



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

**“EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LOS CONFLICTOS DE  
PAREJA EN EL PERSONAL DE LA COOPERATIVA “OSCUS” EN EL  
PERIODO COMPRENDIDO ENTRE LOS MESES OCTUBRE 2010 –  
JULIO 2011”**

Requisito previo para optar por el Título de Psicólogo Clínico.

Autor: Villafuerte Del Pozo Ana Andrea

Tutor: Dr. Galarza Zurita Germán.

Ambato – Ecuador

Febrero, 2013

## **APROBACION DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema:

**“EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LOS CONFLICTOS DE PAREJA EN EL PERSONAL DE LA COOPERATIVA “OSCUS” EN EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE LOS MESES OCTUBRE 2010 – JULIO 2011”**de ANA ANDREA VILLAFUERTE DEL POZO egresada de la carrera de Psicología Clínica, considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación del jurado examinador designado por el H. Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Ambato, Febrero, 2013

EL TUTOR

.....

Dr. Galarza Zurita Germán.

Docente UTA

## **AUTORIA DEL TRABAJO DE GRADO**

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación **“EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LOS CONFLICTOS DE PAREJA EN EL PERSONAL DE LA COOPERATIVA “OSCUS” EN EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE LOS MESES OCTUBRE 2010 – JULIO 2011”**, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de éste trabajo de grado.

Ambato, Febrero 2013

EL AUTOR

.....  
Ana Andrea Villafuerte Del Pozo

1714828611

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de ésta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora

Ambato, Febrero 2013

EL AUTOR

.....

Ana Andrea Villafuerte Del Pozo

1714828611

## **APROBACIÓN DEL JURADO EXAMINADOR**

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el informe de investigación, sobre el tema: **“EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LOS CONFLICTOS DE PAREJA EN EL PERSONAL DE LA COOPERATIVA “OSCUS” EN EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE LOS MESES OCTUBRE 2010 – JULIO 2011”**, del Srta. Ana Andrea Villafuerte Del Pozo, egresada de la carrera de Psicología clínica.

Ambato, Febrero 2013

### **CONSTANCIA FIRMAN**

.....  
Ps.C. SARA GUADALUPE

.....  
Ps.C. JUAN SANDOVAL

.....  
Ps.C. VERONICA LLERENA  
COORDINADORA

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo investigativo en primer lugar a mis padres que siempre me apoyaron a lo largo de mi carrera, a mis abuelos, a mi hermana y a mi familia en general.

A todo el personal docente que supo guiarme por el camino correcto y haberme orientado de la mejor manera para seguir adelante

Ana Andrea Villafuerte Del Pozo

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Cooperativa Oscus, a todos sus directivos y personal de trabajo ya que me abrieron sus puertas, me otorgaron su permiso y su veña para realizar esta investigación.

Extiendo mi más profundo agradecimiento a la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias de la Salud carrera de Psicología Clínica y a todos sus docentes quienes fueron parte importante en el desarrollo de este proceso investigativo en especial a la Dra. Patricia Rojas quien con aporte hizo posible el desarrollo de este proceso y al Dr. Germán Galarza quien con su guía e intervención realizando el papel de tutor en este trabajo investigativo supo direccionarme asertiva y eficazmente hacia la cúspide del mismo.

Y por ultimo pero no menos importante agradezco a mis padres, mis abuelos y a toda mi familia en general que han sido partes importantes para culminar esta etapa de mi vida

Ana Andrea Villafuerte Del Pozo

## INDICE DE CONTENIDOS

### Paginas preliminares

PORTADA .....	i
APROBACION DEL TUTOR .....	ii
AUTORIA DEL TRABAJO DE GRADO .....	iii
DERECHOS DE AUTOR .....	iv
APROBACIÓN DEL JURADO EXAMINADOR .....	v
DEDICATORIA .....	vi
AGRADECIMIENTO .....	vii
INDICE DE CONTENIDOS .....	viii
INDICE DE CUADROS .....	xi
INDICE DE GRAFICOS .....	xv
RESUMEN EJECUTIVO .....	xxiii
ABSTRACT.....	xxiv
INTRODUCCION .....	1

### Índice General

CAPÍTULO I.....	2
EL PROBLEMA.....	2
1.1.- CONTEXTUALIZACION:.....	2
1.1.1.- CONTEXTO MACRO.....	2



1.1.2.- CONTEXTO MESO .....	3
1.1.3.- CONTEXTO MICRO .....	3
1.2.- ARBOL DEL PROBLEMA .....	5
1.3.- ANÁLISIS CRÍTICO.....	6
1.4.- PROGNOSIS .....	6
1.5.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	7
1.6.- PREGUNTAS DIRECTRICES .....	7
1.7.- DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA .....	7
1.7.1.- Delimitación del contenido:.....	7
1.7.2 Delimitación espacial: .....	7
1.7.3 Delimitación temporal: .....	7
1.8.- JUSTIFICACIÓN .....	8
1.9.- OBJETIVOS.....	8
1.9.1.- Objetivo general.....	8
1.9.2.- Objetivos Específicos .....	8
CAPITULO II.....	9
MARCO TEORICO.....	9
2.1. INVESTIGACIONES PREVIAS: .....	9
2.2.-FUNDAMENTACIÓN .....	15
2.2.1.-Filosófica .....	15
2.2.2.- Epistemológica.....	15
2.2.3.- Ontológica .....	16
2.2.4.- Axiológica .....	16
2.2.5.- Sociológica .....	16
2.2.6.- Psicológica.....	17
2.3.- CATEGORIAS FUNDAMENTALES .....	21
2.3.1.- GESTION DE TALENTO HUMANO .....	21
2.3.2.- COMPETENCIAS LABORALES .....	22
2.3.3.- SOBRECARGA LABORAL.....	27
2.3.4.- ESTRÉS.....	32
2.3.5.- Concepto de Psicología. ....	47
2.3.6.- PSICOLOGIA CLINICA .....	52

2.3.7.- FAMILIA .....	55
2.3.8.- CONFLICTOS DE PAREJA.....	57
2.4.- HIPOTESIS .....	66
2.5.- SEÑALAMIENTO DE VARIABLES.....	66
2.5.1.- Variable independiente.....	66
2.5.2.-Variable dependiente.....	66
CAPITULO III.....	67
METODOLOGIA.....	67
3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACION.....	67
3.2. MODALIDAD DE INVESTIGACION .....	67
3.3 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	67
3.4 POBLACION Y MUESTRA.....	68
3.5.- MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES .....	69
3.6 Recolección de información: .....	71
3.7 Procesamiento y análisis:.....	71
CAPÍTULO IV .....	73
CUADROS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	73
4.1 ANÁLISIS CUALI-CUANTITATIVO. ....	73
4.1.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE.....	73
4.1.2.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.....	175
4.2. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS .....	192
4.2.1. Hipótesis General: .....	192
4.2.2. Hipótesis específicas .....	192
CAPITULO V.....	193
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	193
5.1. CONCLUSIONES .....	193
5.2. RECOMENDACIONES .....	193
CAPITULO VI .....	194
PROPUESTA .....	194
6.1. DATOS INFORMATIVOS.....	194

6.2.- TEMA: .....	194
6.3.- ANTECEDENTES.....	194
6.4.- OBJETIVOS.....	195
6.4.1.- Objetivo general:.....	195
6.4.2.- Objetivos específicos: .....	195
6.4 JUSTIFICACIÓN. ....	195
6.6.- FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA. ....	196
6.6.1.-ENTRENAMIENTO AUTÓGENO DE SCHULTZ.....	196
6.6.2.- LA TERAPIA COGNITIVA DE A. BECK.....	197
6.6.- METODOLOGIA:.....	207
6.7. RECURSOS ADMINISTRATIVOS: .....	213

## **INDICE DE CUADROS**

### **CAPITULO III**

CI OPERACIONALIZACION DE VARIABLE IINDEPENDIENTE .....	69
C2 OPERACIONALIZACION DE LA VARIBLE DEPENDIENTE .....	70
C3 RECOLECCION DE INFORMACION .....	71

### **CAPITULO IV**

#### **ESCALA DE APRECIACION DEL ESTRÉS**

C4 ETAPA DE BUSQUEDA DEL PRIMER TRABAJO .....	73
C5 SITUACION DE EMPLEO EVENTUAL .....	75
C6 ESTAR EN PARO .....	77
C7 ETAPA DE PREPARACION PROFESIONAL .....	79

C8 HACER EL SERVICIO MILITAR .....	81
C9 PRESENTARSE A UNA ENTREVISTA .....	83
C10 PRESENTARSE A EXÁMENES .....	85
C11 COMPETITIVIDAD LABORAL .....	87
C12 SUBIDA CONSTANTE DEL COSTE DE LA VIDA .....	89
C13 SITUACIÓN ECONOMICA PROPIA O DE LA FAMILIA .....	91
C14 DEUDAS, PRÉSTAMOS, HIPOTECAS .....	93
C15 LLEGAR TARDE AL TRABAJO, REUNIONES, ENTREVISTAS .....	95
C16 RELACIONES CON LOS DEMAS COMPAÑEROS, JEFES, SUBORDINADOS .....	97
C17 SOBRECARGA DE TAREAS Y FUNCIONES LABORALES .....	99
C18 TIPO DE TRABAJO (POR LO INGRATO QUE ES) .....	101
C19 HORARIO DE TRABAJO O CAMBIO DEL MISMO .....	103
C20 RITMO DE TRABAJO .....	105
C21 AMBIENTE FISICO DE TU TRABAJO .....	107
C22 DESORGANIZACION DEL TRABAJO .....	109
C23 QUE SUPERVISEN CONSTANTEMENTE TU TRAJO .....	111
C24 INTERRUPCION CONSTANTE DEL RITMO DE TRABAJO .....	113
C25 EXCESIVA RESPONSABILIDAD LABORAL .....	115
C26 TOMA CONSTANTE DE DECISIONES IMPORTANTES .....	117

C27 FALTA DE ALICIENTES EN EL TRABAJO .....	119
C28 TRABAJAR ANTE UN PÚBLICO EXIGENTE .....	121
C29 LIMITACIÓN DE TIEMPO PARA REALIZAR EL TRABAJO .....	123
C30 POCAS POSIBILIDADES DE ASCENSO LABORAL .....	125
C31 RECIBIR CONSTANTES REPROCHES DE JEFES O COMPAÑEROS .....	127
C32 EXISTENCIA DE ENCHUFES EN TU TRABAJO .....	129
C33 NO PODER REALIZAR EL TRABAJO COMO A UNO LE GUSTARÍA HACERLO .....	131
C34 BAJA REMUNERACIÓN O DISMINUCIÓN DE INGRESOS .....	133
C35 INSEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO .....	135
C36 TRABAJAR EN ALGO PARA LO QUE NO ESTÁS PREPARADO ....	137
C37 DEPENDER DEL COCHE U OTRO MEDIO PARA IR A TRABAJAR	139
C38 VIVIR LEJOS DE LA FAMILIA .....	141
C39 CAMBIAR DE LUGAR DE RESIDENCIA O CIUDAD POR EL TRABAJO .....	143
C40 CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO .....	145
C41 PERÍODO DE BAJA LABORAL .....	147
C42 VIAJAR CON FRECUENCIA POR RAZONES LABORALES .....	149
C43 IMPLICACIÓN O INFLUENCIA NEGATIVA DE LA FAMILIA EN EL TRABAJO .....	151
C44 PÉRDIDA DE AUTORIDAD .....	153

C45 FALTA DE RECONOCIMIENTO DE TU TRABAJO .....	155
C46 NO HABER CONSEGUIDO LOS OBJETIVOS PROPUESTOS .....	157
C47 FRACASO PROFESIONAL .....	159
C48 EXITO PROFESIONAL ALCANZADO .....	161
C49 TU FUTURO PROFESIONAL .....	163
C50 TENER QUE HACER DECLARACION DE IMPUESTOS .....	165
C51 ETAPA DE PREPARACION DE LAS VACACIONES .....	167
C52 ETAPA DE VUELTA DE VACACIONES E INCORPORACION AL TRABAJO .....	169
C53 CERCANIA DE LA JUBILACIÓN .....	171
C54 RESULTADOS FINALES DE LA ESCALA DE APRECIACIÓN DEL ESTRÉS .....	173

### **CUESTIONARIO**

C55. 1.- ¿Usted cree haber experimentado en los últimos meses depresión por no sentirse satisfecho/a con su trabajo? .....	175
C56. 2.-¿Siente usted que puede responder a las exigencias laborales de su empresa? .....	176
C57. 3.- ¿Cree usted que en su trabajo existe una sobrecarga laboral? .....	178
C58.4.- ¿Cree usted que el estrés laboral ha intervenido en su relación de pareja provocando conflictos? .....	179
C59. 5.- ¿El compromiso que usted tiene con su pareja se ha visto afectado por el estrés laboral que presenta? .....	181
C60. 6.- ¿Cree usted que el estrés laboral ha afectado la intimidad con su pareja .....	182

C61. 7.- ¿Cree que existe violencia entre usted y su pareja a causa del estrés laboral? .....	184
C62. 8.- ¿Cree usted que la comunicación que mantiene con su pareja es la adecuada? .....	185
C63. 9.- ¿Se le hace difícil mantener la expresividad con su pareja? .....	187
C64. 10.- ¿Le gustaría recibir un taller para manejar de una mejor manera su estrés laboral y que el mismo no influya en su relación de pareja .....	188

## **CAPITULO VI**

### **PROPUESTA**

C65 FASE INICIAL .....	207
C66 ETAPA COGNITIVA .....	209
C67 ETAPA CONDUCTUAL .....	211
C67 FASE FINAL .....	212

## **INDICE DE GRAFICOS**

### **CAPITULO I**

G1 ARBOL DEL PROBLEMA .....	5
-----------------------------	---

### **CAPITULO II**

G2 CATEGORIAS FUNDAMENTALES .....	18
G3 CONSTELACION DE IDEAS VARIABLE I .....	19
G4 CONSTELACION DE IDEAS VARIABLE D .....	20

### **CAPITULO IV**

#### **ESCALA DE APRECIACION DEL ESTRES**

G5 ETAPA DE BUSQUEDA DE PRIMER TRABAJO .....	74
G6 ETAPA DE BUSQUEDA DEL PRIMER TRABAJO .....	74

G7 SITUACION DE EMPLEO EVENTUAL .....	76
G8 SITUACION DE EMPLEO EVENTUAL .....	76
G9 ESTAR EN PARO .....	77
G10 ESTAR EN PARO .....	78
G11 ETAPA DE PREPARACION PROFESIONAL .....	79
G12 ETAPA DE PREPARACION PROFESIONAL .....	80
G13 HACER EL SERVICIO MILITAR .....	81
G14 HACER EL SERVICIO MILITAR .....	82
G15 PRESENTARSE A UNA ENTREVISTA .....	83
G16 PRESENTARSE A UNA ENTREVISTA .....	84
G17 PRESENTARSE A EXAMENES Y/U OPOSICIONES .....	85
G18 PRESENTARSE A EXAMENES Y/U OPOSICIONES .....	86
G19 COMPETITIVIDAD LABORAL .....	87
G20 COMPETITIVIDAD LABORAL .....	88
G21 SUBIDA CONSTANTE DEL COSTE DE LA VIDA .....	90
G22 SUBIDA CONSTANTE DEL COSTE DE LA VIDA .....	90
G23 SITUACION ECONOMICA PROPIA O DE LA FAMILIA .....	91
G24 SITUACION ECONOMICA PROPIA O DE LA FAMILIA .....	92
G25 DEUDAS, PRÉSTAMOS, HIPOTECAS .....	93



G26 DEUDAS, PRÉSTAMOS, HIPOTECAS .....	94
G27 LLEGAR TARDE AL TRABAJO, REUNIONES, ENTREVISTAS .....	95
G28 LLEGAR TARDE AL TRABAJO, REUNIONES, ENTREVISTAS .....	96
G29 RELACIONES CON LOS DEMAS COMPAÑEROS, JEFES, SUBORDINADOS .....	97
G30 RELACIONES CON LOS DEMAS COMPAÑEROS, JEFES, SUBORDINADOS .....	98
G31 SOBRECARGA DE TAREAS Y FUNCIONES LABORALES .....	99
G32 SOBRECARGA DE TAREAS Y FUNCIONES LABORALES .....	100
G33 TIPO DE TRABAJO (POR LO INGRATO QUE ES) .....	101
G34 TIPO DE TRABAJO (POR LO INGRATO QUE ES) .....	102
G35 HORARIO DE TRABAJO O CAMBIO DEL MISMO .....	103
G36 HORARIO DE TRABAJO O CAMBIO DEL MISMO .....	104
G37 RITMO DE TRABAJO .....	105
G38 RITMO DE TRABAJO .....	106
G39 AMBIENTE FISICO DE TU TRABAJO .....	107
G40 AMBIENTE FISICO DE TU TRABAJO .....	108
G41 DESORGANIZACIÓN DEL TRABAJO .....	109
G42 DESORGANIZACIÓN DEL TRABAJO .....	110
G43 QUE SUPERVISEN CONSTANTEMENTE SU TRABAJO .....	111
G44 QUE SUPERVISEN CONSTANTEMENTE SU TRABAJO .....	112

G45 INTERRUPCION CONSTANTE DEL RITMO DE TRABAJO .....	113
G46 INTERRUPCION CONSTANTE DEL RITMO DE TRABAJO .....	114
G47 EXCESIVA RESPONSABILIDAD LABORAL .....	115
G48 EXCESIVA RESPONSABILIDAD LABORAL .....	116
G49 TOMA CONSTANTE DE DECISIONES IMPORTANTES .....	117
G50 TOMA CONSTANTE DE DECISIONES IMPORTANTES .....	118
G51 FALTA DE ALICIENTES EN EL TRABAJO .....	119
G52 FALTA DE ALICIENTES EN EL TRABAJO .....	120
G53 TRABAJAR ANTE UN PÚBLICO EXIGENTE .....	121
G55 LIMITACIÓN DE TIEMPO PARA REALIZAR UN TRABAJO .....	123
G56 LIMITACIÓN DE TIEMPO PARA REALIZAR UN TRABAJO .....	124
G57 POCAS POSIBILIDADES DE ASCENSO LABORAL .....	125
G58 POCAS POSIBILIDADES DE ASCENSO LABORAL .....	126
G59 RECIBIR CONSTANTES REPROCHES DE JEFES O COMPAÑEROS .....	127
G60 RECIBIR CONSTANTES REPROCHES DE JEFES O COMPAÑEROS .....	128
G61 EXISTENCIA DE ENCHUFES EN TU TRABAJO .....	129
G62 EXISTENCIA DE ENCHUFES EN TU TRABAJO .....	130
G63 NO PODER REALIZAR EL TRABAJO COMO A UNO LE GUSTARIA HACERLO .....	131

G64 NO PODER REALIZAR EL TRABAJO COMO A UNO LE GUSTARIA HACERLO .....	132
G65 BAJA REMUNERACION O DISMINUCION DE INGRESOS .....	133
G66 BAJA REMUNERACION O DISMINUCION DE INGRESOS .....	134
G67 INSEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO .....	135
G68 INSEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO .....	136
G69 TRABAJAR EN ALGO PARA LO QUE NO ESTAS PREPARADO ....	137
G70 TRABAJAR EN ALGO PARA LO QUE NO ESTAS PREPARADO ...	138
G71 DEPENDER DEL COCHE U OTRO MEDIO PARA IR A TRABAJAR	139
G72 DEPENDER DEL COCHE U OTRO MEDIO PARA IR A TRABAJAR .....	140
G73 VIVIR LEJOS DE LA FAMILIA .....	141
G74 VIVIR LEJOS DE LA FAMILIA .....	142
G75 CAMBIAR DE LUGAR DE RESIDENCIA O CIUDAD POR EL TRABAJO .....	143
G76 CAMBIAR DE LUGAR DE RESIDENCIA O CIUDAD POR EL TRABAJO .....	144
G77 CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO .....	145
G78 CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO .....	146
G79 PERIODO DE BAJA LABORAL .....	147
G80 PERIODO DE BAJA LABORAL .....	148

G81 VIAJAR CON FRECUENCIA POR RAZONES LABORALES .....	149
G82 VIAJAR CON FRECUENCIA POR RAZONES LABORALES .....	150
G83 IMPLICACION O INFLUENCIA NEGATIVA DE LA FAMILIA EN EL TRABAJO .....	151
G84 IMPLICACION O INFLUENCIA NEGATIVA DE LA FAMILIA EN EL TRABAJO .....	152
G85 PÉRDIDA DE AUTORIDAD .....	153
G86 PÉRDIDA DE AUTORIDAD .....	154
G87 FALTA DE RECONOCIMIENTO DE TU TRABAJO .....	155
G88 FALTA DE RECONOCIMIENTO DE TU TRABAJO .....	156
G89 NO HABER CONSEGUIDO LOS OBJETIVOS PROPUESTOS .....	157
G90 NO HABER CONSEGUIDO LOS OBJETIVOS PROPUESTOS .....	158
G91 FRACASO PROFESIONAL .....	159
G92 FRACASO PROFESIONAL .....	160
G93 EXITO PROFESIONAL ALCANZADO .....	161
G94 EXITO PROFESIONAL ALCANZADO .....	162
G95 TU FUTURO PROFESIONAL .....	163
G96 TU FUTURO PROFESIONAL .....	164
G97 TENER QUE HACER DECLARACIÓN DE IMPUESTOS .....	165
G98 TENER QUE HACER DECLARACIÓN DE IMPUESTOS .....	166
G99 ETAPA DE PREPARACION DE LAS VACACIONES .....	168

G100 ETAPA DE PREPARACION DE LAS VACACIONES .....	168
G101 ETAPA DE VUELTA DE VACACIONES E INCORPORACION AL TRABAJO .....	169
G102 ETAPA DE VUELTA DE VACACIONES E INCORPORACION AL TRABAJO .....	170
G103 CERCANIA DE LA JUBILACION .....	171
G104 CERCANIA DE LA JUBILACION .....	172
G105 RESULTADOS DE LA ESCALA DE APRECIACION DEL ESTRÉS .....	173
G106 RESULTADOS DE LA ESCALA DE APRECIACION DEL ESTRÉS .....	174

### **CUESTIONARIO**

G107. 1.- ¿Usted cree haber experimentado en los últimos meses depresión por no sentirse satisfecho/a con su trabajo? .....	175
G108. 2.- ¿Siente usted que puede responder a las exigencias laborales de su empresa? .....	177
G109. 3.- ¿Cree usted que en su trabajo existe una sobrecarga laboral? .....	178
G110. 4.- ¿Cree usted que el estrés laboral ha intervenido en su relación de pareja provocando conflictos? .....	180
G111. 5.- ¿El compromiso que usted tiene con su pareja se ha visto afectado por el estrés laboral que presenta? .....	181
G112. 6.- ¿Cree usted que el estrés laboral ha afectado la intimidad con su pareja? .....	183

G113. 7.-¿Cree que existe violencia entre usted y su pareja a causa del estrés laboral?	184
G114.8.-¿Cree usted que la comunicación que mantiene con su pareja es la adecuada?	186
G115.9.-¿Se le hace difícil mantener la expresividad con su pareja?	187
G116.10.-¿Le gustaría recibir un taller para manejar de una mejor manera su estrés laboral y que el mismo no influya en su relación de pareja?	189

## **RESUMEN EJECUTIVO**

El presente trabajo investigativo tuvo como interrogante principal el determinar si el estrés laboral influye en los conflictos de pareja en el personal de la cooperativa Oscus en el período comprendido entre octubre 2010 – julio 2011, partiendo desde la apreciación de las alteraciones a nivel emocional, conductual y cognitivo que los trabajadores de esta empresa presentan habitualmente.

El paradigma del trabajo realizado fue el critico propositivo predominantemente cualitativo sin dejar de lado lo cuantitativo, aplicando la investigación bibliográfica-documental y de campo con un nivel de asociación de variables, se trabajó con 75 personas dentro de la empresa encontrando que el 51% de los evaluados presentan estrés moderado, por lo cuál se planteó como propuesta la elaboración y aplicación de un “Modelo cognitivo conductual para el tratamiento del estrés laboral y el manejo de conflictos de pareja” el mismo que se basa en el enfoque teórico cognitivo conductual, con el fin de lograr un tratamiento para los individuos.

**PALABRAS CLAVES: ESTRÉS LABORAL Y CONFLICTOS DE PAREJA.**

## **ABSTRACT**

This research has as main purpose to determinate if Labor Stress takes a place in couple conflicts in the Humane Resource of the Financial Institution “Oscus” in the time taken between October 2010 and July 2011, starting from the appreciation of the alterations in behavior, cognitions and emotions that the employees of this institution usually presents.

This paper has been focused in a critical proactive paradigm predominantly qualitative without neglecting the quantitative part, applying the Bibliographic-Documentary and Field Research with a variables association level, it has been worked with 75 people inside the institution finding there, that 51% of the evaluated employees present a Medium level of stress, whereby it has been raised as an approach the elaboration and application of a “Cognitive Behavioral Model for the Treatment of the Labor Stress and the Management of Couple Conflicts” the same which is based in the theoretical cognitive behavioral focus, to achieve a treatment for the individuals.

**KEY WORDS: LABOR STRESS AND COUPLE CONFLICTS**



## INTRODUCCIÓN

Al hablar de estrés laboral nos estamos refiriendo a un ente clínico que afecta a nivel emocional cognitivo y conductual al individuo que lo padece. Se da como respuesta a la exposición constante e intensa a un factor estresante que ha cambiado la rutina diaria en el individuo.

El estrés se presenta con mayor frecuencia en adultos sometidos a trabajar bajo presión y con sobre carga laboral afectando en su desarrollo labor, su personalidad, conducta y cognición.

El estrés laboral no solo afecta a la capacidad mental del individuo sino que también se ve reflejada esta perturbación en el ámbito físico generando un desgaste en el mismo, lo cual no le permite cumplir con sus tareas en el trabajo, para esta investigación nos vamos a centrar en el entorno social y de pareja de los individuos ya que es importante distinguir el daño que provoca, como por ejemplo los conflictos de pareja y el bajo rendimiento laboral, los mismos que se desatan por la falta de herramientas cognitivas y conductuales de los individuos para manejar las tensiones.

Frente a este fenómeno, surge la incógnita ¿Qué se debe hacer?, esto sin duda alguna nos compromete a ejecutar este estudio en el cual se investiga la influencia del estrés laboral en los conflictos de pareja, con el fin de concretar el nivel predominante, así como también el conflicto frecuente; para iniciar un proceso de evaluación, detección, diagnóstico e intervención psicoterapéutica

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1.- CONTEXTUALIZACION:**

#### **1.1.1.- CONTEXTO MACRO**

De acuerdo con datos de Alfredo Whley Sánchez, especialista del Instituto Nacional de Psiquiatría de México (INP), entre el 30 y 40% de los empleados mexicanos sufren de estrés laboral. Los hombres y jóvenes son los más proclives a padecer estrés.

Por otro lado, la Organización internacional del trabajo (OIT), basada en registros de auto reporte de los trabajadores, indica que se presentan aproximadamente 8.000 casos de enfermedad profesional por cada 100.000 trabajadores (MPS, 2004).

En América Latina, según la Organización internacional del trabajo (OIT) los porcentajes en materia de estrés laboral también crecen año a año. Argentina es uno de los países afectados; de acuerdo al resultado de encuestas realizadas a 100 trabajadores, se reveló que el 65% de los trabajadores en Capital Federal admite que sufre estrés laboral en su actividad laboral y un 18% en el interior del país. (Informe de la Organización Internacional del Trabajo – Año 2006 –)

En México, 30 de cada cien parejas que contraen matrimonio se divorcian debido a la falta de tolerancia y de comunicación, indicó la maestra e investigadora de la Facultad de Psicología de la UNAM, Emilia Lucio.

Precisó que de acuerdo con las estadísticas más recientes, de las parejas que se casan, 30 % se divorcia en menos de cinco años; otro 30 por ciento permanecen casados, y 13 % se vuelve a casar, de lo que se desprende que las parejas que están unidas durante largo tiempo es sólo la tercera parte.

### **1.1.2.- CONTEXTO MESO**

Ninguna de las instituciones encargadas de la salud y seguridad en el trabajo (IESS, MSP, MTRH) han emitido hasta el momento actual una versión escrita o electrónica sobre las enfermedades del trabajo en el Ecuador. En las Memorias del IESS 2003 se observa algo increíble, en todo el país y para el 2001 se han calificado solamente 11 enfermedades profesionales (IESS 2003b). Existe una infinidad de enfermedades que por el trabajo comprometen los diferentes órganos, sistemas y funciones del ser humano, sin embargo, no se diagnostican, no se reportan, no se califican o no se registran. No se conoce cuántas personas han quedado sordas por el trabajo, cuántas con enfermedades respiratorias de origen laboral, cuántas con lesiones dérmicas o del aparato osteomuscular, cuántas con alteraciones neurológicas, con enfermedades mutagénicas, teratogénicas o cancerígenas. En otros países se tienen registros del ascenso incontenible de las enfermedades mentales que surgen en el trabajo (estrés, neurosis, “burnout”, síndromes depresivos), pero en el Ecuador se tiene un gran vacío. (Betancourt 1995, 1999).

En un estudio realizado en 1995 en los maestros de escuelas primarias de tres provincias del Ecuador se encontró que el estrés era el problema de salud más frecuente (42%), seguido por faringitis (37 %). El nerviosismo, la angustia y la irritabilidad ocupaban los primeros lugares (Betancourt y Palacios 1999). En este mismo ámbito de las alteraciones mentales, un estudio del CEAS en 774 trabajadoras encontró que el 36% de las empleadas públicas presentaban valores de sufrimiento mental entre moderado y severo (test de Goldberg), casi el 50% de las obreras y el 41.7% de las campesinas (CEAS 1994).

### **1.1.3.- CONTEXTO MICRO**

Según la Súper Intendencia de Bancos y Seguros en la ciudad de Ambato existen 37 instituciones financieras de las cuales 17 son cooperativas,

La Institución Financiera Cooperativa Ocus, actualmente no cuenta con una herramienta específica que le permita evaluar el grado de estrés laboral que

presentan los empleados, ni conocer las condiciones de trabajo y salud de estos, datos tomados de la entrevista al Gerente de la Cooperativa, Federico Cuesta

En la ciudad de Ambato el índice de divorcios a causa de la incomprensión en la pareja ha ido en aumento en los últimos años, indicándonos que la falta de manejo de los conflictos de pareja llevan a la separación definitiva con las consecuencias conocidas que dan forma a la inestabilidad de los miembros de cada familia que ha sufrido un divorcio. La estadística del INEC revela que hay cuatro divorcios por cada 10 matrimonios. En Tungurahua la situación no es muy diferente y aunque no está entre las provincias con mayor número de divorcios del país, si registra el número considerable. Durante el 2008 se registraron 3.530 matrimonios y 641 divorcios. (Fuente INEC)

## 1.2.- ARBOL DEL PROBLEMA

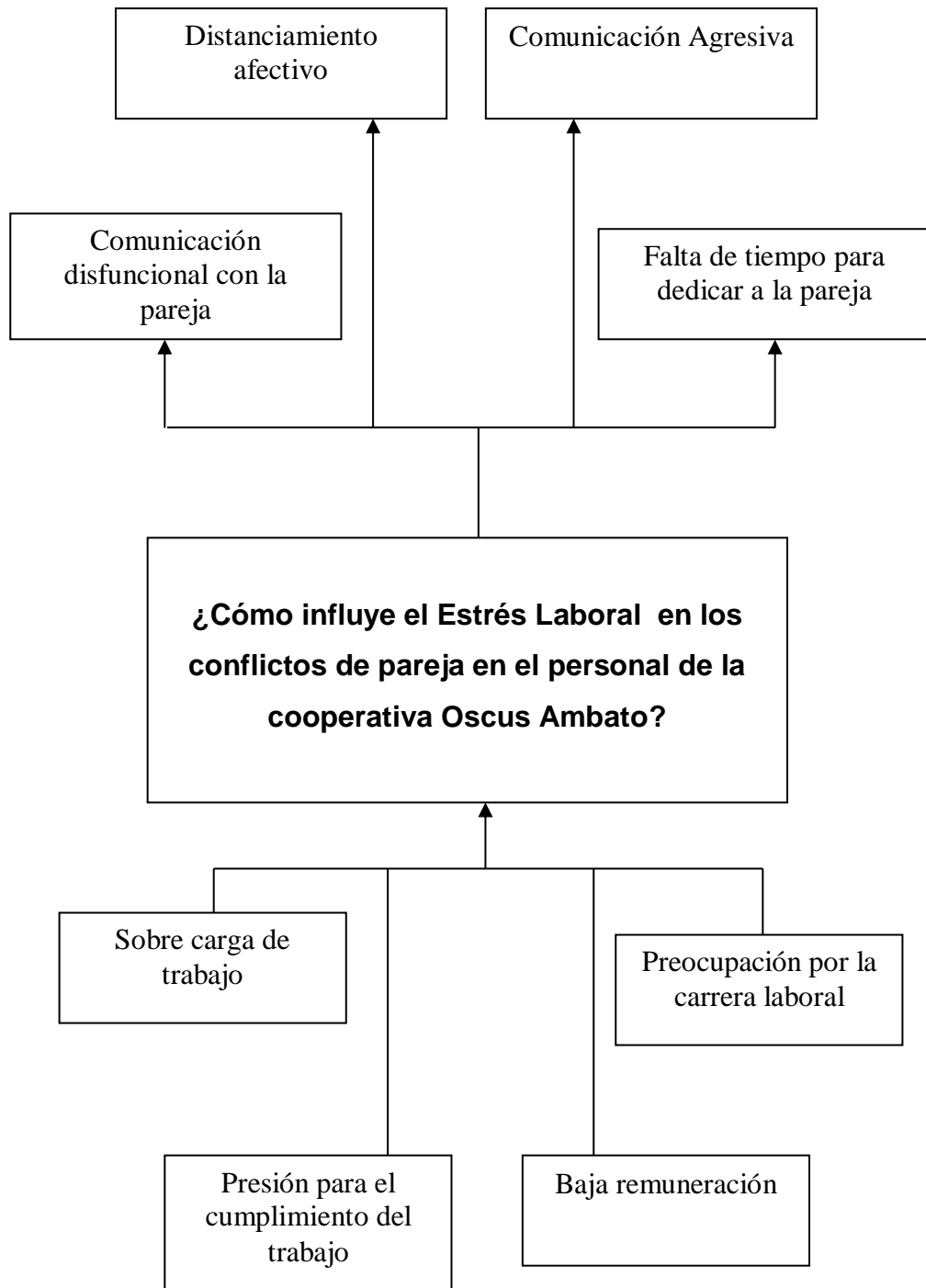


Grafico N° 1

Elaborado por: Andrea Villafuerte

### **1.3.- ANÁLISIS CRÍTICO**

El estrés laboral es provocado por una sobrecarga de trabajo la misma que surge cuando una persona se ve obligada a realizar una serie de actividades o resolver más problemas de los que está acostumbrada. En un sentido estricto sería el caso de aquel que se ve incapaz de satisfacer todas sus exigencias laborales. Por ejemplo, en los trabajos en cadena, hay que trabajar a un ritmo concreto; si una persona no es capaz de seguir dicho ritmo se puede decir que ese trabajo es una sobrecarga para ella; pero generalmente, la misma proviene de un aumento transitorio de trabajo por lo cual genera una comunicación disfuncional con la pareja.

La presión que se ejerce por el cumplimiento de trabajo genera un distanciamiento afectivo, en el desempeño laboral los trabajadores se ven forzados a cumplir con ciertas tareas que los obligan a permanecer por mas tiempo en sus lugares de trabajo, por lo que se ven obligados a dejar de lado su rol en el hogar y esto genera una ausencia, tienden a prestar menos atención a sus deberes afectivos con sus parejas.

La baja remuneración también es uno de los factores estresantes, esta situación puede generar que un individuo presente comunicación agresiva con su pareja y con sus compañeros de trabajo, El tratar de conseguir un asenso para mejorar su situación financiera significa una mayor dedicación a su trabajo y por lo tanto deja al individuo con menos tiempo para desenvolverse en casa, todos estos factores estresantes son agentes desencadenantes de problemas y conflictos.

### **1.4.- PROGNOSIS**

En caso de no detectar el estrés laboral en sus etapas tempranas puede generar en el trabajador trastornos emocionales, físicos, conductuales y cognitivos, los cuales lo llevaran a demostrar un rendimiento deficiente en su desempeño laboral, una falta de salud y a tener relaciones deficientes, no solo con sus compañeros, sino también en su hogar lo que generará conflictos de pareja. Es entonces que el trabajador presenta agresividad, ansiedad, dolores musculares, los cuales generan un ausentismo laboral y baja calidad en la comunicación con su pareja, lo cual es

perjudicial tanto para la empresa en las que desempeña sus labores tanto como para la familia generando un posible divorcio.

### **1.5.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo influye el Estrés Laboral en los conflictos de pareja en el personal de la Cooperativa Oscus en el periodo comprendido entre Octubre 2010 – Julio 2011?

### **1.6.- PREGUNTAS DIRECTRICES**

¿Cuál es el grado predominante de estrés laboral en los empleados de la cooperativa OSCUS?

¿Qué conflictos de pareja prevalecen en los empleados de la cooperativa OSCUS?

¿Es posible desarrollar una propuesta de intervención psicoterapéutica en los pacientes investigados?

### **1.7.- DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

#### **1.7.1.- Delimitación del contenido:**

**CAMPO:** Psicología Clínica

**ÁREA:** Conflictos de Pareja

**ASPECTO:** Estrés laboral

#### **1.7.2 Delimitación espacial:**

Esta investigación se la realizó en la ciudad de Ambato en el personal de la cooperativa OSCUS.

#### **1.7.3 Delimitación temporal:**

El problema fue estudiado en el período comprendido desde el mes de septiembre del 2010 hasta julio del 2011.

## **1.8.- JUSTIFICACIÓN**

Teniendo en cuenta que el clima organizacional está determinado por la percepción que tienen los empleados a cerca de los elementos y el ambiente que los rodean, se pretende realizar un estudio a cerca del grado de estrés que manejan los funcionarios de la Cooperativa OSCUS, el cual ha tenido un crecimiento significativo ya que ha tenido que incrementar sus operaciones y ha ocasionado que sus funcionarios realicen labores extenuantes.

La investigación que se llevará a cabo resulta factible ya que cuenta con el apoyo de la cooperativa OSCUS, puesto que no se ha realizado una indagación sobre el estrés laboral y los conflictos de pareja en la empresa.

Los beneficiarios directos, serán los trabajadores de la cooperativa, y los beneficiarios indirectos será la familia de los mismo y por lo tanto la sociedad dado que la familia es el núcleo de la misma.

El presente proyecto resulta innovador y original ya que no se ha realizado una investigación de este tipo en la cooperativa OSCUS, es factible realizarlo debido a que las funciones que desempeña cada empleado de esta cooperativa siguen incrementando.

## **1.9.- OBJETIVOS**

### **1.9.1.- Objetivo general**

- Investigar cómo influye el Estrés Laboral en los conflictos de pareja.

### **1.9.2.- Objetivos Específicos**

- Establecer el grado de estrés laboral que presentan los trabajadores de la cooperativa OSCUS.
- Determinar cuales son los conflictos de pareja que presenta la población estudiada.
- Elaborar una propuesta Psicoterapéutica.



## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. INVESTIGACIONES PREVIAS:

A continuación se presentará el desarrollo y resultados obtenidos sobre la investigación **“Efectos asociados a la presencia de estrés laboral en trabajadores de atención pre hospitalaria que se desempeñan en la Cruz Roja Ecuatoriana (Quito – Ecuador)”**, trabajo que se ha aplicado en dicha **Institución dentro del período Marzo 2010 - Diciembre 2010. Autores: Tello Touma, Andrés Fernando.** A un grupo de 12 trabajadores en total del área de Socorros y atención pre-hospitalaria. El presente es un estudio descriptivo y comparativo sobre los efectos que se pueden generar a partir de la presencia del estrés laboral dentro los entornos personales, familiares, sociales y de trabajo del grupo que ha sido escogido para llevar a cabo la investigación, quienes han sido pre-evaluados y clasificados previamente de acuerdo al nivel de estrés laboral que presenta cada uno de ellos.

En la Universidad Tecnológica San Antonio de Machala se ha observado que los docentes presentan manifestaciones de irritabilidad, quejas por respuestas malhumoradas, insatisfacciones continuas con el trabajo, ausentismo, renuncia al cargo, etc. Atendiendo a que estas manifestaciones pueden estar presentes en personas sometidas a diferentes niveles de estrés se ha diseñado una investigación cuyo problema es **¿Cómo contribuir a la disminución de signos de estrés laboral en los docentes de la Universidad Tecnológica San Antonio de Machala (UTSAM), en el período 2010- 2011?**, con el objetivo de Elaborar un sistema de actividades de prevención del estrés laboral que contribuyan a disminuir los signos de estrés presentes en los docentes de la Universidad Tecnológica “San Antonio de Machala” (UTSAM), período 2010- 2011. Se ha desarrollado una investigación aplicada, explicativa, de campo, transversal; sujeta a un enfoque de complementariedad entre lo cualitativo y lo cuantitativo. En ella se utilizó como muestra a los 39 profesores de planta de la institución. Se aplicaron métodos teóricos, empíricos y estadísticos. La investigación permitió la elaboración de un sistema de actividades de carácter preventivo, cuya pertinencia fue corroborada de

forma teórica mediante la aplicación de un criterio de especialistas quienes confirmaron las posibilidades para su aplicabilidad.

**“ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN Y SEGURIDAD DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO” CASO DE APLICACIÓN: LOS DISPENSARIOS MÉDICOS DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO DE LA PROVINCIA DE IMBABURA - REPÚBLICA DEL ECUADOR. AUTOR: JATUN MARCACYAYA IBARRA, IMBABURA, ECUADOR AGOSTO 2007,** En un análisis general que se realizó al personal de salud de los dispensarios médicos del Seguro Social Campesino del IESS de la provincia de Imbabura Ecuador, se encuentran algunos problemas, entre los cuales sobresalen:

Las actividades laborales que realizan los trabajadores lo hacen fuera del lugar de su residencia, todos los días viajan distancias promedio de 100kms o más desde sus casas hasta los dispensarios médicos, con el evidente riesgo del viaje en vehículos de transporte público, de alquiler, en acémilas y hasta caminando, expuestos a riesgos como daño del vehículo, choque, malas condiciones climáticas como lluvias, clima frío, clima caluroso, viento, polvo, ruido, etc.

En el ambiente físico donde el personal de salud desarrolla su trabajo, están expuestos al polvo, frío, calor, ruidos de diversa naturaleza como los provocados por las máquinas del equipo de odontología, además en algunos dispensarios médicos existen deficientes servicios básicos, no tienen agua tratada y potabilizada, no hay servicio de excretas, y eliminación de basuras, deficiente alcantarillado, deficiente servicio de luz eléctrica por los cortes de luz a cualquier hora del día o la noche. También están expuestos a un sinnúmero de riesgos biológicos, como parásitos, hongos, bacterias, virus, desechos infecciosos y riesgos psicológicos provocados por la tensión, la presión y las malas prácticas laborales.

**¿CÓMO INFLUYE DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE BRINDA ATENCIÓN AL PACIENTE QUE ACUDE AL SERVICIO DE MEDICINA INTERNA DEL HOSPITAL LUIS G. DÁVILA DE LA CIUDAD DE TULCÁN DE NOVIEMBRE 2009 A AGOSTO 2010?**

En la actualidad el problema de estrés laboral con la atención que brinda el personal de enfermería al paciente están vinculadas con una serie de problemas que perjudican a la satisfacción de personas que reciben atención directa.

Desafortunadamente no existen estudios que han determinado la influencia del estrés laboral del personal de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Luis G. Dávila de la ciudad de Tulcán por lo que es necesario conocer y tratar de no involucrarse tanto en él, ya que es uno de los principales factores negativos que hace tener una vida con angustias.

En el mundo laboral, la responsabilidad, la toma de decisiones, la insatisfacción derivada de las condiciones o de la organización del trabajo, la «carga psíquica» en suma, pueden constituir fuentes de estrés, con lo que aprender a identificar los signos de estrés y aprender a prevenirlos se convierte en una tarea cada vez más importante en el desarrollo de nuestra vida profesional.

El estrés surge de la relación de la persona con el medio laboral y aparece de manera progresiva como consecuencia del esfuerzo de adaptación inadecuada del trabajador a la realidad que le supera. La cantidad de trabajo, su dificultad y la gravedad de los problemas que debe ir superando marcan la evolución. El lugar de trabajo también influye en la aparición del estrés.

**INCIDENCIA DEL SEDENTARISMO EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS JORNADA MATUTINA DE LA ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJERCITO (CAMPUS SANGOLQUÍ) EN EL PERIODO NOVIEMBRE 2008 - MARZO 2009. AUTORAS: AYALA CHARFUELAN CARMEN PATRICIA, ZABALA VILLARREAL RUTH ELIZABETH**

Hoy en día se observa que el sedentarismo afecta en muchos ámbitos de la vida diaria y uno de ellos es el ámbito laboral, por este motivo surgen diversos problemas como es el estrés laboral. Barbosa (2003) señala que uno de los problemas que actualmente tiene nuestra sociedad, incluyendo a los trabajadores, es el sedentarismo. Dicho inconveniente de salud pública es causante de un número importante de enfermedades, tales como la obesidad y las consecuencias que ella tiene, deteriorando cada vez más la calidad de vida de las personas. En la medida que la gente no tiene grandes demandas de esfuerzo físico en su trabajo y no realiza actividades físicas periódicas, ingresa al sedentarismo." Se considera al sedentarismo como causa incidente en el estrés laboral, es así que se ve la necesidad de implementar programas de actividad física, ya que es parte elemental en nuestras vidas, sin importar en que campo estemos inmersos, es primordial dedicar un periodo de tiempo a la actividad física. El propósito de esta investigación, es conocer la incidencia del sedentarismo en el estrés laboral en los servidores públicos de la Escuela Politécnica del Ejército y que conozcan sobre la importancia de la práctica de la actividad física y de la mejora que obtendrán en su salud y desempeño en el trabajo.

