótono, volumen excesivo o escaso de trabajo, falta de participación o control en la toma de decisiones, malas relaciones con los compañeros, etc.

El estrés laboral es el conjunto de reacciones negativas que afectan la salud tanto física como mental del trabajador. Dichas reacciones se deben generalmente a la incapacidad del individuo de responder ante presiones excesivas que pueden ser producto del propio trabajo o del entorno laboral en sí, donde esta incapacidad se refiere al sentimiento de no poder sobrellevar tales presiones, evitando así reacciones positivas (Olmedo, 2015).

En base a las definiciones expuestas anteriormente podemos determinar que el estrés laboral es la respuesta a un conjunto de situaciones que provocan malestar en el individuo llegando a afectar su capacidad respuesta.

4.1.2. Tipos de estrés

El estrés puede ser clasificado de dos formas positivo y negativo esto depende de la manera en que el individuo observe el estímulo externo.

El estrés positivo se lo conoce como “Eustres” y ejerce una adecuada respuesta del individuo para manejar exitosamente una situación demandante. (Reguerio, S, f)

El estrés negativo se lo conoce como “Diestres” ejerce una respuesta inadecuada que ocasiona un sobreesfuerzo en la persona y se convierte en desgaste emocional, sufrimiento, enfermedad. (Reguerio, S, f)

Estrés laboral episódico: Aparece de manera puntual, con una causa específica, cuando esta ya no está, el estrés también desaparece. (Gallardo, 2021)

Estrés laboral crónico: Afecta durante un largo tiempo y sus efectos se acumulan. Exposición prolongada a diversos factores que generan estrés y son constantes. (Gallardo, 2021)

4.1.3 Causas del estrés laboral

De entre las causas del estrés laboral podemos encontrar las siguientes:

- Las expectativas económicas, salario insuficiente
- La presión del empresario, acoso laboral
- Las actividades de gran responsabilidad
- Las funciones contradictorias del trabajador.
- Motivación deficiente
- La ausencia de incentivos
- Conflictos entre empleados
- Cargas excesivas de trabajo
- Exposición a riesgos físico constantes
- Jornadas excesivas de trabajo
- Ritmo acelerado de trabajo (Gacto, 2020)

4.1.4. Fuentes de estrés laboral

Según el Inventario de Estrés Ocupacional (Prueba OSI) estas son algunas de las fuentes que pueden ocasionar estrés y son las siguientes: factores intrínsecos del trabajo, rol de la gerencia, relaciones con otras personas, carrera y logro, estructura organizacional y clima e interface casa/trabajo.

4.1.5. Fases del estrés laboral

Nos permiten identificar los distintos estadios que suceden hasta los episodios negativos que tiene el estrés en el trabajador. Hay que tener en cuenta que cada fase no tiene

una duración determinada puesto que depende de la resistencia al estrés que tenga el individuo, las fases son las siguientes:

4. Fase de alarma: Es la reacción natural del organismo frente a una causa estresante. Se prepara para enfrentar algo que considera hostil y que es externo. La liberación de cortisol es lo que provoca que se tenga mayor ritmo cardiaco y la respiración se acelere provocando algo de ansiedad. Esta fase tiene un tiempo corto de duración. (Gacto, 2020)
5. Fase de resistencia: Se da cuando la situación amenazante se prolonga en el tiempo, nuestro cuerpo genera cierta resistencia al estrés para no caer en síntomas de agotamiento. La resistencia al estrés es lo que determina la duración de la etapa, si los factores que causan estrés se siguen prolongando en el tiempo, se da paso a la siguiente etapa. (Gacto, 2020)
6. Fase de agotamiento: Se da el denominado síndrome de Burnout, el individuo manifiesta agotamiento fisiológico del trabajador, afectando tanto al aspecto físico como al psicológico puesto que el organismo no puede seguir respondiendo a esa amenaza externa y las agresiones de su entorno, si esto dura por un tiempo excesivo se puede tener consecuencias para la salud. Se producen descensos del rendimiento debido a esta debilidad emocional y física. (Gacto, 2020)

4.1.6. Estresores

Se puede considerar como estresor a cualquier hecho externo que nos separa de nuestro balance homeostático. Robert Sapolsky (2004). Se los puede clasificar de acuerdo a cuatro tipos de parámetro: Modalidad u origen. Intensidad, Duración, Frecuencia. (Sandi, 2014).

Estos estresores pueden provenir de diversas fuentes ya sean físicas, biológicas, psicológicas o sociales. Dentro de las físicas tenemos: variación de temperatura, altitud, ruido, privación sensorial, agresiones físicas, quemaduras, heridas, contusiones, fracturas. En las biológicas en cambio están el hambre, sed, privación del sueño, cambios bruscos de horarios, etc. En los psicológicos se incluyen emociones negativas como por ejemplo el miedo. La

ansiedad, la incertidumbre, tristeza, celos culpa. Y finalmente los estresores sociales son: fracasos, pérdidas, separaciones, problemas económicos. (Moncayo, 2020)

Lazarus propuso tres categorías de estresores cuyas diferencias estaban en su intensidad.