**ESTRÉS LABORAL EN LAS UNIDADES DE POLICÍA COMUNITARIAS DE LA CIUDAD DE CUENCA PARA EL PERIODO AGOSTO 2007 - MARZO 2008. AUTORES: MACHUCA R., ALEXANDRA TORRES ZHAPAN, WILLIAM**

En el año 1989 el Comando General de la Policía Nacional pone en consideración un sistema de actualización del servicio policial, implantando en las principales ciudades del PAÍ los puestos de auxilio inmediato hoy por hoy denominados unidades de Policía Comunitaria. En la Provincia del Azuay específicamente en la ciudad de Cuenca el programa de Policía Comunitaria entra a funcionar en el año de 1991 con la creación de la UPC N. 1 en el sector del Barrial Blanco; actualmente funcionan 48 Unidades de Policía Comunitaria, ubicadas estratégicamente con la finalidad de abarcar y cubrir grandes zonas; de esta forma se ha podido contrarrestar y disminuir el auge delincencial en sus diferentes modalidades las UPC brindan como: Programa Escuela Segura, De Voluntarios

Cívicos, Alarmas Comunitarias, La Cuadra Segura. El trabajo policial es una profesión que está sujeta al cumplimiento de una normativa muy específica. Todo ello teniendo en cuenta el riesgo del trabajo que llevan a cabo y los medios, apoyos, salarios, etc. con los que se cuenta. El policía desempeña un conjunto de roles cuyo difícil equilibrio se rompe innumerables veces en deteriorando su salud física y mental de los agentes. Además, el policía es también un trabajador que en el desempeño de su trabajo diario está expuesto, como el resto de los trabajadores, a un montón de riesgos laborales derivados de sus condiciones específicas de trabajo. Naturalmente no podemos revisar todos ellos pero si apuntaremos los mas importantes. Lugares de trabajo que adolecen de malas condiciones Los estudios sobre la incidencia del ambiente en la salud de los trabajadores son aplicables también al trabajo policial. Sin embargo, la dotación de medios y materiales de trabajo es uno de las principales fuentes de estrés en el trabajo policial, puesto que dependen de un presupuesto público y de una gestión política concreta. Ello afecta no sólo a la salud de los policías, pues el trabajo con insuficiencia, precariedad o deterioro de medios, o su incorrecto mantenimiento, está relacionada directamente con una mayor tasa de accidentalidad laboral. La sobrecarga de trabajo y el estrés, el trabajo a turnos y nocturno, son otros de los riesgos claves derivados del trabajo policial. La permanente exposición a riesgos y peligros, aumentan los niveles de ansiedad. Se recomienda al personal policial aplicar estas sencillas reglas que se pueden obtener grandes beneficios a nivel personal ya que les encaminan hacia un nuevo estilo de vida, más natural y saludable tanto para el cuerpo, como para la mente y el espíritu, es por eso que se recomienda al personal policial seguir este Plan que no sólo les ayudará a controlar al estrés, sino también que les enseñará a conocerse mejor internamente y a tener una visión del mundo que les rodea. La dieta recomendada es de productos que se encuentran al alcance de todas las personas y en su mayoría son alimentos naturales. En cuanto a la práctica de ejercicios, depende del gusto y afición de cada policía por algún deporte, Y sobre todo VOLUNTAD para realizarlo

**ATENCION A LOS CONFLICTOS DE PAREJA EN EL BARRIO LOS  
ÁLAMOS CANTÓN LA MANA, MEDIANTE ESTRATEGIAS DE  
DINÁMICA FAMILIAR IBARRA, SEPTIEMBRE DEL 2009 AUTOR:  
JORGE SALAZAR MORA**

Reflexionar acerca de lo que ocurre en nuestro entorno y en nosotros mismos, es indispensable para mantener la armonía con quienes nos rodean, principalmente con algo tan esencial para todo individuo como es la familia. Formar una familia no es difícil, sin embargo, vivir en ella con éxito requiere destreza, creatividad, dedicación y mucho amor con la pareja y los integrantes de la misma. Este trabajo ayuda a entender los conflictos que una pareja presenta y, valiéndonos de seminarios, talleres y otros instrumentos, podremos enfocar y ayudar de alguna manera a las parejas a enfrentar sus conflictos. El trabajo realizado en base al diagnóstico de la población analizada, enfoca los principales conflictos manifestados por este grupo humano y que, utilizando dinámicas de grupo, organizando talleres participativos con aportes de las experiencias de las propias parejas, llegamos finalmente a establecer compromisos en beneficio de la unión estable de la familia.

**¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES CONFLICTOS QUE PRESENTAN  
LAS PAREJAS DEL BARRIO LOS ÁLAMOS DEL CANTÓN LA MANÁ,  
DE ACUERDO A LA ETAPA DEL MATRIMONIO POR EL QUE  
ATRAVIESAN?**

Si nos remitimos a la historia, en el tiempo de los romanos por ejemplo, la familia romana era legalmente tan fuerte, que ciertas cuestiones o conflictos que hoy se tratan en los juzgados, entonces se trataban en casa, bajo la presidencia del cabeza de familia. La familia era realmente la célula básica de la sociedad romana. (Hacer familia 2001).

Era el hombre que no dependía de nadie y de quien dependían los demás. No importaba que estuviese soltero o casado, ni los años. La mujer no podía ser nunca cabeza de familia. El hombre podía disponer de la vida, muerte y venta de cualquier miembro de la familia. Podía abandonar legalmente a un hijo nacido de

su mujer o puede reconocerlo. Puede incluso prohijar hijos de otros. Podía concertar casamientos de los hijos. Realmente, es él quien formaba la familia. Como jefe de la familia era también el juez en los conflictos entre familiares, pero para esto último tiene que contar con el asesoramiento de un consejo familiar

## **2.2.-FUNDAMENTACIÓN**

### **2.2.1.-Filosófica**

El paradigma de la investigación es crítico – propositivo como una alternativa para la investigación social que se fundamenta en el cambio de esquemas sociales.

Es crítico porque cuestiona los esquemas sociales y es propositivo cuando la investigación no se detiene en la observación de los fenómenos sino plantea alternativas de solución en un clima de actividad, esto ayuda a la interpretación y comprensión de los fenómenos sociales en su totalidad.

Uno de los compromisos es buscar la esencia de los mismos, la interrelación e interacción de la dinámica de las contradicciones que generan cambios profundos.

La investigación está comprometida con los seres humanos y su crecimiento familiar.

### **2.2.2.- Epistemológica**

Sostiene que el conocimiento va más allá de información porque busca transformar sujetos y objetos. Se aspira a que el sujeto se caracterice por ser proactivo, participando activamente, fortaleciendo su personalidad y su futura actitud creadora. Esto le llevara hacia una positiva asimilación proyectiva de la identidad nacional.

En este trabajo las ciencias se definen como un conjunto de conocimientos ordenados y dirigidos hacia la transformación social y mejor rendimiento familiar.

### **2.2.3.- Ontológica**

Este trabajo se fundamenta en que la realidad esta en continuo cambio por lo que la ciencia con sus verdades científicas tiene una carácter perfectible. Entre los seres vivos, el humano para sobrevivir necesita aprender a adaptarse al medio a ser autónomo y utilizar adecuadamente su libertad.

El tipo de persona que se pretende formar deber ser un ser sensible ante los valores humanos. Tener una actitud de afirmación ante la existencia y el sentido de la vida; esta base anímica psicológica, espiritual, hace posible y asegura la consistencia moral de la persona.

La familia, la escuela, la sociedad, tienen el deber de crear condiciones cada vez mejores para que cada cual pueda descubrir y realizar sus actividades.

### **2.2.4.- Axiológica**

El desarrollo integral del ser humano, basado en la práctica de valores como la responsabilidad, la honestidad, la honradez, la solidaridad y el sentido de equidad; sin descuidar el desarrollo de la inteligencia emocional, con el fin de que formen su carácter y personalidad y estén en capacidad de administrar su vida acertadamente.

### **2.2.5.- Sociológica**

La investigación se fundamenta en la teoría dialéctica del materialismo histórico donde se encuentra el constante cambio y transformación de la sociedad el desarrollo y progreso. Todo ser humano alcanza la transformación hacia trascendencia en el tiempo y en el espacio.

La sociedad es producto histórico de la interacción social de las personas que es el proceso reciproco que obra por medio de dos o mas factores sociales dentro del marco de una solo proceso bajo ciertas condiciones de tiempo y lugar, siendo el aspecto económico un factor determinante.



### **2.2.6.- Psicológica**

La investigación se fundamenta en la teoría cognitiva-conductual donde se encuentra como base la conducta y cognición del ser humano, por medio de esta podemos estudiar los procesos que se van a desarrollar en el presente trabajo.

Las relaciones humanas se basan en metas, valores y normas, su carácter y sustancia son influidas por formas sociales dentro de las cuales tienen efecto las actividades del ser humano en la vida familiar.

La terapia cognitivo conductual, a diferencia de las terapias psicodinámicas, que se focalizan en los pensamientos inconscientes y ponen énfasis en la catarsis, se aboca a modificar comportamientos y pensamientos, antes que brindarle al paciente la oportunidad de simplemente descargar sus sentimientos. Está orientada hacia el presente, se investiga el funcionamiento actual y no hay mayores exploraciones del pasado, aunque por supuesto se hace una historia clínica y se pone énfasis en los patrones disfuncionales actuales de los pensamientos y conductas; aunque últimamente algunos terapeutas cognitivos, El énfasis de la TCC está puesto más en el “Qué tengo que hacer para cambiar” que en el “Por qué”. Muchas veces, el explorar expresamente y conocer cuáles son los motivos de lo que nos ocurre no alcanza a brindar una solución y no es suficiente para producir un cambio. Se utiliza terapias a corto plazo. Pone énfasis en la cuantificación, y se pueden medir los progresos obtenidos Desde la primera sesión se administran cuestionarios y planillas en los que se evalúan los síntomas específicos, en su frecuencia, duración, intensidad y características. Esta medición es repetida periódicamente hasta la sesión final, para tener una idea del cambio obtenido. La relación terapeuta-paciente es de colaboración y el enfoque es didáctico. Paciente y terapeuta se comprometen a trabajar con un objetivo común. Los pacientes pueden aportar sugerencias y participar en el diseño de las tareas para el hogar.

## CATEGORIAS FUNDAMENTALES

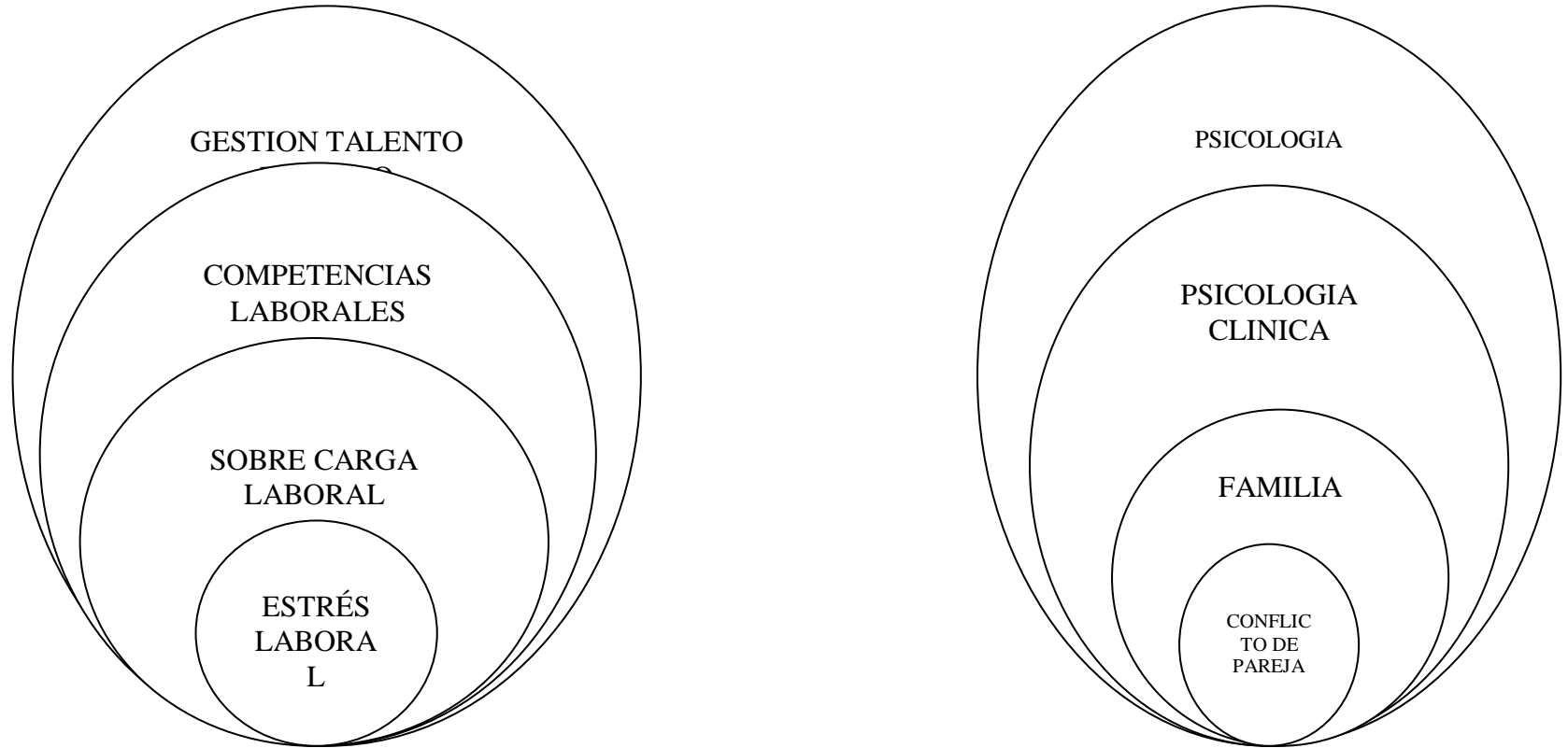


Grafico N°: 2

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

### CONSTELACION DE IDEAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

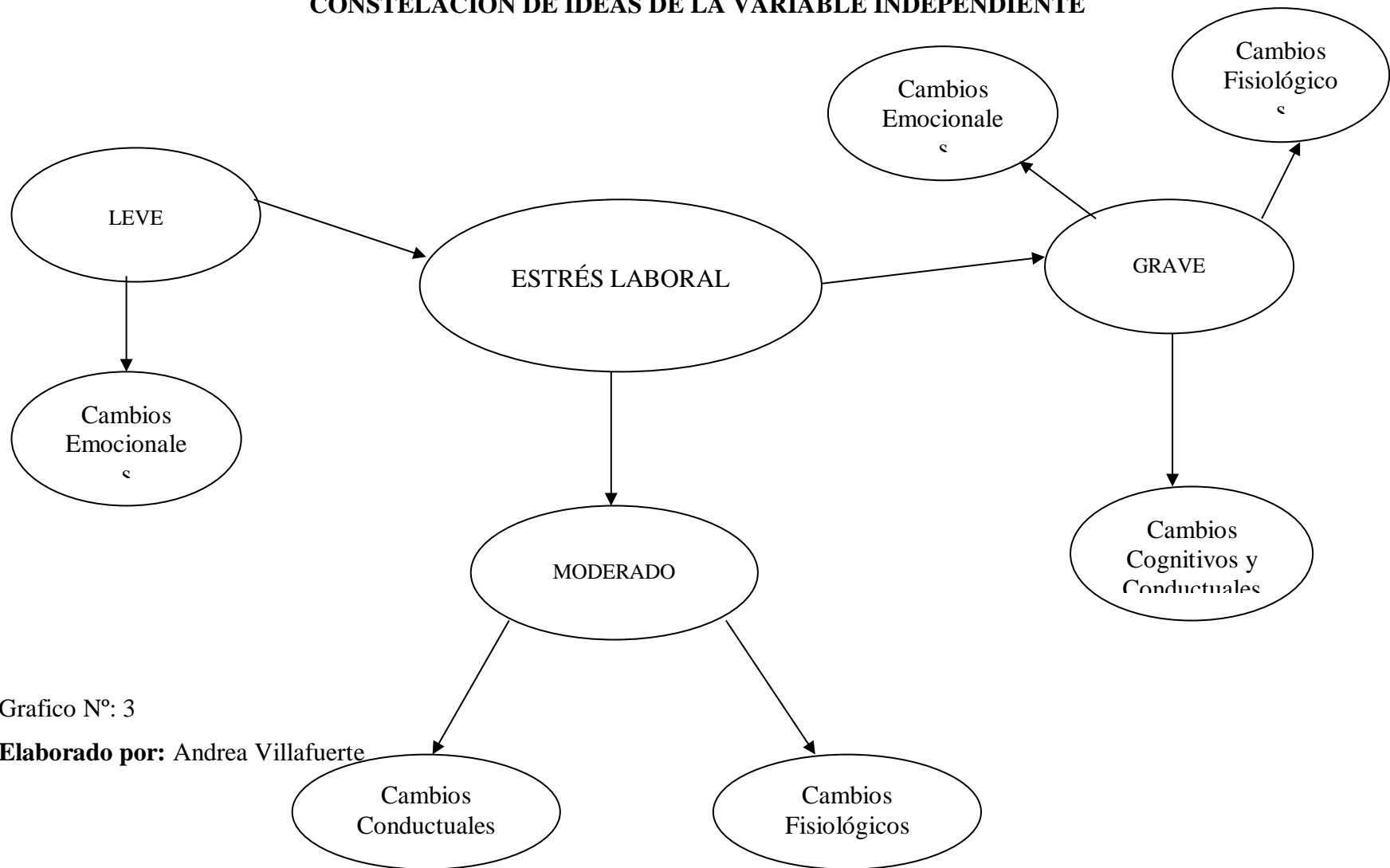


Grafico N°: 3

Elaborado por: Andrea Villafuerte

**CONSTELACION DE IDEAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE**

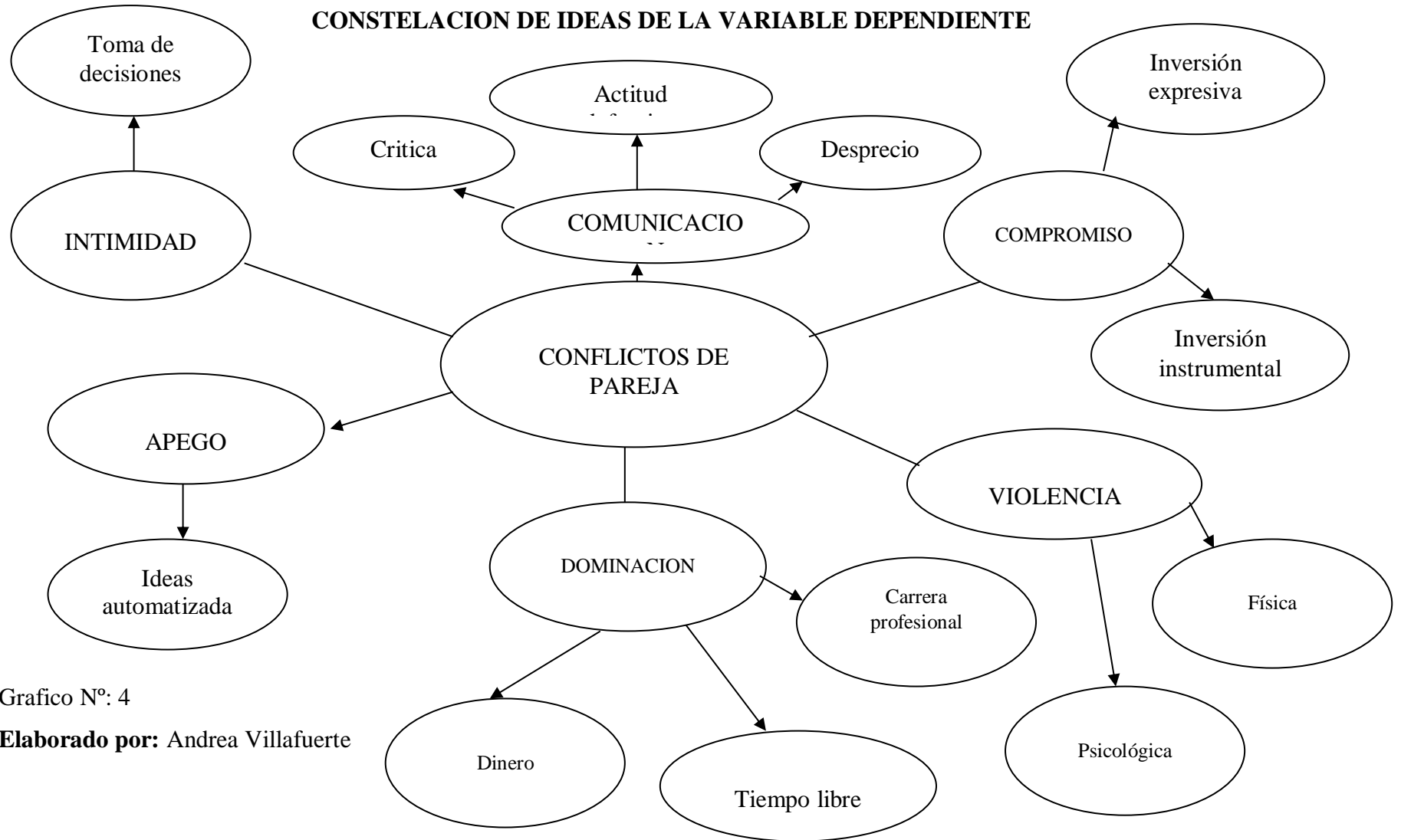


Grafico N°: 4

Elaborado por: Andrea Villafuerte

## **2.3.- CATEGORIAS FUNDAMENTALES**

### **2.3.1.- GESTION DE TALENTO HUMANO**

Existe una infinidad de conceptos establecidos para lo que gestión de talento humano significa y para las diversas condiciones que involucra. Para Gary Dessler, “la administración del recurso humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.” (Ricardo Varela, Administración de Recursos Humanos, México, Pearson, 2004, Pág. 2)

Por otra parte, con una concepción ligeramente más profunda que la anterior, para el filósofo y pedagogo brasileño Idalberto Chiavenato, quien realizó una maestría (MBA) y Doctorado (PHD) en Administración en la City University en Los Ángeles, California en Estados Unidos, “la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.” (Idalberto Chiavenato. Gestión del Talento Humano, Bogotá, McGraw Hill, 2000, Pág. 6).

Para Wayne Mondy y Robert M. Noe, muestran en su libro “Administración de Recursos Humanos” que el Talento Humano: “Es la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales. Como consecuencia, los gerentes de cada nivel deben participar en la Administración de Talento Humano”

George T. Milkovich y John W. Boudreau, en su libro Dirección de Recursos Humanos: menciona que “Es una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influyen en la eficacia de estos y de las organizaciones”

En base a las definiciones anteriormente mencionadas, y a manera de concepto integral, podemos decir que la gestión de talento humano es un sistema de procesos y procedimientos con fines u objetivos de funcionamiento, a través de la utilización de las personas a manera de recurso, en busca de un desarrollo eficaz y eficiente de las capacidades, competencias y potencialidades de las mismas para llegar a un fin común que mantiene la cohesión dentro de la organización

La gestión de talento humano permite ampliar las habilidades y aportes de los trabajadores en una empresa para dar pie a la consecución de los objetivos planteados, para lo que es ineludible, según Chiavenato, contar con aspectos fundamentales a continuación detallados:

- **Son seres humanos:** Están dotados de personalidad propia profundamente diferentes entre sí, tienen historias distintas y poseen conocimientos, habilidades, destrezas capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales. Son personas y no meros recursos de la organización.
- **Activadores inteligentes de los recursos organizacionales:** elementos impulsores de la organización capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizajes indispensables en si constante renovación y competitividad en un mundo de cambios y desafíos. Las personas son fuente de impulso propio que dinamiza la organización, y no agentes pasivos, inertes y estáticos.
- **Socios de la organización:** son capaces de conducirla a la excelencia y al éxito. Como socias, las personas invierten en la organización esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc., con la esperanza de recibir retornos de estas inversiones.

### 2.3.2.- COMPETENCIAS LABORALES

A lo largo de los años se ha venido realizando varias investigaciones sobre lo que significan las competencias laborales para lograr un mejor entendimiento se ha tomado en cuenta varios conceptos de diferentes autores y de la Organización Internacional de Trabajo(OIT).

Para la Organización Internacional de Trabajo (OIT) las competencias laborales son la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Ansorena Cao (1996) en su libro “ quince pasos para la selección de personal con éxito” propone “Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y bajo la cual el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica fiable”

Butteris (2000), en “reinventando recursos humanos” la explica como “Una característica subyacente permanente que define un patrón de comportamiento o pensamiento que permite a una persona alcanzar excelentes resultados en un rol o una situación laboral”

López Arce (2006), en el libro Modelo de Evaluación por competencias laborales menciona que las competencias son una mezcla de conocimientos, habilidades y actitudes específicas que debe poseer la persona para llevar a cabo, exitosamente, una actividad laboral identificada plenamente.

Para Héctor Moguel (Consultor Asociado de Zeus Management Consultants, Mexico, 2008) las competencias Laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades requeridas para desempeñar exitosamente un puesto de trabajo; dicho de otra forma, expresan el saber, el hacer y el saber hacer de un puesto laboral.

Según los investigadores Barreto, Ruiz y Blanco (2008) se debe comenzar por analizar si existe necesidad de la categoría Competencia, o si simplemente se trata de “un concepto traído a las Ciencias Pedagógicas, con cierta popularidad transitoria”. En el mismo trabajo los autores dan por sentado, en sus conclusiones, luego de analizar la epistemología de la palabra y de la formación por competencia en sentido general, que “las competencias llegaron para quedarse”.

Tejada (1996) refiere, citando a Le Boterf y sobre el concepto de competencia, que la “dificultad de definirlo crece con la necesidad de utilizarlo”, y que más que un concepto operativo es un concepto en construcción. Esto último sí se ha superado con el margen de investigaciones y trabajos científicos que sobre el tema han versado, llegando muchos de ellos a aplicarse y engrosar los currículos de las universidades. Aunque no deja de estar en constante cambio.

Incluso desde el punto de vista etimológico se dan diferentes versiones, algunos autores como Tejada y Sánchez (2009) declaran que proviene del Griego “agón”, que da origen a “agonía” y “agonistes”, persona que competía en los Juegos Olímpicos con el fin de ganar; Montero (2008) por su parte aduce que “los términos “competencia” y “competente” tienen su génesis en las expresiones latinas “competentia” y “competens” respectivamente; utilizados en la antigüedad para distinguir a las personas que eran “adecuadas para algo”, “apropiadas para algo” y cuando esto ocurría, se decía que esas personas tenían competencias en el ejercicio profesional, artesanal y de los oficios. Por otro lado Parra (2002) argumenta que se encuentra el origen del término en el verbo latino “competere”, ir al encuentro una cosa de otra, encontrarse, para pasar también a acepciones como responder, estar en buen estado, ser suficiente.

En cuanto a su utilización y conceptualización contemporánea la mayoría de los autores dan el mérito al destacado lingüista y politólogo norteamericano Noam Chomsky (finales de los 50, principios de los 60), así como también destacan como pionero de su utilización a David McClelland, profesor de la Universidad de Harvard (en la década de 1970)

Según los conceptos antes mencionados podemos aportar, que las competencias laborales son un conjunto de habilidades, conocimientos y capacidades necesarios para desempeñar un cargo laboral exitosamente.



## **Beneficios de la Gestión de Recursos Humanos por Competencias.**

Según Héctor Moguel (Consultor Asociado de Zeus Management Consultants, México, 2008), la aplicación de Competencias Laborales en una organización nos proporciona una matriz de los conocimientos, habilidades y actitudes esperados en un puesto, sus criterios y evidencias de desempeño y el grado en que los ha cubierto cada uno de los ocupantes del puesto.

Esto nos da las ventajas de:

Definir perfiles más completos y objetivos, proporcionando bases para la Selección de personal, además de la posibilidad de reclutar personal previamente certificado.

Facilitar la detección de necesidades de Capacitación, así como su secuenciación y atención por prioridades, más que por modas o gustos particulares.

Objetivizar la identificación de causas del mal desempeño, ya que es frecuente que éste se deba a una falta de dominio de una habilidad o capacidad requerida para realizar el trabajo.

Proporcionar la base para la Evaluación de desempeño, sobre criterios relevantes, al comparar el avance de un periodo a otro.

Indicar la ruta a seguir en la adquisición de nuevas competencias, utilizando otras matrices de competencias para la Planeación de carrera.

Cumplir con los requisitos de la Norma ISO 9000-2000 en materia de capacitación y desarrollo del personal, además de identificar aspectos de los procesos productivos o de servicio que pudieran estar siendo limitados por una deficiente atención al desarrollo del personal.

De esta forma, la gestión de los Recursos Humanos se vuelve más clara y efectiva, además de facilitar realizarla de manera estratégica, en apoyo de las metas y objetivos de la organización.

En general, prácticamente todos los procesos estratégicos de Recursos Humanos, como el reclutamiento, la selección, la capacitación, la evaluación del desempeño y la planeación de los mismos se vuelven más eficientes al trabajar con base en Competencias Laborales.

Algunos beneficios tangibles de la Gestión de Recursos Humanos por Competencias incluyen:

- Incorporación rápida y eficaz del personal al proceso productivo.
- Disminución de la rotación sustentada en un adecuado plan de desarrollo personal.
- Elevar el nivel de conciencia del personal en su propia superación.
- Facilitar el proceso de promoción interna.

## **CLASIFICACION DE LAS COMPETENCIAS LABORALES**

Según Cardona y Chinchilla (1999), las competencias se clasifican en técnicas o de puesto y las directivas o genéricas.

Las primeras se refieren a aquellos atributos o rasgos distintivos que requiere un trabajador excepcional en un puesto determinado. Estas incluyen conocimientos, habilidades, o actitudes específicas, necesarias para desempeñar una tarea concreta.

Las segundas son aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función directiva. Estas aunque se consideran genéricas, según los autores, y aunque una empresa puedan enfatizar más en una que en otra, pueden estudiarse de manera conjunta a partir del análisis de la función directiva.

Las competencias directivas ó genéricas se clasifican a su vez en competencias estratégicas e intratégicas. Esta otra clasificación la realizan los autores, basándose en el modelo antropológico de empresa propuesto por Pérez López (1998), según el cual:

La función directiva consiste en diseñar estrategias que produzcan valor económico, desarrollando las capacidades de sus empleados y uniéndolas con la misión de la empresa. Una estrategia que obtenga valores económicos, empobreciendo las capacidades de sus empleados o disminuyendo su unidad con la empresa, no sería una estrategia válida, ya que entre otros casos, debilitaría la capacidad de la empresa para conseguir un valor económico futuro. Por lo tanto,

la función directiva incluye, además de una dimensión estratégica, otra a la que se le denomina intratécnica.

Las competencias directivas estratégicas son aquellas necesarias para obtener buenos resultados económicos y entre estas los autores citan: la visión, la resolución de problemas, la gestión de recursos, la orientación al cliente y la red de relaciones efectivas.

Las competencias directivas intratécnicas, son aquellas necesarias para desarrollar a los empleados e incrementar su compromiso y confianza con la empresa, que según el referido modelo, se trata en esencia de la capacidad ejecutiva y de la capacidad de liderazgo, entre las cuales se mencionan, la comunicación, la empatía, la delegación, el "coaching" y el trabajo en equipos.

A los dos tipos de competencias expuestas anteriormente, Cardona y Chinchilla, (1999) le agregan unas competencias directivas, que según estos, son de carácter propiamente empresariales a las que se les denominan de eficacia personal.

Estas, que se presentan a continuación, incluyen aquellos hábitos que facilitan una relación eficaz de la persona con su entorno.

Pro-actividad: iniciativa, autonomía personal. Autogobierno: gestión personal del tiempo, del estrés, del riesgo, disciplina concentración y autocontrol. Desarrollo personal: auto-crítica, auto-conocimiento, cambio personal.

Estas competencias miden la capacidad de auto-dirección, la cual resulta imprescindible para dirigir a otros, potenciando de esta forma las competencias Extra e intratécnicas.

### **2.3.3.- SOBRECARGA LABORAL**

Para poder llegar a la definición de sobrecarga laboral debemos primero conceptualizar que es la carga laboral para lo cual se han tomado en cuenta varias definiciones y autores.

Ricardo Fernández (2010) Define en su libro "La productividad psicosocial o derivado de la organización de trabajo" que "la carga laboral como el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral".

Por otro lado Agustín Gonzales (2006) menciona que es el elemento que, dentro de las condiciones de trabajo, permite valorar la aparición de daños para la salud como consecuencia de falta de adecuación y adaptación de los puestos de trabajo.

### **CLASIFICACIÓN DE LA CARGA LABORAL**

Luz Stella Restrepo, Lina Domínguez, Juan David Hoyos. (2006) mencionan que el trabajo supone consumir energía, física y mental. Trabajar supone un esfuerzo que resulta necesario conocer para poder valorar las consecuencias del mismo sobre la salud del que lo realiza y sobre la eficacia del trabajo que desempeña. Tradicionalmente este “esfuerzo” se identificaba casi exclusivamente con una actividad física o muscular. Pero hoy se sabe que cada día son más las actividades pesadas encomendadas a las máquinas, y aparecen nuevos factores de riesgo ligados a la complejidad de la tarea, la aceleración del ritmo de trabajo, la necesidad de adaptarse a tareas diferentes, etc.

Por tanto la Carga de Trabajo es el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral.

Por lo que surge su clasificación por tipo de trabajo:

- La carga física de trabajo
- La carga mental.

De las cuales para nuestra investigación vamos a tomar la carga mental

### **La Carga Mental**

Definimos la carga mental como el nivel de actividad mental necesario para desarrollar el trabajo. Los factores que inciden en la carga mental son:

- La cantidad de información que se recibe,
- La complejidad de la respuesta que se exige,
- El tiempo en que se ha de responder y
- Las capacidades individuales.

## **RITMO DE TRABAJO Y ESFUERZO**

El Ritmo de Trabajo: es el tiempo para fijar el volumen de trabajo de cada puesto en las empresas; determinar el costo estándar o establecer sistemas de salario de incentivo. Los procedimientos empleados pueden llegar a repercutir en el ingreso de los trabajadores, en la productividad y, según se supone, en los beneficios de la empresa. Esfuerzo: “Una demostración de la voluntad, para trabajar con eficiencia. Es representativo de la velocidad con que se aplica la habilidad y puede ser controlada en un alto grado por el operario”. El analista debe ser muy cuidadoso de calificar solo el esfuerzo real demostrado. Puede darse el caso de que un operario aplique esfuerzo mal dirigido, durante un periodo largo, a fin de aumentar también el tiempo del ciclo.

### **Tipos de Esfuerzo**

- **Esfuerzo Deficiente**
  - Pierde el tiempo claramente.
  - Falta de interés en el trabajo
  - Le molestan las sugerencias.
  - Dan vueltas innecesarias en busca de herramientas o materiales.
  - Efectúa más movimientos de los necesarios.
  - Mantiene en desorden su lugar de trabajo.
- **Esfuerzo Regular**
  - Las mismas tendencias que el anterior pero en menor intensidad.
  - Acepta sugerencias con poco agrado.
  - Su atención parece desviarse del trabajo.
  - Es medianamente sistemático, pero no sigue el mismo orden.
  - Trabaja también con demasiada exactitud.
  - Hace su trabajo demasiado difícil.
- **Esfuerzo Promedio**
  - Trabaja con consistencia.
  - Mejor que el regular.

- Es un poco escéptico sobre la honradez del observador de tiempos de la dirección.
- Tiene una buena distribución en su área de trabajo.
- Planea de antemano.
- Trabaja con buen sistema.
- **Esfuerzo Bueno**
  - Pone interés en el trabajo.
  - Muy poco o ningún tiempo perdido.
  - No se preocupa por el observador de tiempos.
  - Está bien preparado y tiene en orden su lugar de trabajo.
- **Esfuerzo Excelente**
  - Trabaja con rapidez.
  - Utiliza la cabeza tanto como las manos.
  - Toma gran interés en el trabajo.
  - Reduce al mínimo los movimientos innecesarios.
  - Trabaja sistemáticamente con su mejor habilidad
- **Esfuerzo Excesivo**
  - Se lanza a un paso imposible de mantener constantemente.
  - El mejor esfuerzo desde el punto de vista menos el de la salud.(Luz Stella Restrepo, Lina Domínguez, Juan David Hoyos. valoración de la Carga Laboral en una Empresa de Servicios, Diciembre 2006)

### **CONSECUENCIAS NEGATIVAS DE LA CARGA LABORAL**

Para Yanira Torres (2010) La carga laboral es el conjunto de requerimientos psico-físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral. Su OBJETIVO PRINCIPAL es el nivel o grado de exigencia de tareas a realizar, por encima de las cuales el trabajador puede tener consecuencias negativas Todo trabajo requiere una energía cuanto mayor sea el esfuerzo físico, más energía se necesitará. Esto con lleva un aumento de frecuencia cardiaca. Pero con un límite para el cuerpo humano. Cuando el esfuerzo no se puede mantener aparece la FATIGA MUSCULAR. Esta limitación se denomina capacidad física de trabajo

## **La Fatiga**

La consecuencia más directa de la carga de trabajo es la fatiga. Se puede definir la fatiga como la disminución de la capacidad física y mental de un individuo, después de haber realizado un trabajo durante un período de tiempo determinado. Cuando, como consecuencia del trabajo y coincidiendo con el fin de su jornada laboral, se empieza a sentir que disminuye la atención y que disminuye la capacidad de trabajo, se está notando los síntomas que corresponden a un primer nivel de fatiga, que podríamos llamar normal. En las pausas que realiza durante la jornada de trabajo, por la noche o durante el tiempo de ocio, la persona siente que se recupera de este cansancio y que puede volver al trabajo en plena forma. Pero cuando el trabajo exige concentración, esfuerzo prolongado de atención, etc. excesivos, es decir, cuando existe una sobrecarga que se va repitiendo y de la cual no se puede recuperar, se inicia un estado de fatiga prolongada o crónica. Los síntomas son:

- Irritabilidad
- Depresión
- Falta de energía y de voluntad para trabajar
- Salud más frágil
- Dolores de cabeza
- Mareos
- Insomnio
- Pérdida de apetito, etc.

Estos síntomas es probable que se sientan no solo durante el trabajo o al finalizarlo, sino que a veces perduran y se notan incluso al levantarse de la cama, antes de ir a trabajar. En el trabajo a turnos se suele facilitar la aparición de esta dolencia por la mayor dificultad de recuperación del esfuerzo realizado, debido a los cambios de horario de trabajo y descanso y a las dificultades de adaptación a los mismos. La fatiga puede ser física y/o mental:

- La fatiga física está determinada por los esfuerzos físicos, las posturas de trabajo inadecuadas, los movimientos y la manipulación de cargas realizadas de forma incorrecta.

- La fatiga mental o nerviosa obedece a una exigencia excesiva de la capacidad de atención, análisis y control del trabajador, por la cantidad de información que recibe y a la que, tras analizarla e interpretarla, debe dar respuesta. Determinadas tareas administrativas, de control y supervisión, de regulación de procesos automáticos, de introducción de datos en máquinas, la conducción de vehículos, son causantes de sobrecarga mental, que se traduce en estrés laboral.

Con estas definiciones podemos decir que la carga laboral es el conjunto de requerimientos físicos y mentales con los cuales nos permite valorar la aparición de daños para la salud, en base a este concepto se define a la sobrecarga laboral como el sometimiento del trabajador a trabajo excesivo tanto físicos como mentales, y una falta de adecuación y adaptación de los puestos de trabajo.

Según Simon L. Dolan (2007) la sobrecarga laboral es el exceso de trabajo, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, es una fuente frecuente de estrés. La sobrecarga o estrés por sobreestimulación puede ser objetiva o subjetiva, de acuerdo con la valoración y las características de las personas la misma que se posee una clasificación.

Oscar E. Slipak (2007) acota que la sobrecarga de trabajo: “Es el estrés por sobreestimulación. Se presenta por exigencias psicosenoriales violentas, simultáneas, numerosas, persistentes y variables. Exigen una adaptación fuera del límite normal”.

#### **2.3.4.- ESTRÉS**

Desde que Selye introdujo el término estrés en 1936, el concepto se ha extendido mucho más allá de las fronteras de la fisiología, convirtiéndose en un tema que ha generado un enorme volumen de investigación biológica, psicológica y sociológica, así como una producción permanente de literatura popular y de



autoayuda. Para comprender de una mejor manera el termino estrés y su significado a continuación citamos varios autores.

La OMS (Organización Mundial de la Salud) define el estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción.

Manuel Jesus Gonzales en su libro Manejo del estrés Define el estrés como una sensación de tensión tanto física como psicológica, que puede ocurrir en situaciones específicas difíciles o inmanejables, por lo tanto las personas perciben diferentes situaciones como estresantes, dependiendo de factores como la edad o el nivel socio-cultural.

El estrés puede ser definido como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuáles debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente (laboral, social, etc.) es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica. Esta reacción de estrés incluye una serie de reacciones emocionales negativas (desagradables), de las cuáles las más importantes son: la ansiedad, la ira y la depresión.

TRUCCO, M. (1998).define estrés como "el conjunto de procesos y respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales ante situaciones que son percibidas e interpretadas por el individuo, como amenaza o peligro, ya sea para su integridad biológica o psicológica"Si bien es cierto el termino estrés ha sido utilizado por un sin numero de ramas con diferentes significados después de revisar varios autores previamente citados se puede definir al estrés como un conjunto de procesos y respuestas utilizadas por los individuos ante una amenaza a la integridad física y psicológica

## **Estrés Laboral**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés laboral como un patrón de reacciones psicológicas, cognitivas y conductuales que se dan cuando los trabajadores enfrentan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades.

TRUCCO, M. (2004; 1999) manifiesta que el estrés laboral es consecuencia de múltiples factores causales, incluyendo el ambiente físico, el trastorno de las funciones biológicas, la carga, el contenido y la organización del trabajo, en interacción con todos aquellos otros componentes o dimensiones de la vida de cada individuo que no dependen necesariamente del trabajo.

TRUCCO, M., (1998; 2002; 2004) en otro de sus trabajos menciona que se produce estrés laboral cuando existe una discrepancia importante entre las capacidades del individuo y las demandas o exigencias del medio ambiente. Es producto de la interacción entre el individuo y su ambiente, estilo de vida, relaciones interpersonales, disposiciones de temperamento, vulnerabilidades biográficas y biológicas; y se asocia a diferentes situaciones en el escenario laboral generándose ciertos riesgos que pueden manifestarse como síntomas de estrés.

La amenaza generada por el estrés, puede ser objetiva o subjetiva; aguda o crónica. Pero según Lazarus, R. (1991) de la Universidad de Oxford y como también lo ha citado Trucco en varias de sus publicaciones, lo crucial es el componente cognoscitivo de la apreciación que el sujeto hace de la situación. "A menor sensación de control sobre el entorno, el estrés aumenta", afirma Daniel López Rosetti, (2006) médico cardiólogo y presidente de la Sociedad Argentina de Medicina del Estrés.

El estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida. Lo que resulta negativo y llega a ser nocivo es que la experiencia de estrés sea excesiva, incontrolada o incontrolable.

En cada concepción se han desarrollado múltiples teorías, las cuales pretenden investigar el estrés, sus orígenes y consecuencias. Cox y Mackay (1981) han clasificado las definiciones del estrés en función de la conceptualización:

### **A.- Como estímulo:**

Inspirados en el concepto de la Física, lo denotan como una fuerza externa que se aplica a un determinado material produciéndole una deformación. Según la ley de elasticidad de Hooke, si esa deformación cae dentro de los límites de la elasticidad de dicho material, éste recuperará su forma original una vez que se retire el estrés. Si supera esos límites, se producirá una deformación permanente.

En el ámbito psicológico han definido el estrés como fuerzas externas que producen efectos (transitorios o permanentes) sobre la persona.

- Appley y Trunbull, (1967) lo caracterizan como situaciones nuevas, intensas, rápidamente cambiantes e inesperadas.

### **B.- Como percepción:**

Entienden que el estrés surge de procesos perceptuales y cognitivos que producen secuelas fisiológicas o psicológicas.

- Lazarus (1966) interpreta la interacción entre agentes estresores y el sistema humano en términos de apreciación y evaluación. La posición extrema de esta perspectiva defendería que nada es estresante a menos que el individuo lo defina como tal.

### **C.- Como transacción:**

Entre persona y ambiente suponen que este fenómeno (el estrés) sólo se caracteriza adecuadamente si se tienen en cuenta la situación ambiental y la peculiar relación en que la persona se encuentra respecto de esa situación a lo largo del tiempo. Se encuentran dos categorías:

- Consideran las discrepancias entre las demandas planteadas al individuo (externas o internas) y sus capacidades para afrontarlas, considerando la apreciación que el individuo hace. Diferentes autores la definen de la siguiente forma:

Sells (1970): “Falta de disponibilidad de respuestas adecuadas ante una situación que produce consecuencias importantes y graves”.

Mc.Grath (1970): “Importante desequilibrio percibido entre la demanda y la capacidad bajo condiciones en las que el fracaso en la solución de la situación tiene importantes consecuencias percibidas”.

Lazarus y Folkman (1984) señalan que: “El estrés es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno. Evaluado por aquél como amenazante, que desborda sus recursos debido a la presencia de demandas de tareas, roles interpersonales y físico; y pone en peligro su bienestar”.

- Atienden a las discrepancias entre las características del ambiente y las preferencias de los individuos sobre el mismo.

Edwards (1988) define como: “La discrepancia negativa entre un estado percibido por un individuo y el estado deseado, supuesto que esa diferencia es considerada importante por el individuo”.

#### **D.- Como respuesta:**

Se refiere a respuestas fisiológicas o psicológicas que la persona da ante un determinado estímulo ambiental o “estresor”. Se destacan las siguientes definiciones:

- Matteson e Ivancevich (1987): “Respuesta adaptativa, mediada por características individuales, consecuencia de una acción externa, situación o evento que pone demandas físicas y/o psicológicas especiales sobre una persona”.

- Seyle (1956): “Respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante“. La persona reacciona ante estímulos que le significan un peligro, ya sea potencial o real y/o una necesidad de adaptación mayor que lo habitual. Esta es una reacción física y emocional compleja.

**Factores Condicionantes de Estrés Laboral:** sobre la base de experiencias e investigaciones del instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional de Estados Unidos de América (NIOSH), se ha concluido que las condiciones de trabajo tienen un papel principal en causar el estrés laboral. La exposición a condiciones de trabajo estresantes (causas de estrés) puede tener una influencia directa en la salud y la seguridad del trabajador. Pero factores individuales y de otras situaciones pueden intervenir para fortalecer o debilitar esta influencia tal como se muestra en el Esquema de NIOSH de estrés del trabajo a continuación. NIOSH, (1999) Ejemplos de factores individuales y de situaciones que pueden reducir los efectos de condiciones estresantes incluyen:

- El equilibrio entre el trabajo y la vida familiar o personal
- Una red de apoyo de amigos y compañeros de trabajo
- Un punto de vista relajado y positivo

Entre las condiciones que podrían determinar estrés laboral se han descrito:

- El diseño de los trabajos: trabajo pesado, descansos infrecuentes, turnos y horas de trabajo largos, trabajos frenéticos y de rutina que tienen poco significado inherente, no usan las habilidades de los sujetos y proveen poco sentido de control.
- El estilo de dirección: falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, falta de comunicación en la organización y falta de políticas favorables para la vida de familia.
- Relaciones interpersonales: malos ambientes sociales y falta de apoyo o ayuda de compañeros y supervisores.
- Los roles de trabajo: expectativas de trabajo mal definidas o imposibles de lograr, demasiada responsabilidad y demasiadas funciones.
- Las preocupaciones de la carrera: inseguridad de trabajo, falta de oportunidad de crecimiento personal, el fomento o el ascenso, cambios rápidos para los cuales los trabajadores no están preparados.
- Las condiciones ambientales: condiciones desagradables y peligrosas como las áreas de trabajo atiborradas, el ruido, la contaminación del aire o los problemas ergonómicos. (NIOSH, 1999)

Otros factores que condicionarían estrés ocupacional son: el contexto macrosocial y el estrato socioeconómico; el tipo de trabajo; el apoyo social, dentro y fuera del trabajo; los sentimientos de autoestima y de control; el tipo de personalidad; la edad y el género. (WILLIAMS, DR. 1991; TRUCCO, M. 1999).

Consecuencias del Estrés Laboral: muchos estudios han considerado la relación entre el estrés del trabajo y una variedad de enfermedades. Alteraciones del humor y del sueño, el malestar estomacal, el dolor de cabeza y descontento con el trabajo, moral baja y relaciones alteradas con la familia y los amigos, son ejemplos de problemas relacionados al estrés en el trabajo que se desarrollan rápido y se ven comúnmente. (NIOSH, 1999)

Al parecer, las condiciones laborales afectarían indirectamente la salud mental, tanto de hombres y mujeres, sin embargo, existen diferencias entre los factores que afectan a uno y a otro sexo. Estas diferencias guardan relación con los roles y autoconcepto de hombres y mujeres, de ahí la conveniencia de estudiar separadamente las causas y los efectos del estrés ocupacional en mujeres y hombres (ROXBURG, S. 1996; TRUCCO, M. 1999) Las mujeres, por las condiciones de género y el tipo de profesión u oficio que desempeñan mayoritariamente, ligadas al rol de cuidadoras, están más expuestas a los “males” de la vida moderna. Las labores de enseñanza y de enfermería, por ejemplo, son, por sus características, fuente de fuerte agotamiento profesional. (ISIS INTERNACIONAL, 2001)

En la Unión Europea, 3 millones de mujeres que trabajan comunicaron que eran objeto de acoso sexual, 6 millones de violencia física y 12 millones de intimidaciones y violencia psicológica. En Estados Unidos, el homicidio es la principal causa de muerte en el lugar de trabajo. El 28% de los trabajadores de la Unión Europea informaron de problemas de salud relacionados con el estrés en el trabajo, lo que significa unos 41 millones de personas. La tensión en el trabajo representa, en el mercado laboral de América del Norte, un gasto anual de 200 mil a 300 mil millones de dólares. La tensión laboral es parte del 60 al 90% de los problemas médicos. Los trabajadores que dicen sufrir de un fuerte estrés laboral, tienen un 30% más de posibilidades de sufrir accidentes que aquellos con bajo estrés. (KINGMA, M. 2001)

El estrés cuando evoluciona crónicamente, puede provocar el cuadro de agotamiento emocional, distanciamiento afectivo, trato despersonalizado y a un sentimiento general de ausencia de logros personales.

## **SINTOMAS DE ESTRÉS LABORAL**

El Dr. Antonio Cano Videll (2009) menciona que el estrés supone una reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social. La mayor parte de los cambios biológicos que se producen en el organismo cuando está sometido a una reacción de estrés no son perceptibles para el ser humano y se precisan procedimientos diagnósticos para determinar el nivel de la reacción. Sin embargo, a nivel

psicológico muchos síntomas producidos por el estrés pueden ser fácilmente identificados por la persona que está sufriendo dichos cambios. La reacción más frecuente cuando nos encontramos sometidos a una reacción de estrés es la ansiedad.

Los **síntomas** de ansiedad más frecuentes son:

**1. A nivel cognitivo-subjetivo:**

- preocupación,
- temor,
- inseguridad,
- dificultad para decidir,
- miedo,
- pensamientos negativos sobre uno mismo
- pensamientos negativos sobre nuestra actuación ante los otros,
- temor a que se den cuenta de nuestras dificultades,
- temor a la pérdida del control,
- dificultades para pensar, estudiar, o concentrarse, etc.

**2. A nivel fisiológico:**

- sudoración,
- tensión muscular,
- palpitaciones,
- taquicardia,
- temblor,
- molestias en el estómago,
- otras molestias gástricas,
- dificultades respiratorias,
- sequedad de boca,
- dificultades para tragar,
- dolores de cabeza,
- mareo,

- náuseas,
- molestias en el estómago,
- tiritar, etc.

### **3. A nivel motor u observable:**

- evitación de situaciones temidas,
- fumar, comer o beber en exceso,
- inquietud motora (movimientos repetitivos, rascarse, tocarse, etc.),
- ir de un lado para otro sin una finalidad concreta,
- tartamudear,
- llorar,
- quedarse paralizado, etc.

El estrés, además de producir ansiedad, puede producir enfado o ira, irritabilidad, tristeza-depresión, y otras reacciones emocionales, que también podemos reconocer.

Pero además de estas reacciones emocionales podemos identificar claramente otros síntomas producidos por el estrés, como son el agotamiento físico, la falta de rendimiento, etc.

Finalmente, si el estrés es muy intenso y se prolonga en el tiempo, puede llegar a producir enfermedades físicas y desórdenes mentales, en definitiva problemas de salud.

## **FASES DEL ESTRÉS**

Selye (1936) divide al estrés en tres fases que son las siguientes:

1.- Fase de reacción de alarma: Ante un estímulo estresante, en un primer momento, la resistencia baja por debajo de lo normal, pero se produce una reacción automática encaminada a preparar al organismo para la acción, o sea, para la respuesta. Se produce un aumento de la frecuencia cardíaca, aumenta la



coagulidad de la sangre y su concentración en las zonas en las que puede ser necesaria para la acción (músculos, cerebro y corazón). Así mismo, aumenta la capacidad respiratoria y se agudizan los sentidos. Cuando el estímulo es intenso o se prolonga en el tiempo, aparece la fase de resistencia.

2.- Fase de resistencia: En la que se desaparecen los cambios iniciales y aparecen otros de carácter más específicos para enfrentar la situación. Se alcanza un alto nivel de resistencia, de capacidad de esfuerzo frente a la situación.

Cuando el estímulo es excesivamente prolongado o alcanza una gran intensidad y la persona es incapaz de rechazarlo, eliminarlo o superarlo, aparece la fase de agotamiento.

3.- Fase de agotamiento: Se produce la derrota de todas las estrategias adaptativas para afrontar el estímulo a una progresiva extenuación de la energía que puede llevar a la enfermedad o incluso la muerte. Paralelamente a esta activación fisiológica, se produce una psicológica, de carácter no específico. Ante un determinado estímulo, hay incremento de la capacidad de atención y concentración que permite el mantenimiento del enfoque perceptivo de una forma continuada y precisa sobre ese estímulo.

Jenkins ha completado el modelo de Seyle, señalando que la etapa de alarma se caracteriza por aumentos rápidos en los niveles de angustia y temor si el agente estresante es una amenaza, o por aumentos en el nivel de pena o depresión, si la situación estresante es una pérdida. Cuando el período de impacto es breve e intenso, puede producirse una etapa de desorganización cognitiva o confusión.

Generalmente si el agente actúa con presteza y desaparece, estos estados de angustia, depresión o confusión se autoeliminan rápidamente. Si ello no sucede y el estrés continúa actuando, se pasa a una segunda etapa, de resistencia, en la cual se utilizan distintas maniobras defensivas. Si estos mecanismos de defensa y/o adaptación, o conductas tendientes a resolver el problema son suficientes y adecuados para enfrentar la situación, no reaparecen síntomas psicológicos mayores; en esta etapa la persona aparece calmadamente enfrentando la situación - problema, y a veces es difícil que perciba que está bajo estrés.

Por otra parte, cuando los estímulos estresantes son intensos o prolongados, de tal modo que la energía al enfrentarlos se agota, puede aparecer un estado patológico. Esta descompensación se puede dar en distintos niveles: biológico, psicológico, interpersonal o sociocultural.

El tipo de respuesta varía según el individuo: algunos pueden descompensar su funcionamiento defensivo (puede sobrevenir un quiebre psicológico), y otros alterarlo (apareciendo neurosis angustiosas, depresivas o trastornos de personalidad que se exacerban). Un tercer grupo puede reaccionar con síntomas físicos funcionales o enfermedades psicosomáticas, y un cuarto, recurrir a uso de sustancias químicas como: alcohol, drogas o tabaco utilizados en cantidad excesiva. Es así como muchas conductas adictivas como la drogadicción, el alcoholismo, el tabaquismo e incluso la obesidad, pueden explicarse como una forma de hacer frente a situaciones estresantes con el objeto de disminuir la tensión en el individuo

### **CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL.**

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

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

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

Factores intrínsecos al propio trabajo

Factores relacionados con las relaciones interpersonales

Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional

Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional

## **EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL**

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

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

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

Esta comprobado científicamente que el estrés produce una disminución notable de las defensas en el organismo, por lo que una persona que adolece continuamente estrés esta expuesta a sufrir cualquier tipo de enfermedades ocasionadas por bacterias o virus y esto es más grave en el sector financiero como en la cooperativa Ocus.

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

Úlcera por Estrés

Estados de Shock  
Neurosis Post Traumática  
Enfermedades por Estrés Agudo.  
Dispepsia  
Gastritis  
Ansiedad  
Accidentes  
Frustración

## **SINTOMAS DEL ESTRÉS LABORAL**

Cano (2002) considera que el estrés laboral es una reacción biológica, psicológica y social. De los cuales la mayor parte biológica es casi imperceptible para la mayoría de los seres humanos, sin embargo los síntomas psicológicos son mas perceptibles, ya que el individuo que los padece puede darse cuenta de los cambios que el estrés le produce al mismo. Para Cano la reacción mas frecuente del estrés laboral es la ansiedad de la cual los síntomas son los siguientes:

A nivel cognitivo-subjetivo:

- Preocupación,
- Temor,
- Inseguridad,
- Dificultad para decidir,
- Miedo,
- Pensamientos negativos sobre uno mismo,
- Pensamientos negativos sobre nuestra actuación ante los otros,
- Temor a que se den cuenta de nuestras dificultades,
- Temor a la pérdida del control,
- Dificultades para pensar, estudiar, o concentrarse, etc.

A nivel fisiológico:

- Sudoración,
- Tensión muscular,
- Palpitaciones,

- Taquicardia,
- Temblor,
- Molestias en el estómago,
- Otras molestias gástricas,
- Dificultades respiratorias,
- Sequedad de boca,
- Dificultades para tragar,
- Dolores de cabeza,
- Mareo,
- Náuseas,
- Tiritar, etc.

A nivel motor u observable:

- Evitación de situaciones temidas,
- Fumar, comer o beber en exceso,
- Intranquilidad motora (movimientos repetitivos, rascarse, tocarse, etc.)
- Ir de un lado para otro sin una finalidad concreta,
- Tartamudear,
- Llorar,
- Quedarse paralizado, etc.

El estrés, además de producir ansiedad, puede producir enfado o ira, irritabilidad, tristeza-depresión, y otras reacciones emocionales, que también podemos reconocer.

Pero además de estas reacciones emocionales podemos identificar claramente otros síntomas producidos por el estrés, como son el agotamiento físico, la falta de rendimiento, etc.

Finalmente, si el estrés es muy intenso y se prolonga en el tiempo, puede llegar a producir enfermedades físicas y desórdenes mentales; en definitiva problemas de salud. Cano, A. (2002). La Naturaleza del Estrés

## **NIVELES DE ESTRÉS**

Ivancevich y Matteson, en el Modelo integral del estrés, 2004 mencionan que existen tres niveles los cuales son:

**1.- Estrés Leve:** Presenta cambios emocionales como ansiedad, irritabilidad, miedo, cambios, en el estado de animo, tristeza – depresión, confusión y otras reacciones emocionales. No por presentar efectos emocionales significa que no es grave ya que si no se busca formas de eliminar este estrés rápidamente, avanzara a los demás niveles. En este nivel de estrés el organismo esta dando muestras de que un agente agotador o causa de estrés esta presente y debe ser trabajado mediante los medio de afrontamientos del individuo.

**2.- Estrés Moderado:** Se presentan cambios tanto emocionales entre los anunciados en el nivel anterior pero acompañados de cambios conductuales como tartamudez u otras dificultades del habla, llantos, reacciones impulsivas, risa nerviosa, trato brusco a los demás, bruxismo, consumo de tabaco, alcohol y otras drogas, aumento o disminución del apetito, incrementar la vulnerabilidad del organismo a ciertas enfermedades ejerciendo un efecto inmunosupresor, autocrítica, ansiedad, irritabilidad.

**3.- Estrés grave:** Se presentan cambios en el pensamiento, incluso creencias irracionales en el individuo que lo padece entre ellas puede estar excesiva autocrítica, pensamientos de fracaso y pensamiento de inadaptación personal, preocupación por el futuro (no poder superar esta etapa de su vida), pensamientos repetitivos, excesivos temor al fracaso, planificación auto lítica además del resto de dificultades como concentrarse y tomar decisiones, olvidos, acompañados de cambios emocionales y conductuales que en la persona provoca deterioro en el desempeño académico, profesional, relaciones personales o de pareja pueden verse afectadas además de la relación con su colegas.

### **2.3.5.- Concepto de Psicología.**

La Psicología es la ciencia que estudia la conducta y los procesos mentales. Trata de describir y explicar todos los aspectos del pensamiento, de los sentimientos, de las percepciones y de las acciones humanas. Por ser una ciencia, la Psicología se basa en el método científico para encontrar respuestas.

Etimológicamente, Psicología o Psicología, proviene del griego *psique*: alma y *logos*: tratado, ciencia. Literalmente significaría ciencia del alma; sin embargo, contemporáneamente se le conceptualiza a la Psicología como una parte de las Ciencias Humanas o Sociales que estudia:

- El comportamiento de los organismos individuales en interacción con su ambiente.
- Los procesos mentales de los individuos.
- Los procesos de comunicación desde lo individual a lo microsocioal.

La psicología es el estudio científico de la conducta y la experiencia de como los seres humanos y los animales sienten, piensan, aprenden, y conocen para adaptarse al medio que les rodea.

### **Historia de la Psicología.**

La psicología empezó a ser reconocida como disciplina científica distinguible de la filosofía o la fisiología a fines del siglo XIX, y tiene sus raíces en periodos más antiguos de la historia de la humanidad.

En el Papiro Ebers (aprox. 1550 adC) se encuentra una breve descripción de la depresión clínica. El texto está lleno de encantamientos y recetas mágicas para alejar demonios y otras supersticiones, y también se puede observar una larga tradición de práctica empírica y observación de este tipo de problemas.

A pesar del origen griego de la palabra Psicología, en la cultura helénica sólo existen referencias a la *psique* (esto es, alma o espíritu), como una fuente de preocupación de los filósofos post-socráticos (Platón y Aristóteles en particular) ante cuestionamientos acerca de si el hombre, desde el nacimiento, contaba con ciertos conocimientos y habilidades, o si esto lo adquiriría con la experiencia. Los

cuestionamientos también se relacionaban con la capacidad del hombre para conocer el mundo.

Estas interrogantes contaron con un gran número de aportaciones de la filosofía, que intentaban explicar la naturaleza de la psique, sus aptitudes, y los contenidos adquiridos. Hasta el siglo XVI no hubo planteamientos pre-científicos al respecto. René Descartes afirmaba que el cuerpo funcionaba como una máquina mecánica perfecta, distinguiéndola del alma porque esta era independiente y única, con algunas ideas innatas que serían determinantes para ordenar la experiencia que los individuos tendrían del mundo. Thomas Hobbes y John Locke, de la tradición empírica inglesa, le daban un lugar muy importante a la experiencia en el conocimiento humano, destacando el papel de los sentidos para recoger información del mundo físico, de lo cual se desprendía el concepto de verificación de las ideas correctas por contrastación con la información sensorial.

En el siglo XVI la psicología aún era considerada algo así como parte de la teología, pero la aparición de las disciplinas médicas impulsó la concepción de lo espiritual (lo relacionado con el alma) en términos de funciones cerebrales. En este momento se sitúan las referencias de Thomas Willis a la Psicología en La doctrina del Alma, y su tratado de anatomía de 1672 *De Anima Brutorum* (Dos discursos acerca del alma de los brutos).

En el siglo XIX aparecieron los primeros intentos de adoptar métodos específicos para ahondar en el conocimiento del comportamiento humano, que es lo que se entiende como psicología científica, hecho que es asociado a Willhelm Wundt (1832-1920), un profesor de medicina y fisiología de la Universidad de Leipzig fundó en Leipzig el primer Instituto de Psicología en el mundo, y el primer laboratorio científico de psicología, en 1879. Este hecho es la fundación de la Psicología como ciencia formal.

Wundt y sus discípulos se concentraron en el estudio de los contenidos de la consciencia, mediante el método de la introspección rigurosa, que consistía en la descripción de las percepciones y sensaciones que el observador tenía ante la estimulación y las primeras escuelas psicológicas empezaron a establecerse: el



Estructuralismo de Wundt y Titchener, y el Funcionalismo del médico y filósofo William James. El primero se concentraba en la forma y la estructura de los contenidos de la conciencia, y el segundo en los actos y funciones de la mente.

Hacia 1900, Freud estableció el método psicoanalítico, que ha ejercido una gran influencia sobre la gran influencia moderna. En 1920, John Watson publicó el ensayo que definía la escuela que se conocería como conductismo, y a principios de este siglo el neurólogo Sigmund Freud creó su propia teoría, el psicoanálisis. Estas teorías siguieron desarrollándose, la primera con el trabajo de B.F. Skinner y la segunda a través del trabajo de autores como Carl Gustav Jung, Anna Freud, Melanie Klein, Erik Erikson, Erich Fromm, Jacques Lacan, etc. Jean Piaget fue quien realizó una de las mayores aportaciones a la Psicología del siglo XX, al desarrollar la teoría de la epistemología genética, sobre la construcción del aspecto cognitivo del sistema psíquico.

#### **Escuelas psicológicas actuales. Enfoques.**

- Enfoque conductista: Watson. Se centra en la conducta observable. En sus experimentos, afirmaba que la conducta podría reducirse a cadenas de asociaciones de E-R, adquiridas a través del condicionamiento. Postulados:
  - Los psicólogos estudian los sucesos ambientales/estímulos (EE) y la conducta observable/respuestas (RR).
  - El tema central de la investigación es el aprendizaje, a partir de la experiencia.
  - El ambiente es primordial en el aprendizaje.
  - La introspección debe ser sustituirse por métodos objetivos (observación y experimentación).
  - A partir de experimentos con animales se infiere a comportamientos humanos.
  - Enfoque cognitivo. Millar, Priban, Fodor... Surge como reacción al conductismo, porque tratan a las personas como "cajas negra", donde lo que interesa es el antes y el después, pero no lo que ocurre dentro. Los cognitivistas creen que entre EE y RR intervienen procesos mentales

capaces de transformar la información proporcionada por ellos. Se basan en la analogía mente-ordenador.

- Metáfora del ordenador: la mente es como un ordenador donde llegan un sinnúmero de informaciones ( inputs), donde son seleccionadas, procesadas y almacenadas, y de la que salen mensajes vía neurológica que se convierten en respuestas motóricas, viscerales ( outputs ).
- La Psicología debe estudiar los procesos, estructuras y funciones mentales que dan sentido a la conducta humana. Estas estructuras cognitivas son dinámicas y adaptativas. Su función consiste en percibir las sensaciones, interpretarlas y adaptarlas a los conocimientos previos.
- Enfoque psicoanalítico. Sigmund Freud ( 1856-1939 ) fue el fundador del psicoanálisis

#### **Psicoanálisis. Postulados:**

- El objeto de estudio son los procesos mentales inconscientes que determinan la conducta.
- Los problemas psicológicos estaban basados en experiencias traumáticas en la infancia de origen sexual, y en deseos insatisfechos.
- El ser humano está dirigido por impulsos: vida (eros) y muerte (tánatos).
- La energía psíquica o libido tiende a satisfacer los impulsos ya sea de forma real o imaginaria.
- Estas tendencias chocan con las normas morales y sociales.
- El individuo tiende a reprimirlas, expulsándolas de la conciencia al inconsciente.
- Método: Introspección: análisis de lapsus, actos fallidos, contenidos de los sueños, asociación libre de ideas.
- Enfoque humanista: Abraham Maslow y Carl Rogers. Es una corriente dentro de la psicología que nace como parte de un movimiento cultural más general surgido en USA en la década de los 60 involucra planteamientos como la política, las artes y el movimiento social llamado contracultura. Postulados:

- Su objetivo es favorecer la autorrealización, buscando el equilibrio entre la propia vocación y las demandas de las instancias sociales (familia, amigos, profesores,...).
- Al Psicólogo le interesa el individuo como ser excepcional e irrepetible, para que se acepte tal y como es.
- Métodos: científicos, introspección, análisis producción literaria, intuición.
- La Gestalt: Wertheimer, Köhler y Kofka. Es una escuela de psicología que se dedico principalmente al estudio de la percepción.
- Frente al asociacionismo imperante, la escuela de la Gestalt postulaba que las imágenes son percibidas en su totalidad, como forma o configuración, y no como mera suma de sus partes constitutivas: "El todo no es igual a la suma de las partes"

#### **Ramas o campos de la Psicología.**

- Psicología básica: Se refiere a la teoría psicológica sobre la conducta y los procesos mentales.
- Psicología general: se encarga del estudio del comportamiento de los organismos individuales, procesos afectivos e intelectuales y el sistema psíquico.
- Psicología Experimental : aplicación de técnicas de laboratorio, semejantes a las de las ciencias naturales para el estudio del comportamiento y los fenómenos psíquicos, entre los que se incluyen elementos de estudio tradicionales de la psicología, como la percepción, la memoria, el pensamiento, el aprendizaje y la resolución de problemas.
- Psicofisiología: es una tendencia de la psicología experimental que considera las funciones psíquicas desde el punto de vista fisiológico.
- Psicología Social: Rama de la psicología que estudia como el entorno social influye, directa o indirectamente, en el comportamiento de los individuos. La psicología social comprende diversas teorías que pueden ser clasificadas como teorías del equilibrio. Son las que se ocupan, tanto teórica como prácticamente, de cómo y por qué cambian los individuos sus actitudes. Psicología evolutiva: Psicología evolutiva o del desarrollo

humano. Los psicólogos denominan desarrollo al cambio psicológico que se da a lo largo de la vida.

- Psicología de la personalidad: se encarga de estudiar lo que nos caracteriza como individuos (nuestra personalidad). Busca entender cómo ésta se comporta, que influencias recibe durante su desarrollo, como puede medirse o modificarse.

### **Psicología Aplicada. Actividades profesionales de los psicólogos.**

Psicología Educativa: Es una ciencia que se identifica con dos campos de estudios: la psicología y las ciencias de la educación. Estudia los mecanismos implicados en el aprendizaje de un sujeto y los factores que intervienen en los centros educativos y que influyen de forma indirecta en la enseñanza y el aprendizaje, encargándose no solo del aprendizaje positivo sino también del negativo. El psicólogo de la educación suele desarrollar su actividad profesional en los sistemas sociales dedicados a la educación en todos sus niveles y modalidades, durante todo el ciclo vital de la persona. También interviene en los procesos psicológicos que puedan afectar al aprendizaje o que deriven de él, independientemente de su origen (personal, grupal, social, de salud, etc.) Se responsabiliza de las implicaciones educativas de su intervención profesional, y si lo necesita puede coordinarse con otros profesionales.

### **2.3.6.- PSICOLOGIA CLINICA**

Psicología Clínica: La psicología clínica es la que se encarga del estudio, diagnóstico o tratamiento de problemas o trastornos psicológicos o conducta anormal. Se dedica al bienestar humano y se enfatiza en la búsqueda del conocimiento. Las funciones del psicólogo clínico consisten en la prevención, diagnóstico y tratamiento de todo tipo de trastornos de la conducta que pueda presentar una persona. El campo de acción es muy grande se puede encargar desde pequeños desajustes en la relación del individuo con su medio (neurosis, fobias, timidez, etc.), hasta patologías que puedan destruir casi por completo la personalidad del sujeto como por ejemplo la esquizofrenia. Los problemas clínicos se formulan en términos de hipótesis para ser comprobadas a través de los

encuentros con los pacientes que dan cuenta de su estado mental. La práctica clínica supone necesariamente la investigación.

La psicología clínica es el campo que dirige el estudio, diagnóstico o tratamiento de problemas o trastornos psicológicos o conducta anormal. Se dedica al bienestar humano y se enfatiza en la búsqueda del conocimiento.

"Feldman, R (1998). Es la rama de la psicología que versa sobre el estudio, diagnóstico y tratamiento del comportamiento anormal" (pp. 7)

## **Historia**

Establecer un determinado periodo o designar a una persona en particular como iniciador de la psicología clínica sería arbitrario, sino francamente engañoso. De hecho se puede ir hasta los filósofos griegos, como Tales, Hipócrates o Aristóteles, quienes mucho antes del nacimiento de Cristo especulaban de los seres humanos y la naturaleza del pensamiento, la sensación y la patología.

En los años anteriores a 1890 existe realmente muy poco en la historia de la psicología clínica como para separarla de la psicología de lo anormal, o como lo denominaron Ziboorg y Henry (1941) psicología médica.

"Reisman, D (1976). Encuentra más útil buscar las raíces de la psicología clínica moderna en los movimientos reformistas del siglo XIX, cuyos propósitos incluyeron el mejoramiento en los cuidados de los enfermos mentales" (pp. 43)

Estas mejorías y los impulsos humanitarios de aquellos de aquellos que los alentaron, fomentaron los débiles comienzos de las profesiones de la salud mental, como se le conoce hoy en día (Hothersall 1984). Una de las principales figuras del movimiento fue Philippe Pinel, un médico francés horrorizado por la insensata brutalidad que era costumbre en los hospitales mentales del siglo XIX, logró que se le nombrara director del manicomio de Bicetre y después, del Salpatriare. A través de su bondad y humanidad obtuvo grandes logros.

Dentro de un campo muy difícil es poco claro si se debe considerar a los logros de Pinel como algo personal o como desarrollos lógicos derivados

La filosofía de Rousseau y del enfoque de la salud mental, y en última instancia de la psicología clínica casi al mismo tiempo, un inglés, William Tuke, se dedicó al establecimiento que se podría llamar un hospital moderno para el tratamiento humanitario de enfermos y perturbados.

En Estados Unidos, Eli Todd, trabajó con éxito durante mucho tiempo para desarrollar un retiro a Hartford para enfermos mentales. Como sus colegas europeos Todd enfatizó el papel de cuidado civilizado del respeto y de la moralidad. A través de sus esfuerzos, se volvió menos convencional considerar de los pacientes con enfermedad mental como incurables.

La búsqueda de los antecedentes psicológicos y un énfasis en el tratamiento habían empezado a remplazar la rudeza rutinaria de la custodia.

Otro estadounidense que tuvo un profundo efecto en el movimiento de la salud mental fue, Dorothea Dix, quien con determinación y obstinación, presionó, estimuló y lisonjeó hasta conseguir respuestas de los representantes del gobierno utilizando la fuerza de la lógica. De los hechos del sentimiento público y de tal conocido cabildeo, impuso su voluntad y en 1828 Nueva Jersey respondió construyendo un hospital para los enfermos mentales, el primero en precisión de mas de treinta estados en hacerlo. A través de los esfuerzos de este tipo de personas, se establecieron las bases para un campo de la psicología clínica, pero sería erróneo evaluar estas contribuciones independientes de las fuerzas sociales de este tiempo.

En el siglo XIX los filósofos y escritores proclamaban la dignidad e igualdad de todos los seres humanos. Los gobiernos estaban empezando a responder a la ciencia, que apenas empezaba a surgir, como tal contribuyo al movimiento, empezó a prevalecer una atmósfera de conocimiento a través de la experimentación

El sentimiento que las personas podían predecir, comprender y quizás aun controlar la condición humana comenzó a remplazar la vieja sabiduría. Este fenómeno ciencia, literatura, política, gobierno y reforma se convino para producir los primeros signos claros e inconfundibles de nuevas profesiones en lo que llegarían anocheceres como salud mental.

### 2.3.7.- FAMILIA

Minuchin y Fishman (1985) describen a la familia como el grupo natural que elabora pautas de interacción en el tiempo y que tiende a la conservación y la evolución. Es el grupo celular de la sociedad, una institución que ha existido a lo largo de la historia, ha compartido siempre las mismas funciones entre ellas la crianza de los hijos, la supervivencia y la común unión de los miembros de ésta. No es una entidad estática sino que está en un cambio continuo igual que sus contextos sociales.

La familia es el marco que contiene a los miembros que crecen en ella. Se la concibe como un sistema abierto, como una totalidad. Cada uno de los miembros está íntimamente relacionado y, por lo tanto, la conducta de cada uno influirá en los demás.

La familia se subdivide en sub-sistemas. Estos, a su vez, se agrupan de acuerdo a la relación que mantienen entre sí.

Las relaciones que se establecen en la familia son:

- **Simétricas:** aquellas en las que se actúa de manera **igualitaria**. Por ejemplo, el sub-sistema de los hermanos o el subsistema marido-mujer.
- **Complementarias:** aquellas en las que hay **asimetría** en la relación. Por ejemplo, las relaciones madre-hijo.

Los conflictos y los cambios forman parte de la vida familiar. Cada familia se transforma con el correr del tiempo y debe adaptarse y reestructurarse para seguir desarrollándose.

Pero siempre existe cierta fuerza llamada “**homeostasis**” que dificulta el cambio.

La homeostasis es la tendencia de la familia a permanecer igual, a no cambiar. A su vez, también existe la “**morfoestasis**” que es la que posibilita el cambio, es decir, permite que la familia se adapte a nuevas situaciones.

La familia puede identificar a uno de sus miembros como “el que causa el conflicto”, al que se suele señalar como “**el portador del síntoma**”. Este suele ser el más vulnerable. En la terapia familiar se lo denominará paciente identificado o chivo emisario.

## **Tipos de familia**

Existen 4 grupos familiares distintos. Una misma familia puede poseer características de más de un tipo (familias mixtas).

- **Familias aglutinadas:** Estas familias tienen dificultad de discriminación e individuación, debido a que suelen formarse en un conjunto de individuos poco diferenciados. El rol materno es exagerado y privilegian las normas maternas, mientras que el paterno está debilitado. Se privilegian los lazos afectivos, que ahogan a los miembros de la familia. Tienen una ideología de la vida tipo clan, viven lo nuevo como extraño porque para estas familias lo nuevo crea violencia. En este tipo de sistemas existe poca sensibilidad social.
- **Familias uniformadas:** Tienen una tendencia a la individuación y rige un absolutismo del rol paterno a través de un sometimiento a una identidad personal que suele uniformar al resto. La interacción que prevalece es rígida, estereotipada e insatisfactoria, porque es impuesta. Se observa cierta incomunicación con los hijos adolescentes. La ideología que prevalece es la de “exigirse para diferenciarse”.
- **Familias aisladas:** Predominan las individualidades (como entes aislados, distantes y rígidos). Hay cierto estancamiento en la identidad grupal y un consecuente deterioro de la identidad grupal. Cada uno hace su vida. Las normas y los valores pierden importancia. Los mensajes no tienen un contenido afectivo. La ideología que prevalece es: “Haz tu vida, no te metas en lo ajeno”.
- **Familias integradas:** Son familias estables, con flexibilidad en los roles. Son capaces de contener y afrontar los problemas que surgen sin expulsarlos o reprimirlos (como lo hacen las familias uniformadas), sin negarlos (como lo hacen las familias aglutinadas), sin inhibirlos (familias aisladas). Los roles no son fijos, puede haber un cambio si es necesario. La capacidad reflexiva y la carga emocional regulada por el grupo permiten un diálogo transformador. Da gran importancia al papel de cada miembro en el funcionamiento del grupo como un todo. Está dispuesta a transformar lo establecido.



### **2.3.8.- CONFLICTOS DE PAREJA**

Peterson en 1983 definió el concepto de conflicto como un proceso interpersonal que se produce siempre que las acciones de una persona interfieren con las de otra.

La interpretación tradicional, supone que el conflicto es siempre negativo y que por lo tanto debe evitarse, se aprecia como un resultado disfuncional con pobreza en la comunicación.

La teoría de las relaciones humanas establece que el conflicto es un hecho natural en todos los grupos, aboga por su aceptación, plantea la imposibilidad de su eliminación y en ocasiones es beneficioso para el desempeño de la pareja.

El conflicto de pareja, es un tema que se ha investigado en todo el mundo y en todos los tiempos, el tema es extenso por la serie de implicaciones que conlleva el abordaje de los distintos conflictos que se producen al interior de la pareja, de la familia y por consecuencia de la sociedad. De la misma manera se han escrito una serie de trabajos en busca de soluciones para tratar de prevenir dichos conflictos.

En torno a la familia y los conflictos que ella generan a lo largo de la historia de la sociedad, se han mencionado un sin número de fórmulas para el abordaje de los conflictos de pareja, sin embargo en los últimos tiempos, se ha dado especial énfasis a la comprensión empática y estilos de negociación en la relación de pareja como una herramienta de mediación.

Es fácil hacer un inventario de las áreas de conflicto de una pareja. Abarcan todas aquellas en las que se mueve la relación. Las disputas en los matrimonios se dan a menudo sobre las responsabilidades (quien se encarga de hacer las cosas) y el poder (quien decide lo que hay que hacer), las finanzas, las relaciones con miembros de la familia de origen, el cuidado de los hijos, actividades sociales y de trabajo fuera de la familia, sexualidad e intimidad y la comunicación. (Weissman et al, 2000)

Hay algunas áreas en las que los problemas aparecen con frecuencia, por ejemplo, la percepción de desigualdad en la distribución del trabajo, pero no son irresolubles y, en general, no dan lugar a la ruptura; aunque amargan la relación.

Sin embargo, hay otras fuentes de conflicto que atacan a la propia constitución de la relación de pareja, como el sexo extramatrimonial, la bebida y las drogas, que predicen el divorcio con bastante seguridad. En el mismo sentido hay que considerar los celos del marido y la locura en el gasto de dinero de la mujer (Fishman y Beach, 1999).

Los conflictos en la pareja se pueden agrupar alrededor de los aspectos fundamentales que estructuran la pareja y que se han planteado hasta aquí:

### **CLASIFICACIÓN DE LAS ÁREAS EN CONFLICTO DENTRO DE LA PAREJA**

**Intimidad:** Epstein, Baucom, Tankin y Burnett (1991) identifican como áreas de conflicto matrimonial los límites que existen entre los dos esposos en el grado de intimidad y de compartir y el balance entre el poder/ control en la toma de decisiones de la pareja. Afectando a la intimidad, estos autores, incluyen elementos como la expresión de afecto (detalles, sexo, etc.),

**Compromiso:** Epstein y cols. También incluyen en el apartado de la intimidad otros aspectos que se han asignado al compromiso, en concreto el grado de inversión que cada esposo pone en la pareja. La inversión incluye, la inversión instrumental, que es el esfuerzo conductual que se realiza para mantener o mejorar la relación, y la inversión expresiva que son los esfuerzos que se realizan para hacer feliz al otro.

**Dominancia:** Afectando al balance entre el poder/ control en la toma de decisiones de la pareja. En este apartado, Epstein y cols. Incluyen elementos importantes como el dinero, el uso del tiempo de ocio, la distribución del trabajo en casa, las prioridades en el desarrollo de la carrera profesional de cada miembro.

La propia existencia de una relación de dominancia en la pareja se ha mencionado como causa de conflictos y de injusticia, sobre todo desde el punto de la teoría de unas relaciones equitativas; pero no se ha demostrado empíricamente que sea así (Gottman, 1998). Puede darse la dominancia sin que aparezca o se perciba

ninguna distorsión. Además la toma de decisiones tiene la característica de ser una habilidad escasa y difícil y por ello un bien preciado. El apoyo que cada uno obtiene de la pareja en la toma de decisiones individuales o conjuntas, puede ser uno de los refuerzos básicos que se obtiene de la relación. Por ello aunque exista una relación de dominancia de un miembro sobre el otro puede ser considerado como algo aceptable e incluso deseable porque evita la tarea desagradable de tomar decisiones.

También hay que considerar que el poder, el ejercicio de la dominancia, es reforzante en sí mismo. Así como la intimidad es un refuerzo importante para cada componente de la pareja y es fácil reconocerlo como tal, el ejercicio del poder también lo es, no solamente porque permite acceso a determinados bienes, sino por la percepción de control y de autoeficacia que obtiene quien lo ejerce. La persona que está machacada en su trabajo o en sus relaciones sociales podría buscar en la pareja la validación que le falta, y no solamente a través de la intimidad, sino por sentirse poderoso al ejercer el poder en un ambiente social significativo como es la familia o la pareja.

Los problemas se pueden dar en aspectos que afectan a los dos intimidad y dominancia. Por ejemplo, las relaciones con las familias de origen es fuente corriente de conflictos (Weissman et al, 2000). Si no se ha producido la separación necesaria para construir la intimidad o si padres o hermanos interfieren demasiado, y tienen excesivo peso en la toma de decisiones dentro de la pareja, se introducen elementos distorsionadores que provocan dificultades importantes. Muchas veces la forma en la que aparecen estos problemas en la consulta es por medio de quejas de que existe un desequilibrio en las relaciones con las familias de ambos. Es importante que se haya establecido un espacio para tomar las decisiones con el suficiente grado de intimidad, para lo que se tiene que haber dado la separación real de la familia de origen.

**Apego:** Las conductas de apego se aprenden en la más tierna infancia y se automatizan. También se aprenden en la familia de origen las conductas de respuesta a la solicitud de ayuda. Si no se cumplen las expectativas que generan

las peticiones del otro pueden darse problemas graves en las parejas. El hecho de que las conductas sean automáticas y por tanto no conscientes y muy básicas, hace que los conflictos en este aspecto sean graves y no siempre explícitos, dando lugar a emociones fuertes que no encuentran una expresión adecuada para su solución.

**Comunicación:** Problemas en la comunicación y resolución de problemas. Una vez que aparece un conflicto en cualquier área se disparan en la pareja los mecanismos para resolverlo. Las habilidades de comunicación, de resolución de problemas, la estructura de poder, se ponen en marcha para solucionarlo. Si no consiguen hacerlo, se establecen en la pareja patrones de relación que lo perpetúan o incluso lo agravan. Cuando el tiempo pasa sin hallar solución, o los problemas se multiplican, el origen de las dificultades se olvida y llega a parecer que no existen elementos desencadenantes de la situación y que es la propia convivencia la que se convierte en problemática. Por eso los problemas de comunicación y de falta de habilidades para resolverlos se asocian a cualquier otro en las áreas mencionadas. Cuando se tiene una buena comunicación y capacidad para resolver en común los problemas se tienen más probabilidades de tener una pareja feliz. Esta es la causa de que la terapia de por cognitivo conductual clásica se ha centrado en la comunicación y resolución de problemas, obteniendo un éxito notable.

## **VIOLENCIA**

La violencia como motivo de conflicto merece una consideración aparte. Un gran porcentaje de parejas presenta episodios o problemas con la violencia, pero solamente una pequeña proporción lo menciona como motivo importante para pedir ayuda, salvo cuando se hace muy extrema.

Hasta fechas muy recientes ha sido un problema que dejado de lado por los terapeutas (Christensen, 1999). Hay que tener en cuenta que cuando se habla de violencia en los medios de comunicación se están refiriendo exclusivamente a la violencia física ejercida por hombres. Pero, según Halford (2000), la prevalencia de la violencia hombre sobre mujer es igual a la de mujer sobre hombre; aunque los efectos, principalmente por la diferencia de fuerza, no son comparables, la

violencia del hombre lleva más a menudo a un daño físico y produce mucho miedo en la mujer.

Entre las causas de la violencia se apunta al hecho de la falta de habilidades, porque se da con mayor frecuencia en los hombres que no tienen las necesarias para manejarse en los conflictos, es decir, que son menos asertivos y tienen menos capacidad para resolver problemas. Uno de los orígenes de estos déficits está en haber presenciado la violencia, e incluso haber estado sometido a ella, en su familia de origen. El efecto de esta exposición es diferente en el hombre y la mujer, mientras que en el hombre aumenta la probabilidad de la violencia no verbal, en la mujer aumenta las cogniciones negativas que dan origen a la depresión o a la ansiedad (Halford, 2000).

La violencia tanto física como psicológica entre los recién casados predicen estadísticamente el divorcio. (Fishman y Beach, 1999).

### **COMO SON LOS CONFLICTOS EN LA PAREJA**

En condiciones estables en la pareja se establece un statu quo que permite la convivencia, aunque sea dura y aversiva. Es en los periodos en los que ocurren cambios importantes cuando es más probable que se desencadenen los conflictos graves. Cambios como la paternidad/ maternidad, el abandono del hogar de los hijos, la jubilación, alguna enfermedad grave, etc. pueden ser el desencadenante de un problema que en realidad puede llevar larvado mucho tiempo.

Claramente las parejas con conflictos tienen mayores discusiones e interacciones que son problemáticas y les es muy difícil encontrar una salida a la forma de enzarzarse. Desde un enfoque cognitivo conductual se han analizado con detalle como son los patrones de relación en las parejas con problemas, sobre todo en la comunicación y en las habilidades de resolución de problemas. Se ha estudiado empíricamente y de forma exhaustiva el tipo de interacción que ocurre asociada a la existencia de conflictos y que contribuye a perpetuarlos y se han identificado sus componentes conductuales, cognitivos y fisiológicos Cáceres, (1996).

## COMPONENTES CONDUCTUALES

Se han determinado patrones conductuales que se instalan en las parejas con conflictos (Finchman y Beach, 1999a):

El más problemático es cuando a una comunicación negativa se responde generalmente con otra comunicación negativa por parte del otro estableciéndose una reciprocidad en la negatividad que puede acabar en una escalada de violencia. A la escalada verbal suele contribuir en mayor medida la mujer. Las mujeres que no lo hacen porque tienen más capacidad de razonar en esas circunstancias sobre sus pensamientos y cambiar la respuesta más automática. Este patrón de reciprocidad negativa aparece también en los matrimonios que no tienen problemas; pero con mucha menos frecuencia, en ellos una interacción negativa es seguida frecuentemente por una respuesta positiva o por ninguna respuesta. El patrón de reciprocidad positiva se da en ambos tipos de matrimonios. (Gottman, 1998). Es por tanto la reciprocidad negativa, que de alguna manera es más “justa” uno de los patrones de interacción que más frecuentemente se asocia con los problemas de pareja. Este patrón es un estado absorbente, es decir, es muy difícil salir de él.

Otro patrón problemático aparece cuando la mujer da respuestas hostiles mientras que el hombre se retira o no contesta, ante lo que la mujer incrementa su hostilidad. En los matrimonios armoniosos se da también este patrón aunque con menor frecuencia y a menudo acaba con la retirada de ambos.

Uno de los métodos que se utilizan para resolver los problemas de comunicación es el empleo de la metacomunicación, es decir, reflexionar sobre la forma en que se está dando la comunicación. Por ejemplo, se dice “no me estás escuchando” para intentar que haya una escucha, pero el mensaje no verbal agresivo va acompañado, en general, por un componente no verbal agresivo, y el que responde lo hace al componente agresivo, lo que lleva a más discusiones, metiéndose en un círculo vicioso. En los matrimonios sin problemas contestan a la metacomunicación y no al componente emocional.

Como patrones de comunicación problemáticos Gottman (1998) añade la presencia de los cuatro jinetes del Apocalipsis que pueden conducir a la pareja al divorcio: la crítica, la actitud defensiva, el desprecio y hablar mucho para que el otro no pueda dar su opinión. Para este autor se comienza con la crítica que lleva a los otros jinetes.

Todos estos patrones de conductas pretenden la mayoría de las veces resolver el conflicto, pero no solamente no lo resuelven, sino que lo perpetúan y la propia interacción se convierte en el problema que lleva a la separación. No siempre los conflictos llevan a la ruptura. Se ha reportado un tipo de conflictos en los que el marido se enfada e inicia la discusión con ánimo de resolver el problema. Cuando se tiene éxito, la relación puede salir fortalecida, en estos casos el conflicto vivido por los hijos no es negativo para ellos, incluso puede ser una ocasión para aprender a ser asertivos. (Finchman y Beach, 1999a).

## **COMPONENTES COGNITIVOS**

Se han estudiado también los elementos cognitivos que preceden, están asociados al conflicto y a veces pueden desencadenarlo. Epstein y colaboradores (1993) identifican los siguientes:

La atención selectiva. Los miembros de la pareja tienden a valorar de forma muy diferente la frecuencia con la que ocurren determinadas conductas, fijándose en aquello que les duele y dándole subjetivamente mayor frecuencia, para lo que acuden a buscar en la historia de la pareja hechos similares con los que intentan confirmar su percepción actual, o simplemente justificando su miedo a que ocurra algo aversivo (Sillar et al, 2000).

Atribuciones. La atribución del problema a determinadas causas se ve como un elemento necesario para su solución, de aquí la importancia de que las atribuciones estén realizadas correctamente. Un tipo de atribuciones que incrementan los problemas, son aquellas en las que se atribuye al otro la responsabilidad de los problemas comunes. Lo mismo ocurre con aquellas en las que se atribuye la conducta negativa del otro a malas intenciones, siendo casi

imposible probar su falsedad. Este tipo de atribuciones intensifica el conflicto al incrementar los ataques verbales que intentan culpabilizar y avergonzar al otro.

- En las parejas en conflicto se atribuyen las principales causas de los conflictos a rasgos globales, internos y estables, que son imposibles de cambiar. Cuando pierden la esperanza de cambiar al otro, o escalan la agresividad aún a sabiendas de que no vale para nada o se retiran y se deprimen.
- Dentro de los problemas generados por las atribuciones mal hechas está la de atribuir al otro la capacidad de hacer el cambio necesario para la solución del problema, suponiendo que no lo hace porque no quiere y entonces se le culpa y ataca.
- La discrepancia en las atribuciones sobre la causa de los problemas, puede ser a su vez causa de problemas. Por ejemplo si la esposa cree que el marido piensa que su personalidad es la causa de los problemas y no está de acuerdo, esto se convierte de nuevo en un foco de discrepancia.

Expectativas. Es evidente que si no se tienen expectativas de solución la posibilidad de que los problemas se resuelvan son mucho menores, se deja de buscar y de intentarlo. En consecuencia pueden darse problemas de depresión al producirse indefensión. Cuando tienen la creencia de que los problemas se pueden resolver se dan más posibilidades de que se resuelvan.

Suposiciones y estándares. Si aparece una discrepancia entre lo que creen los esposos que debería ser el matrimonio y lo que perciben que es, tanto en cualidad como en cantidad, los problemas están asegurados. No es necesario que sean conscientes de la discrepancia para que aparezcan los conflictos. Sin embargo las diferencias reales entre los estándares de ambos componentes tienen poca correlación con el nivel de satisfacción del matrimonio, siempre y cuando no exista discrepancia entre lo que “debería ser y lo que es”, cada uno de ellos puede pensar que se cumplen en el matrimonio.

Las creencias irracionales pueden ser una de las fuentes de conflicto en las parejas. Eidelson y Epstein (1982) listan algunas de ellas: Estar en desacuerdo es



destrutivo de la relación, los miembros de la pareja deben ser capaces de averiguar los deseos, pensamientos y emociones del otro, los miembros de la pareja no pueden cambiarse a sí mismos o a la naturaleza de la relación, uno debe ser un compañero sexual perfecto del otro, los conflictos entre hombre y mujeres se deben a diferencias innatas asociadas al sexo que se muestran en las necesidades y en la personalidad.

### **COMPONENTES FISIOLÓGICOS**

Gottman y Levenson (1986) explican como las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres pueden influir en los conflictos de la pareja. Para estos autores el hombre muestra incrementos más amplios de actividad autonómica ante el estrés, cambios que se disparan más fácilmente y tardan más en recuperarse que en la mujer. Por eso se ven inclinados a evitar todas aquellas situaciones asociadas con un alto nivel de activación. En consecuencia intentan un clima racional dentro de las relaciones, para lo que adoptan patrones más conciliadores y menos generadores de conflicto, y si este empezase tienden a retirarse antes que la mujer. Cuando el enfado y la hostilidad de ella generan enfado y hostilidad en él, esta genera miedo en ella, el cual genera más hostilidad y enfado en él produciéndose la escalada del conflicto.

Las diferencias en la reactividad fisiológica pueden estar en la explicación del patrón de demanda de la mujer – retirada del marido, el exceso de excitación predispondría al hombre a iniciar la retirada ante las demandas de la mujer, llegando al punto de no hacerle ningún caso (Gottman, 1998).

## **2.4.- HIPOTESIS**

### **Hipótesis General**

- El estrés laboral es uno de los factores causales para la generación de conflictos de pareja dentro de la población estudiada

### **Hipótesis específicas**

- El grado de estrés predominante en la población estudiada es el moderado
- EL principal conflicto de pareja presente en la población estudiada es la falta de comunicación.

## **2.5.- SEÑALAMIENTO DE VARIABLES**

### **2.5.1.- Variable independiente.**

Estrés laboral

### **2.5.2.-Variable dependiente**

Conflictos de pareja

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA**

#### **3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACION**

Esta investigación es predominantemente cuanti – cualitativa, busca la comprensión de los fenómenos sociales, la perspectiva desde adentro, un énfasis en el proceso así como una realidad repetible que busca las causas de los hechos que estudia, con un enfoque universalista y un progreso continuo y lineal de la ciencia

#### **3.2. MODALIDAD DE INVESTIGACION**

##### **Bibliográfica-documental.**

Porque el trabajo tuvo información secundaria sobre el tema de investigación obtenidos a través de libros, textos, manuales de diagnóstico, revistas, Internet, así como de documentos válidos y confiables a manera de información primaria.

##### **De campo.**

La investigadora acudió a recabar información en el lugar en donde se producen los hechos para así poder actuar directamente sobre el contexto.

##### **No experimental.**

Porque dentro de esta investigación no existió la manipulación de las variables con el fin de analizar los resultados.

#### **3.3 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

De acuerdo a la naturaleza de la investigación se va a escoger la asociación de variables ya que por medio de esta se van a poder observar la influencia que tienen las variables entre sí y así poder relacionarlas y de alguna manera medir

El comportamiento de las mismas con individuos en un contexto predeterminado.

### **3.4 POBLACION Y MUESTRA**

Tomando en consideración que la investigación posee una población de 75 individuos es decir que se encuentra limitada, se procederá a tomar toda la población para obtener datos exactos en la investigación a realizarse.