- Cataclismos: guerras o desastres naturales
- Sucesos vitales estresantes de magnitud considerable
- Pequeñas contrariedades diarias, pequeñas cosas de la vida que producen irritación o molestia.

El criterio de la cronicidad del estresor, fue realizado en base al eje de un informe elaborado en el Instituto de Medicina de los Estados Unidos (Elliot y Eisdorfer, 1982), que constaba de 4 estresores

- Estresores agudos: eventos que son limitados en tiempo. (Ejemplo: saltar en paracaídas) (Sandi, 2014).
- Secuencias estresantes: serie de varios acontecimientos, que surgen en consecuencia a un detonante inicial, y se prolongan en tiempo. (Ejemplo: divorcio) (Sandi, 2014).
- Estresores crónicos intermitentes: varios sucesos que pueden ocurrir en un solo día, a la semana o al mes. (Ejemplo: dificultades sexuales) (Sandi, 2014).
- Estresores crónicos: se trata de estresores que pueden tener el inicio en un episodio determinado, sin embargo, persisten de forma continua durante extensos periodos de tiempo. (Ejemplo: estrés laboral) (Sandi, 2014).

4.1.7. Afecciones Clínicas

Al inicio las manifestaciones pueden ser; agotamiento, con pérdida de recursos para resistir al estrés del trabajo, entorpecimiento, aparece una autopercepción, un distanciamiento interpersonal, frialdad. Finalmente se ve afectada su capacidad objetiva laboral. (Rivera,2010)

De tipo psicossomático: Fatiga crónica, dolor de cabeza, alteración del sueño, baja de peso, gastritis, dolor muscular. (Gacto, 2020)

De tipo conductual: ausentismo laboral, abuso de sustancias (café, tabaco, psicofármacos) aumento de conductas violentas, relaciones humanas superficiales y comportamientos de alto riesgo. (Gacto, 2020)

De tipo emocionales: Aburrimiento, actitud cínica, distanciamiento afectivo, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de omnipotencia, dificultad para la concentración, depresión y/o ansiedad y conflictos con el grupo familiar. (Gacto, 2020)

4.2 Capítulo 2

4.2.1 Bienestar psicológico

4.2.1.1 Definición

Es un concepto amplio en el cual se incluyen dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas, así como comportamientos relacionados con la salud general que llevan a las personas a funcionar de un modo positivo.

Surgió en Estados Unidos y se fue precisando a partir del desarrollo de sociedades industrializadas y del interés por las condiciones de vida. En un inicio este término se asociaba al sentirse bien con la apariencia física, inteligencia o el aspecto económico, pero en la actualidad se conoce que este bienestar psicológico no solo se da con estas variables sino también con prácticas saludables y subjetividad personal.

El bienestar psicológico se define como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde el individuo muestra indicadores de funcionamiento positivo (Diaz et al., 2006)

Por lo tanto, como podemos observar el bienestar no tiene una definición exacta como tal ya que su concepto es muy amplio y tiene mucha relación con la salud mental y sus dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas que llevan a los individuos a funcionar de un modo positivo.

4.2.1.2. Características del bienestar

Su principal característica es ser estable, al referirnos a estable hablamos de sentirse y estar bien, manteniéndose así en el tiempo. Andrews y Withey (1976) toman en cuenta los aspectos cognitivos y afectivos para calificar la estabilidad en el bienestar.

Los sujetos que tienen un alto bienestar, son aquellos que experimentan satisfacción o están contentos con la vida en los que se ve presente una valoración positiva de sus circunstancias vitales. (Diener,1990); por lo general su estado anímico es bueno y solo en algunas ocasiones experimentan emociones como la tristeza, o frustración

La revisión de los estudios sobre el bienestar señala que existe de acuerdo entre los distintos investigadores con respecto a las características que componen su estructura. Estos serían: satisfacción con la vida, afecto positivo y aspecto negativo. Se pueden diferenciar dos grandes dimensiones: la dimensión cognitiva y la dimensión emocional o afectiva (Diener, Sug, Lucas,1999)

4.2.1.3. Modelo de bienestar psicológico de Carol Ryff

La psicóloga Carol Ryff profesora en Pennsylvania State University y directora del Institute of Aging desarrollo un modelo de bienestar psicológico formado por seis dimensiones, estas dimensiones son las siguientes:

- Auto aceptación
- Relaciones positivas
- Propósito en la vida
- Crecimiento personal
- Autonomía
- Dominio del entorno
- El bienestar psicológico en diferentes culturas

4.2.2. Malestar psicológico

4.2.2.1. Definición

Se entiende por malestar psicológico al nivel de estrés percibido, desmoralizado, disconfort y desasoguiago, este concepto permite obtener información sobre la autopercepción de pensamientos, sentimientos y comportamientos que podrían configurar un problema de salud mental (Paes,1986; citado en Alderete, et al., 2004)

Morales Carmona (2005) define el malestar psicológico como un conjunto de cambios emocionales estrechamente relacionados con un evento, circunstancia o suceso y que no puede agruparse en un padecimiento sintomático porque no reúne los criterios propuestos. La persona experimenta su condición con incomodidad subjetiva.