### 3.5.- MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

**VARIABLE INDEPENDIENTE:** Estrés laboral

CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICA	INSTRUMENTOS
Es uno de los problemas de salud más grave que en la actualidad afecta a la sociedad en general, debido a que no sólo perjudica a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leve</li> <li>- Moderado</li> <li>- Grave</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cambios Emocionales</li> <li>- Cambios conductuales y fisiológicos</li> <li>- Cambios emocionales conductuales, fisiológicos y cognitivos.</li> </ul>	¿Considera usted que su trabajo es aburrido, y se siente cansado del mismo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Observación</li> <li>- Test</li> </ul>	- Test de Escala de apreciación del estrés laboral. (EAE)

Cuadro Nº: 1

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**VARIABLE DEPENDIENTE:** Conflictos de Pareja

CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICA	INSTRUMENTOS
Es un proceso interpersonal que se produce siempre que las acciones de una persona interfieren con las de otra.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intimidad</li> <li>- Compromiso</li> <li>- Dominancia</li> <li>- Apego</li> <li>- Violencia</li> <li>- Comunicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisiones</li> <li>- Inversión instrumental</li> <li>- Inversión expresiva</li> <li>- Dinero, tiempo libre, carrera profesional</li> <li>- Conductas automatizadas</li> <li>- Física</li> <li>- Psicológica</li> <li>- La crítica, la actitud defensiva, el desprecio y hablar mucho para que el otro no pueda dar su opinión.</li> </ul>	¿Usted ha experimentado algún conflicto con su pareja?	- Encuesta	Cuestionario realizado por la investigadora

Cuadro N°: 2

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

### 3.6 Recolección de información:

1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
2.- ¿De que personas?	Del personal de la cooperativa Oscus
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Interrelación entre el estrés laboral y los conflictos de pareja
4.- ¿Quién?	La investigadora
5.- ¿A quiénes?	A los miembros del universo investigado
6.- ¿Cuándo?	Durante el periodo septiembre del 2010 hasta julio del 2011
7.- ¿Dónde?	Instalaciones de la cooperativa Oscus
8.- ¿Cuántas veces?	Cada test una vez por cada individuo de la población estudiada
9.- ¿Cómo?	Evaluación
10.- ¿Con qué?	Test de Escala de apreciación del estrés laboral. (EAE) Encuesta

Cuadro N°: 3

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

### 3.7 Procesamiento y análisis:

Plan de procesamiento de información:

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de la información defectuosa: contradictoria, incompleta no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.

- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis: cuadros de una sola variable, cuadro con cruce de variables, etc.
  
- Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis)
  
- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados



## CAPÍTULO IV

### CUADROS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1 ANÁLISIS CUALI-CUANTITATIVO.

##### 4.1.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE.

**Test:** Escala de Apreciación del Estrés

**Objetivo:** recabar información relevante para el proceso de investigación con relación a la variable independiente.

#### 1.- Etapa de búsqueda del primer trabajo

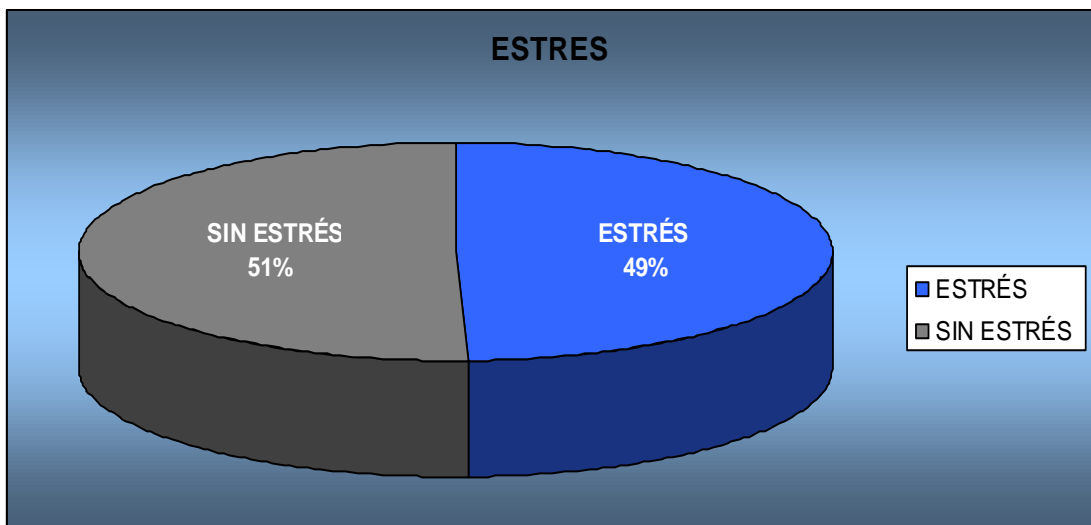
Cuadro N°: 4

PREGUNTA N° 1	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	37	75	49	100
	SIN ESTRÉS	38		51	
INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %	
LEVE	13	37	35	100	
MODERADO	21		57		
GRAVE	3		8		

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

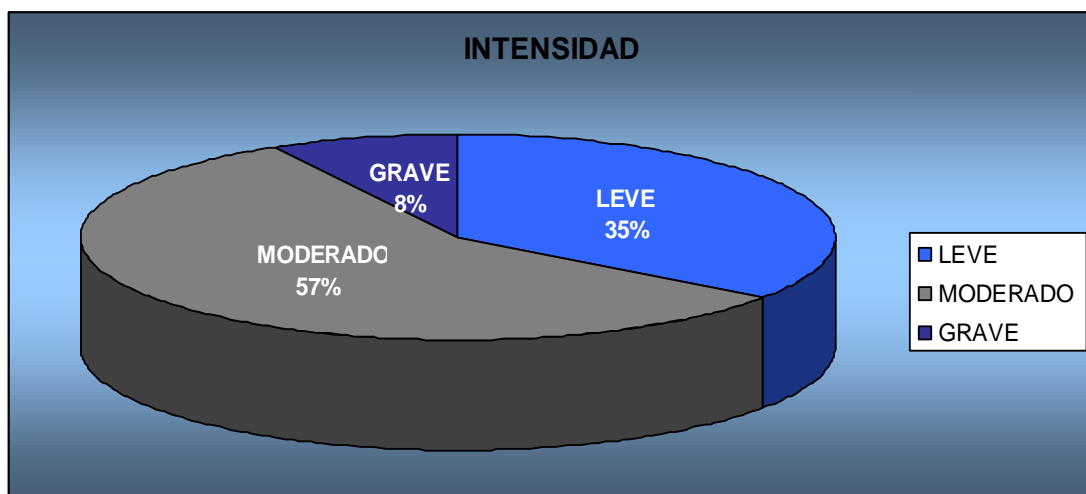
Grafico N°: 5



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

Gráfico N°: 6



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 37 personas equivalente a un 49 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a la primera vez que buscaron empleo y 38 personas correspondientes al 51 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 13 personas proporcional a un 35

por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 21 personas con un 57 por ciento, estrés moderado y 3 con el 8 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

En el grafico podemos observar que de las personas evaluadas, aproximadamente la mitad no sintieron estrés en su pasado la primera vez que buscaron trabajo, sin embargo de la otra mitad de los individuos que si lo presentaron, el 57% lo consideran un estrés moderado.

**2.- Situación de empleo eventual o subempleo**

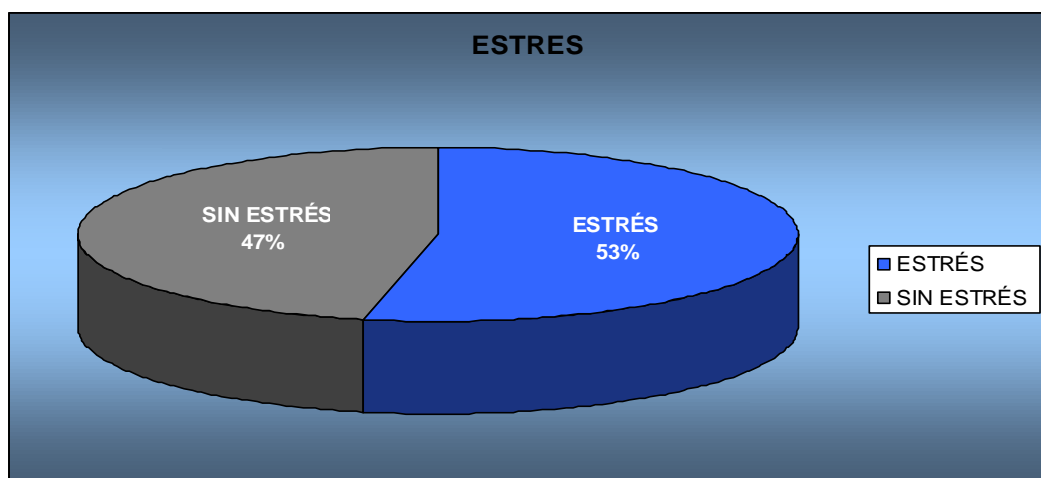
Cuadro N°: 5

PREGUNTA N° 2	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	40	75	53	100
	SIN ESTRÉS	35		47	
INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %	
LEVE	14	40	35	100	
MODERADO	20		50		
GRAVE	6		15		

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

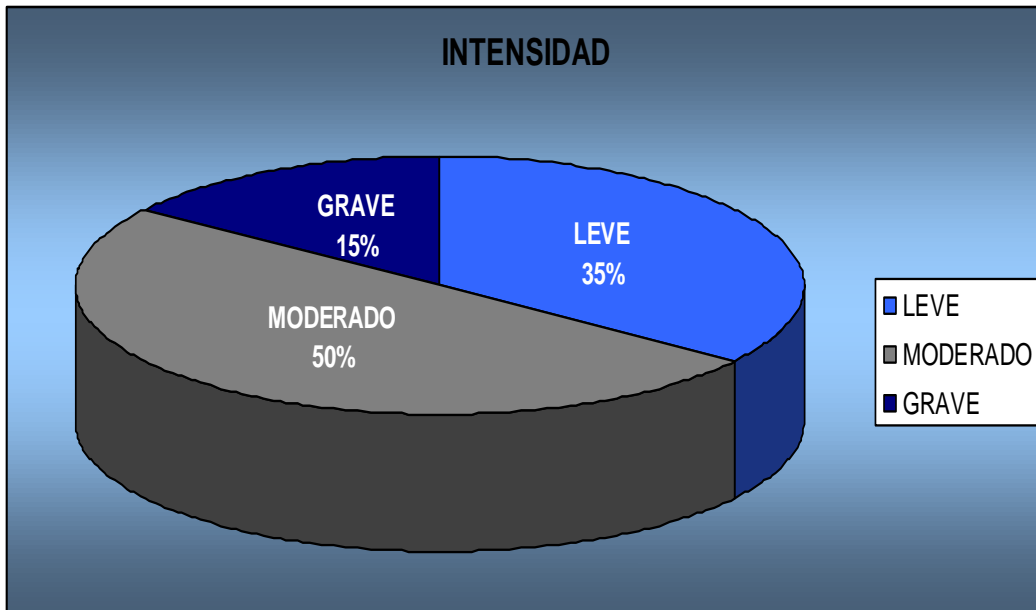
Gráfico N°: 7



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

Gráfico N°: 8



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés  
**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 40 personas equivalente a un 53 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a la situación de empleo eventual o subempleo y 35 personas correspondientes al 47 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 14 personas proporcional a un 35 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 20 personas con un 50 por ciento, estrés moderado y 6 con el 15 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

El empleo eventual o subempleo provoca en poco más de la mitad estrés y de ellas la mitad lo consideran moderado.

### 3.- Estar en paro

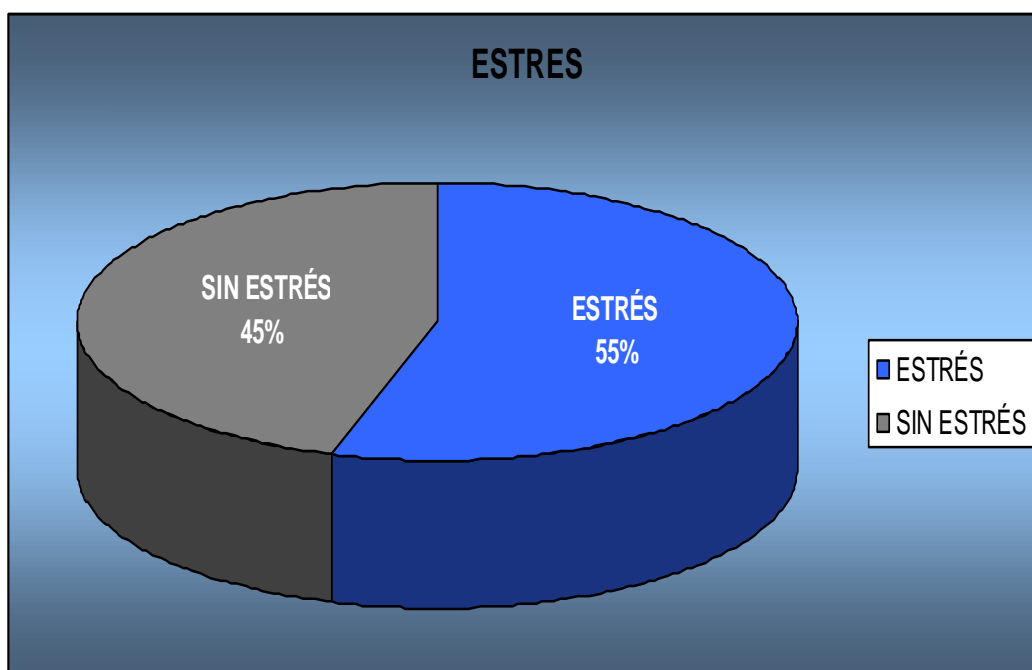
**Cuadro N°: 6**

PREGUNTA N° 3	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	41	75	55	100
	SIN ESTRÉS	34		45	
PREGUNTA N° 3	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	15	41	37	100
	MODERADO	17		41	
	GRAVE	9		22	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

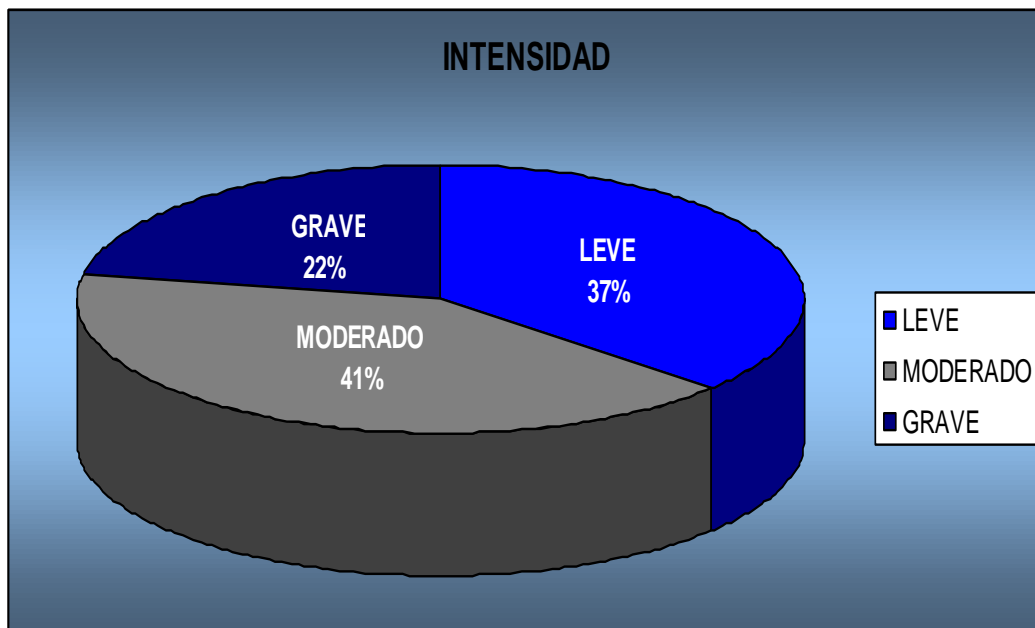
**Grafico N°: 9**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

Gráfico N°: 10



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

#### **Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 41 personas equivalente a un 55 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a estar en paro y 34 personas correspondientes al 45 por ciento, refieren que no les causó estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 15 personas proporcional a un 37 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 17 personas con un 41 por ciento, estrés moderado y 9 con el 22 por ciento, estrés grave.

#### **Interpretación:**

El estar en paro para la mayoría de las personas evaluadas es una situación que genera estrés pero este se puede considerar entre moderado mayoritariamente y leve.

#### **4.- Etapa de preparación profesional**

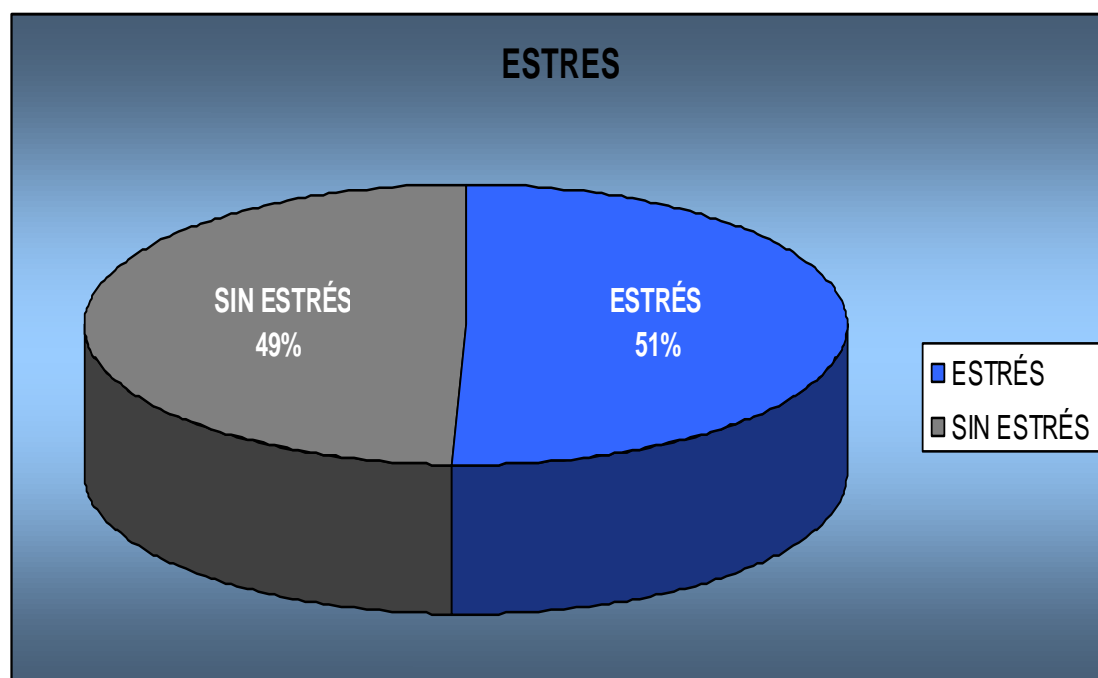
Cuadro N°: 7

PREGUNTA N° 4	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	38	75	51	100
	SIN ESTRÉS	37		49	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	12	38	32	100
	MODERADO	19		50	
	GRAVE	7		18	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

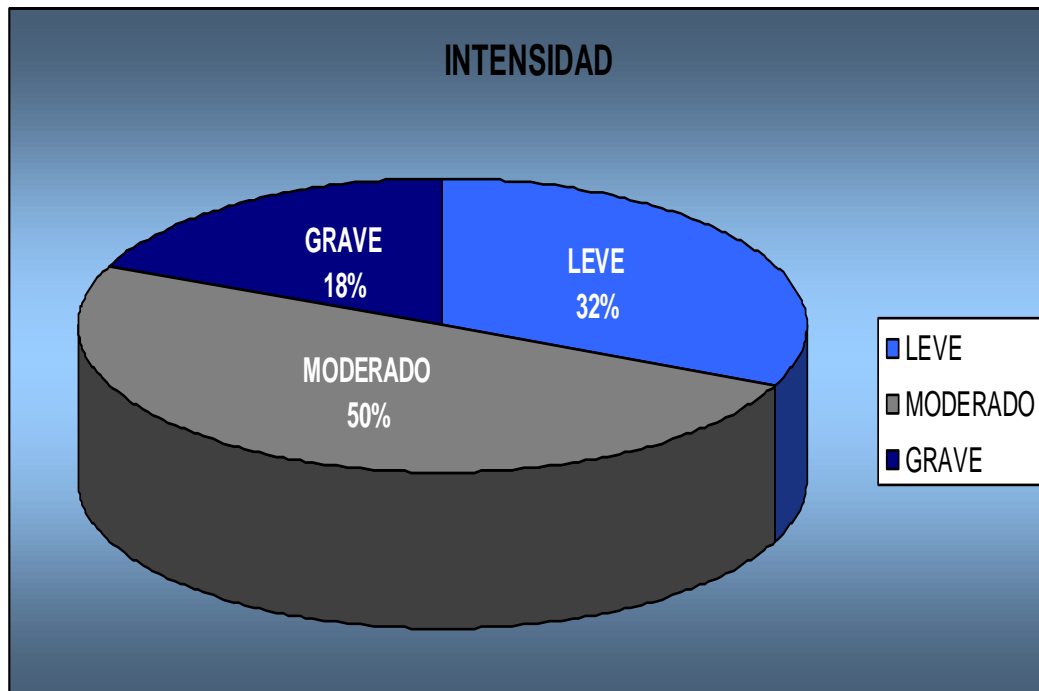
Gráfico N°: 11



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

Gráfico N°: 12



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 38 personas equivalente a un 51 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a la etapa de preparación profesional y 37 personas correspondiente al 49 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 12 personas proporcional a un 32 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 19 personas con un 50 por ciento, estrés moderado y 7 con el 18 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La etapa de preparación profesional provoco niveles de estrés a casi la mitad de personas evaluadas y de éstas la mitad lo consideran moderado.



## 5.- Hacer el servicio militar

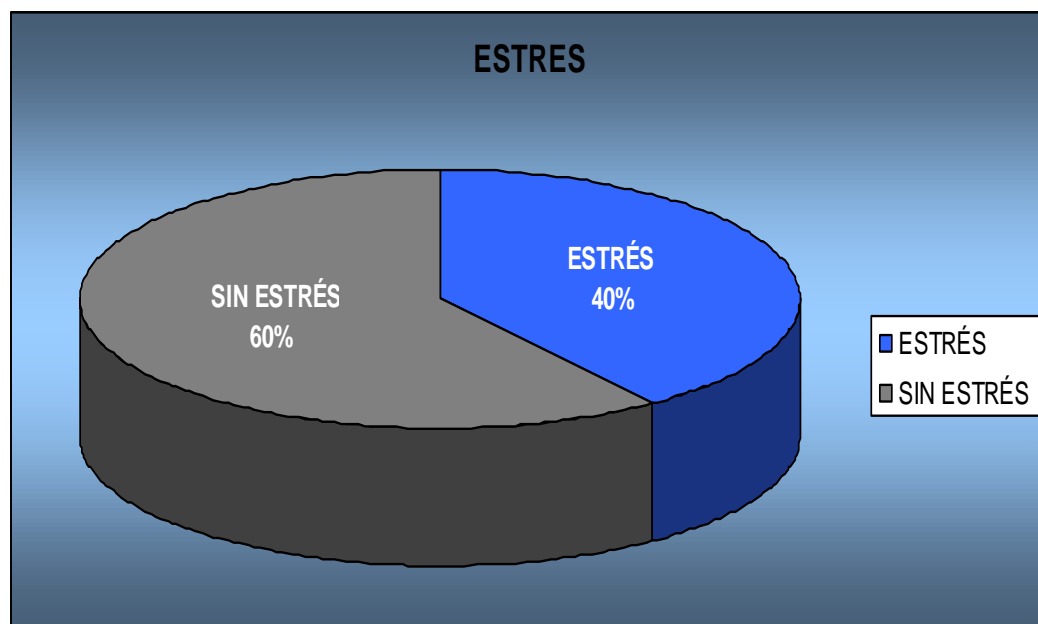
Cuadro N°: 8

PREGUNTA N° 5	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	30	75	40	100
	SIN ESTRÉS	45		60	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	5	30	17	100
	MODERADO	18		60	
GRAVE	7	23			

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

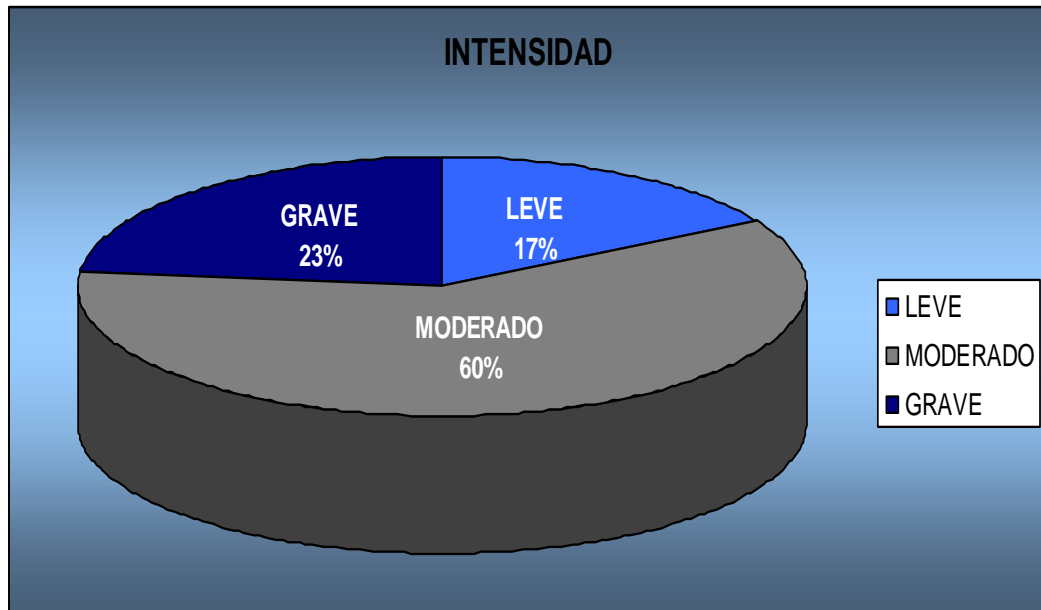
Gráfico N°: 13



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

Gráfico N°: 14



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 30 personas equivalente a un 40 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido al servicio militar y 45 personas correspondientes al 60 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 5 personas proporcional a un 17 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 18 personas con un 60 por ciento, estrés moderado y 7 con el 23 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

Hacer el servicio militar casi medianamente causa estrés y este es moderado.

**6.- Presentarse a una entrevista de selección**

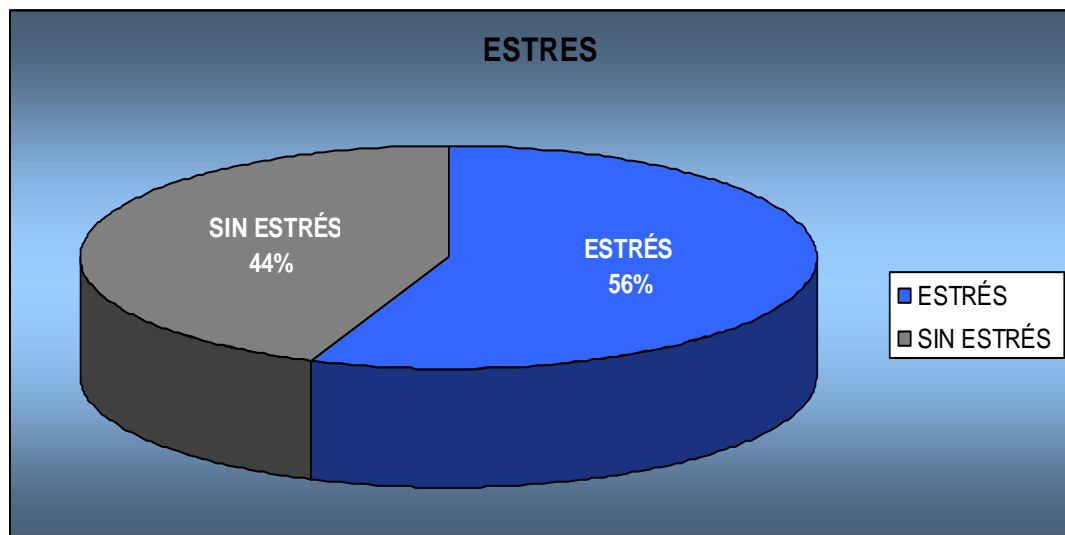
Cuadro N°: 9

PREGUNTA N° 6	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	42	75	56	100
	SIN ESTRÉS	33		44	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	10	42	24	100
	MODERADO	21		50	
	GRAVE	11		26	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

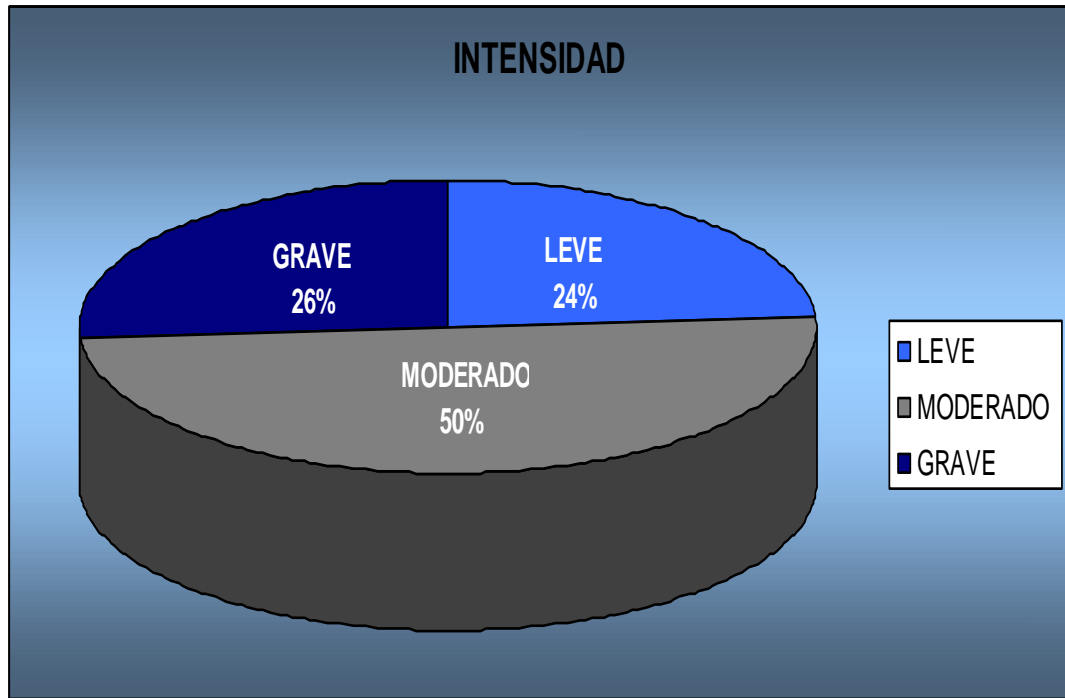
Gráfico N°: 15



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

Gráfico N°: 16



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 42 personas equivalente a un 56 por ciento, mencionan haber presentado estrés por presentarse a una entrevista de selección y 33 personas correspondiente al 44 por ciento, refieren que no les causó estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 10 personas proporcional a un 24 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 21 personas con un 50 por ciento, estrés moderado y 11 con el 26 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

El presentarse a una entrevista de trabajo genera estrés en más de la mitad de los consultados la mitad de ellos lo consideran moderado.

**7.- Presentarse a exámenes y/u oposiciones**

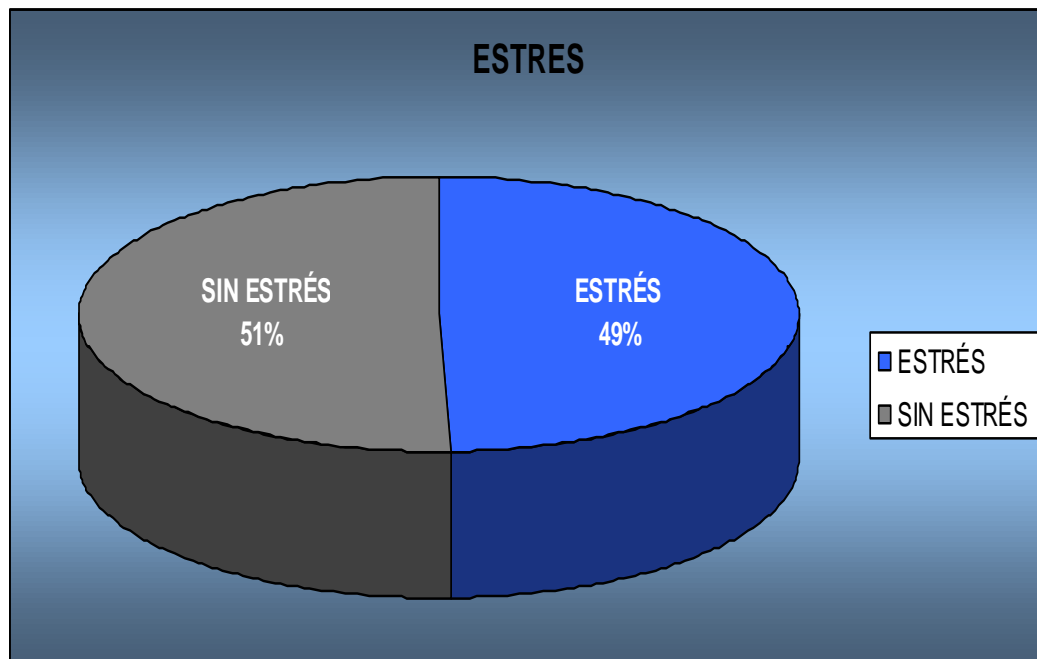
**Cuadro N°: 10**

PREGUNTA N° 7	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	37	75	49	100
	SIN ESTRÉS	38		51	
INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %	
LEVE	10	37	27	100	
MODERADO	19		51		
GRAVE	8		22		

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

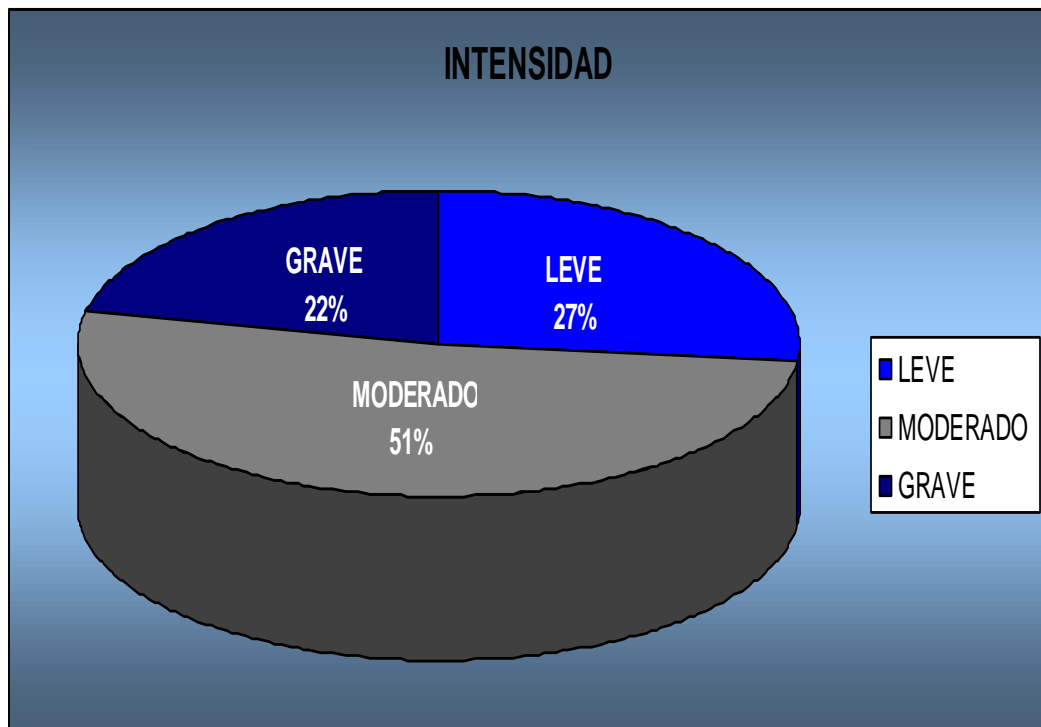
**Gráfico N°: 17**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

Gráfico N°: 18



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 37 personas equivalente a un 49 por ciento, mencionan haber presentado estrés por presentarse a exámenes y/u oposiciones y 38 personas correspondiente al 51 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 10 personas proporcional a un 27 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 19 personas con un 51 por ciento, estrés moderado y 8 con el 22 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

Presentarse a exámenes y / u oposición causa estrés en la mitad de los encuestados y de estos la mitad lo consideran moderado.

## 8.- Competitividad laboral

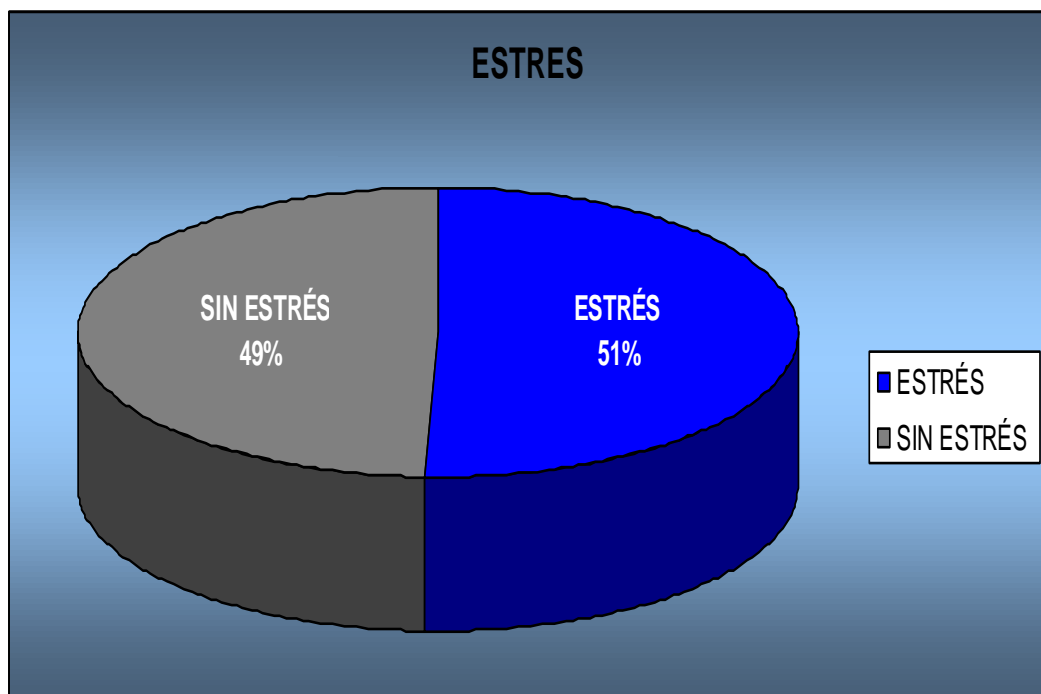
Cuadro N°: 11

PREGUNTA N° 8	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	38	75	51	100
	SIN ESTRÉS	37		49	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	8	38	21	100
	MODERADO	19		50	
	GRAVE	11		29	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

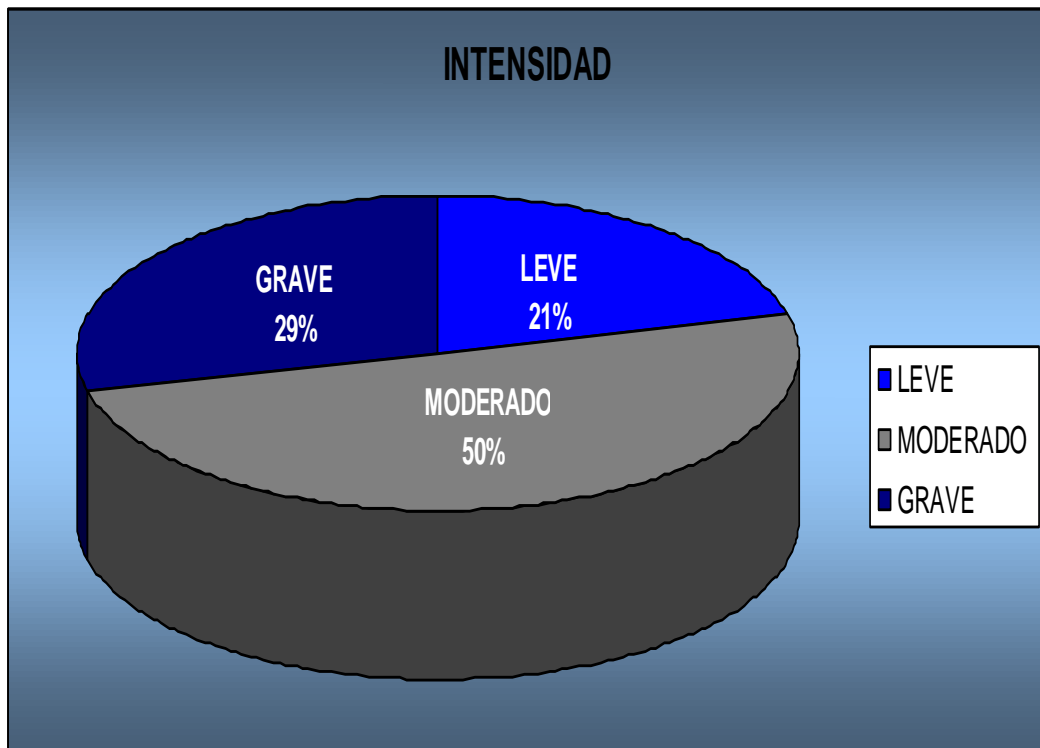
Gráfico N°: 19



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 20**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés  
**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 38 personas equivalente a un 51 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a la competitividad laboral y 37 personas correspondiente al 49 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 8 personas proporcional a un 21 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 19 personas con un 50 por ciento, estrés moderado y 11 con el 29 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La competitividad laboral provoca estrés en las personas evaluadas por lo que el nivel más alto marcado fue el moderado.



**9.- Subida constante del coste de la vida.**

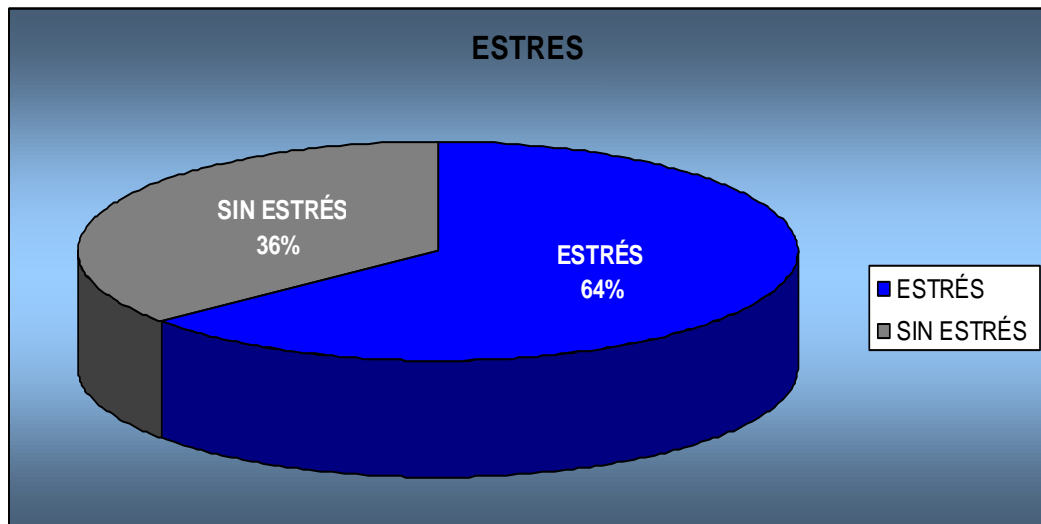
**Cuadro N°: 12**

PREGUNTA N° 9	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	48	75	64	100
	SIN ESTRÉS	27		36	
INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %	
LEVE	9	48	19	100	
MODERADO	30		62		
GRAVE	9		19		

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

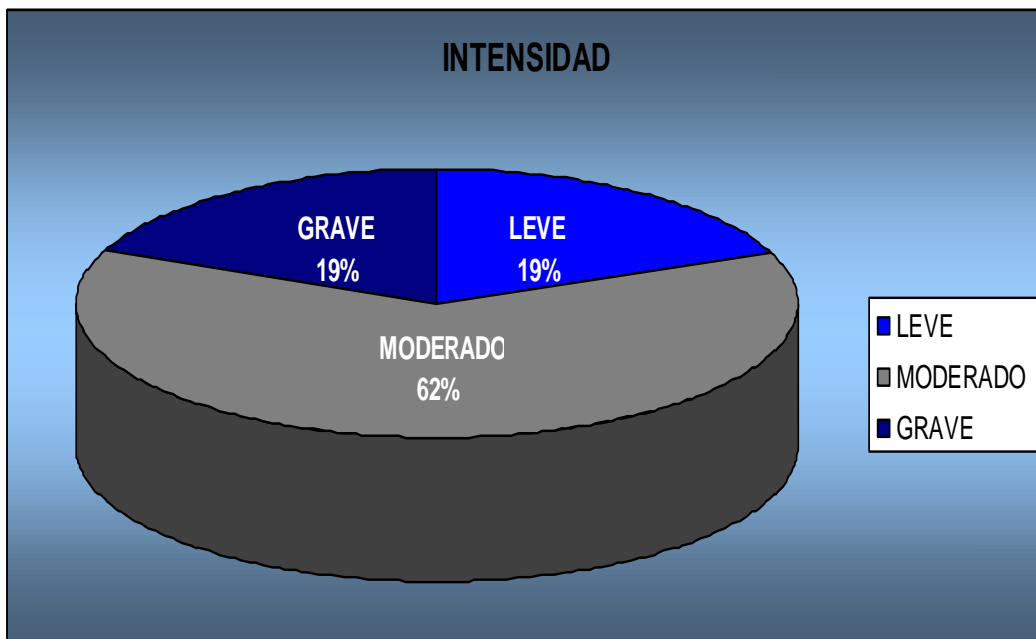
**Gráfico N°: 21**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 22**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 48 personas equivalente a un 64 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a la subida constante del coste de la vida y 27 personas correspondientes al 36 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 9 personas proporcional a un 19 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 30 personas con un 62 por ciento, estrés moderado y 9 con el 19 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La subida constante del coste de la vida resulta estresante dentro de la población evaluada, y el nivel mayoritario es considerado moderado.

## 10.- Situación económica propia o de la familia

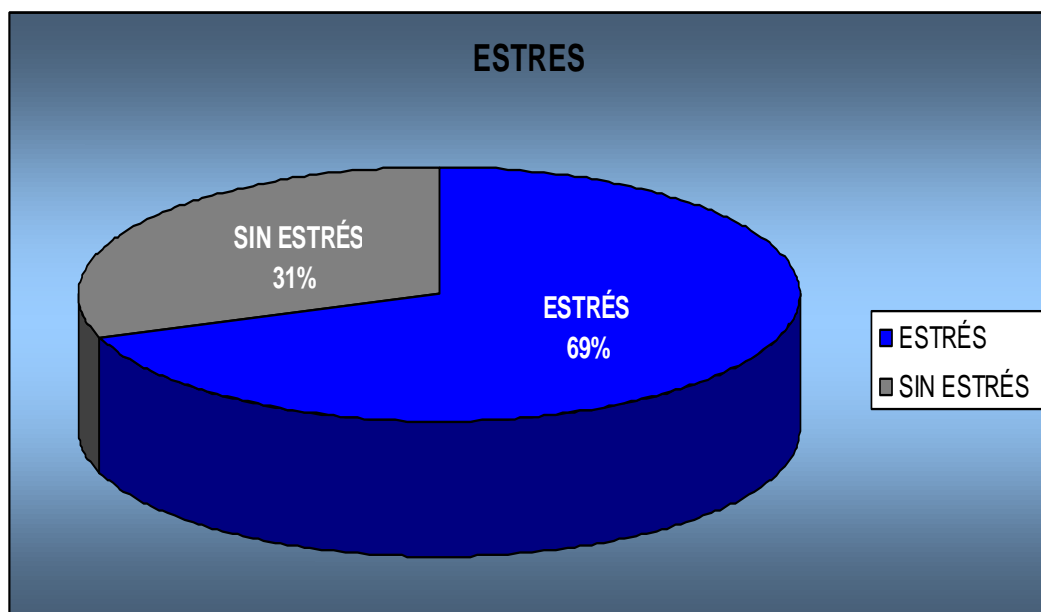
Cuadro N°: 13

PREGUNTA N° 10	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	52	75	69	100
	SIN ESTRÉS	23		31	
PREGUNTA N° 10	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	10	52	19	100
	MODERADO	33		64	
	GRAVE	9		17	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

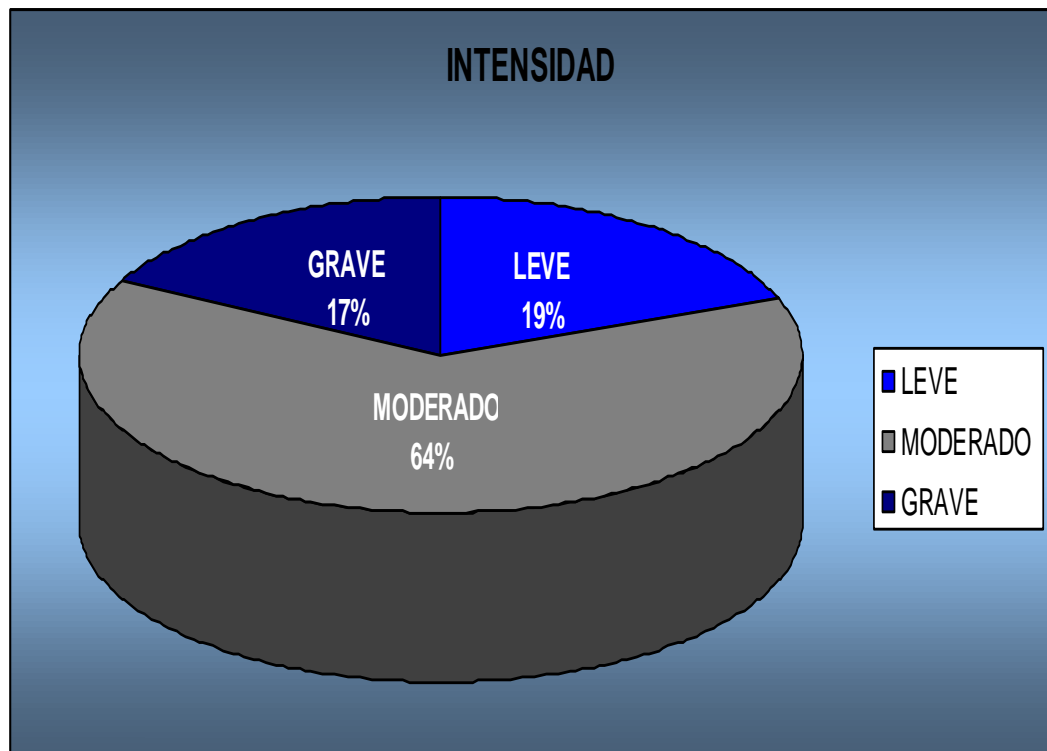
Gráfico N°: 23



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 24**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 52 personas equivalente a un 69 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a la situación económica propia o de la familia y 23 personas correspondiente al 31 por ciento, refieren que no les causó estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 10 personas proporcional a un 19 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 33 personas con un 64 por ciento, estrés moderado y 9 con el 17 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La situación económica propia o de las familias provoca estrés y mayoritariamente se lo considera moderado

## 11.- Deudas, Préstamos, Hipotecas

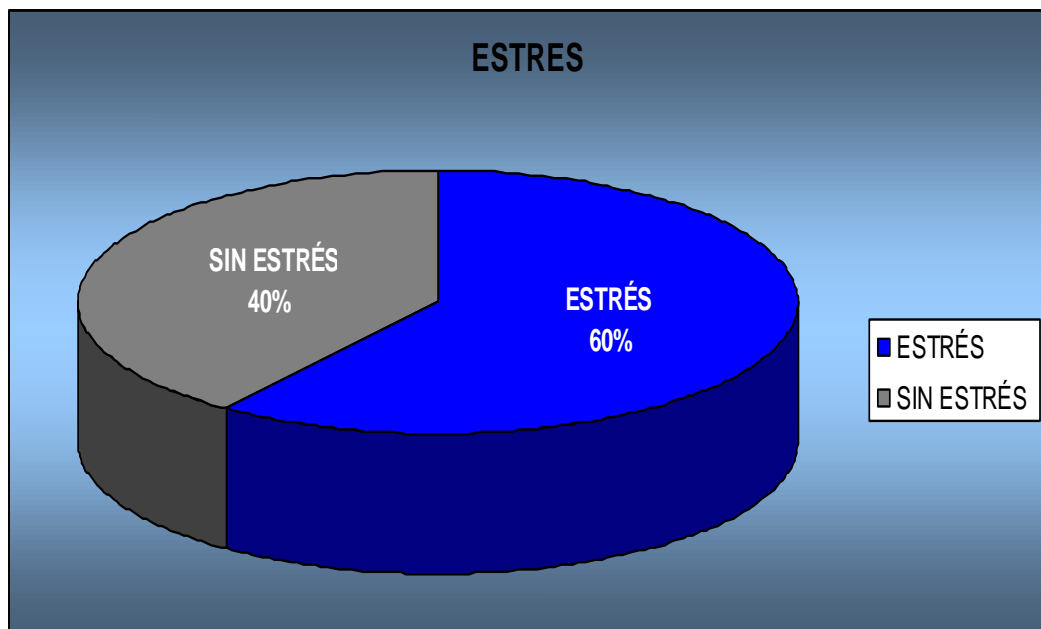
Cuadro N°: 14

PREGUNTA N° 11	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	45	75	60	100
	SIN ESTRÉS	30		40	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	7	45	16	100
	MODERADO	29		64	
	GRAVE	9		20	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

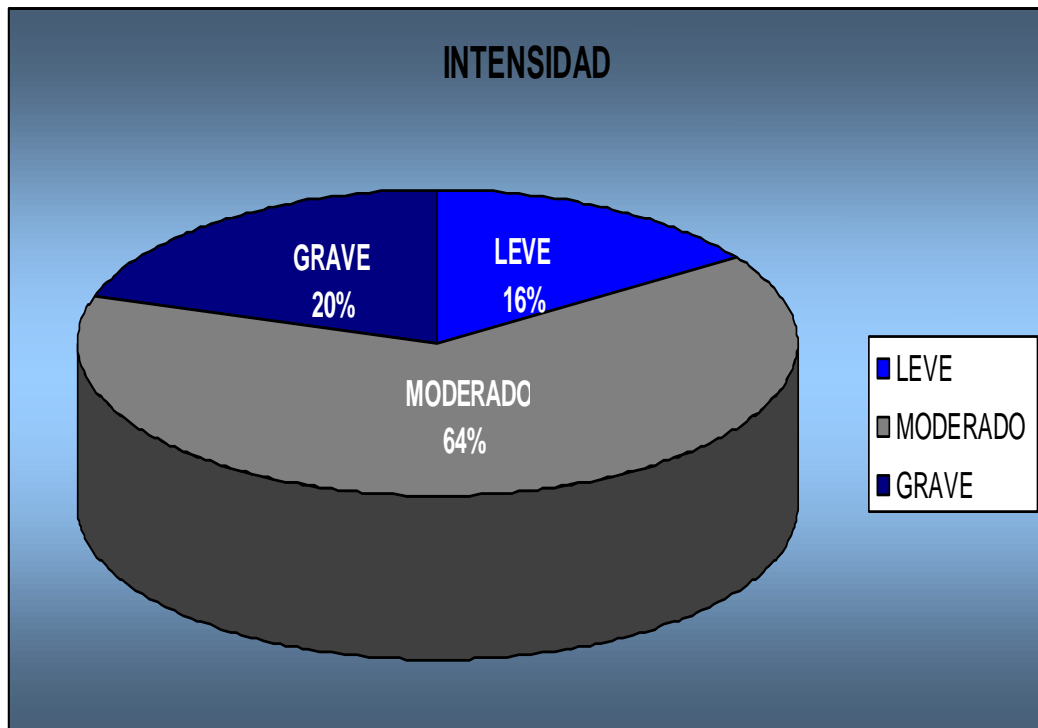
Gráfico N°: 25



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 26**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 45 personas equivalente a un 60 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a las deudas, Préstamos, Hipotecas y 30 personas correspondiente al 40 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 7 personas proporcional a un 16 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 29 personas con un 64 por ciento, estrés moderado y 9 con el 20 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

Las deudas, préstamos o hipotecas que mantienen los individuos provocan en más de la mitad de la población estrés y de ellos, en cuanto a la intensidad más de la mitad presentó un estrés moderado.

**12.- Llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas.**

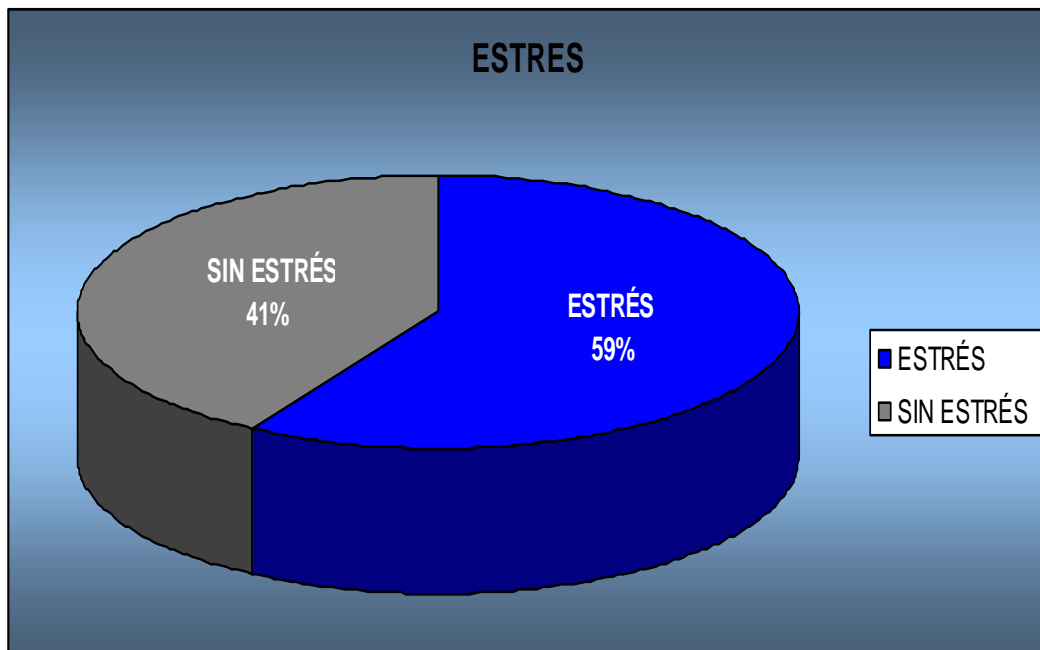
**Cuadro N°: 15**

<b>PREGUNTA N° 12</b>	<b>RESPUESTA</b>		<b>TOTAL</b>	<b>PORCENTAJE</b>	<b>TOTAL %</b>
	<b>ESTRÉS</b>	44	75	59	100
	<b>SIN ESTRÉS</b>	31		41	
	<b>INTENSIDAD</b>		<b>TOTAL</b>	<b>PORCENTAJE</b>	<b>TOTAL %</b>
	<b>LEVE</b>	16	44	36	100
	<b>MODERADO</b>	20		46	
	<b>GRAVE</b>	8		18	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

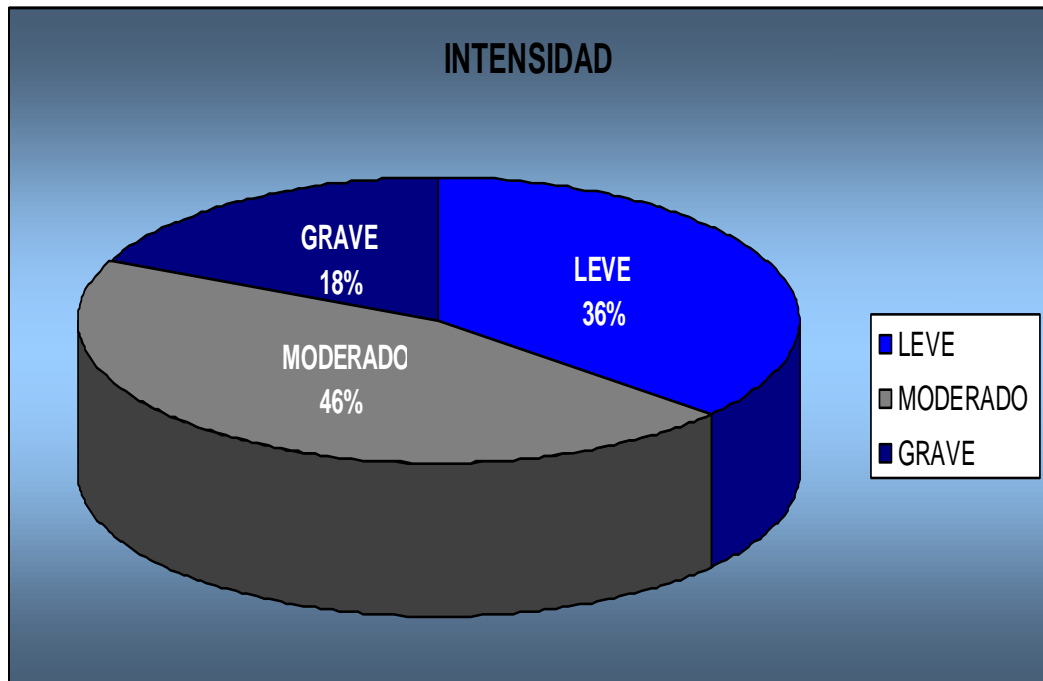
**Gráfico N°: 27**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 28**



**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 44 personas equivalente a un 55 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas y 31 personas correspondiente al 45 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 16 personas proporcional a un 36 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 20 personas con un 46 por ciento, estrés moderado y 8 con el 18 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

El llegar tarde al trabajo, a reuniones o a entrevistas genera estrés que puede ser considerado entre moderado y leve.



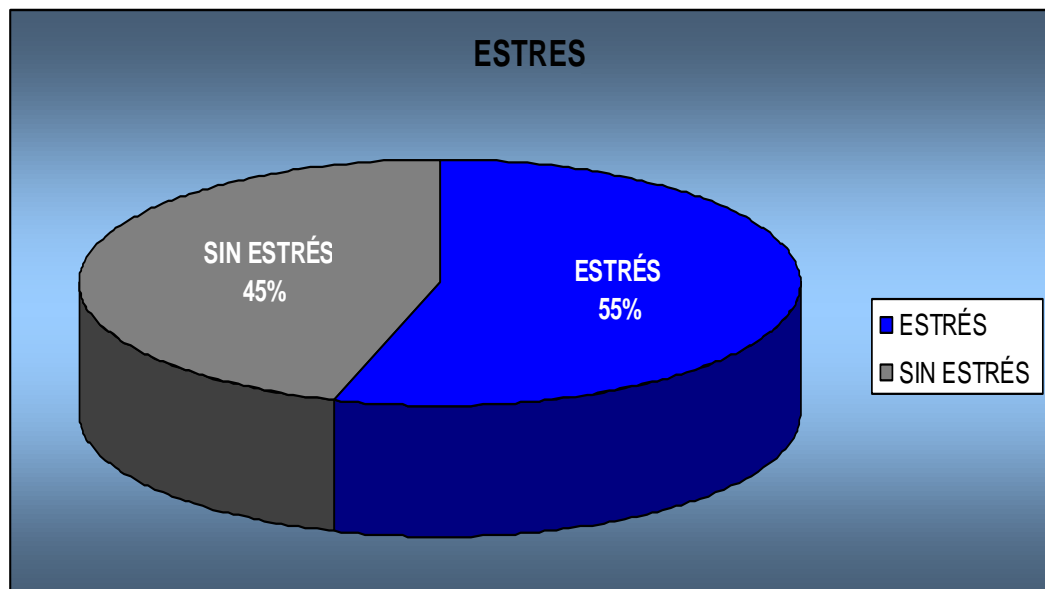
**13.- Relaciones con los demás compañeros, jefes, subordinados.**

**Cuadro N°: 16**

PREGUNTA N° 13	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	41	75	55	100
	SIN ESTRÉS	34		45	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	9	41	22	100
	MODERADO	15		37	
	GRAVE	17		41	

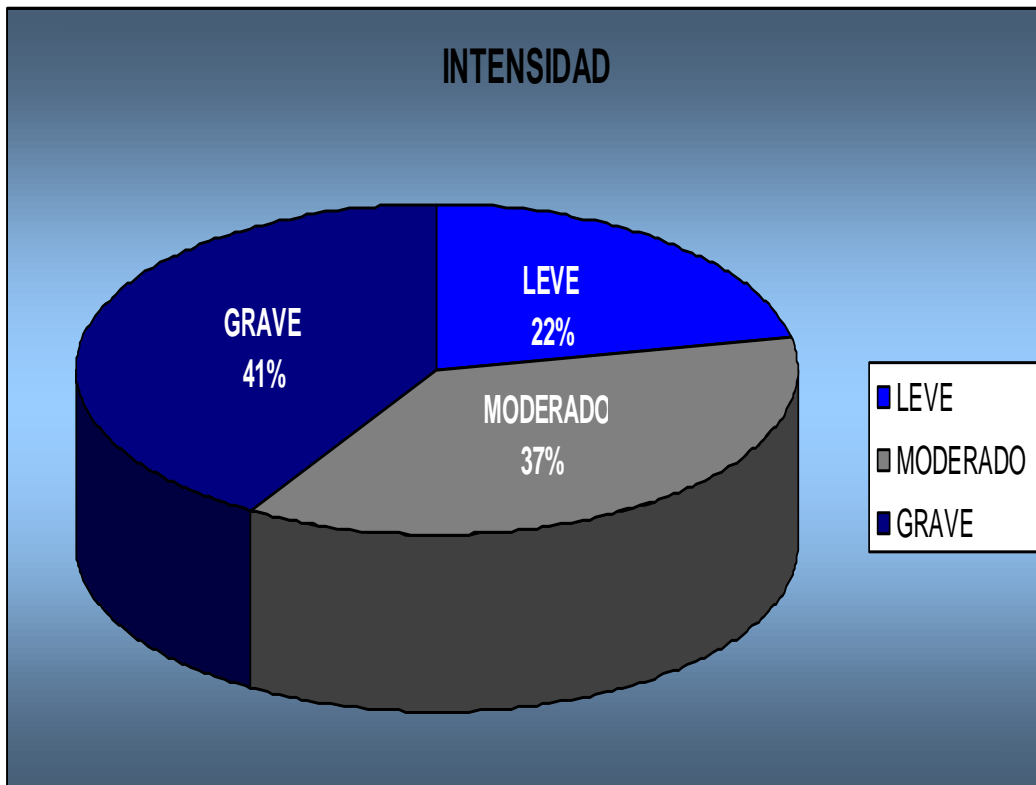
**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés  
**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 29**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés  
**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 30**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 41 personas equivalente a un 55 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a Relaciones con los demás compañeros, jefes, subordinados y 34 personas correspondiente al 45 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 9 personas proporcional a un 22 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 15 personas con un 37 por ciento, estrés moderado y 17 con el 41 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

Las relaciones entre compañeros de trabajo, jefes y subordinados ocasiona situaciones estresantes y este es grave y moderado.

**14.- Sobrecarga de tareas y funciones laborales.**

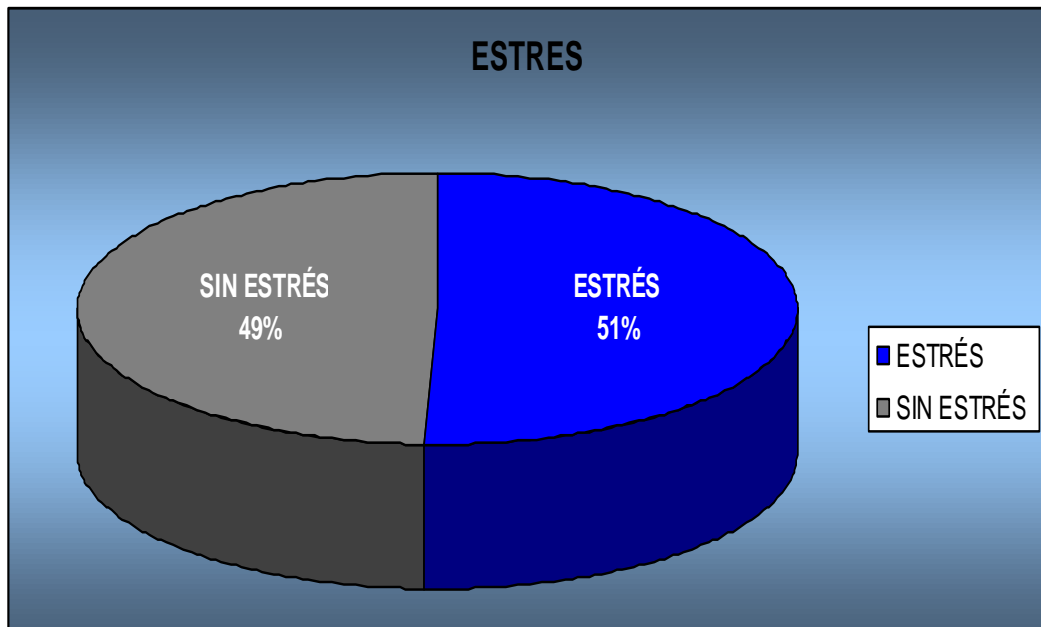
**Cuadro N°: 17**

PREGUNTA N° 14	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	38	75	51	100
	SIN ESTRÉS	37		49	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	5	38	13	100
	MODERADO	20		53	
	GRAVE	13		34	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

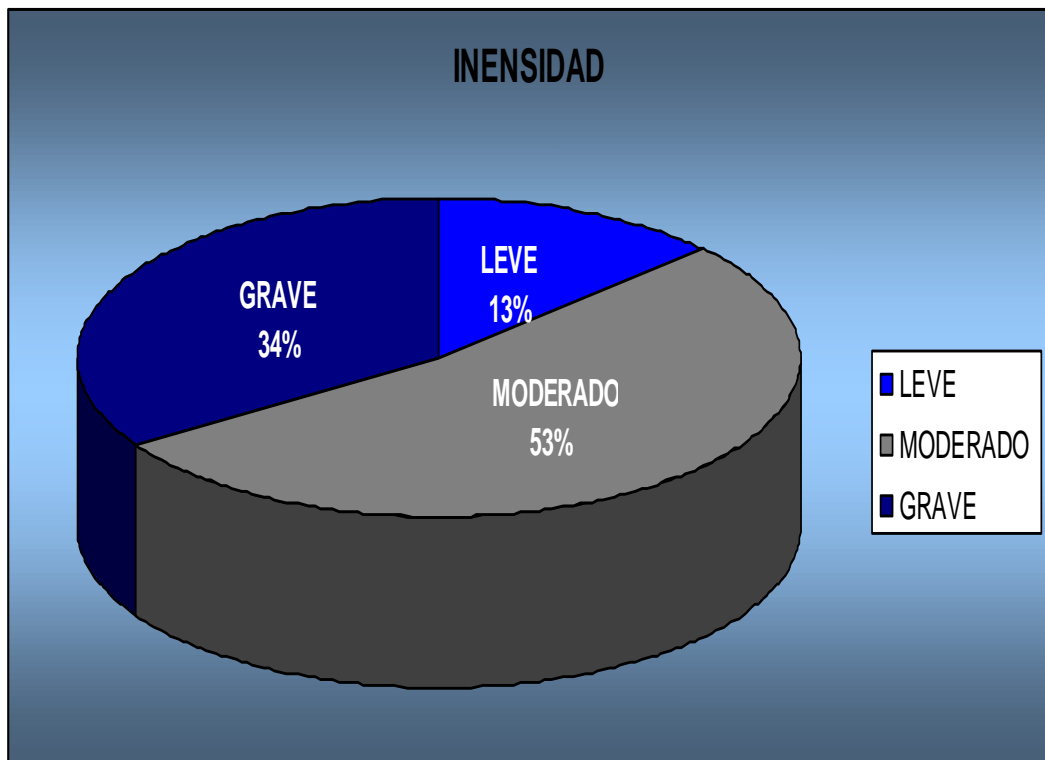
**Gráfico N°: 31**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 32**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 38 personas equivalente a un 51 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a la sobrecarga de tareas y funciones laborales y 37 personas correspondiente al 49 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 5 personas proporcional a un 13 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 20 personas con un 53 por ciento, estrés moderado y 13 con el 34 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

El exceso de trabajo provoca estrés en la mitad de los encuestados y de ellos la mitad lo consideran moderado.

**15.- Tipo de trabajo (por lo ingrato que es)**

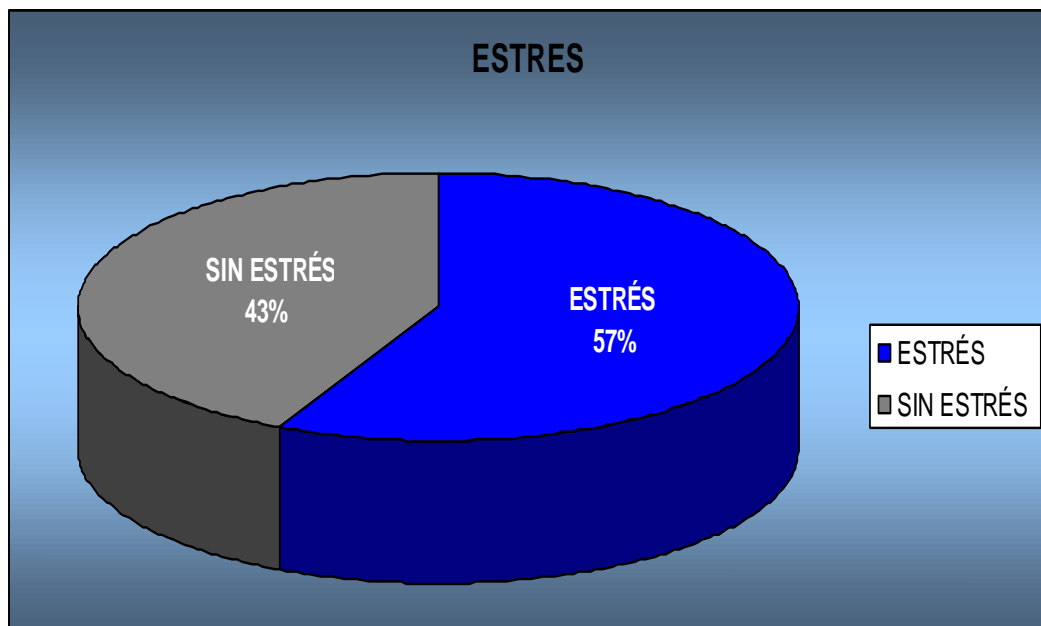
**Cuadro N°: 18**

PREGUNTA N° 15	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	43	75	57	100
	SIN ESTRÉS	32		43	
INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %	
LEVE	6	43	14	100	
MODERADO	27		63		
GRAVE	10		23		

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

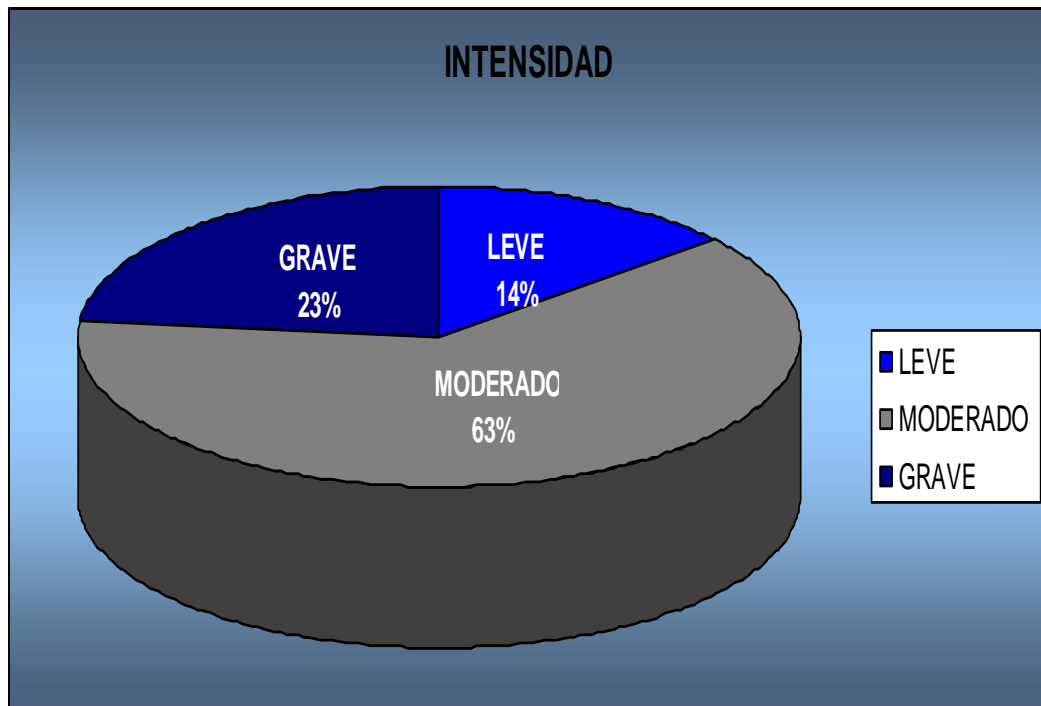
**Gráfico N°: 33**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 34**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 43 personas equivalente a un 57 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido al tipo de trabajo y 32 personas correspondiente al 43 por ciento, refieren que no les causó estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 6 personas proporcional a un 14 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 27 personas con un 63 por ciento, estrés moderado y 10 con el 23 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La ingratitud por el tipo de trabajo permite observar que menos de la mitad de los encuestados presentó estrés y su intensidad moderada corresponde a más de la mitad.

**16.- Horario de trabajo o cambio del mismo**

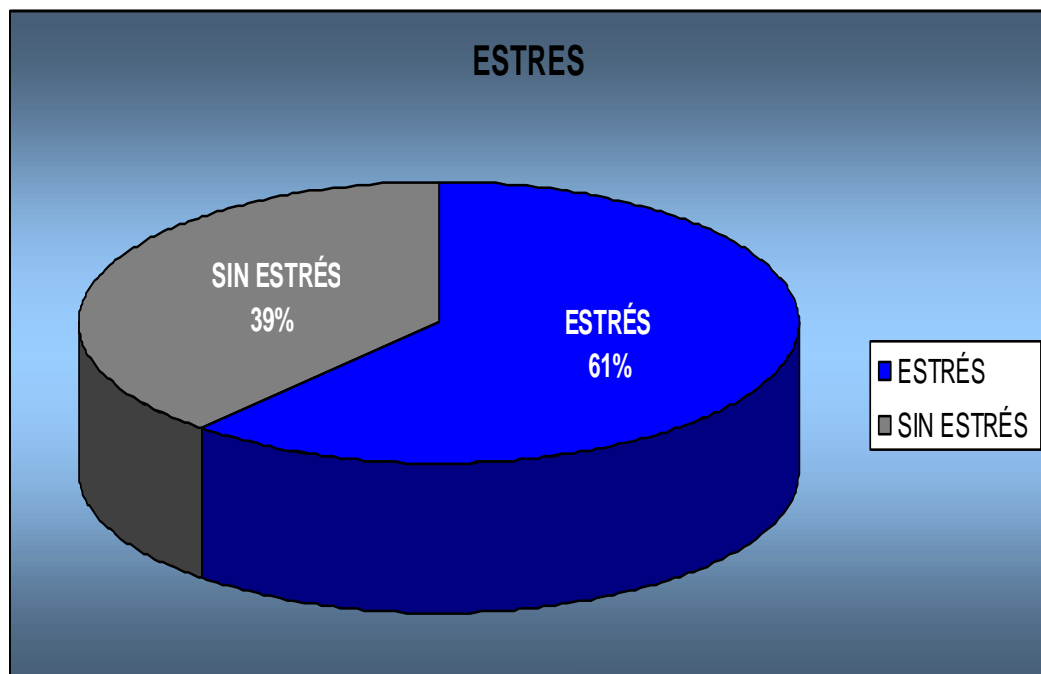
**Cuadro N°: 19**

<b>PREGUNTA N° 16</b>	<b>RESPUESTA</b>		<b>TOTAL</b>	<b>PORCENTAJE</b>	<b>TOTAL %</b>
	<b>ESTRÉS</b>	46	75	61	100
	<b>SIN ESTRÉS</b>	29		39	
	<b>INTENSIDAD</b>		<b>TOTAL</b>	<b>PORCENTAJE</b>	<b>TOTAL %</b>
	<b>LEVE</b>	8	46	17	100
	<b>MODERADO</b>	28		61	
	<b>GRAVE</b>	10		22	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

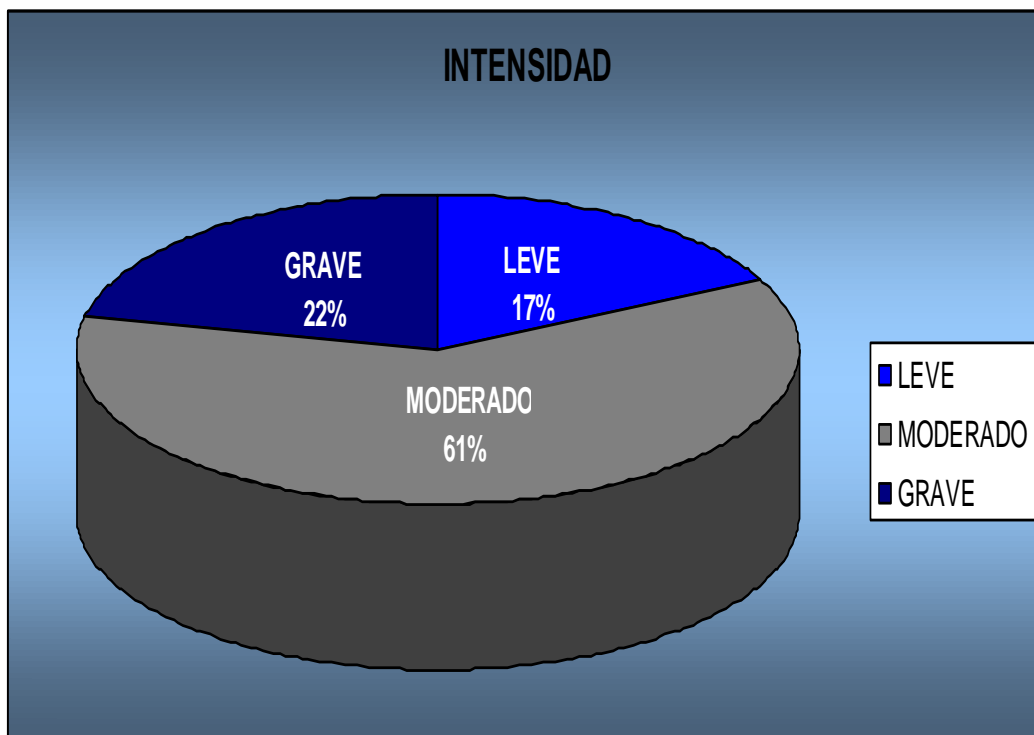
**Gráfico N°: 35**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 36**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 46 personas equivalente a un 61 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido al horario de trabajo o cambio del mismo y 29 personas correspondiente al 39 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 8 personas proporcional a un 17 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 28 personas con un 61 por ciento, estrés moderado y 10 con el 22 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

Los cambios de horario en el trabajo, generan estrés en la mayoría de los encuestados y de estos más de la mitad lo considera un estrés moderado.



## 17.- Ritmo de trabajo

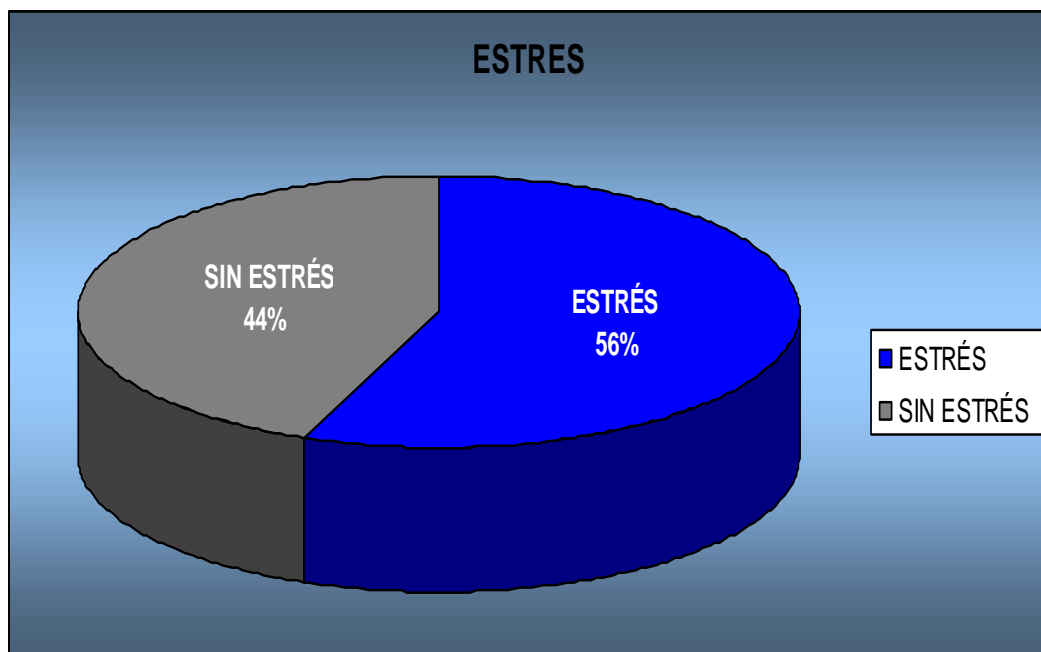
**Cuadro N°: 20**

PREGUNTA N° 17	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	42	75	56	100
	SIN ESTRÉS	33		44	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	7	42	17	100
	MODERADO	21		50	
	GRAVE	14		33	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

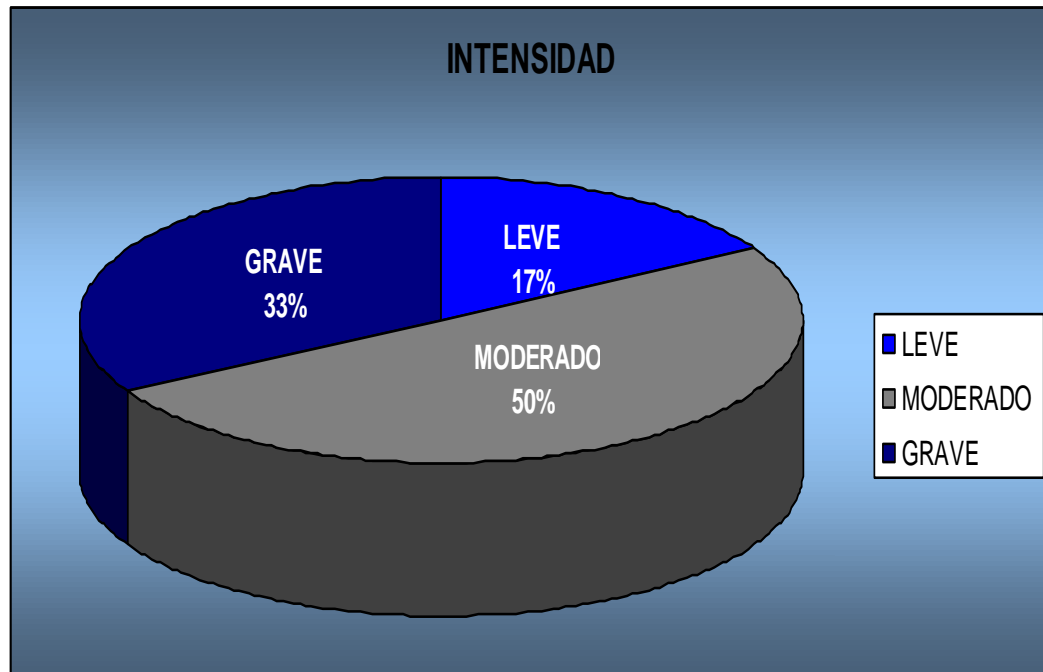
**Gráfico N°: 37**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 38**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 42 personas equivalente a un 56 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido al ritmo de trabajo y 33 personas correspondiente al 44 por ciento, refieren que no les causó estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 7 personas proporcional a un 17 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 21 personas con un 50 por ciento, estrés moderado y 14 con el 33 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

El ritmo de trabajo genera en más de la mitad de los encuestados y de ellos la mitad lo considera moderado.

**18.- Ambiente físico de tu trabajo.**

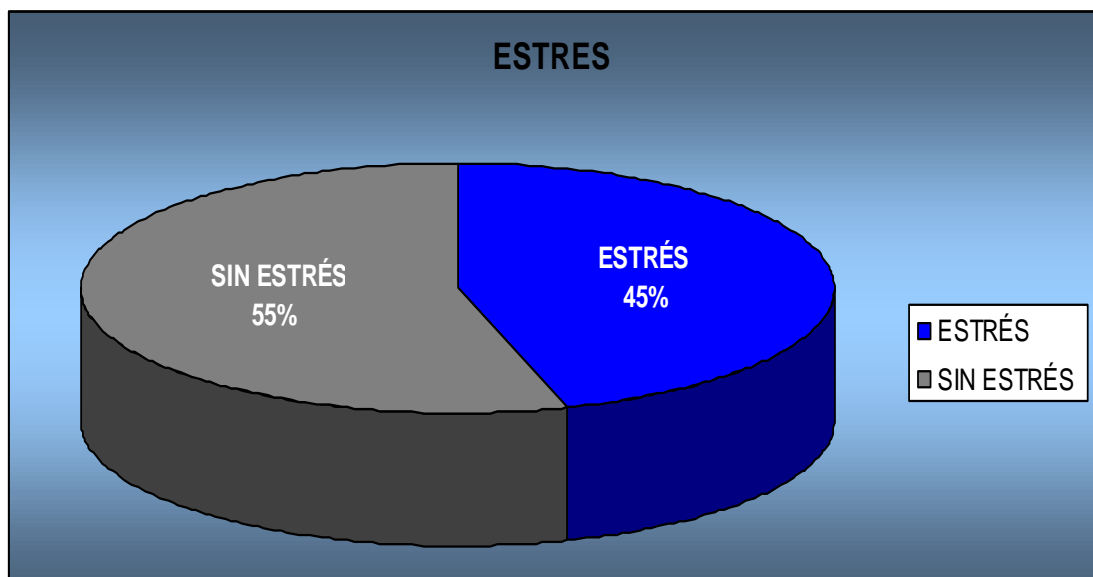
**Cuadro N°: 21**

PREGUNTA N° 18	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	34	75	45	100
	SIN ESTRÉS	41		55	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	5	34	15	100
	MODERADO	11		32	
	GRAVE	18		53	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

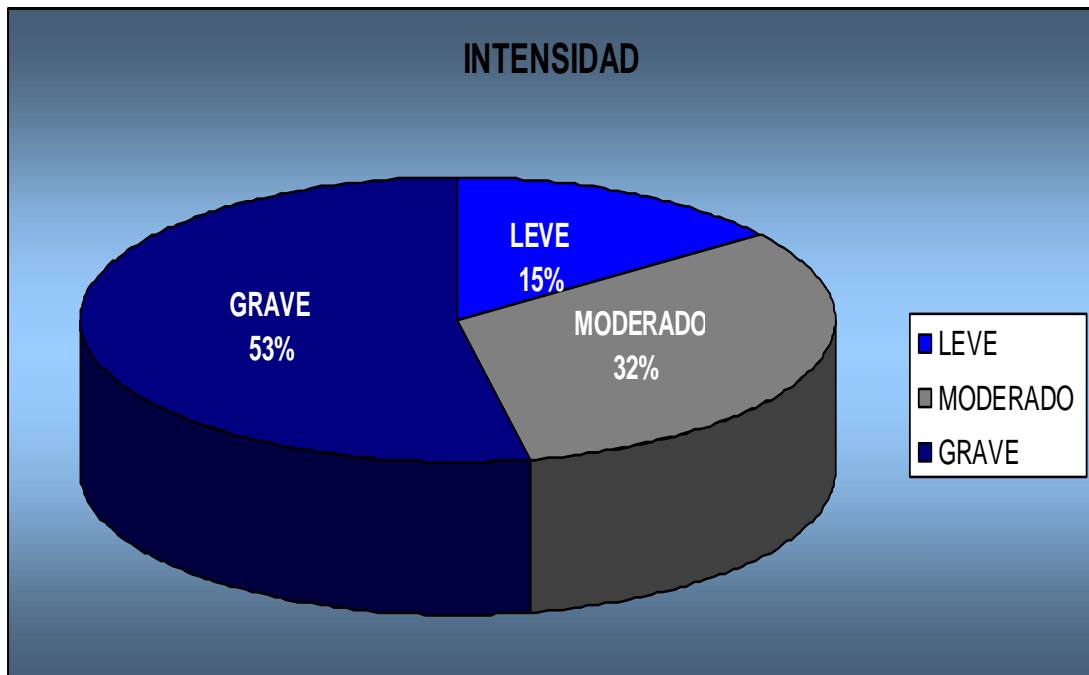
**Gráfico N°: 39**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 40**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 34 personas equivalente a un 45 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido al ambiente físico de su trabajo y 41 personas correspondiente al 55 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 5 personas proporcional a un 15 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 11 personas con un 32 por ciento, estrés moderado y 18 con el 53 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

El ambiente físico de trabajo induce un estrés en menos de la mitad de los encuestados y para un poco más de la mitad de ellos, esta situación lo considera grave.

**19.- Desorganización del trabajo.**

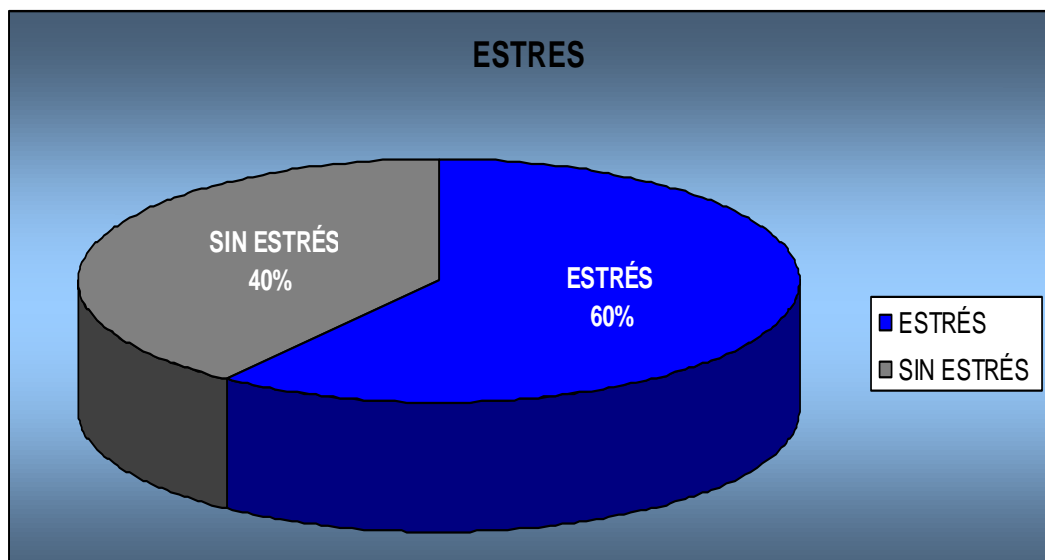
**Cuadro N°: 22**

PREGUNTA N° 19	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	45	75	60	100
	SIN ESTRÉS	30		40	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	11	45	24	100
	MODERADO	26		58	
	GRAVE	8		18	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

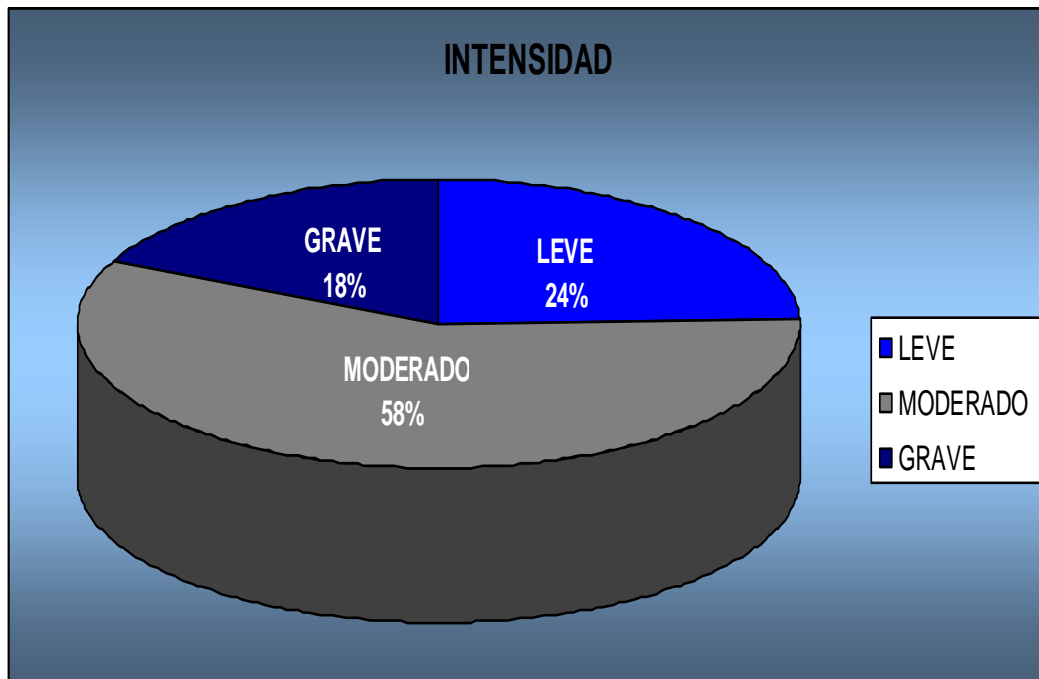
**Gráfico N°: 41**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 42**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 45 personas equivalente a un 60 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a la desorganización del trabajo y 30 personas correspondiente al 40 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 11 personas proporcional a un 24 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 26 personas con un 58 por ciento, estrés moderado y 8 con el 18 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La desorganización del trabajo induce mayoritariamente a un estrés y este es en gran parte considerado como moderado.