El malestar psicológico es un estado existencial que se manifiesta a través de síntomas que perduran en el tiempo, tales como: insomnio, agitación nerviosa, pensamientos intrusivos y recurrentes, sentimientos de angustia, miedo, irritabilidad, estado de ánimo negativo y ansiedad, además de otros síntomas asociados a diferentes psicopatológicas.

Entonces siendo así el malestar psicológico es esta serie de emociones o síntomas que se presentan ante una situación y que generalmente son desagradables para el individuo.

4.2.2.2. Síntomas

4.2.2.2.1 Somatizaciones (SOM)

Conjunto de síntomas físicos que producen malestar y que no pueden ser explicados medicamente a partir de una revisión del cuerpo. También se la puede considerar como la expresión de factores psicológicos o emocionales como síntomas somáticos, físicos como, por ejemplo: la tensión, dolor en el pecho, dolor de espalda, náuseas o fatiga. (Martin,2009)

Supone la aparición de síntomas físicos recurrentes que no tienen una casusa física justificada y que interfieren con el desarrollo personal, laboral y social. El cuerpo se expresa a través de molestias físicas es como una angustia emocional que no ha sido liberada. (Martin,2009)

4.2.2.2.2. Obsesiones y Compulsiones (OBS)

Se incluyen síntomas que se identifican con el síndrome clínico del mismo nombre estos síntomas incluyen: pensamientos, acciones e impulsos que son vivenciados como imposibles de evitar.

El DSM-III-R (APA,1987) Lo definen como la presencia de obsesiones compulsiones repetidas, suficientes graves como para acusar un intenso malestar, gran pérdida de tiempo, o una interferencia significativa con la rutina habitual del individuo, con su funcionamiento profesional, actividades sociales habituales o sus relaciones con los demás.

Las describe también como ideas, pensamientos, impulsos o imágenes persistentes que se experimentan inicialmente como intrusas y sin sentido. La persona intenta ignorar o

suprimir estos pensamientos e impulsos, los neutraliza mediante otros pensamientos o acciones.
(Carrillo, s.f)

Dors, f (1978):“Idea, temor o acto que se representa repetidamente y es sentido por el individuo como forzado, impuesto contra su voluntad.”

4.2.2.3. Sensitividad Interpersonal (SI)

La Sensitividad interpersonal se focaliza en detectar la presencia de sentimientos de inferioridad e inadecuación especialmente cuando la persona se compara con sus semejantes o iguales. Estos pueden ser, timidez, vergüenza, hipersensibilidad a las opiniones de los demás.

4.2.2.4. Depresión (DEP)

Hollon y Beck (1979) define a la depresión como el síndrome en el que interactúan diversas modalidades tales como: somáticas, afectivas, conductuales, cognitivas. Tomando en cuenta que las distorsiones cognitivas en el análisis y procesamiento de la información, son causa principal del desorden a partir del cual se desatan los componentes restantes.

Es un estado mental que se caracteriza por sentimientos permanentes de tristeza. Desesperación, pérdida de energía, y dificultad para manejarse en la vida cotidiana normal. La depresión también incluye sentimientos como pérdida de placer, inutilidad, desesperanza, cambios en los hábitos de alimentación. Se caracteriza por un estado de ánimo bajo y sentimientos de tristeza que están asociados a alteraciones del comportamiento, del grado de actividad y del pensamiento. (Diccionario de cáncer)

4.2.2.5. Ansiedad (ANS)

Spielberg (1980) menciona que la ansiedad es una reacción emocional desagradable producida por un estímulo externo, que es considerado por la persona como amenazador produciendo cambios fisiológicos y conductuales en el sujeto.

Navas (199) señala a la ansiedad como un estado emocional que está compuesto por una mezcla de sentimientos, conductas, reacciones o sensaciones fisiológicas.

Mischel (1990), el significado de ansiedad no puede reducirse a una sola concepción. Sostiene que cada individuo tiene un conjunto de amenazas personales, diferentes al de otros,

que le provoca mayor ansiedad, la manera más simple de definir la ansiedad es como un temor adquirido.

4.2.2.6. Hostilidad (HOS)

Saúl define a la hostilidad como una fuerza motivante, ya sea impulso consciente o inconsciente, tendencia, intento o reacción que va dirigida a injuriar o destruir algún objeto, estando acompañada usualmente la hostilidad por el sentimiento o emoción de ira. Spielberger dice que la hostilidad es un complejo conjunto de creencias y actitudes que motivan conductas agresivas y a menudo vengativas.