**20.- Que supervisen constantemente su trabajo.**

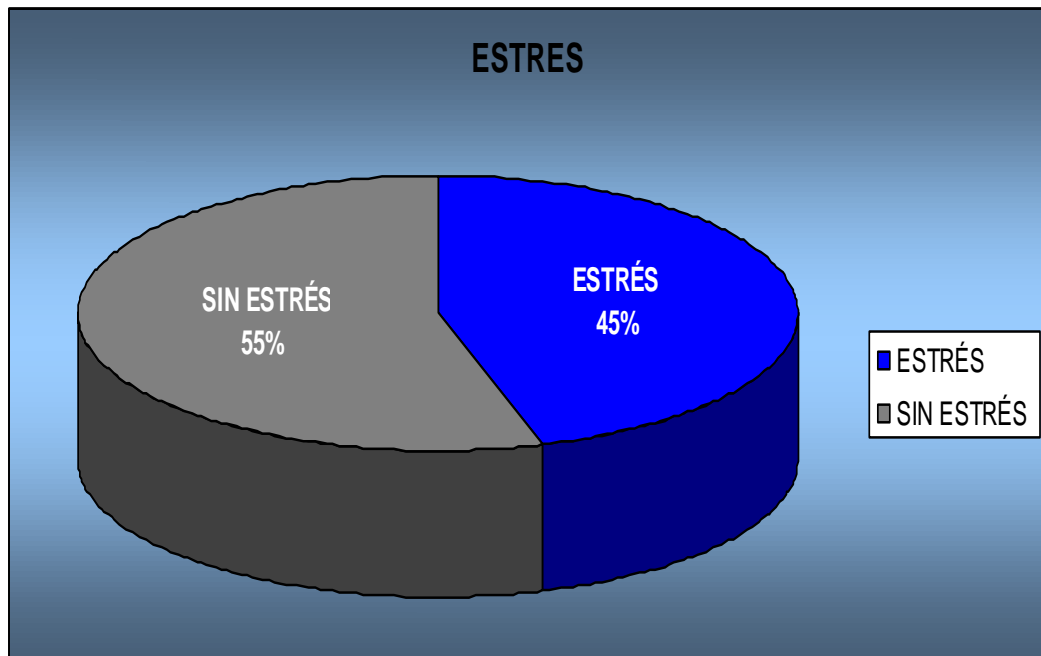
**Cuadro N°: 23**

PREGUNTA N° 20	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	34	75	45	100
	SIN ESTRÉS	41		55	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	8	34	24	100
	MODERADO	18		52	
	GRAVE	8		24	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

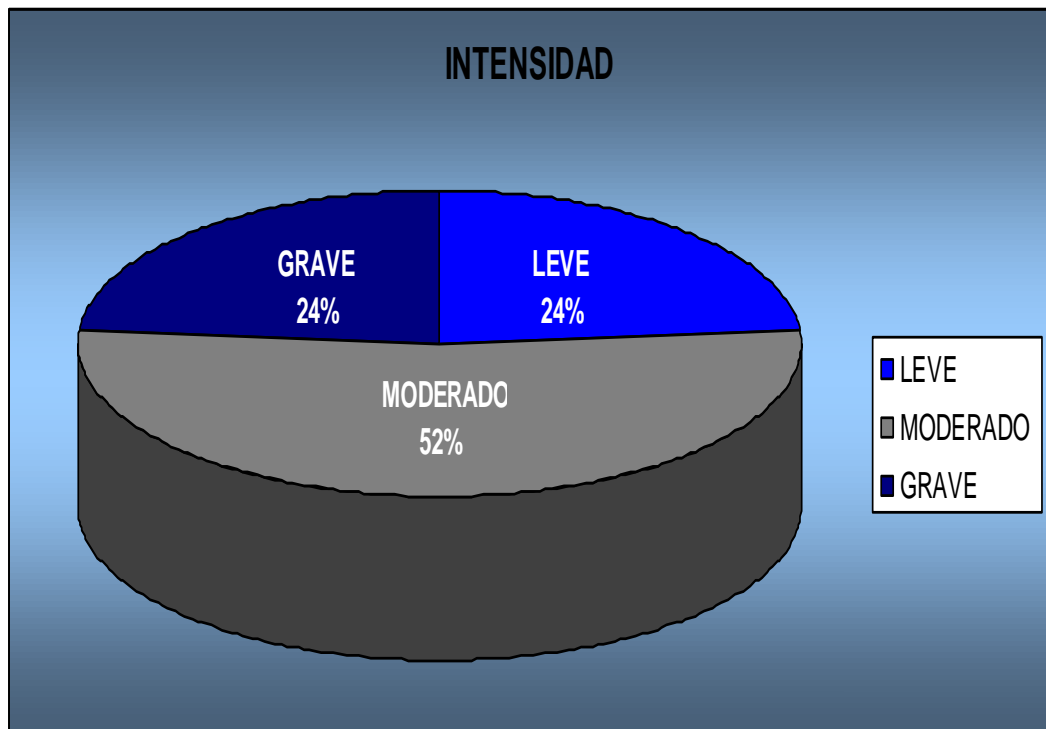
**Gráfico N°: 43**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 44**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 34 personas equivalente a un 54 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a que supervisen constantemente su trabajo y 41 personas correspondiente al 55 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 8 personas proporcional a un 24 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 18 personas con un 52 por ciento, estrés moderado y 8 con el 24 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La supervisión constante del trabajo genera en poco menos de la mitad un estrés y para la mitad de ellos es considerada moderado.



**21.- Interrupción constante del ritmo de trabajo.**

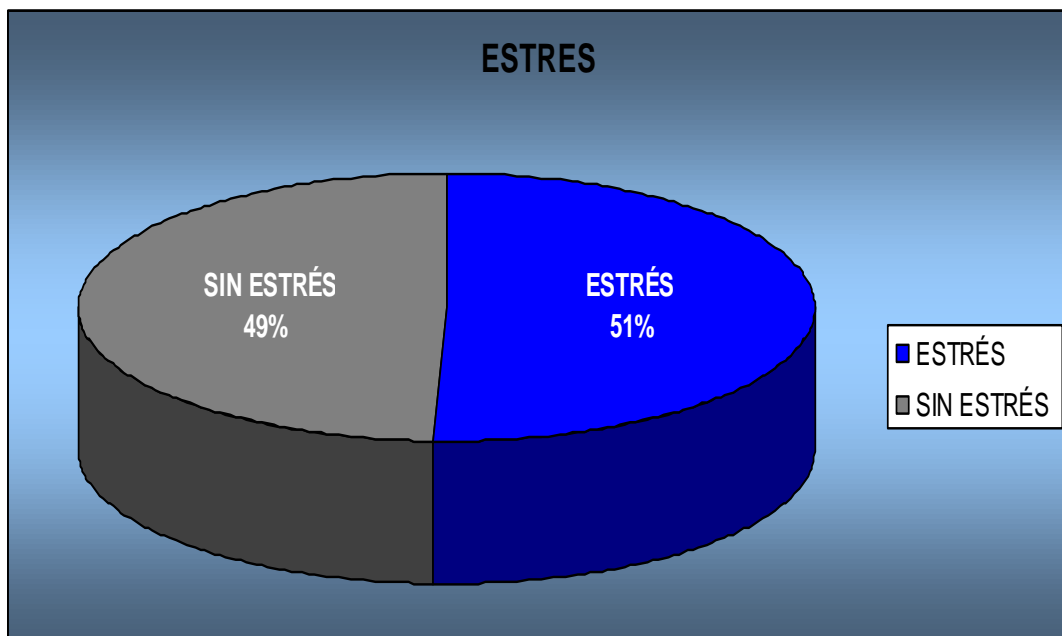
**Cuadro N°: 24**

PREGUNTA N° 21	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	38	75	51	100
	SIN ESTRÉS	37		49	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	9	38	24	100
	MODERADO	20		53	
	GRAVE	9		24	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

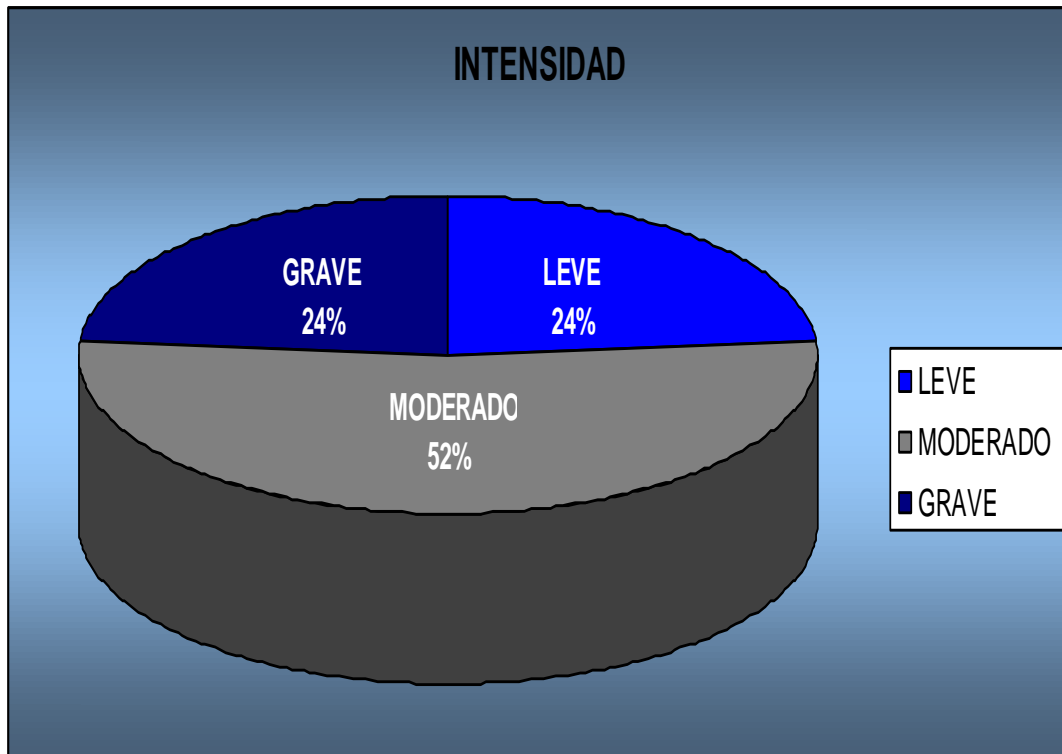
**Gráfico N°: 45**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 46**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 38 personas equivalente a un 51 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a interrupciones constantes del ritmo de trabajo y 37 personas correspondiente al 49 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 9 personas proporcional a un 24 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 20 personas con un 52 por ciento, estrés moderado y 9 con el 24 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La interrupción constante del ritmo de trabajo provoca en la mitad de los encuestados estrés y de ellos la mitad lo considerada moderado.

**22.- Excesiva responsabilidad laboral.**

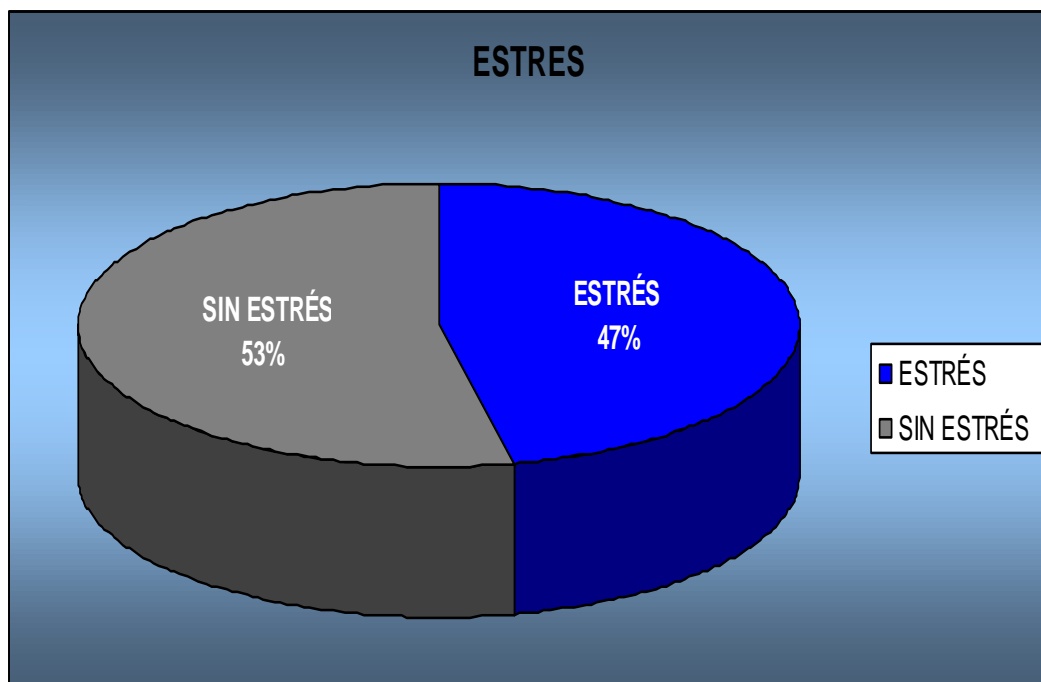
**Cuadro N°: 25**

PREGUNTA N° 22	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	35	75	47	100
	SIN ESTRÉS	40		53	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	9	35	26	100
	MODERADO	19		54	
	GRAVE	7		20	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

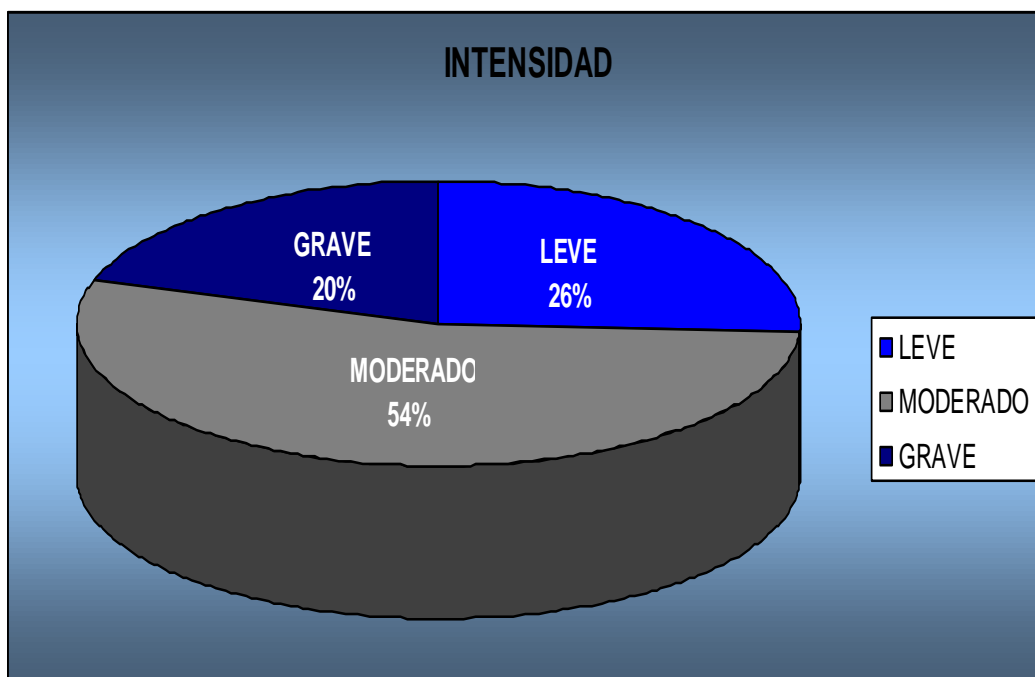
**Gráfico N°: 47**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 48**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 35 personas equivalente a un 47 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a una excesiva responsabilidad laboral y 40 personas correspondiente al 53 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 9 personas proporcional a un 26 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 19 personas con un 54 por ciento, estrés moderado y 7 con el 20 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La excesiva responsabilidad en el trabajo, provoca en menos de la mitad de los encuestados estrés, y de este más de la mitad lo considera moderado.

**23.- Toma constante de decisiones importantes.**

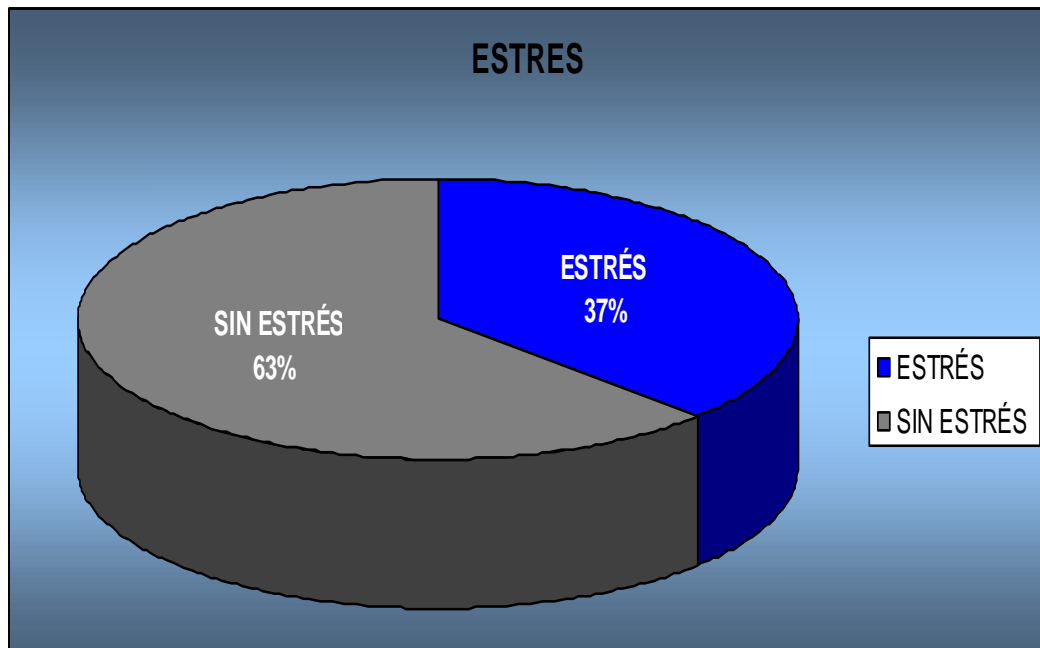
**Cuadro N°: 26**

PREGUNTA N° 23	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	28	75	37	100
	SIN ESTRÉS	47		63	
PREGUNTA N° 23	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	7	28	25	100
	MODERADO	19		68	
	GRAVE	2		7	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

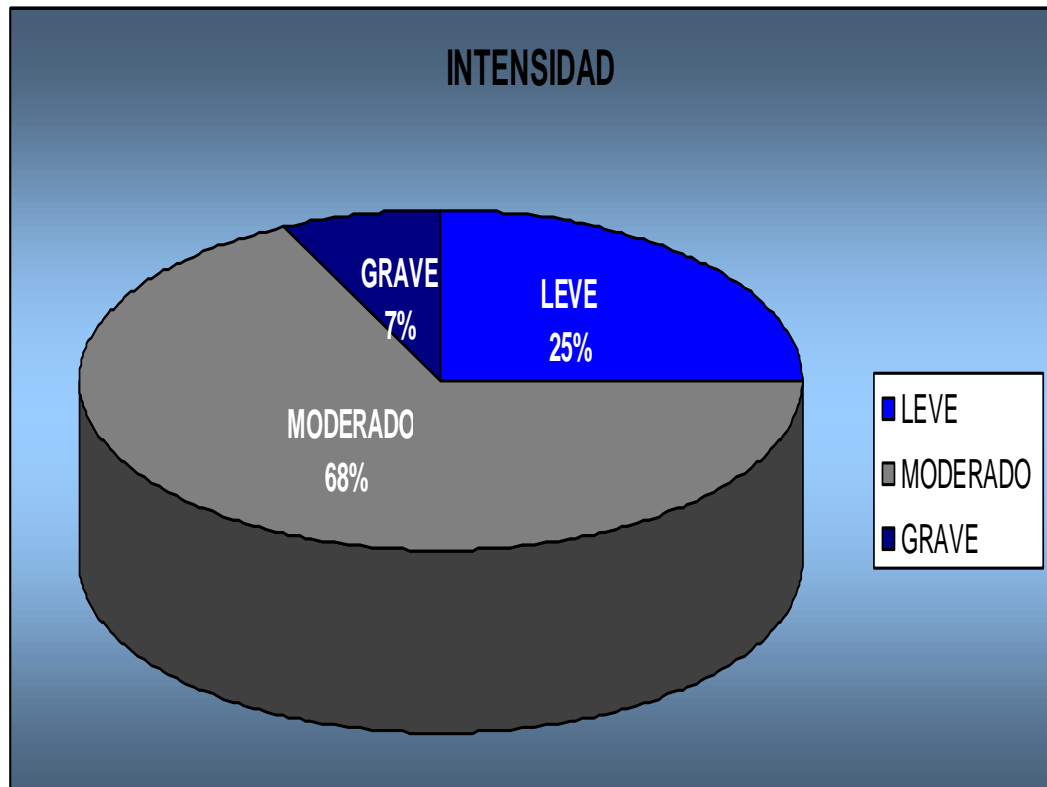
**Gráfico N°: 49**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 50**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 28 personas equivalente a un 37 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a la toma constante de decisiones importantes y 47 personas correspondiente al 63 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 7 personas proporcional a un 25 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 19 personas con un 68 por ciento, estrés moderado y 2 con el 7 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La toma constante de decisiones importantes causa estrés a menos de la mitad de los encuestados y de estos más de la mitad lo considera moderado.

**24.- Falta de alicientes en el trabajo.**

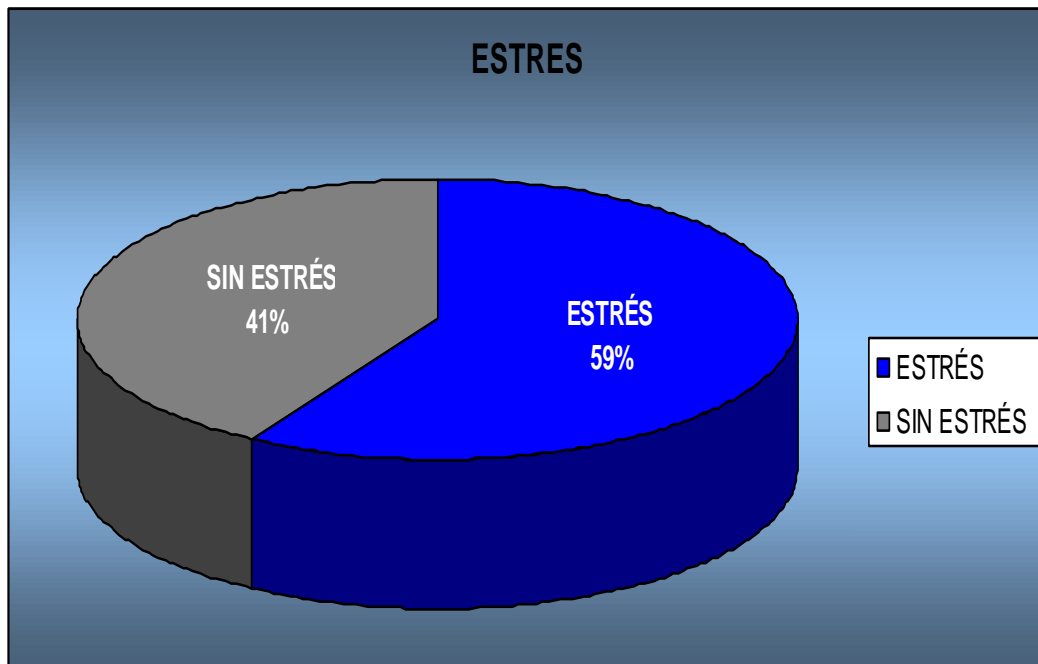
**Cuadro N°: 27**

PREGUNTA N° 24	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	44	75	59	100
	SIN ESTRÉS	31		41	
INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %	
LEVE	14	44	32	100	
MODERADO	26		59		
GRAVE	4		9		

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

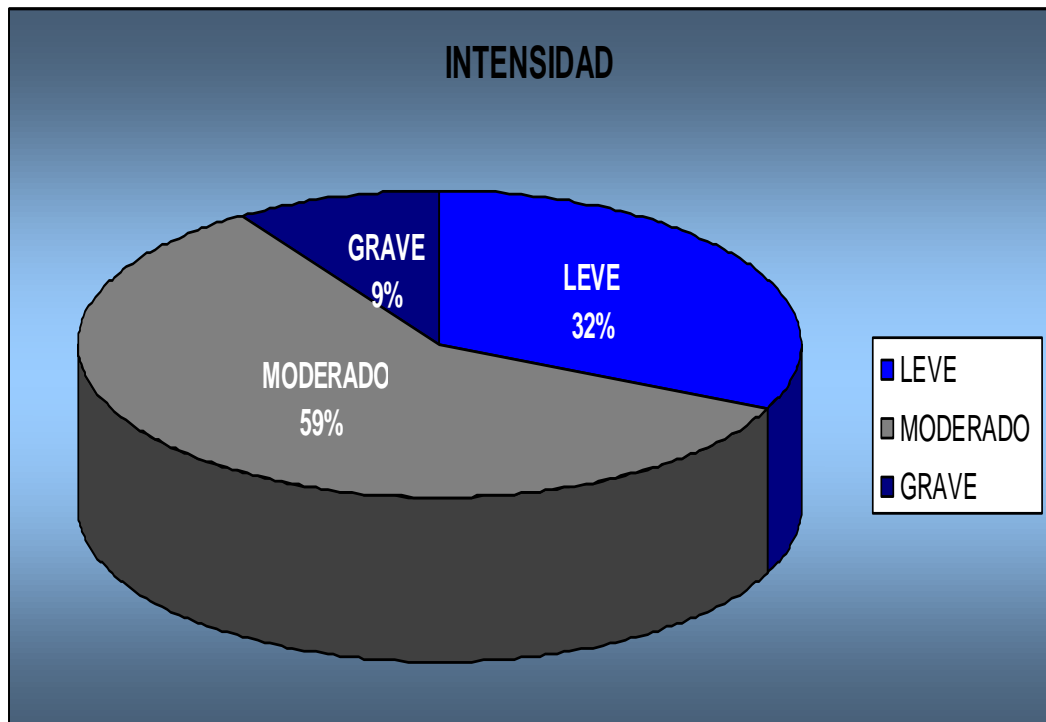
**Gráfico N°: 51**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 52**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 44 personas equivalente a un 59 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a una falta de alicientes en el trabajo y 31 personas correspondiente al 41 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 14 personas proporcional a un 32 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 26 personas con un 59 por ciento, estrés moderado y 4 con el 9 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La falta de alicientes en el trabajo genera mayoritariamente estrés y de ellos más de la mitad lo reconocen como moderado.



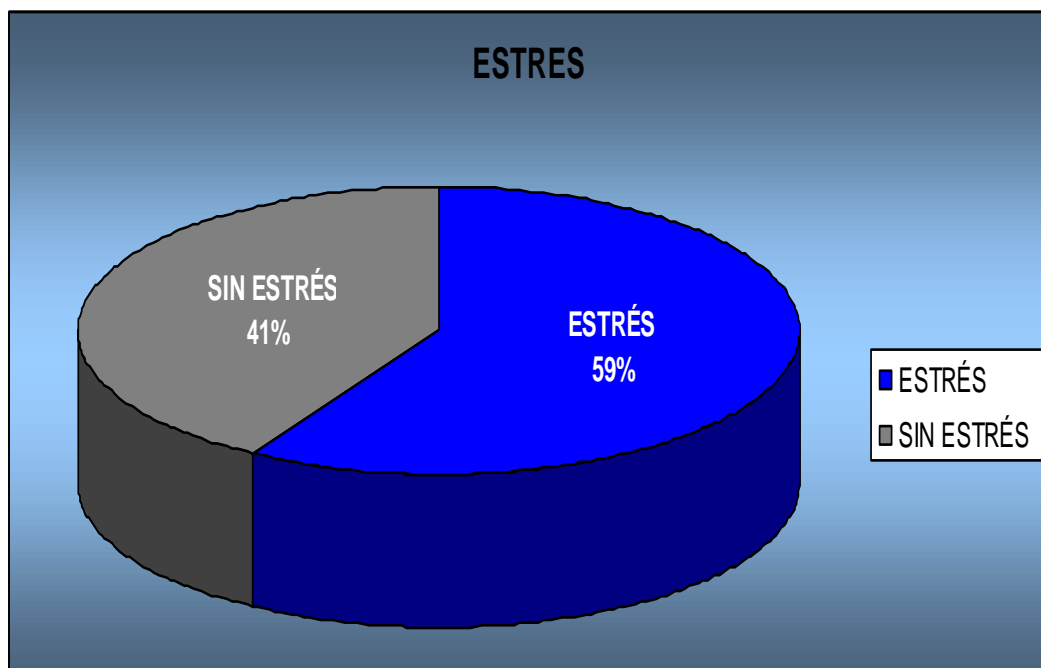
**25.- Trabajar ante un público exigente.**

**Cuadro N°: 28**

PREGUNTA N° 25	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	44	75	59	100
	SIN ESTRÉS	31		41	
PREGUNTA N° 25	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	13	44	30	100
	MODERADO	22		50	
	GRAVE	9		20	

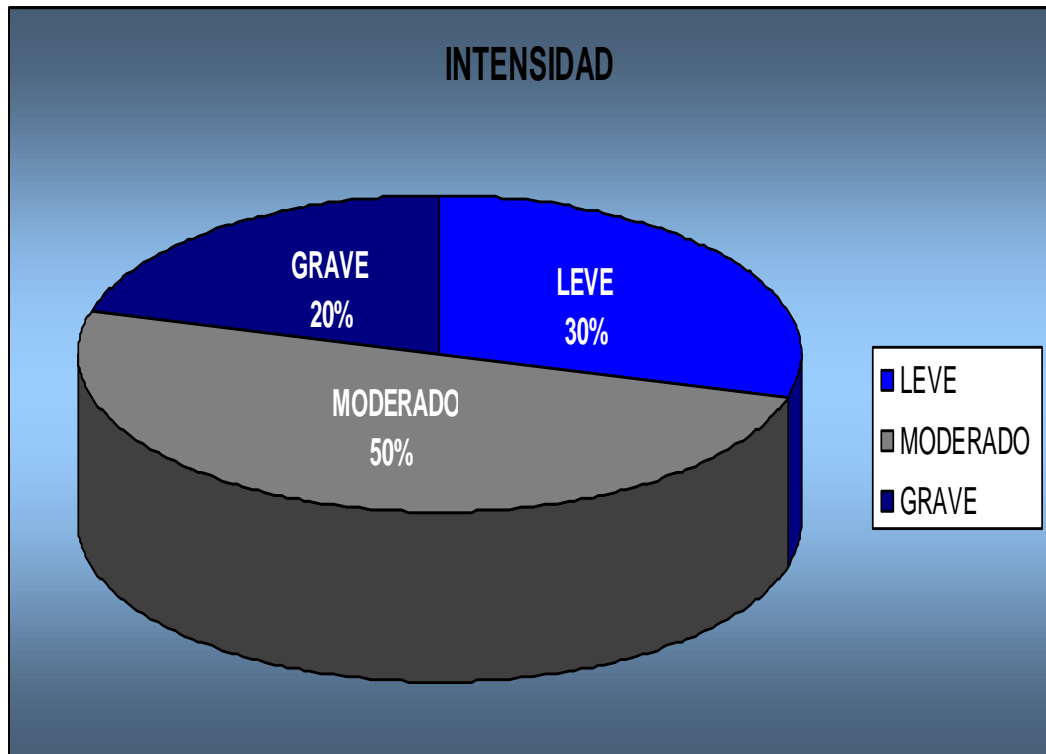
**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés  
**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 53**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés  
**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 54**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 44 personas equivalente a un 59 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido al trabajo ante un público exigente y 31 personas correspondiente al 41 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 13 personas proporcional a un 30 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 22 personas con un 50 por ciento, estrés moderado y 9 con el 20 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

Trabajar ante un público exigente provoca en su mayoría estrés, pero la mitad de ellos lo consideran moderado.

**26.- Limitación de tiempo para realizar el trabajo.**

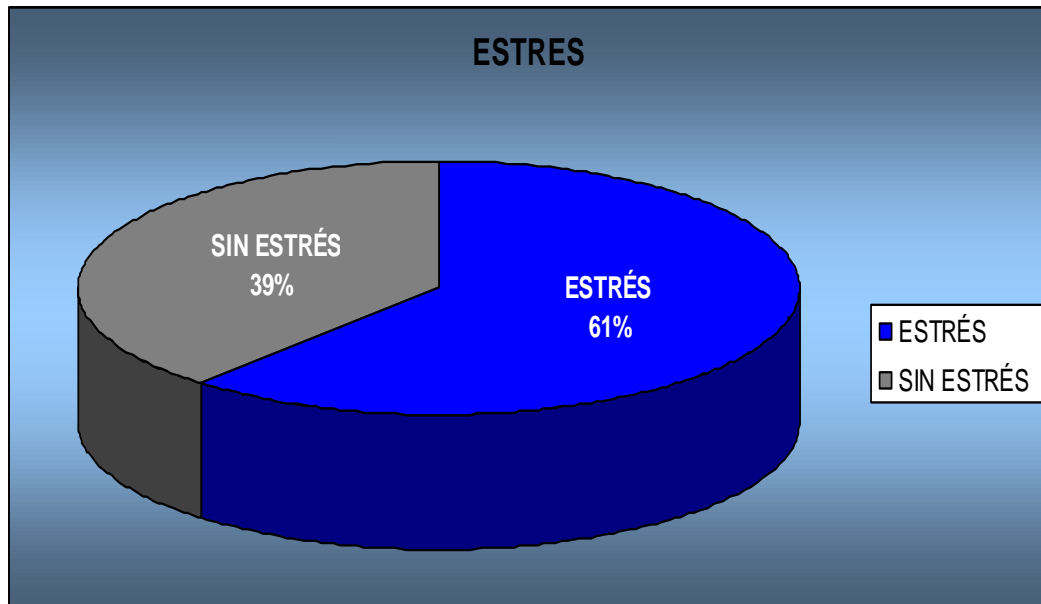
**Cuadro N°: 29**

PREGUNTA N° 26	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	46	75	61	100
	SIN ESTRÉS	29		39	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	8	46	17	100
	MODERADO	27		59	
GRAVE	11	24			

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

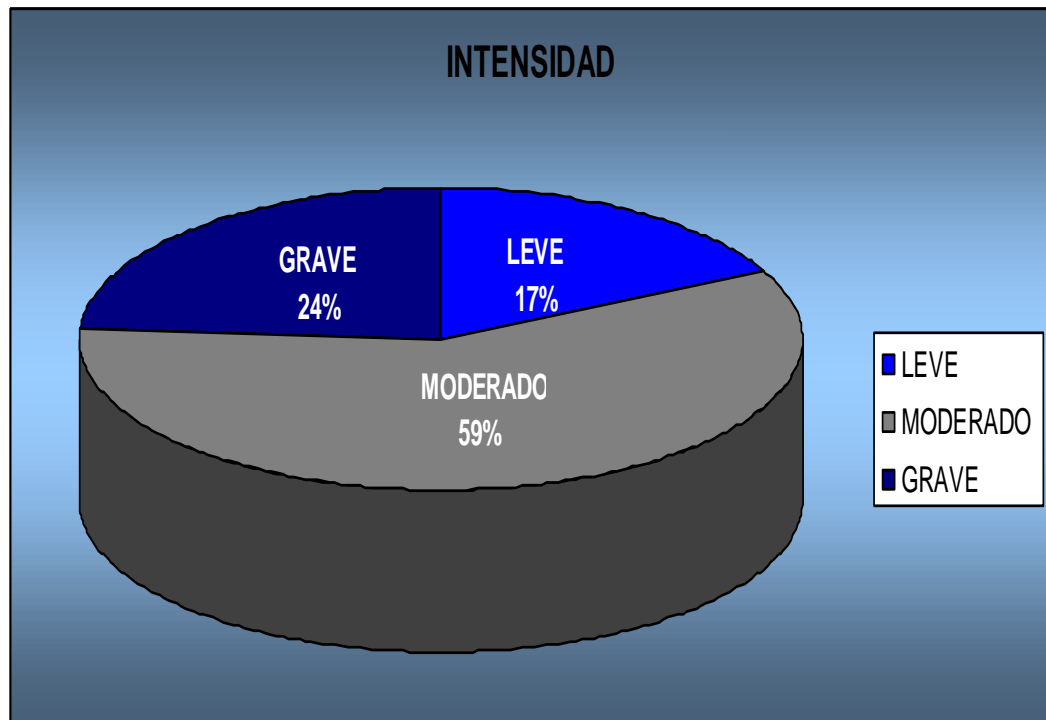
**Gráfico N°: 55**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 56**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 46 personas equivalente a un 61 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a la limitación de tiempo para realizar el trabajo y 29 personas correspondiente al 39 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 8 personas proporcional a un 17 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 27 personas con un 59 por ciento, estrés moderado y 11 con el 24 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La limitación de tiempo para hacer el trabajo provoca en su mayoría estrés y más de la mitad de ellos lo considera que el nivel de estrés es moderado.

**27.- Pocas posibilidades de ascenso laboral.**

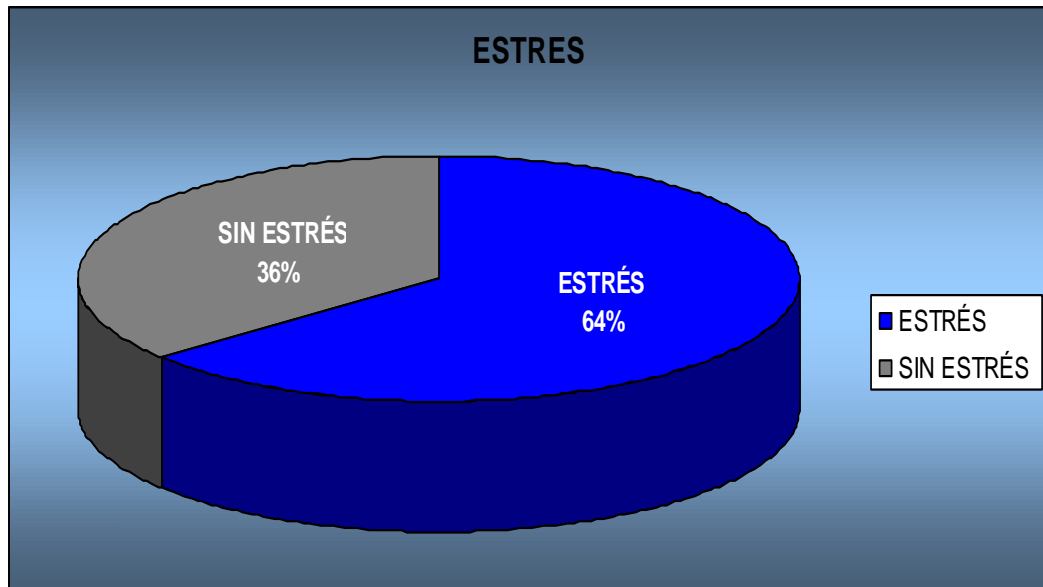
**Cuadro N°: 30**

PREGUNTA N° 27	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	48	75	64	100
	SIN ESTRÉS	27		36	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	13	48	27	100
	MODERADO	24		50	
	GRAVE	11		23	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

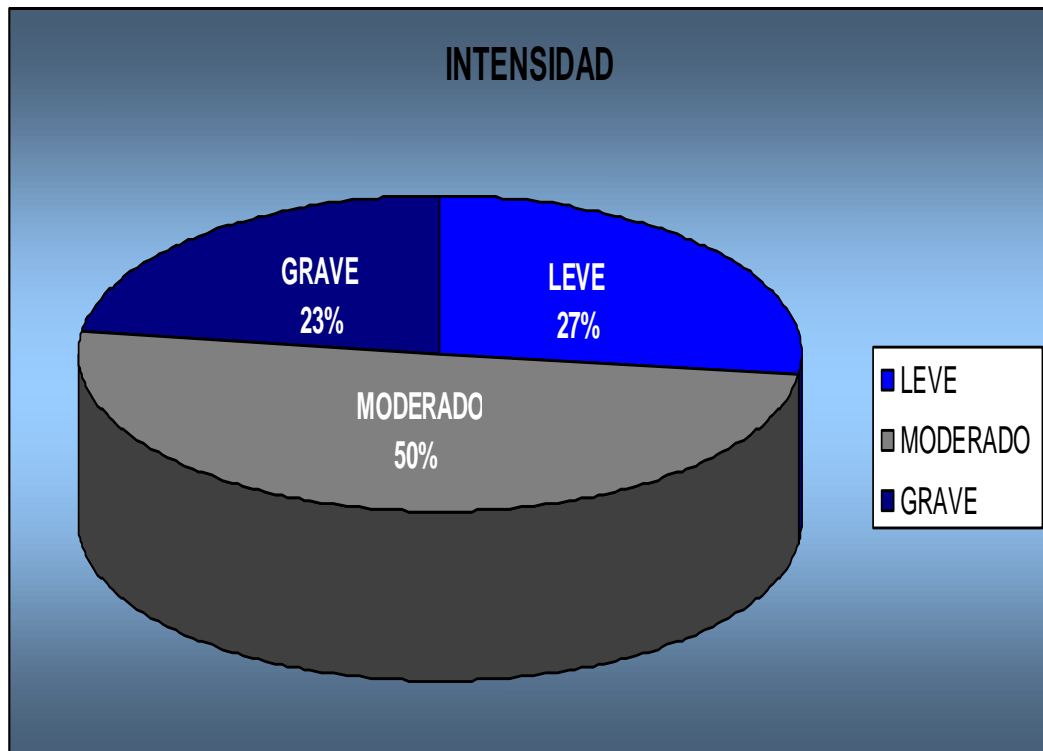
**Gráfico N°: 57**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 58**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés  
**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 48 personas equivalente a un 64 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a pocas posibilidades de ascenso laboral y 27 personas correspondiente al 36 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 13 personas proporcional a un 27 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 24 personas con un 50 por ciento, estrés moderado y 11 con el 23 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

Las pocas posibilidades de ascenso laboral provoca altos niveles de estrés y la estos lo consideran moderado, la otra mitad entre grave y leve.

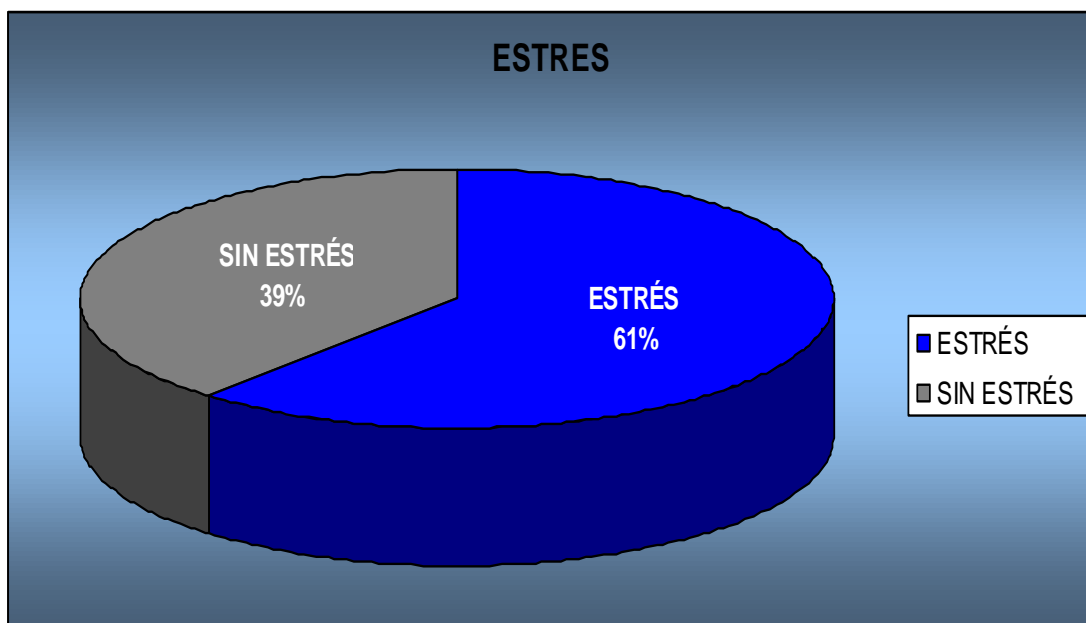
**28.- Recibir constantes reproches de jefes o compañeros.**

**Cuadro N°: 31**

PREGUNTA N° 28	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	46	75	61	100
	SIN ESTRÉS	29		39	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	9	46	20	100
	MODERADO	34		73	
	GRAVE	3		7	

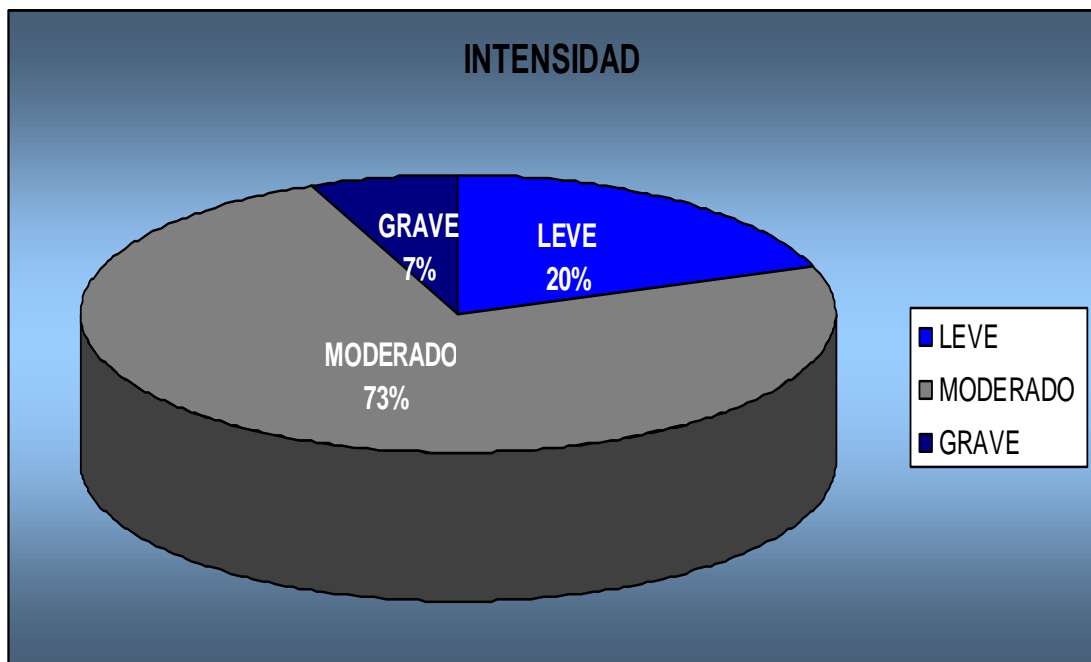
**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés  
**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 59**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés  
**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 60**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 46 personas equivalente a un 61 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido al recibir constantes reproches de jefes o compañeros y 29 personas correspondiente al 39 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 9 personas proporcional a un 20 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 34 personas con un 74 por ciento, estrés moderado y 3 con el 7 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

Recibir constantes reproches de jefes y compañeros estresa a la mayoría de personas encuestadas, y de dichas personas, más de la mitad consideran que los niveles de estrés son moderados.