Smith menciona que la hostilidad es un sesgo cognitivo que indica una devaluación del valor y de los motivos de los otros, una expectativa de que los otros están equivocados, una perspectiva de estar en oposición hacia los otros y un deseo de infligir daño o ver a los otros como dañinos.

4.2.2.7. Ansiedad fóbica (FOB)

Es la experimentación constante e intensa de un miedo hacia un objeto o situación en específico, este temor es irracional y el sujeto esta consciente de ellos, pero no puede evitarlo. Candau (2017). Se caracteriza por un patrón generalizado de desconfianza injustificada y sospecha de los demás que implica la interpretación de sus motivos como maliciosos.

Según el DSM V el nivel de miedo experimentado puede variar con la proximidad del objeto o de la situación temida y puede ocurrir como anticipación del mismo o en presencia real del objeto o situación. El miedo o ansiedad pueden presentarse en forma de crisis de pánico completa o limitada (p.198).

4.2.2.8. Ideación Paranoide (PAR)

Ideación que implica sospechas o creencia de estar siendo perseguido, atormentado o tratado injustamente, pero de proporciones inferior a las de una idea delirante.

Se caracteriza por la presencia de elementos cognitivos, existe la producción de ideas irracionales como: ser observado, acechando, criticando y que puede ser víctimas de atentados a su integridad (Olievenstein, 1993). El individuo cree que todos los acontecimientos que

curren fueron deliberadamente planeados, que alguien manipulo la situación para que sucediera de tal manera (Carrion,2006)

4.2.2.9. Psicoticismo (PSIC)

El DSM V (2014) el Psicoticismo se caracteriza por la presencia de anomalías en por lo menos uno o varios de los siguientes dominios; alucinaciones delirios, pensamientos y discurso por lo general desorganizado e incoherente.

Este trastorno tiene la particularidad de no poseer sintomatología patognomónica pues se presenta de la más variada forma, dependiendo de las experiencias y contexto de vida del sujeto, razón por la cual el mismo no es homogéneo en la población que lo padece (Valle & Perales, 2018)

5. Metodología

5.1. Tipo de estudio

El diseño de la presente investigación es no experimental de corte transversal o transaccional que permitirá describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado en este caso durante el periodo 2021- 2022 sin manipular o controlar variable alguna.

El presente proyecto será cuantitativo, de carácter exploratorio con investigación de campo ya que nos permitirá examinar el tema de mejor manera refiriéndonos en este caso al estrés laboral en la salud mental tema que ha sido poco estudiado en el entorno y en nuestro país. La investigación también será correlacional ya que se pretende establecer la relación entre el estrés laboral y la salud mental. Es prospectivo ya que, a través de los métodos científicos y empíricos, se pretende realizar un análisis y determinar o tener una idea bastante próxima de lo que puede suceder en el futuro.

5.2. Área de estudio

La investigación se realizará en el Cuerpo de Bomberos del cantón Balsas, el cual se encuentra ubicado en las calles Teodoro Loayza Nro. S/N (Eliceo Romero) del mismo cantón perteneciente a la provincia de El Oro. Creado el 26 de febrero de 1988, cumple con la función de sustentar las emergencias y necesidades ocurridas en la localidad como: accidentes, incendios, brindar seguridad en eventos públicos, ante la emergencia sanitaria, resguardaba por el cumplimiento de las normas de bioseguridad tanto en establecimientos como en las calles, no solo cumple con esto, sino que también otorga permisos de funcionamiento para actividades realizadas en el cantón.

5.3 Población y muestra

La población en este proyecto son los 65 empleados que forman parte del Cuerpo de bomberos del cantón Balsas, de los cuales 15 empleados realizan actividades administrativas y de dirección, 30 empleados forman parte de la línea operativa (entrenamientos, operaciones tácticas, prevención de incendios, entre otras.) y 20 empleados son voluntarios del cuerpo de bomberos, la muestra para el estudio de esta investigación será no probabilístico o incidental,

seleccionando como ya se mencionó anteriormente a todos los empleados que se encuentran dentro de la institución.

5.4. Criterios de inclusión

Todos aquellos empleados del Cuerpo de Bomberos del cantón Balsas, que deseen formar parte de la presente investigación.

5.5. Criterios de exclusión

Aquellos que no quieran ser partícipes de la investigación

5.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **Observación directa**
- **Test Psicológicos**

Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT- OMS (anexo 1)

Cuestionario de 90 síntomas revisados SCL-90-R) (anexo 2)

Duración de la aplicación: 15-20 minutos por test Descripción

El Cuestionario sobre estrés laboral de la Organización internacional del trabajo y la Organización mundial de la salud consta de 25 ítems que permiten valorar estresores laborales enfocándose en diversos aspectos tales como: las condiciones de trabajo, factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo, estilos de dirección y liderazgo, la gestión de recursos humanos, las nuevas tecnologías, la estructura organizacional e incluso aspectos relacionados al clima organizacional. Para cada pregunta, se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, según la escala: nunca (1), raras veces (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7). Las respuestas de cada ítem se agrupan en diferentes estresores laborales, de tal manera que se permita identificar 7 factores diferentes.

Inventario de síntomas revisados (SCL-90-R) fue creado en 1994 por Derogatis, luego se lanzó una adaptación española en 2001. Este cuestionario es utilizado principalmente en exploraciones iniciales cuyo objetivo es la detección de sintomatología clínica en adolescente y adultos de 13-65 años de edad. Tiene un alfa de Cronbach de 0,933 lo cual es muy bueno dándole una confiabilidad muy alta al instrumento. Cuenta con 90 ítems en los cuales se mide las siguientes dimensiones: somatizaciones (SOM), obsesiones y compulsiones (OBS), sensibilidad interpersonal (SI), depresión (DEP), ansiedad (ANS), hostilidad (HOS), ansiedad fóbica (FOB), ideación paranoide (PAR), Psicoticismo (PSIC). Su modalidad de respuesta está basada en una escala de tipo Likert donde 0 es nada, 1 muy poco, 2 poco, 3 bastante, 4 mucho.

3.1. *Técnicas de procesamiento y análisis de datos*

Una vez obtenida la información y los datos por parte de los empleados de la institución se utilizará el programa de Excel, en donde se ingresará la información, se clasificará, tabulará y se representará gráficamente, con respecto al análisis se lo realizará con las técnicas lógicas inductivas, por último, para luego culminar con la parte estadística la cual será descriptiva, ya que me permitirá extraer aportaciones que contribuya al desarrollo de resultados y consecuciones.

3.2. *Fuentes de información*

De acuerdo al nivel de información de la investigación las fuentes de información son primarias y secundarias, ya que además de la información nueva y original de libros, artículos, páginas web, trabajos de investigación (tesis) y revistas científicas, también se utilizará dichas fuentes que contiene información producto de una reorganización y análisis de fuentes primarias. Dichas fuentes que voy a utilizar son Redalyc, Google académico, entre otros.

3.3. *Consideraciones éticas*

Yo en calidad de autora de la presente investigación doy fe de mi compromiso de garantizar la integridad y los derechos de los participantes, es decir evitar perjudicar, discriminar, dañar, o hacer mal uso de la información, razón por la cual se mantendrán en anonimato. De igual forma respetando los derechos y dignidad de los participantes, manejando siempre la información con responsabilidad, respetando las diferencias culturales, sociales e individuales, que nos caracteriza como seres humanos.

Además, la información de la presente investigación será puesta de manera directa sin manipulación alguna, esta al ser de carácter académico formativo se realizará bajo los lineamientos de la investigación científica, por lo cual se evitará el plagio o la manipulación a interés de los resultados.

3.4. *Consentimiento informado*

El consentimiento informado para dicho proceso de investigación está destinado para los bomberos que se encuentran activos dentro de la institución, el mismo que estará basado en los principios éticos de confidencialidad, beneficencia, principio de autonomía. (anexo 1).

3.5. *Procedimiento por objetivos*

Para la realización de la presente investigación, tenemos como primer paso la identificación de la población de empleados que laboran activamente en el Cuerpo de Bomberos. Seguido de esto contactaremos al personal de la institución para cumplir con el primer objetivo que será medir sus niveles de estrés a través del Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS. seguido del Inventario de síntomas SCL-90-R, el que me permitirá evaluar el grado de malestar psicológico actual, en tercera se pretende diseñar un plan de prevención mediante la ayuda de material didáctico para finalmente mediante lo antes mencionado obtener un breve análisis de la salud mental pudiendo determinar si el estrés es un causante de alteraciones en la salud mental, o no. Cabe recalcar que esto se dará siempre y cuando los participantes colaboren brindando la información necesaria y firmen el consentimiento informado; además la investigación contará con un cronograma preestablecido y con la colaboración y coordinación del personal del Cuerpo de Bomberos. Finalmente, luego de haber aplicado los tests se procederá a determinar y clasificar la

información mediante las diferentes herramientas estadísticas, lo cual nos permitirá determinar si el personal que labora dentro del Cuerpo de Bomberos posee un nivel alto de estrés y de ser así como afecta en su salud mental.

a. Cronograma

TIEMPO	PERI ODO 2021 – 2022																			
	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero			
ACTIVIDAD	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión bibliográfica			X	x																
Elaboración del proyecto					X	x														
Proceso de aprobación del proyecto							x	x												
Recolección de datos							x	x												
Tabulación de la información									x	x										
Análisis de datos											x	x								
Redacción de primer informe													x	x						
Revisión y corrección de informe final															x	x				
Asignación del tribunal																	x			
Presentación de informe final																			x	x