**29.- Existencia de enchufes en tu trabajo.**

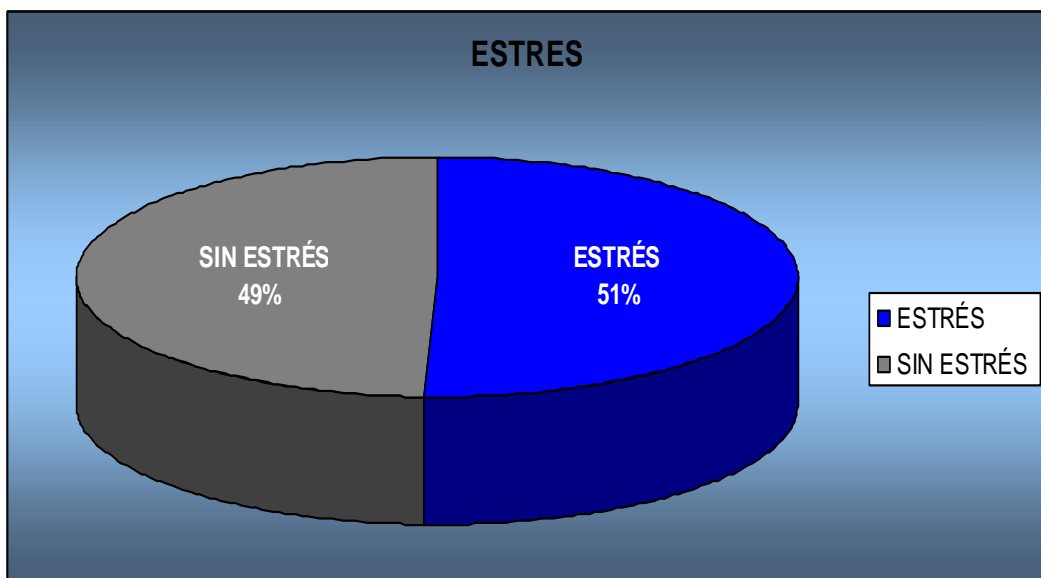
**Cuadro N°: 32**

PREGUNTA N° 29	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	38	75	51	100
	SIN ESTRÉS	37		49	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	12	38	32	100
	MODERADO	19		50	
	GRAVE	7		18	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

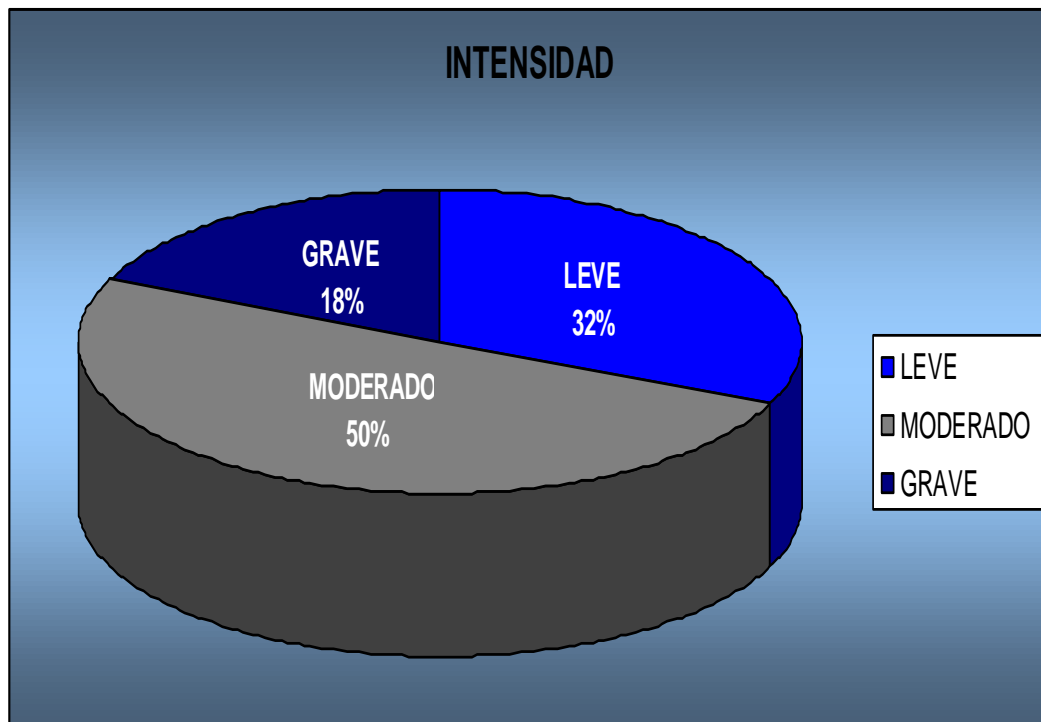
**Gráfico N°: 61**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 62**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 38 personas equivalente a un 51 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a la Existencia de enchufes en tu trabajo y 37 personas correspondiente al 49 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 12 personas proporcional a un 32 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 19 personas con un 50 por ciento, estrés moderado y 7 con el 18 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La existencia de los conocidos enchufes en el trabajo ocasiona niveles de estrés que son considerados como moderados.

**30.- No poder realizar el trabajo como a uno le gustaría hacerlo.**

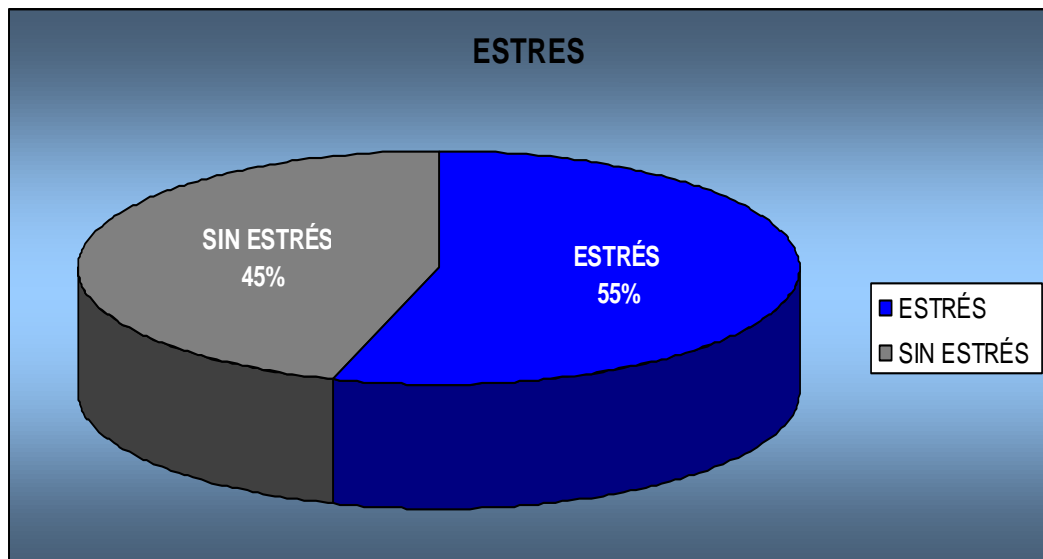
**Cuadro N°: 33**

PREGUNTA N° 30	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	41	75	55	100
	SIN ESTRÉS	34		45	
INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %	
LEVE	8	41	20	100	
MODERADO	21		51		
GRAVE	12		29		

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

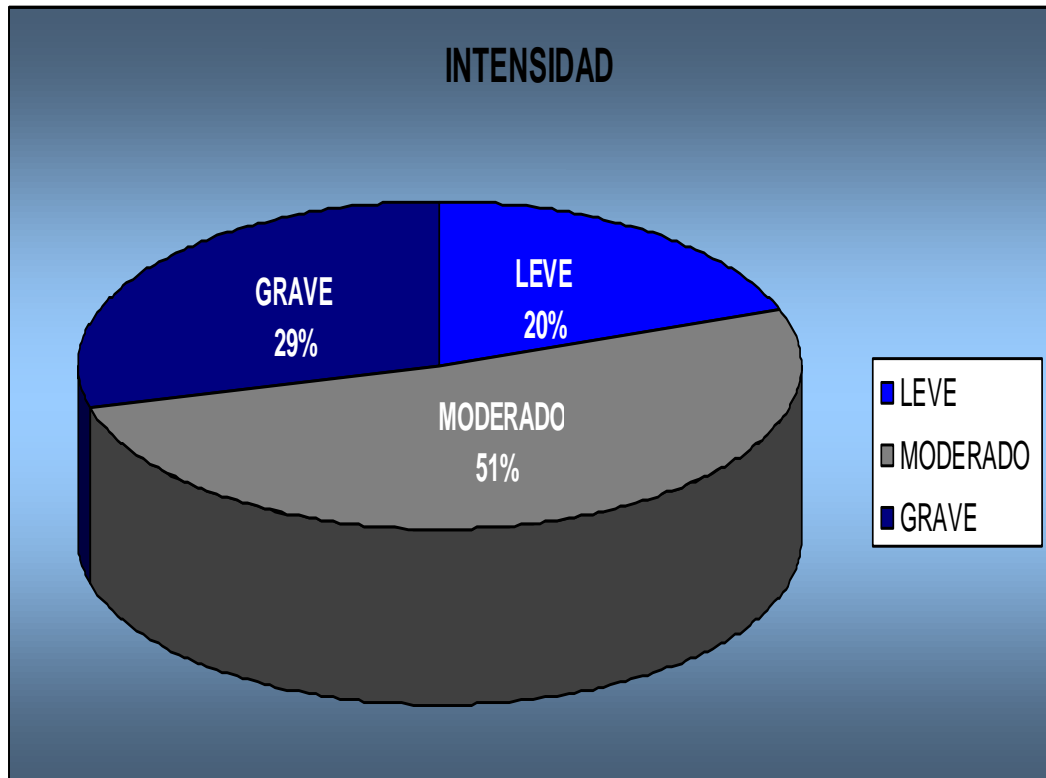
**Gráfico N°: 63**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 64**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 41 personas equivalente a un 55 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido al no poder realizar el trabajo como a uno le gustaría hacerlo y 34 personas correspondiente al 45 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 8 personas proporcional a un 20 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 21 personas con un 51 por ciento, estrés moderado y 12 con el 29 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

El no poder hacer el trabajo como a uno le gustaría provoca que las personas se estresen en su mayoría pero la mitad de ellos lo consideran moderado.

**31.- Baja remuneración o disminución de ingresos.**

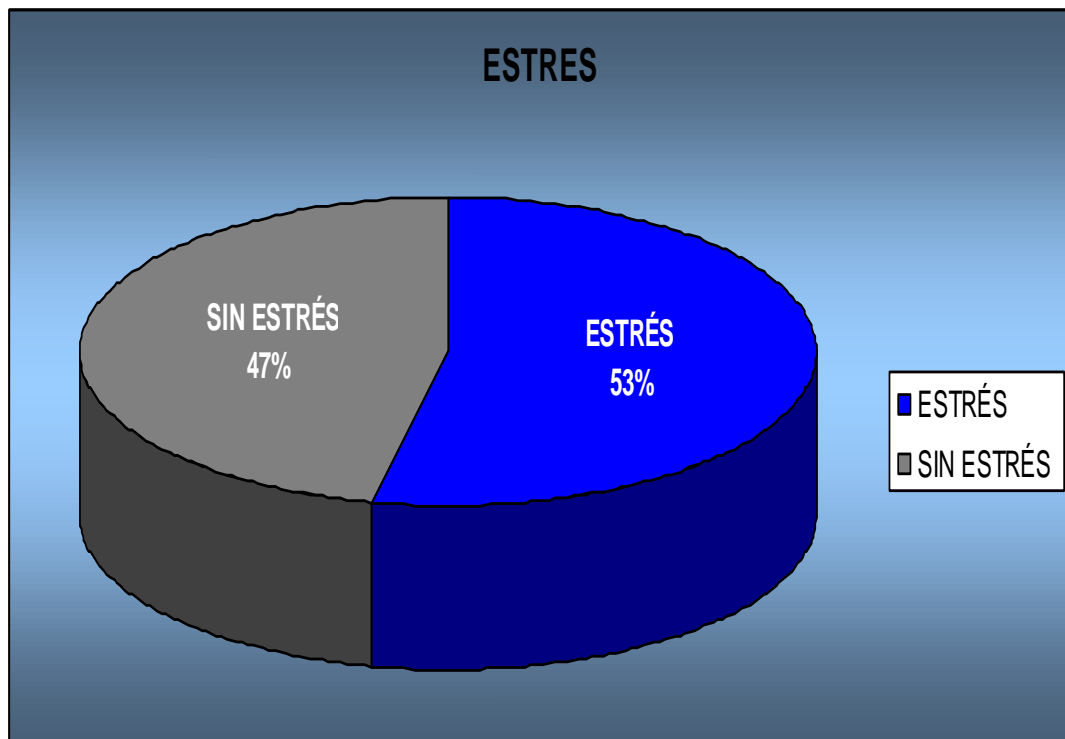
**Cuadro N°: 34**

PREGUNTA N° 31	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	40	75	53	100
	SIN ESTRÉS	35		47	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	7	40	18	100
	MODERADO	24		59	
GRAVE	9	23			

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

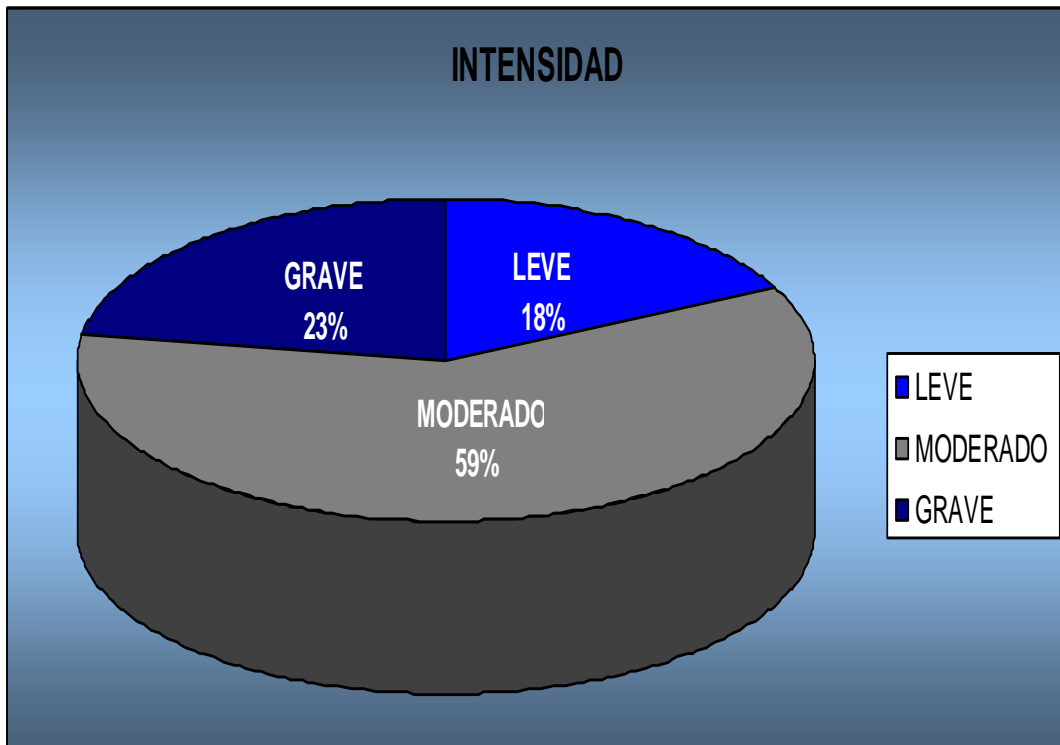
**Gráfico N°: 65**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 66**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 40 personas equivalente a un 53 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a la baja remuneración o disminución de ingresos y 35 personas correspondiente al 47 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 7 personas proporcional a un 18 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 24 personas con un 59 por ciento, estrés moderado y 9 con el 23 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La baja remuneración o la disminución de los ingresos generan en la mitad de los encuestados niveles de estrés que se los considera moderados a la mitad de estos.

**32.- Inseguridad en el puesto de trabajo.**

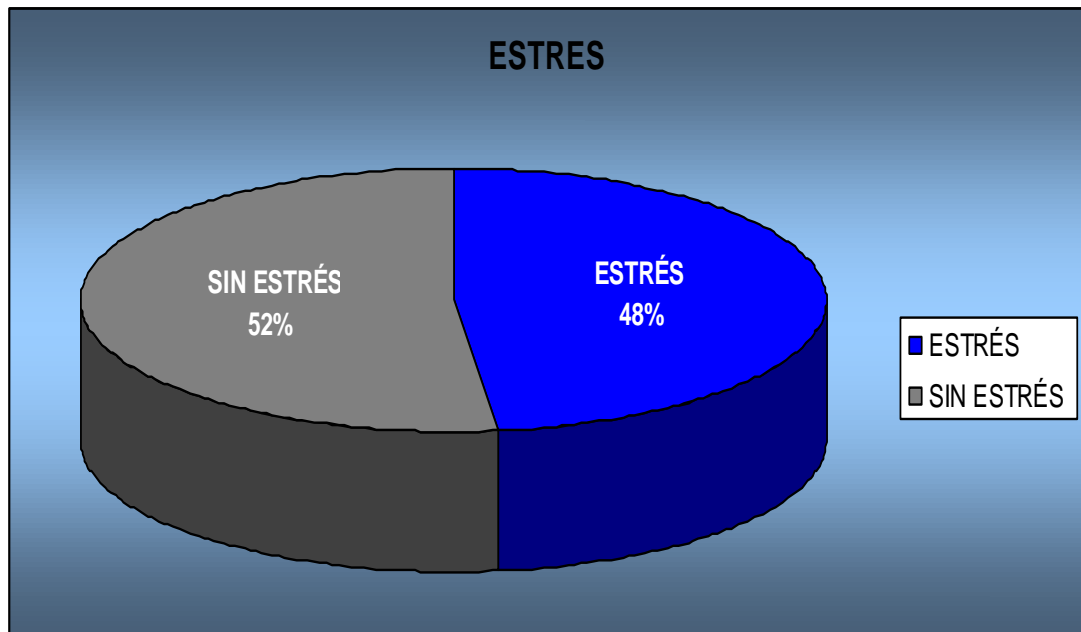
**Cuadro N°: 35**

	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	PREGUNTA N° 32	ESTRÉS	36	75	48
SIN ESTRÉS		39	52		
INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %	
LEVE		6	36	17	100
MODERADO		22		61	
GRAVE		8		22	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

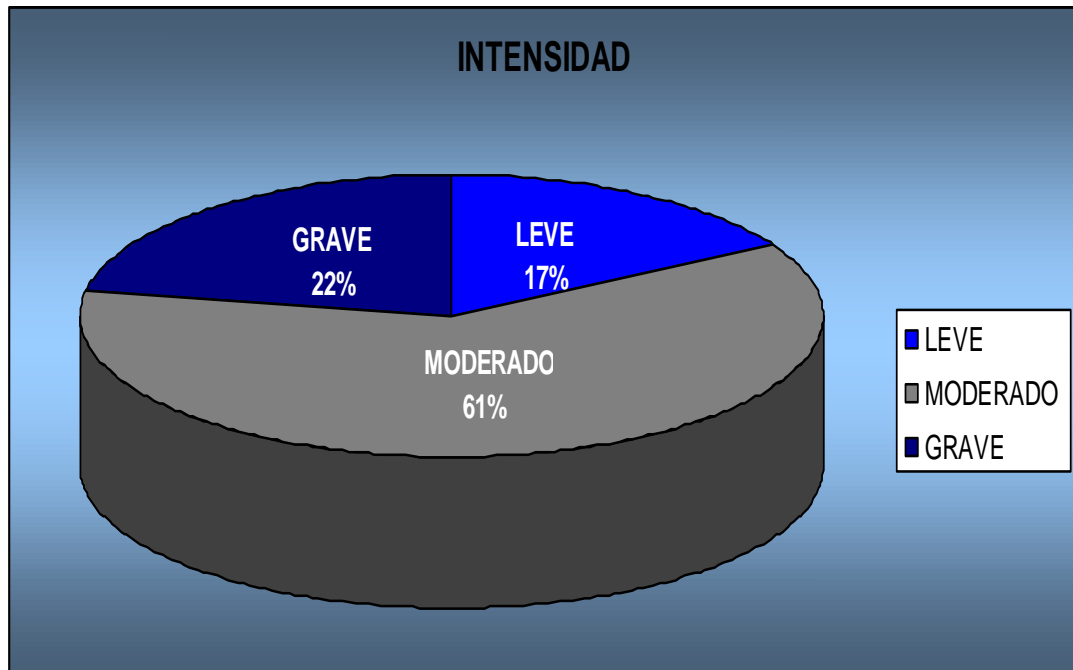
**Gráfico N°: 67**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 68**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 36 personas equivalente a un 48 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a la Inseguridad en el puesto de trabajo y 39 personas correspondiente al 52 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 6 personas proporcional a un 17 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 22 personas con un 61 por ciento, estrés moderado y 8 con el 22 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La inseguridad en el puesto de trabajo provoca en menos de la mitad de encuestados niveles de estrés y en más de la mitad de ellos niveles moderados.



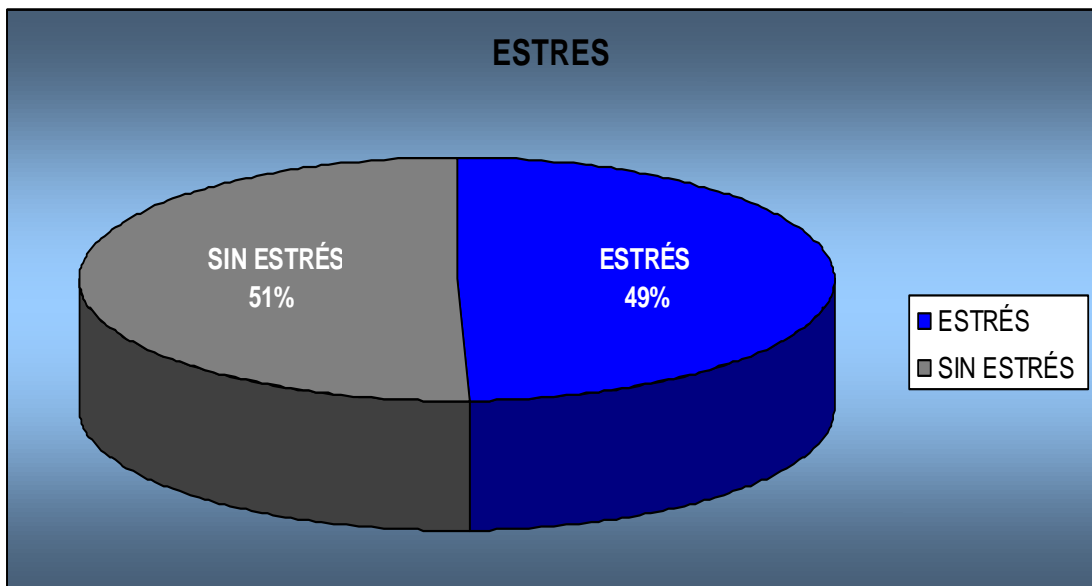
**33.- Trabajar en algo para lo que no estas preparado.**

**Cuadro N°: 36**

PREGUNTA N° 33	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	37	75	49	100
	SIN ESTRÉS	38		51	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	11	37	30	100
	MODERADO	17		46	
	GRAVE	9		24	

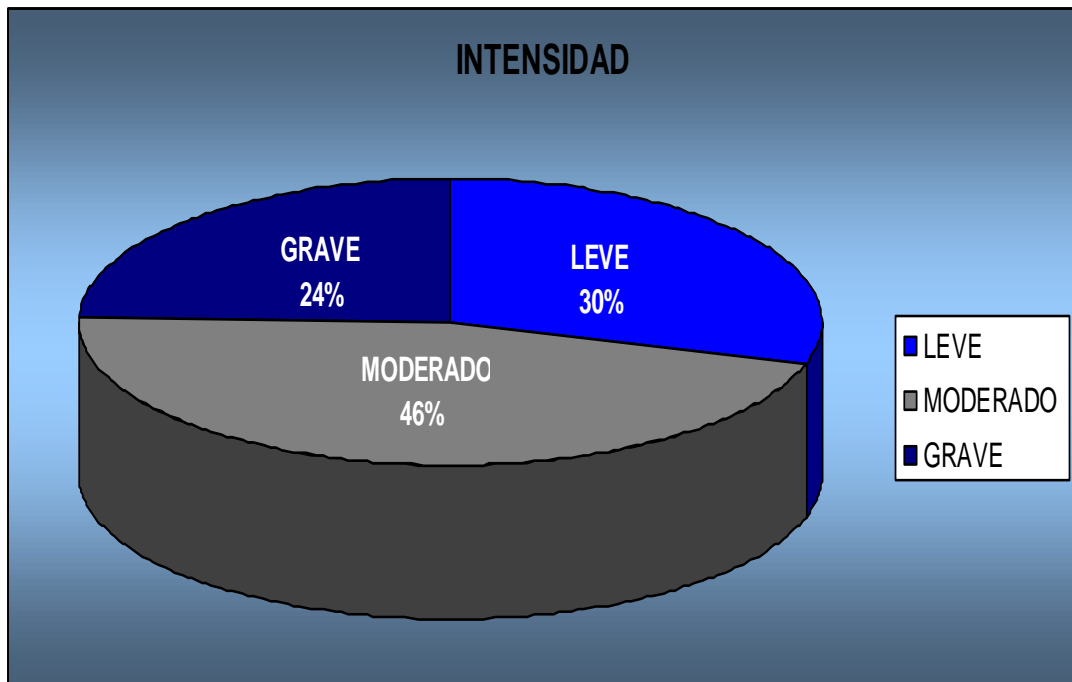
**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés  
**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 69**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés  
**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 70**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 37 personas equivalente a un 49 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a trabajar en algo para lo que no estas preparado y 38 personas correspondiente al 51 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 11 personas proporcional a un 30 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 17 personas con un 46 por ciento, estrés moderado y 9 con el 24 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

Trabajar en algo para lo que no se esta preparado provoca en la mitad de encuestados estrés y este es considerado como moderado.

**34.- Depender del coche u otro medio para ir a trabajar.**

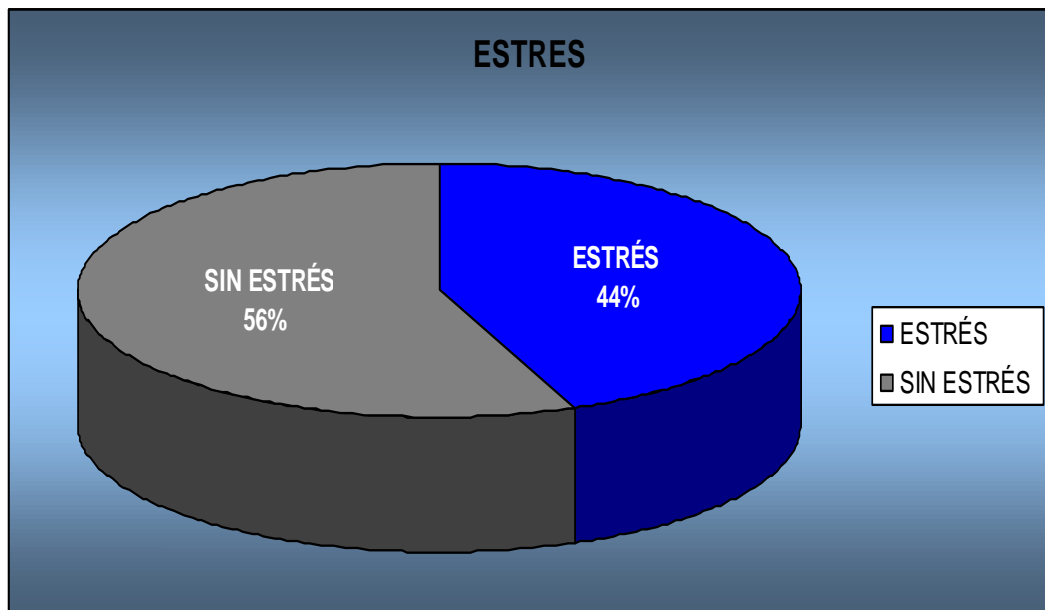
**Cuadro N°: 37**

PREGUNTA N° 34	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	33	75	44	100
	SIN ESTRÉS	42		56	
INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %	
LEVE	8	33	24	100	
MODERADO	19		58		
GRAVE	6		18		

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

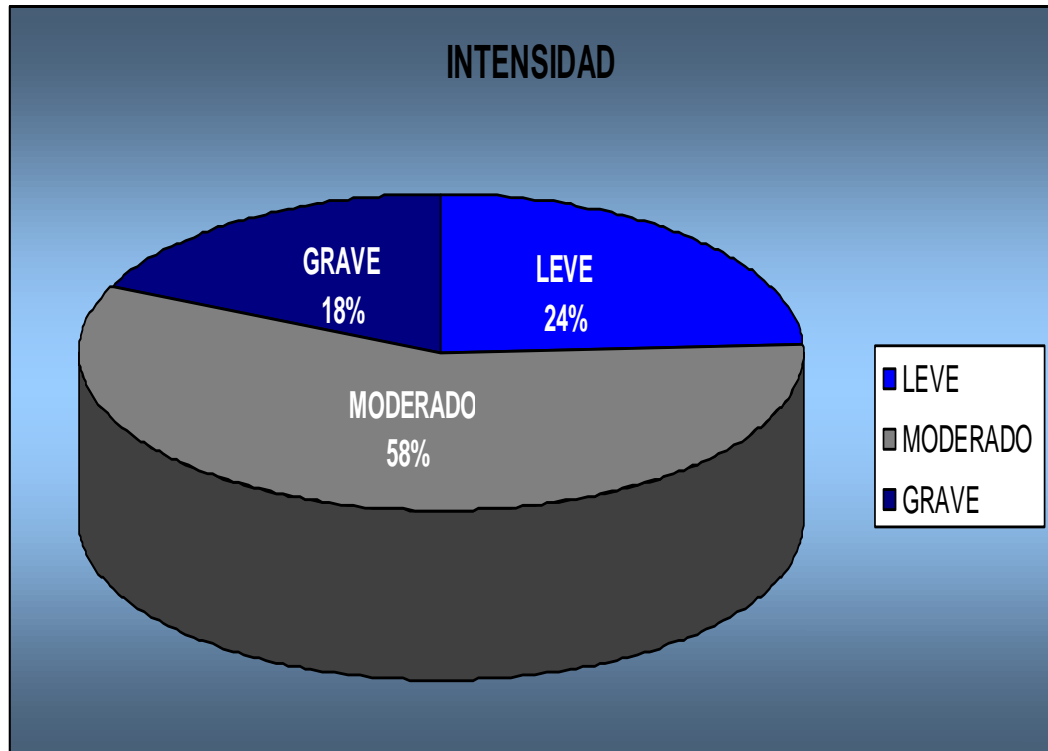
**Gráfico N°: 71**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 72**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 33 personas equivalente a un 44 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a depender del coche u otro medio para ir a trabajar y 42 personas correspondientes al 56 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 8 personas proporcional a un 24 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 19 personas con un 58 por ciento, estrés moderado y 6 con el 16 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

Depender del coche para ir a trabajar provoca estrés en menos de la mitad de los encuestados y de estos la mitad se la considera como moderada.

**35.- Vivir lejos de la familia.**

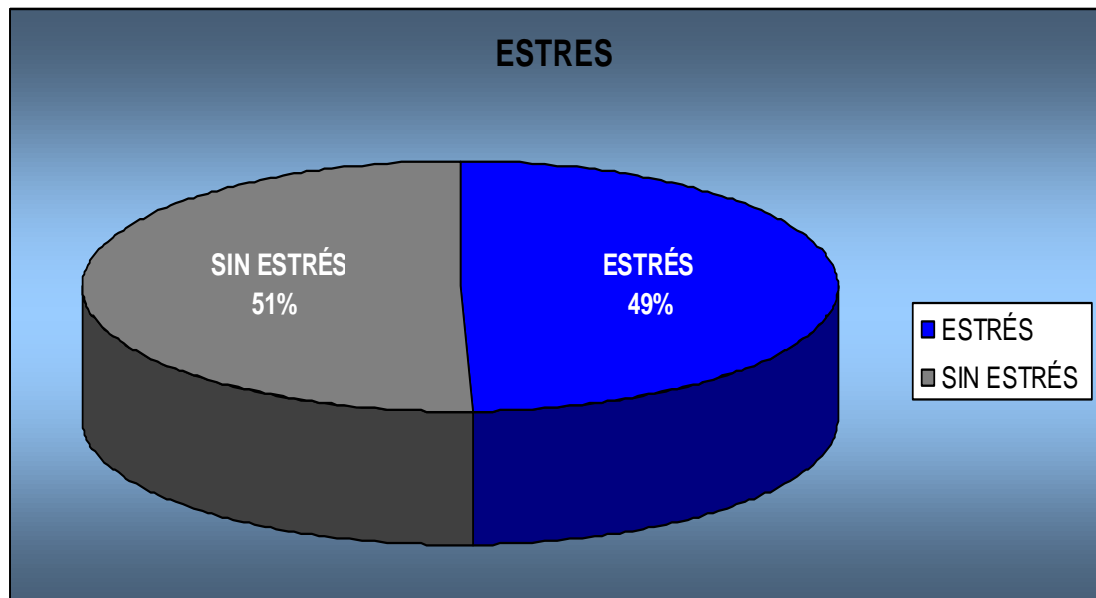
**Cuadro N°: 38**

PREGUNTA N° 35	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	37	75	49	100
	SIN ESTRÉS	38		51	
INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %	
LEVE	6	37	16	100	
MODERADO	21		57		
GRAVE	10		27		

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

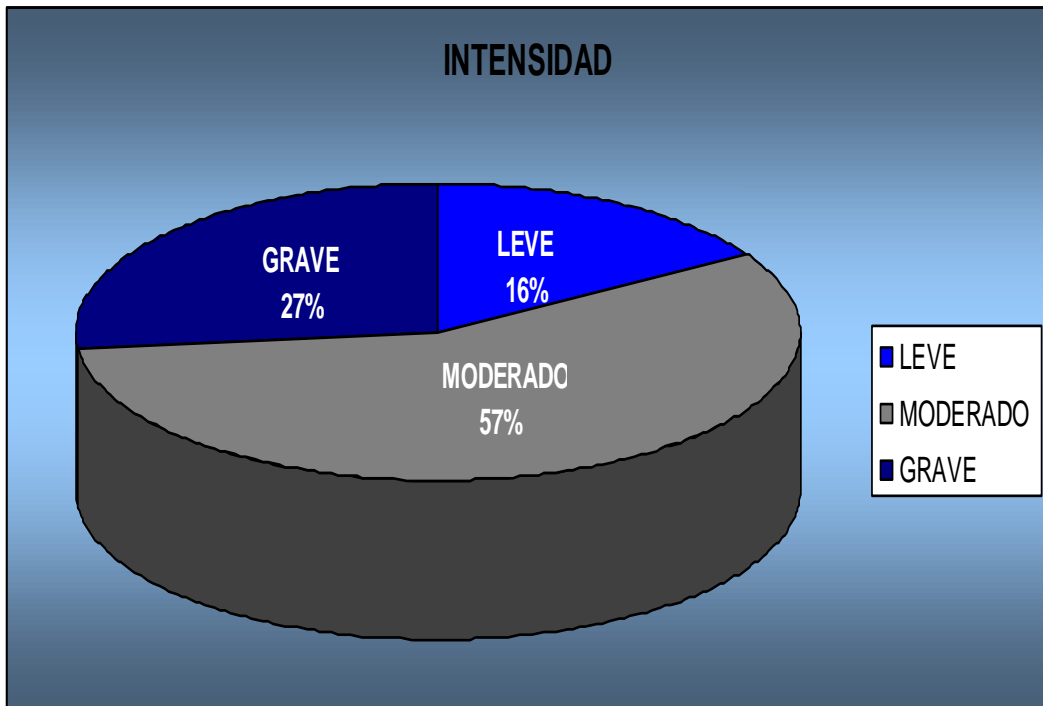
**Gráfico N°: 73**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 74**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 37 personas equivalente a un 49 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a vivir lejos de la familia y 38 personas correspondientes al 51 por ciento, refieren que no les causó estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 6 personas proporcional a un 16 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 21 personas con un 57 por ciento, estrés moderado y 10 con el 27 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

Vivir lejos de la familia provoca estrés en la mitad de las personas consultadas y de ellas la mitad lo consideran moderada.

**36.- Cambiar de lugar de residencia o ciudad por el trabajo.**

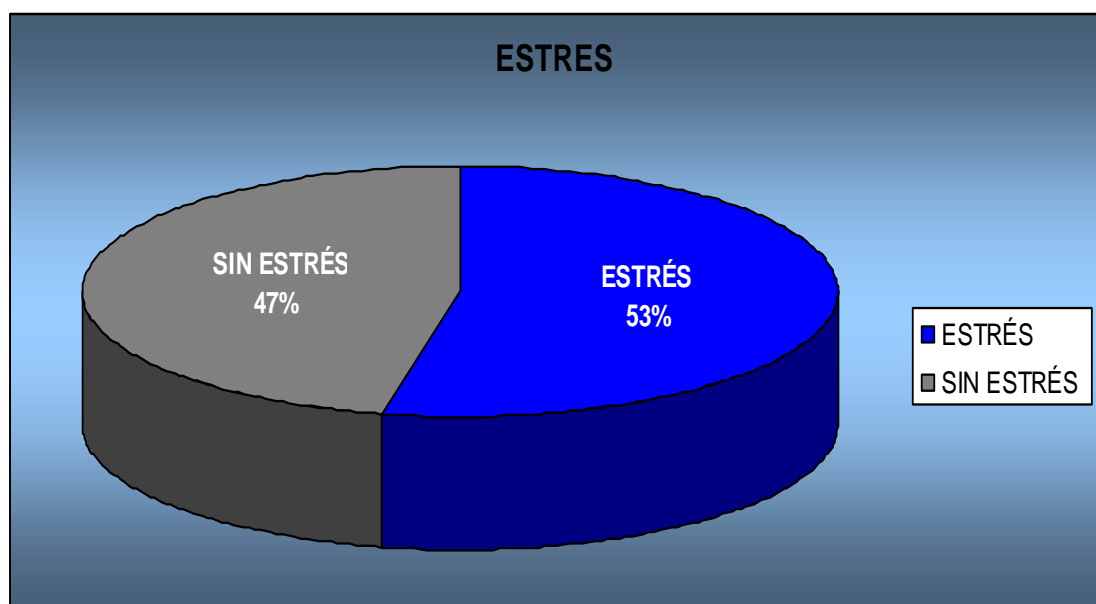
**Cuadro N°: 39**

PREGUNTA N° 36	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	40	75	53	100
	SIN ESTRÉS	35		47	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	7	40	18	100
	MODERADO	23		57	
	GRAVE	10		25	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

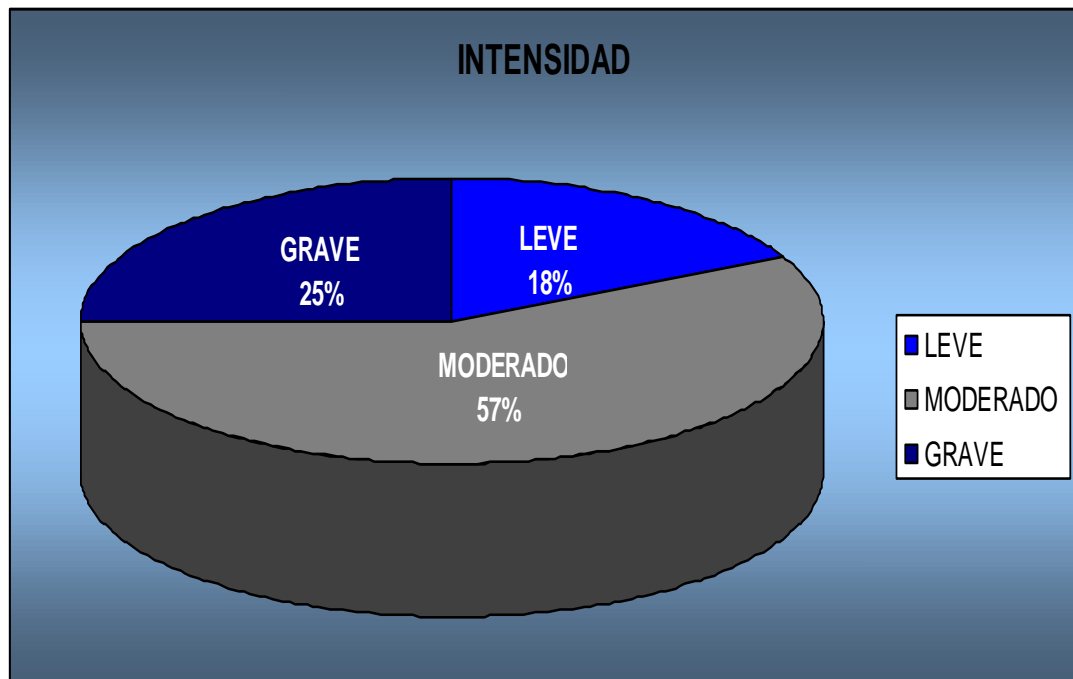
**Gráfico N°: 75**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 76**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 40 personas equivalente a un 53 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a cambiar de lugar de residencia o ciudad por el trabajo y 35 personas correspondiente al 47 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 7 personas proporcional a un 18 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 23 personas con un 57 por ciento, estrés moderado y 10 con el 25 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

Cambiar de lugar de residencia por situaciones de trabajo, ocasiona que más de la mitad de consultados se estresen, y de ellos la mitad lo consideran moderado.



**37.- Cambio de puesto de trabajo.**

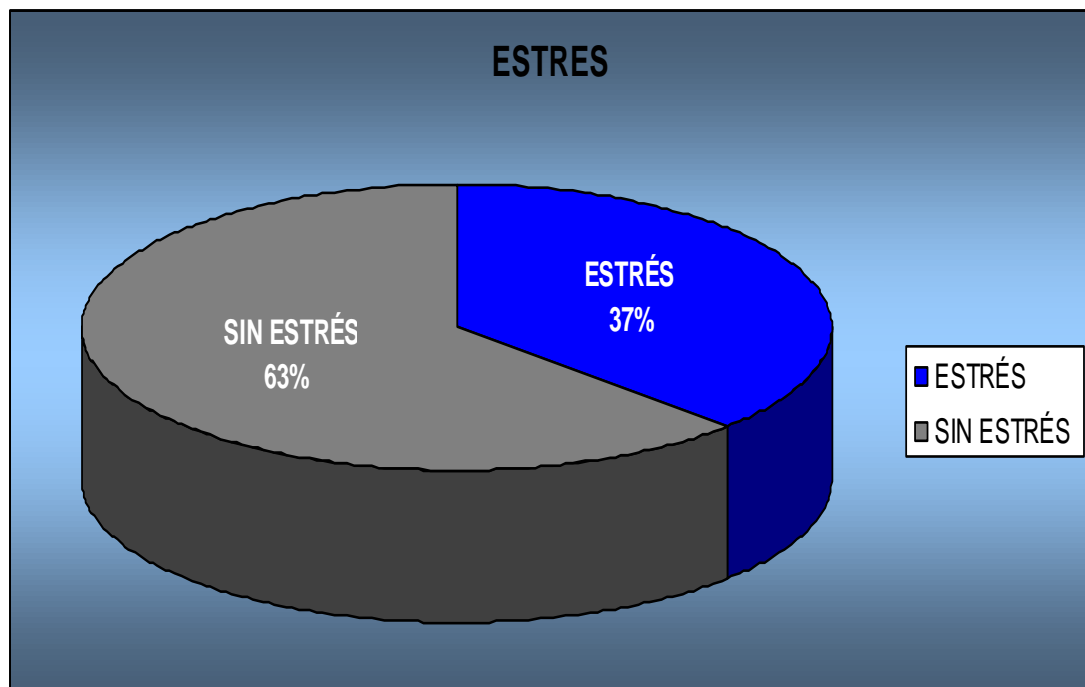
**Cuadro N°: 40**

PREGUNTA N° 37	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	28	75	37	100
	SIN ESTRÉS	47		63	
INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %	
LEVE	3	28	11	100	
MODERADO	13		46		
GRAVE	12		43		

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

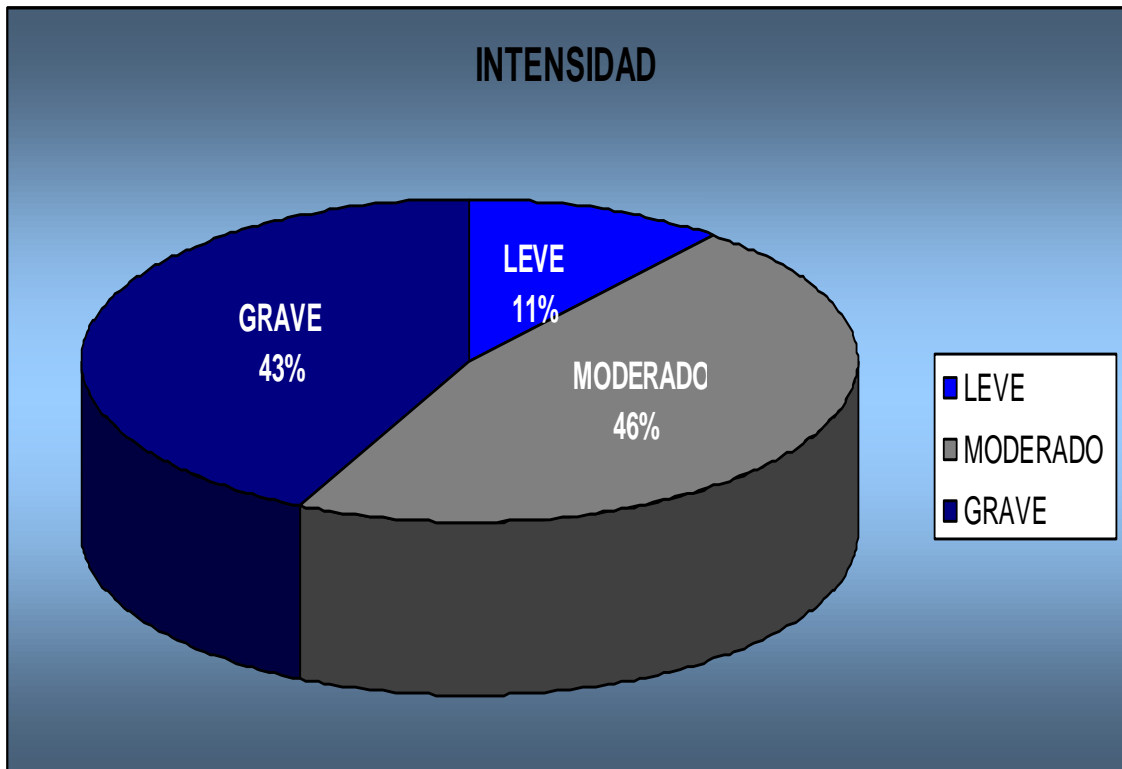
**Gráfico N°: 77**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 78**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 28 personas equivalente a un 37 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido al cambio de puesto de trabajo y 47 personas correspondiente al 63 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 3 personas proporcional a un 11 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 13 personas con un 46 por ciento, estrés moderado y 12 con el 43 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

El cambio del puesto de trabajo genera estrés en menos de la mitad de las personas consultadas y de ellas se lo consideran moderadas y graves respectivamente.