Presupuesto

CONCEPTO	Unidad	Cantidad	Costo	
			Unitario (USD)	Total (USD)
Movilización	Viaje en bus	4	6,50	\$50
Alimentación	Indefinida	-		\$20
Sub total				
MATERIALES Y SUMINISTROS				
Hojas de papel bond	Resmas	0		
Esferos y lápices		3		\$2
Impresiones a blanco/negro		200		\$20
Impresiones a colores		28		\$10
Internet	Mes			\$12
Sub total				106
EQUIPOS				
Computador				
Impresora				
Tonner	Frasco			
Teléfono celular	Saldo			\$10
Sub total				126
(Imprevistos 10 al 20%)				\$45
TOTAL				\$160

RECURSOS HUMANOS
Rectora de la Unidad Educativa Marieta de Veintimilla.
Docentes de la Unidad Educativa Marieta de Veintimilla.
Estudiantes adolescentes de la Unidad Educativa Marieta de Veintimilla.
Padres de familia.
Colaboración de las psicólogas del DECE de la Unidad Educativa Marieta de Veintimilla.
Personal que labora en el Cuerpo de bomberos del cantón Balsas

Bibliografía

José María Peiró Silla. (2001, junio). *El Estrés Laboral: Una Perspectiva Individual Y Colectiva* (N.º 1/10). Universidad De Valencia. <https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/88/ART3.pdf>

Mejía, C. R. (2019). *Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica*. SCIELO: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552019000300004&script=sci_arttext&tlng=pt#B6

Osorio Y Cárdenas, J. E. L. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. *Estrés laboral: estudio de revisión*, 81–91. Recuperado de:

<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494/3383>

Moncayo, J. (2020). *Estrés Laboral Y Medidas De Afrontamiento En El Personal Que Labora En La Unidad Educativa Experimental Hogar Colegio La Dolorosa, Durante El Segundo Semestre Del Año 2019*. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17547/Moncayo%20Reyes%2C%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., & Gonzales, M. (2019, 3 abril). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *ESPACIOS*, 40(Nº7). <http://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2004). *Promoción de la Salud mental*. https://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf

Planas, M. E. (2004, 26 abril). *Pobreza Y Salud Mental: Una Combinación Perdedora O De Los Factores De Riesgo A Los Determinantes De La Salud Menta*. Nlpl.

Recuperadode: <http://www.codajic.org/sites/default/files/sites/www.codajic.org/gfiles/Pobreza%20y%20salud%20mental%20%20->

[%20Una%20combinaci%C3%B3n%20perdedora%20o%20de%20los%20factores%20de%20riesgo%20a%20los%20determinantes%20de%20la%20salud%20menta.pdf](#)

¿Qué es el bienestar psicológico? El modelo de Carol Ryff. (s. f.). about ESPAÑOL.

<http://umd.uniminuto.edu/documents/702814/0/Qu%E9+es+el+bienestar+psicol%C3%93gico/94cf47ca-be8b-44cf-85a7-d9359f351f95?version=1.0#:~:text=El%20bienestar%20psicol%C3%B3gico%20es%20un,funcionar%20de%20un%20modo%20positivo.>

V, C., H, G., R, J., & G, D. (2009). Anuario de Psicología Clínica. http://institucionales.us.es/apcs/doc/APCS_5_esp_15-28.pd

Fernandez, I. (s. f.). *Bienestar psicológico y salud.* MALLORCARE. <https://www.mallorcare.eu/bienestar-psicologico-salud/>

Pichardo, M. A. S. (2013). *Malestar psicológico en pacientes de un centro de apoyo psicológico privado.* SciELO - Scientific Electronic Library Online. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-339X2013000100004

Juarez, L. (2021, 3 marzo). *¿Qué es el Malestar Psicológico?* Luis Juárez Castillo. <https://luisjuarezcastillo.com/que-es-el-malestar-psicologico/>

Torres, A. (2021, 30 noviembre). *Somatización: ¿qué es y qué síntomas produce?* PSICOLOGIA Y MENTE. <https://psicologiaymente.com/clinica/somatizacion>

Robertson, S. B. (2019, 30 abril). *¿Cuál es somatización?* News-Medical.Net. [https://www.news-medical.net/health/What-is-Somatization-\(Spanish\).aspx](https://www.news-medical.net/health/What-is-Somatization-(Spanish).aspx)

Carrillo, A. (s. f.). *TRASTORNO OBSESIVO-COMPULSIVO (T. DSM-III-R.* <http://www.cop.es/colegiados/MU00024/TOC.htm>

Casullo, M. (2008). *SCL-90-R.* SCL-90-R. https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/obligatorias/070_psicoterapias1/material/inventario_sintomas.pdf

Villagomez, K. (2019). *Análisis De Sintomatología Clínica Y Factores De Riesgo Psicosociales En El Personal De La Empresa “Prodegel”*. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2676/1/76874.pdf>

Diccionario de cáncer del NCI. (s. f.). Instituto Nacional del Cáncer.

<https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/depresion>

Clínica Universidad de Navarra. (2020). *Depresión: Causas, síntomas y tratamiento*.

<https://www.cun.es/enfermedades-tratamientos/enfermedades/depresion>

García, A. (s. f.). *La depresión en adolescentes*. Universidad Complutense de Madrid. <http://www.injuve.es/sites/default/files/RJ84-07.pdf>

Carrillo, I. (s. f.). *Un estudio de ansiedad*. Universidad Autónoma Ciudad de Juárez.

<http://www3.uacj.mx/DGDCDC/SP/Documents/avances/Documents/2006/Avances%20124.%20Irene%20Carrillo.pdf>

P. (s. f.). *5.1. Definición, características y objetivo del método experimental*.

Psikipedia. <https://psikipedia.com/libro/emocion/2696-la-hostilidad>

Red de Portales News Detail Page. (s. f.).

UNIVERSIA. <https://www.universia.net/ec/actualidad/orientacion-academica/tipos-de-estres-laboral-eustres-y-distres.html>

Ponce, I. G. (2021, 8 febrero). *Estrés*. CuidatePlus.

<https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/estres.html>

Gacto, P. M. (2020b, noviembre 13). *Estrés laboral: qué es, causas, síntomas, fases y consejos* / Nascia. Nascia.com. <https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/>

Martin, P. (2009). *La Somatización. Cuando el malestar psicológico se expresa a través del cuerpo*. Blog Psicohuma. <https://www.psicohuma.com/blog/la-somatizacion-cuando-malestar-psicologico-se-expresa-traves-del-cuerpo/>

Anexo 1



unl

Universidad
Nacional
de Loja

CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

Facultad
de la Salud
Humana

Oficio. No. 286- C.PS.CL- FSH-UNL
Loja, 24 de noviembre del 2021

Licenciado
Cesar Andrés Vázquez Castillo
JEFE DE BOMBEROS DEL CANTÓN BALSAS.
Ciudad -

De mi consideración:

Por medio del presente reciba un cordial y atento saludo, de quienes conformamos la carrera de Psicología Clínica de la Facultad de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja el motivo es solicitarle comedidamente la autorización para que la Srta. Jamileth Anahí Díaz Romero CI 0706110673 estudiante del VIII de la carrera de Psicología Clínica pueda desarrollar su Investigación en la Institución que acertadamente dirige; con el tema **"INFLUENCIA DEL ESTRÉS EN LOS EMPLEADOS DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN BALSAS"**, previo a obtener el título de Licenciada en Psicóloga Clínica

Aprovecho la ocasión para expresarle a usted mis sentimientos de consideración.



ANA CATALINA
PUERTAS
AZANZA

Dra. Ana Puertas Azanza Mgs
**DIRECTORA DE LA CARRERA DE
PSICOLOGÍA CLÍNICA-FSH-UNL**

Anexo 2

Anexo 2

SCL-90-R.
Adaptación UBA, CONICET, 1999/2004.
Prof. M.M. Casullo.

Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología. Cátedra Prof. M.M. Casullo. 1998. CONICET.

SCL-90-R

L. R. Derogatis. Adaptación U.B.A. 1999.

Nombre..... **Edad**:..... **Fecha de hoy**:

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

Sexo:

Mujer Varón

Educación:

Primario incompleto Secundario incompleto Terciario incompleto
 Primario completo Secundario completo Terciario/universitario completo

Estado civil:

Soltero Divorciado Viudo/a
 Casado Separado En pareja

Ocupación:

Lugar de nacimiento:

Lugar de residencia actual:

A continuación le presentamos una lista de problemas que tiene la gente.

Lea cada uno de ellos y marque su respuesta con una cruz en la casilla correspondiente, pensando en cómo se sintió, en qué medida ese problema le ha preocupado o molestado durante la última semana (7 días).

Tiene cinco (5) posibilidades de respuesta:

NADA - MUY POCO - POCO – BASTANTE – MUCHO.

No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder.

1. Dolores de cabeza.
2. Nerviosismo.
3. Pensamientos desagradables que no se iban de mi cabeza.
4. Sensación de mareo o desmayo.
5. Falta de interés en relaciones sexuales.
6. Criticar a los demás.

	Nada	Muy Poco	Poco	Bastante	Mucho
1. Dolores de cabeza.					
2. Nerviosismo.					
3. Pensamientos desagradables que no se iban de mi cabeza.					
4. Sensación de mareo o desmayo.					
5. Falta de interés en relaciones sexuales.					
6. Criticar a los demás.					

7. Sentir que otro puede controlar mis pensamientos.
8. Sentir que otros son culpables de lo que me pasa.
9. Tener dificultad para memorizar cosas.
10. Estar preocupado/a por mi falta de ganas para hacer algo.
11. Sentirme enojado/a, malhumorado/a.
12. Dolores en el pecho.
13. Miedo a los espacios abiertos o las calles.
14. Sentirme con muy pocas energías.
15. Pensar en quitarme la vida.
16. Escuchar voces que otras personas no oyen.
17. Temblores en mi cuerpo.
18. Perder la confianza en la mayoría de las personas.
19. No tener ganas de comer.
20. Llorar por cualquier cosa.
21. Sentirme incómodo/a con personas del otro sexo.
22. Sentirme atrapada/o o encerrado/a.
23. Asustarme de repente sin razón alguna.
24. Explotar y no poder controlarme.
25. Tener miedo a salir solo/a de mi casa.
26. Sentirme culpable por cosas que ocurren.
27. Dolores en la espalda.
28. No poder terminar las cosas que empecé a hacer.
29. Sentirme solo/a.
30. Sentirme triste.
31. Preocuparme demasiado por todo lo que pasa.
32. No tener interés por nada.
33. Tener miedos.
34. Sentirme herido en mis sentimientos.
35. Creer que la gente sabe qué estoy pensando.
36. Sentir que no me comprenden.
37. Sentir que no caigo bien a la gente, que no les gusto.
38. Tener que hacer las cosas muy despacio para estar seguro/a de que están bien hechas.
39. Mi corazón late muy fuerte, se acelera.

Nada	Muy Poco	Poco	Bastante	Mucho

40. Náuseas o dolor de estómago.
 41. Sentirme inferior a los demás.
 42. Calambres en manos, brazos o piernas.
 43. Sentir que me vigilan o que hablan de mí.
 44. Tener problemas para dormirme.
 45. Tener que controlar una o más veces lo que hago.
 46. Tener dificultades para tomar decisiones.
 47. Tener miedo de viajar en tren, ómnibus o subterráneos.
 48. Tener dificultades para respirar bien.
 49. Ataques de frío o de calor.
 50. Tener que evitar acercarme a algunos lugares o actividades porque me dan miedo.
 51. Sentir que mi mente queda en blanco.
 52. Hormigueos en alguna parte del cuerpo.
 53. Tener un nudo en la garganta.
 54. Perder las esperanzas en el futuro.
 55. Dificultades para concentrarme en lo que estoy haciendo.
 56. Sentir flojedad, debilidad, en partes de mi cuerpo.
 57. Sentirme muy nervioso/a, agitado/a
 58. Sentir mis brazos y piernas muy pesados
 59. Pensar que me estoy por morir.
 60. Comer demasiado.
 61. Sentirme incómodo/a cuando me miran o hablan de mí.
 62. Tener ideas, pensamientos que no son los míos.
 63. Necesitar golpear o lastimar a alguien.
 64. Despertarme muy temprano por la mañana sin necesidad.
 65. Repetir muchas veces algo que hago: contar, lavarme, tocar cosas.
 66. Dormir con problemas, muy inquieto/a.
 67. Necesitar romper o destrozar cosas.
 68. Tener ideas, pensamientos que los demás no entienden.
 69. Estar muy pendiente de lo que los demás puedan pensar de mí.
 70. Sentirme incómodo/a en lugares donde hay mucha gente.
 71. Sentir que todo me cuesta mucho esfuerzo.

Nada	Muy Poco	Poco	Bastante	Mucho

SCL-90-R.
 Adaptación UBA, CONICET. 1999/2004.
 Prof. M.M. Casullo.

- 72. Tener ataques de mucho miedo o de pánico.
- 73. Sentirme mal si estoy comiendo o bebiendo en público.
- 74. Meterme muy seguido en discusiones.
- 75. Ponerme nervioso/a cuando estoy solo/a.
- 76. Sentir que los demás no me valoran como merezco.
- 77. Sentirme solo/a aún estando con gente.
- 78. Estar inquieto/a; no poder estar sentado/a sin moverme.
- 79. Sentirme un/a inútil.
- 80. Sentir que algo malo me va a pasar.
- 81. Gritar o tirar cosas.
- 82. Miedo a desmayarme en medio de la gente.
- 83. Sentir que se aprovechan de mí si los dejo.
- 84. Pensar cosas sobre el sexo que me molestan.
- 85. Sentir que debo ser castigado/a por mis pecados.
- 86. Tener imágenes y pensamientos que me dan miedo.
- 87. Sentir que algo anda mal en mi cuerpo.
- 88. Sentirme alejado/a de las demás personas.
- 89. Sentirme culpable.
- 90. Pensar que en mi cabeza hay algo que no funciona bien.

	Nada	Muy Poco	Poco	Bastante	Mucho

Anexo 2: Cuestionario de Estrés Laboral OIT - OMS

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL								
INFORMACIÓN PERSONAL								
Sexo:				Edad:				
Estado civil:				Nivel de estudios:				
Cargo:				Sucursal:				
INSTRUCCIONES								
<p>El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con una "X" para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:</p>								
<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: 80%;"> <p><i>1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.</i></p> <p><i>2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.</i></p> <p><i>3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.</i></p> <p><i>4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.</i></p> <p><i>5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.</i></p> <p><i>6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.</i></p> <p><i>7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.</i></p> </div>								
No.	Preguntas	Frecuencia						
		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							

8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