**38.- Periodo de baja laboral.**

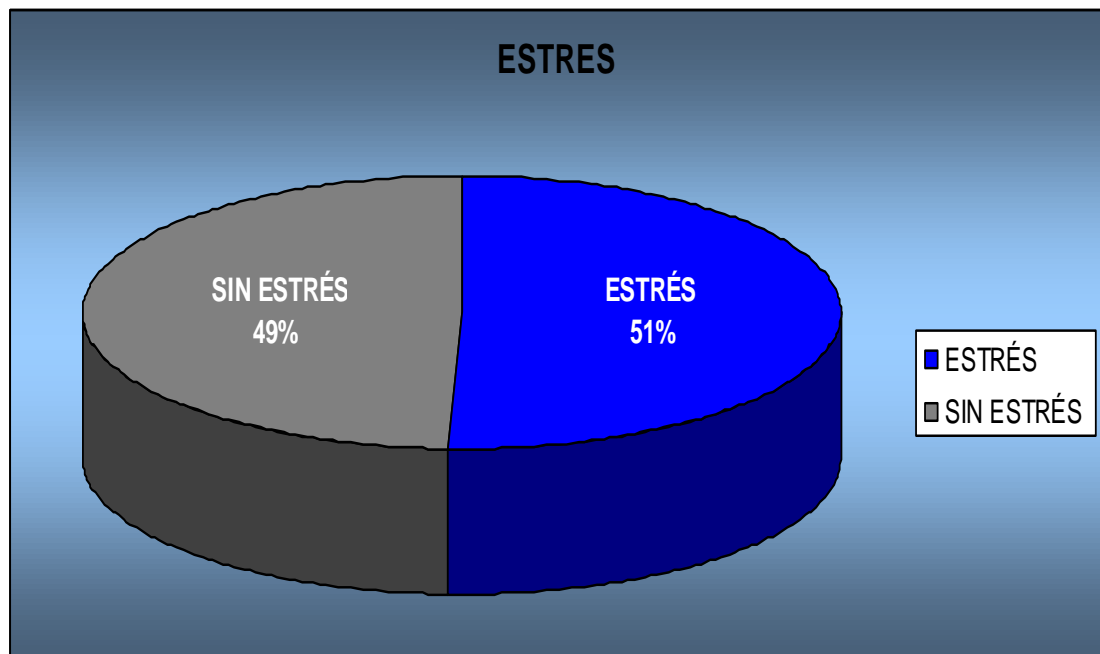
**Cuadro N°: 41**

PREGUNTA N° 38	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	38	75	51	100
	SIN ESTRÉS	37		49	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	5	38	13	100
	MODERADO	24		63	
	GRAVE	9		24	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

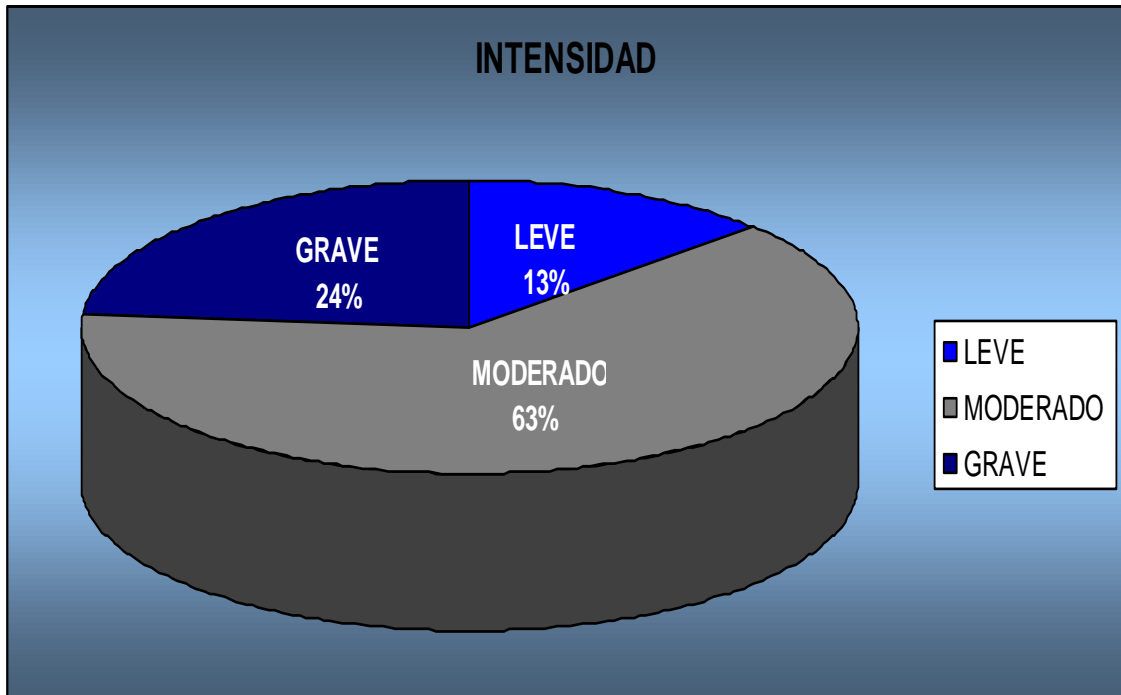
**Gráfico N°: 79**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 80**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 38 personas equivalente a un 51 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a un periodo de baja laboral y 37 personas correspondiente al 49 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 5 personas proporcional a un 13 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 24 personas con un 63 por ciento, estrés moderado y 9 con el 24 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

El período de baja laboral genera estrés en la mitad de los consultados y de ellos mayoritariamente se lo considera como moderada.

**39.- Viajar con frecuencia por razones laborales.**

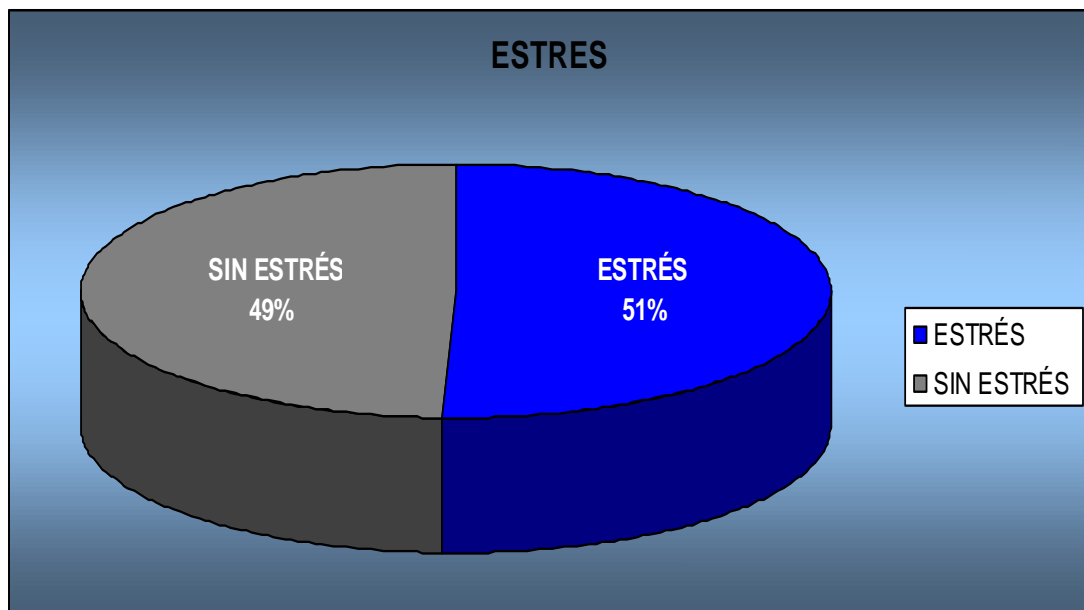
**Cuadro N°: 42**

PREGUNTA N° 39	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	38	75	51	100
	SIN ESTRÉS	37		49	
INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %	
LEVE	7	38	18	100	
MODERADO	22		58		
GRAVE	9		24		

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

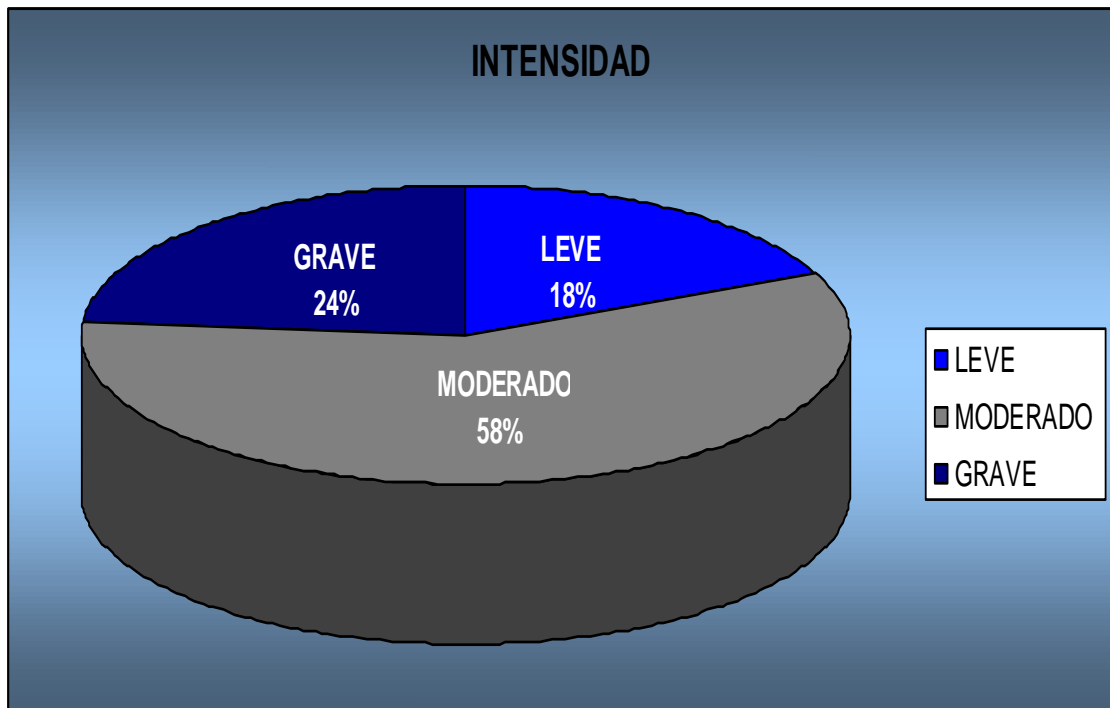
**Gráfico N°: 81**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 82**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 38 personas equivalente a un 51 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a viajar con frecuencia por razones laborales y 37 personas correspondiente al 49 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 7 personas proporcional a un 18 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 22 personas con un 58 por ciento, estrés moderado y 9 con el 24 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

Viajar con frecuencia por situaciones laborales, genera en la mitad de los consultados, estrés y a la mitad de ellos se lo considera moderada.

**40.- Implicación o influencia negativa de la familia en el trabajo.**

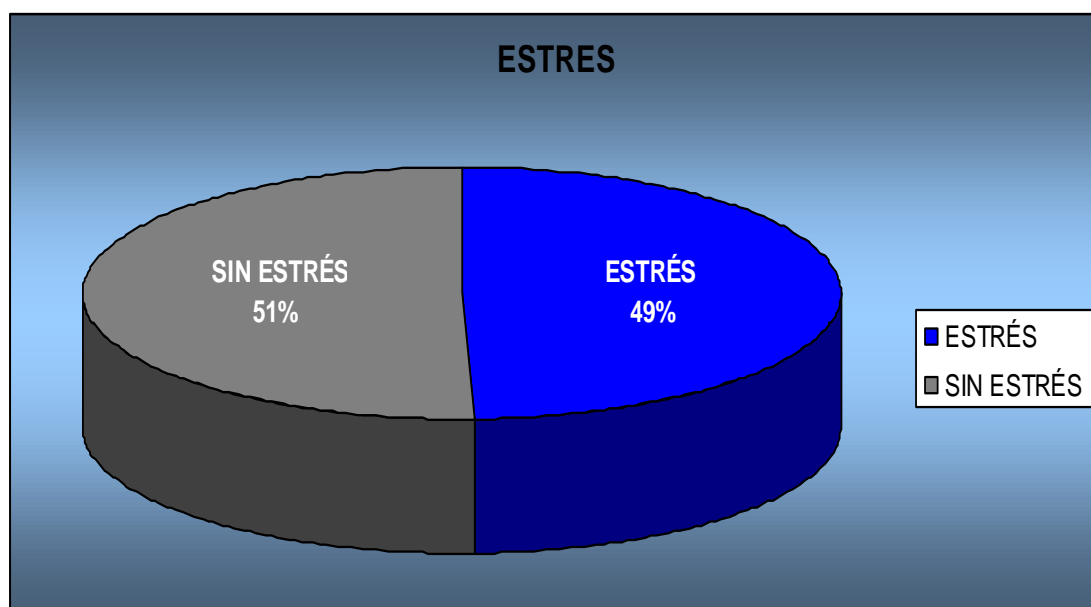
**Cuadro N°: 43**

PREGUNTA N° 40	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	37	75	49	100
	SIN ESTRÉS	38		51	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	9	37	24	100
	MODERADO	20		54	
	GRAVE	8		22	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

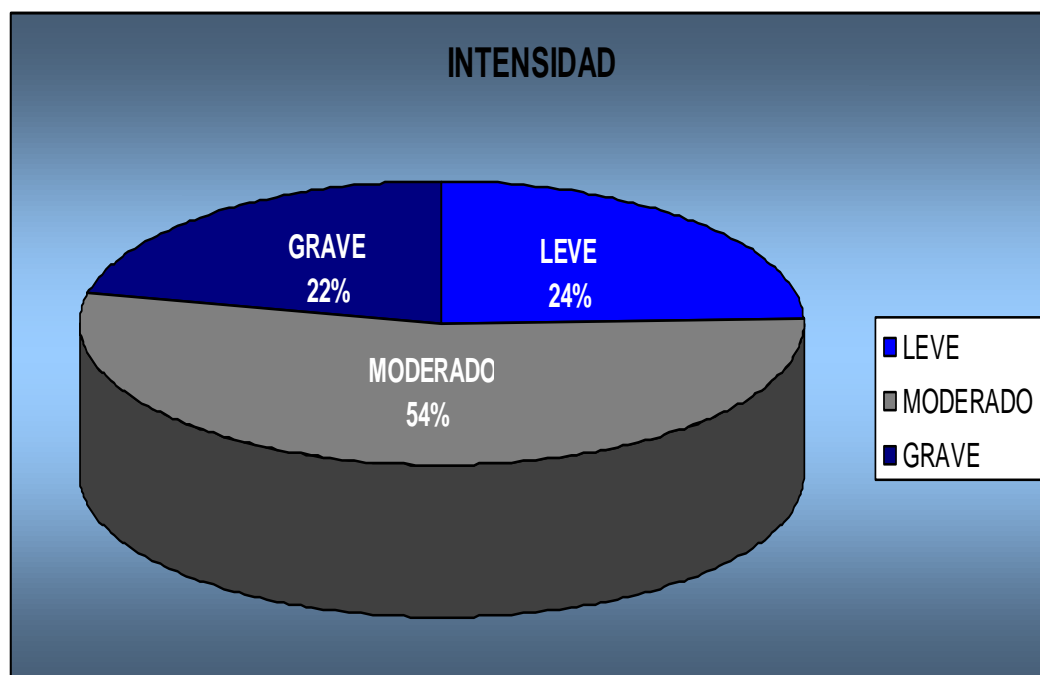
**Gráfico N°: 83**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 84**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 37 personas equivalente a un 49 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a la implicación o influencia negativa de la familia en el trabajo y 38 personas correspondiente al 51 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 9 personas proporcional a un 20 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 20 personas con un 54 por ciento, estrés moderado y 8 con el 22 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La influencia negativa de la familia en el trabajo, genera estrés en la mitad de las personas consultadas, y de estas la mitad lo consideran como moderado.



**41.- Pérdida de autoridad.**

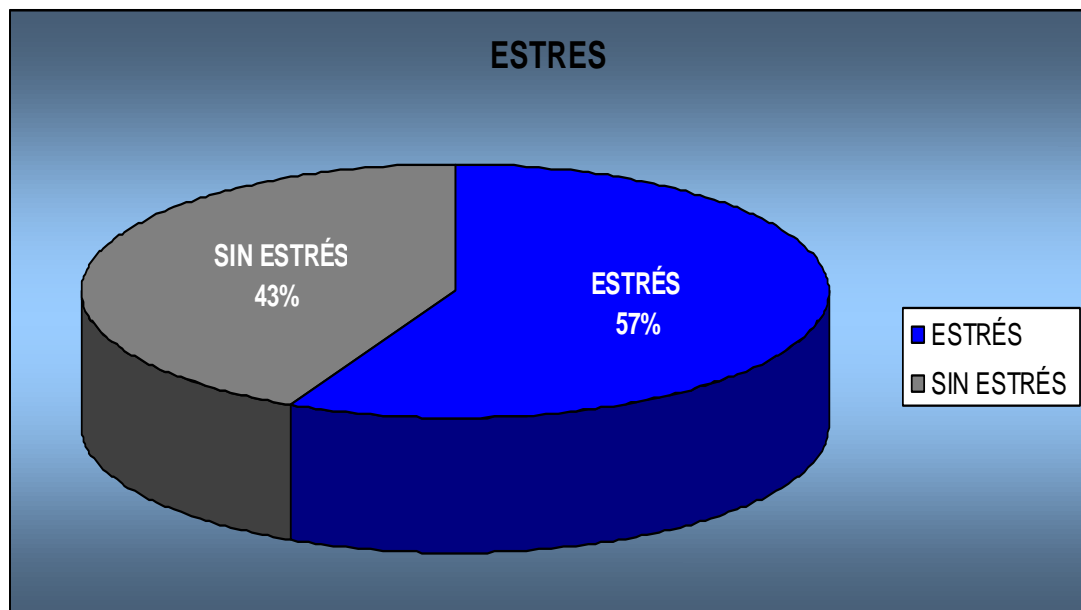
**Cuadro N°: 44**

PREGUNTA N° 41	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	43	75	57	100
	SIN ESTRÉS	32		43	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	6	43	14	100
	MODERADO	22		51	
GRAVE	15	35			

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

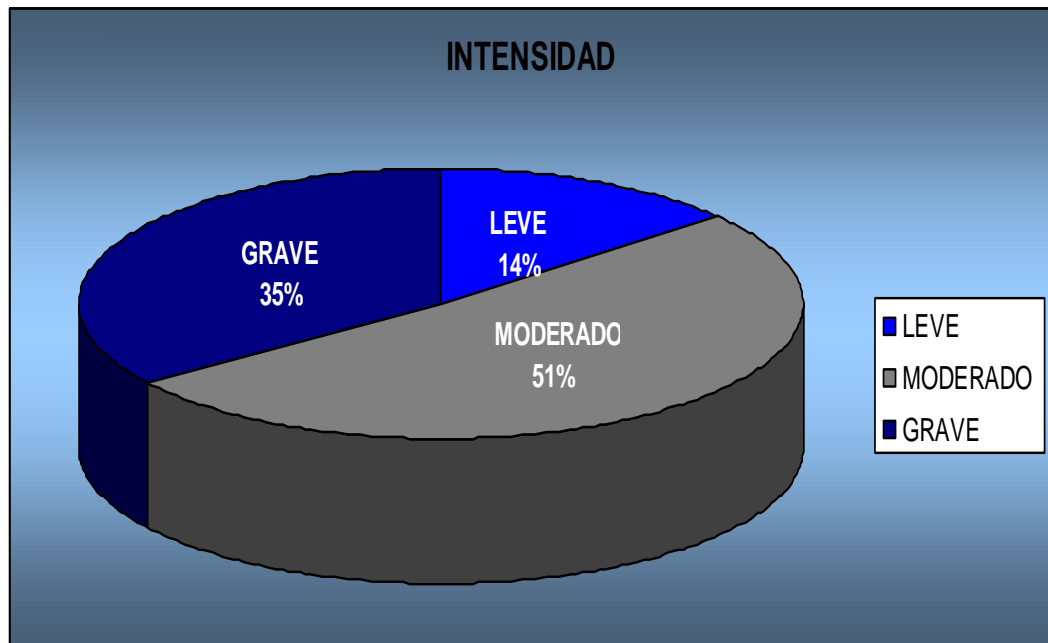
**Gráfico N°: 85**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 86**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés  
**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 43 personas equivalente a un 57 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a la pérdida de autoridad y 32 personas correspondiente al 43 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 6 personas proporcional a un 14 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 22 personas con un 51 por ciento, estrés moderado y 15 con el 35 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La perdida de autoridad genera niveles de estrés mayoritarios en los consultados y de ellos la mitad se considera moderada.

**42.- Falta de reconocimiento de tu trabajo.**

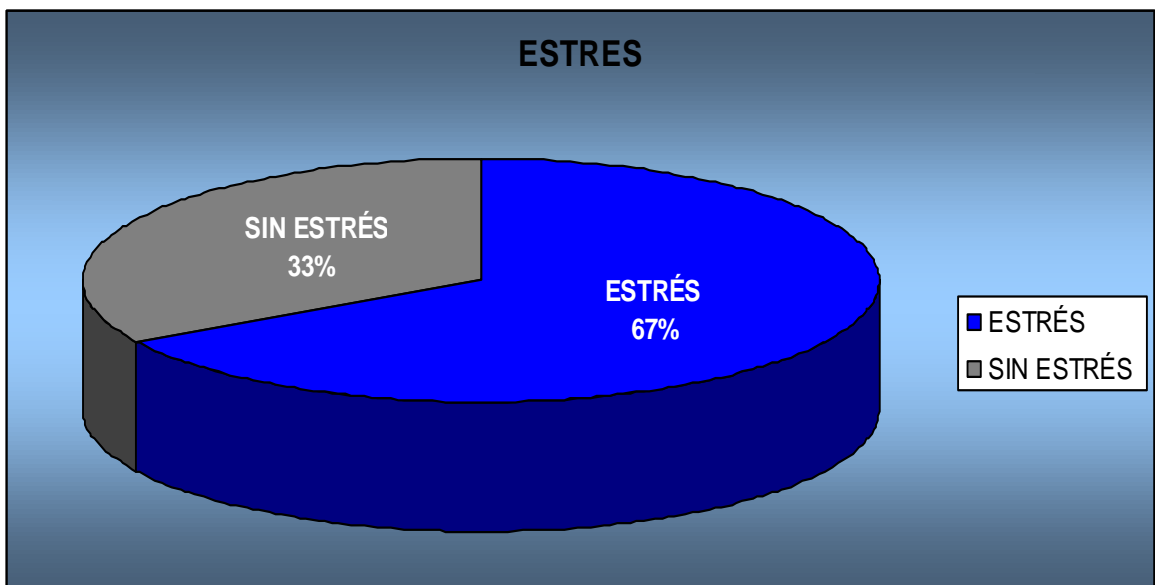
**Cuadro N°: 45**

PREGUNTA N° 42	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	50	75	67	100
	SIN ESTRÉS	25		33	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	10	50	20	100
	MODERADO	29		58	
	GRAVE	11		22	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

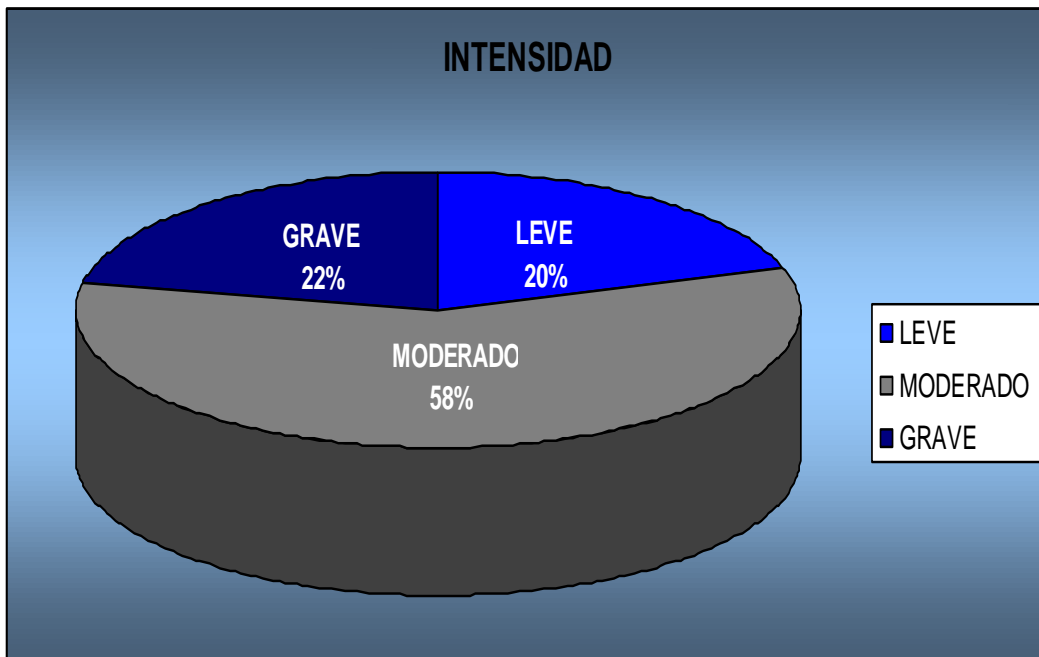
**Gráfico N°: 87**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 88**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 50 personas equivalente a un 67 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a la falta de reconocimiento de tu trabajo y 25 personas correspondiente al 33 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 10 personas proporcional a un 20 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 29 personas con un 58 por ciento, estrés moderado y 11 con el 22 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La falta de reconocimiento en el trabajo provoca altos índices de estrés en los consultados y de ellos la mitad lo consideraran moderada.

**43.- No haber conseguido los objetivos propuestos.**

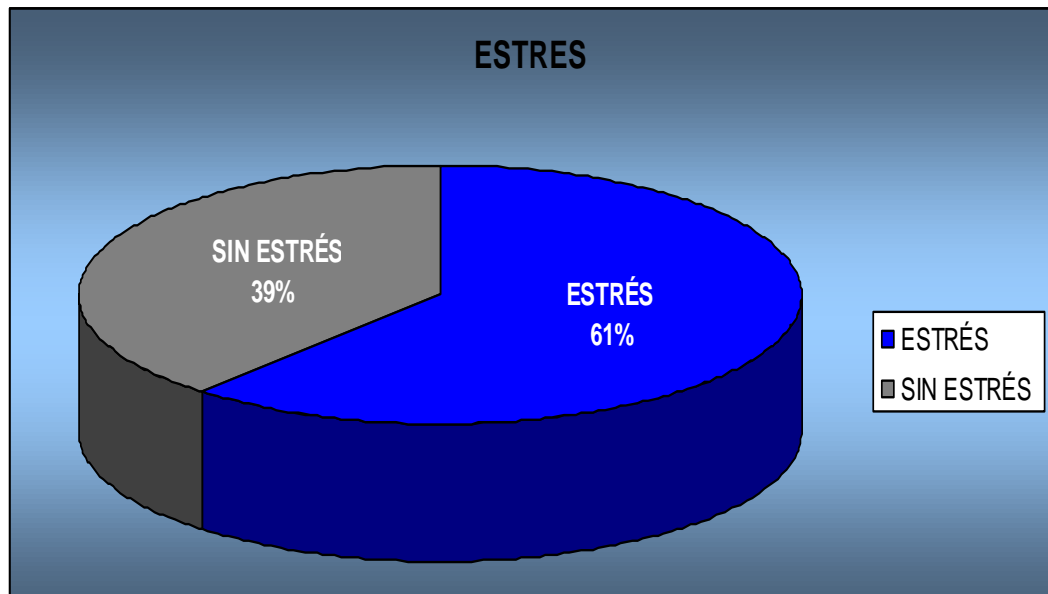
**Cuadro N°: 46**

PREGUNTA N° 43	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	46	75	61	100
	SIN ESTRÉS	29		39	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	9	46	20	100
	MODERADO	27		58	
	GRAVE	10		22	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

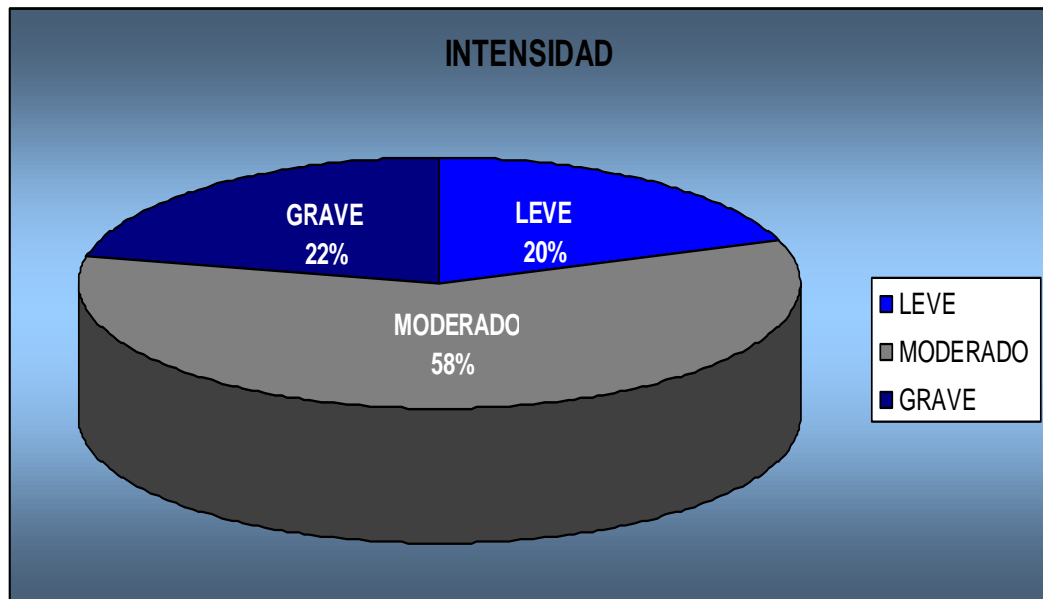
**Gráfico N°: 89**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 90**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 46 personas equivalente a un 61 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a no haber conseguido los objetivos propuestos y 29 personas correspondiente al 39 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 9 personas proporcional a un 20 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 27 personas con un 58 por ciento, estrés moderado y 10 con el 22 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

No haber conseguido los objetivos propuestos genera altos índices de estrés en mas de la mitad de los consultados y de ellos más de la mitad lo consideran moderado.

**44.- Fracaso profesional.**

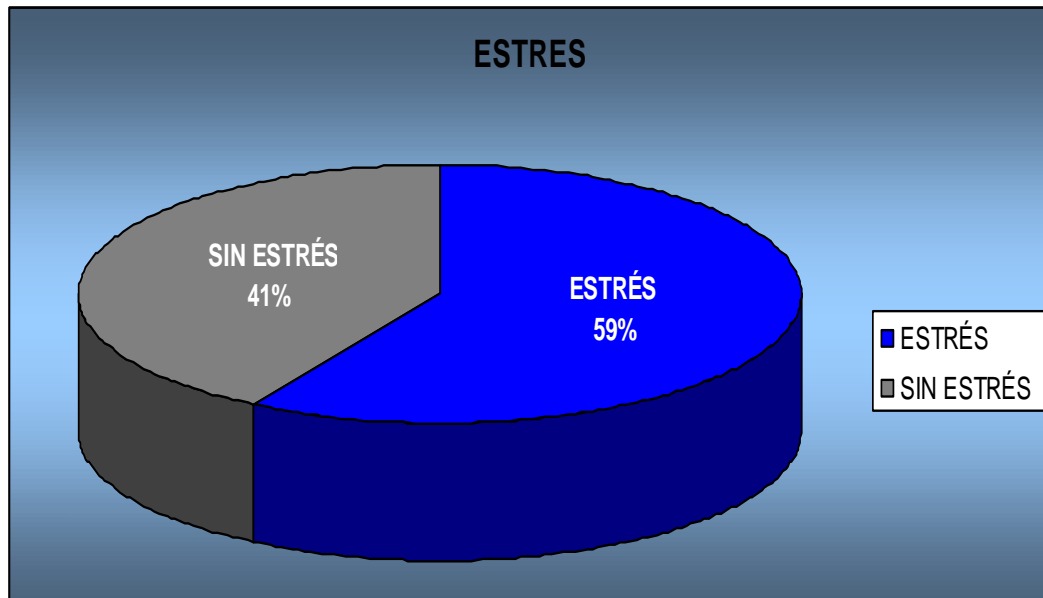
**Cuadro N°: 47**

PREGUNTA N° 44	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	44	75	59	100
	SIN ESTRÉS	31		41	
PREGUNTA N° 44	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	7	44	16	100
	MODERADO	29		66	
	GRAVE	8		18	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

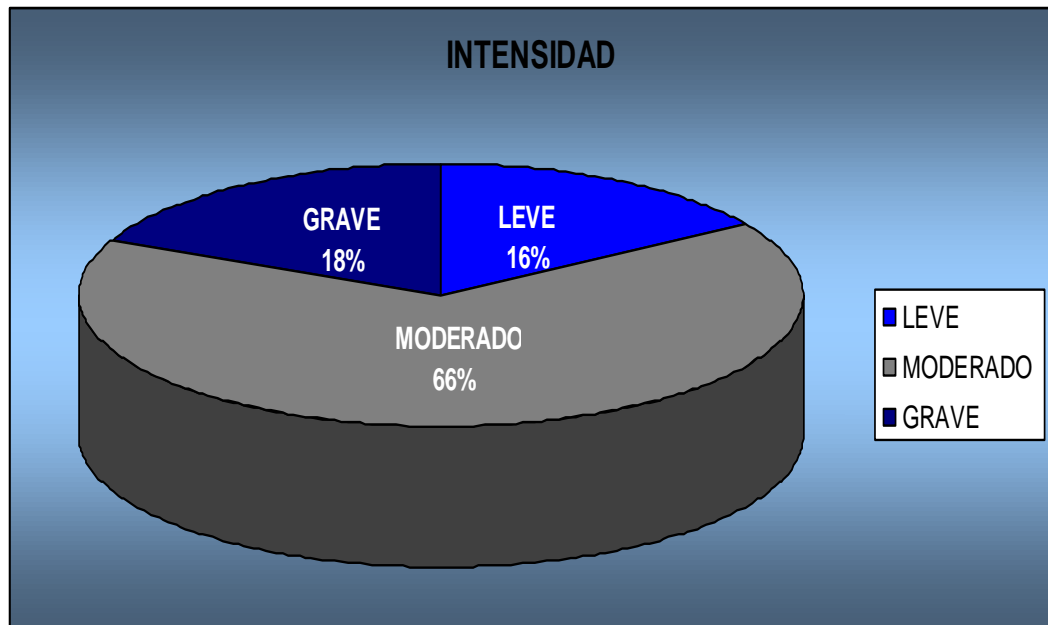
**Gráfico N°: 91**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 92**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 45 personas equivalente a un 60 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido al fracaso profesional y 30 personas correspondientes al 40 por ciento, refieren que no les causó estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 7 personas proporcional a un 16 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 27 personas con un 60 por ciento, estrés moderado y 11 con el 24 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

El fracaso profesional genera estrés en la mayoría de los consultados y de estos la mayoría lo consideran como moderadas.



**45.- Éxito profesional alcanzado.**

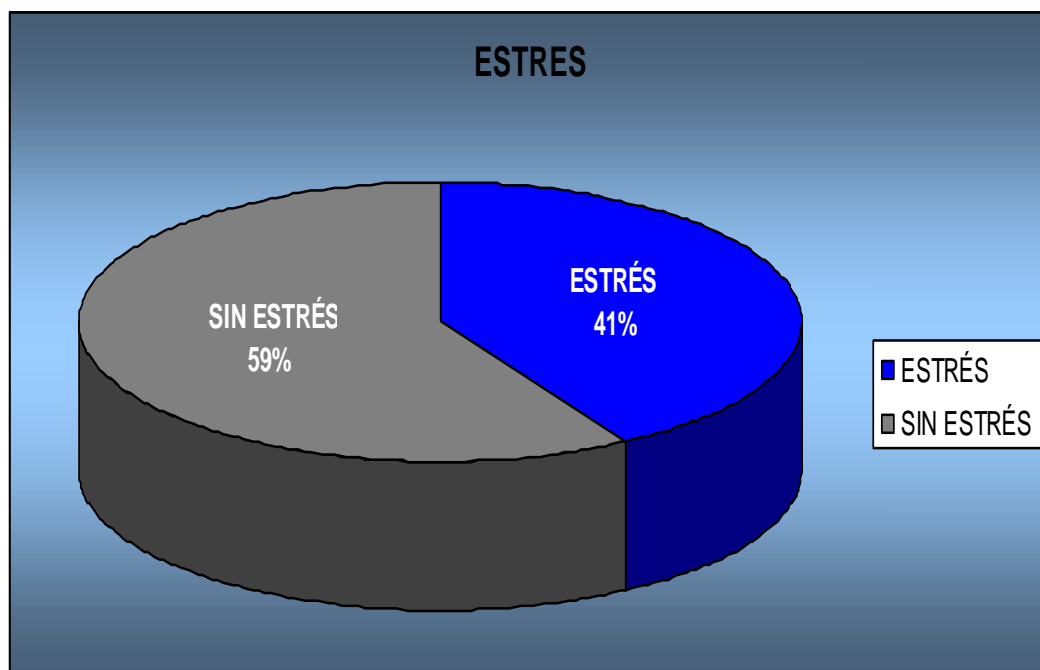
**Cuadro N°: 48**

	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %			
	ESTRÉS	31				75	41	100
	SIN ESTRÉS	44					59	
PREGUNTA N°	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %			
45	LEVE	6	31	19	100			
	MODERADO	21		68				
	GRAVE	4		13				

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

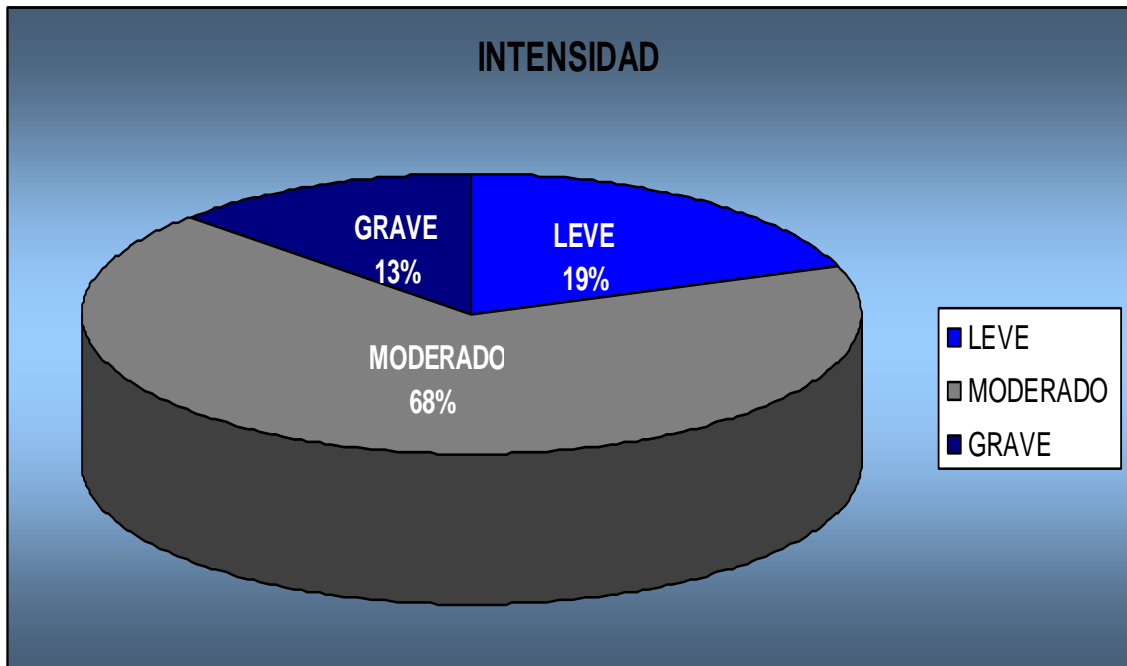
**Gráfico N°: 93**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 94**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 31 personas equivalente a un 41 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido al éxito profesional alcanzado y 44 personas correspondiente al 59 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 6 personas proporcional a un 19 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 21 personas con un 68 por ciento, estrés moderado y 4 con el 13 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

El éxito profesional alcanzado genera estrés en menos de la mitad de las personas consultadas, y de ellos más de la mitad lo consideran moderado.

**46.- Tu futuro profesional.**

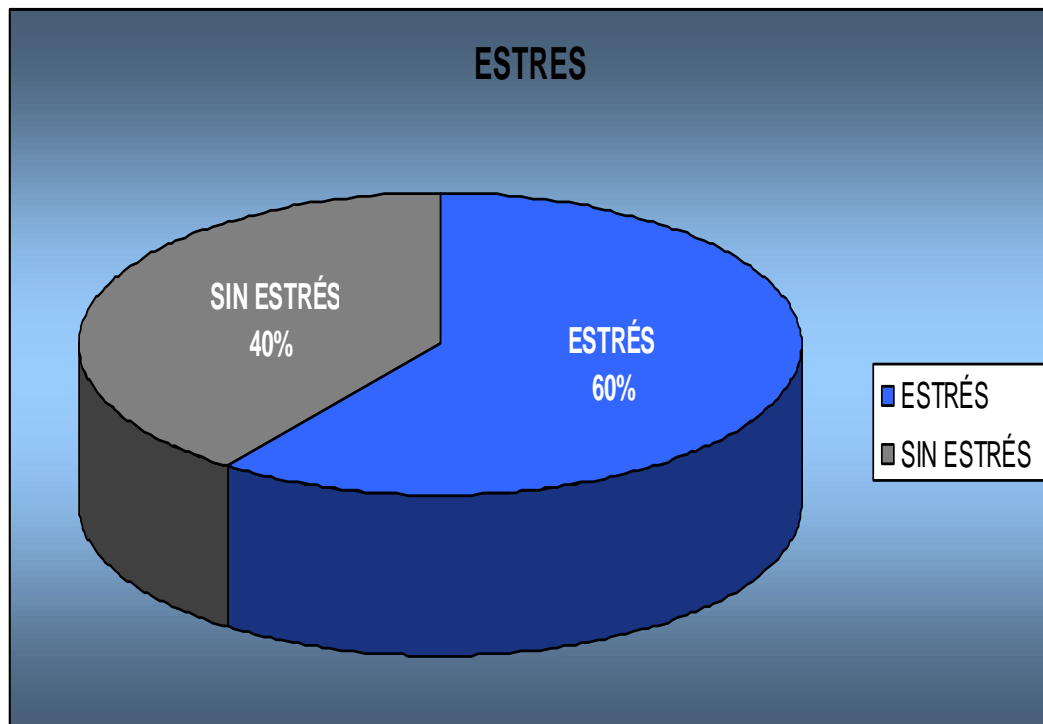
**Cuadro N°: 49**

PREGUNTA N° 46	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	45	75	60	100
	SIN ESTRÉS	30		40	
INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %	
LEVE	7	45	16	100	
MODERADO	27		60		
GRAVE	11		24		

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

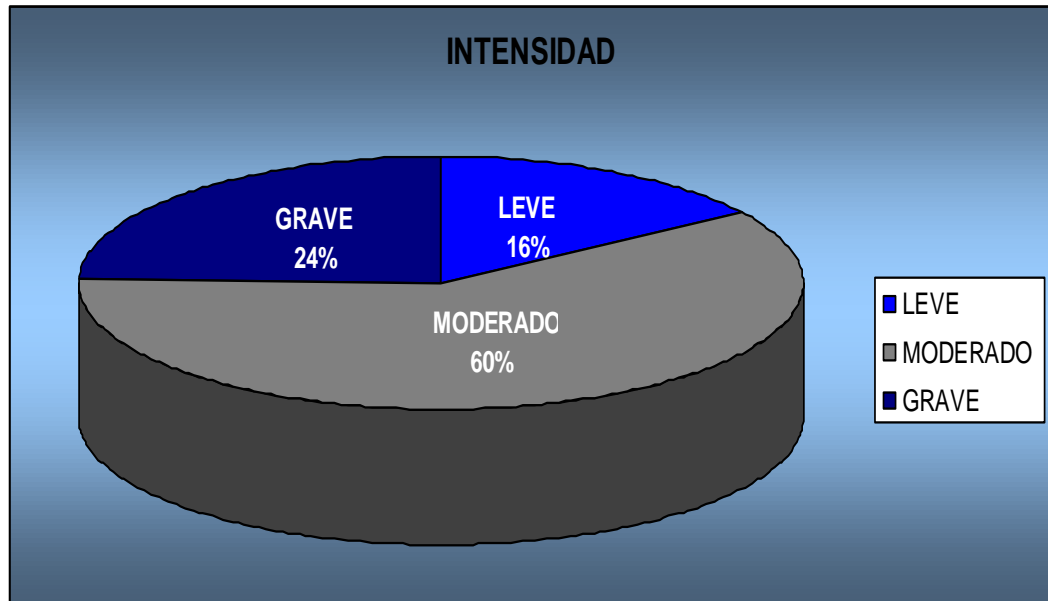
**Gráfico N°: 95**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 96**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 45 personas equivalente a un 60 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a su futuro profesional y 30 personas correspondientes al 40 por ciento, refieren que no les causó estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 7 personas proporcional a un 16 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 27 personas con un 60 por ciento, estrés moderado y 11 con el 24 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

Más de la mitad de las personas consultadas tienen niveles de estrés y de ellas, más de la mitad se consideran moderadas.

**47.- Tener que hacer declaración de impuestos.**

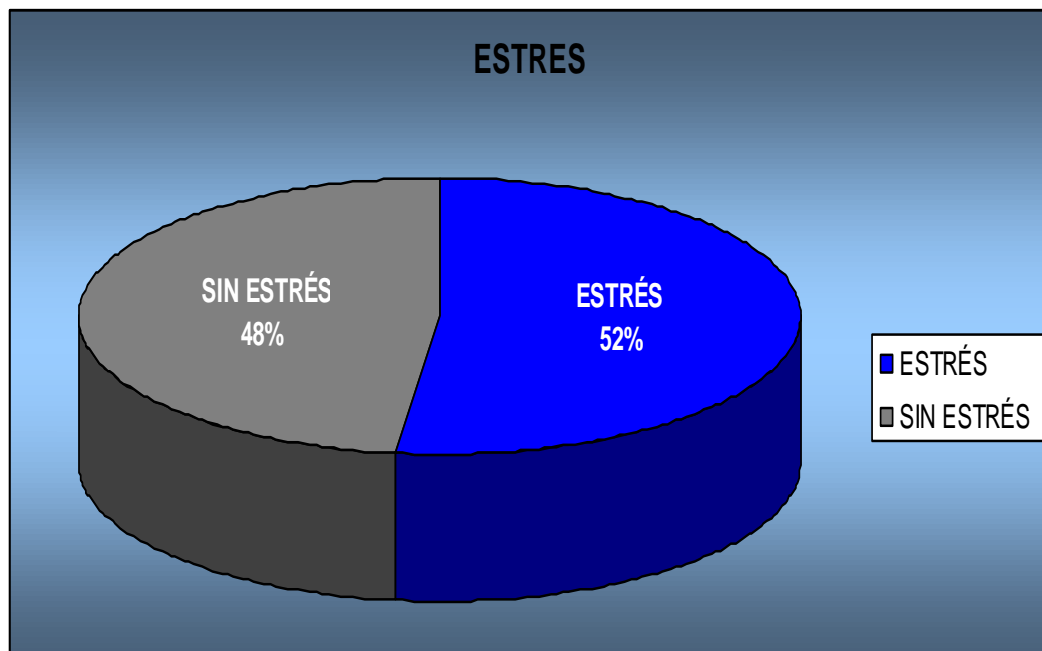
**Cuadro N°: 50**

PREGUNTA N° 47	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	39	75	52	100
	SIN ESTRÉS	36		48	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	8	39	21	100
	MODERADO	27		69	
	GRAVE	4		10	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

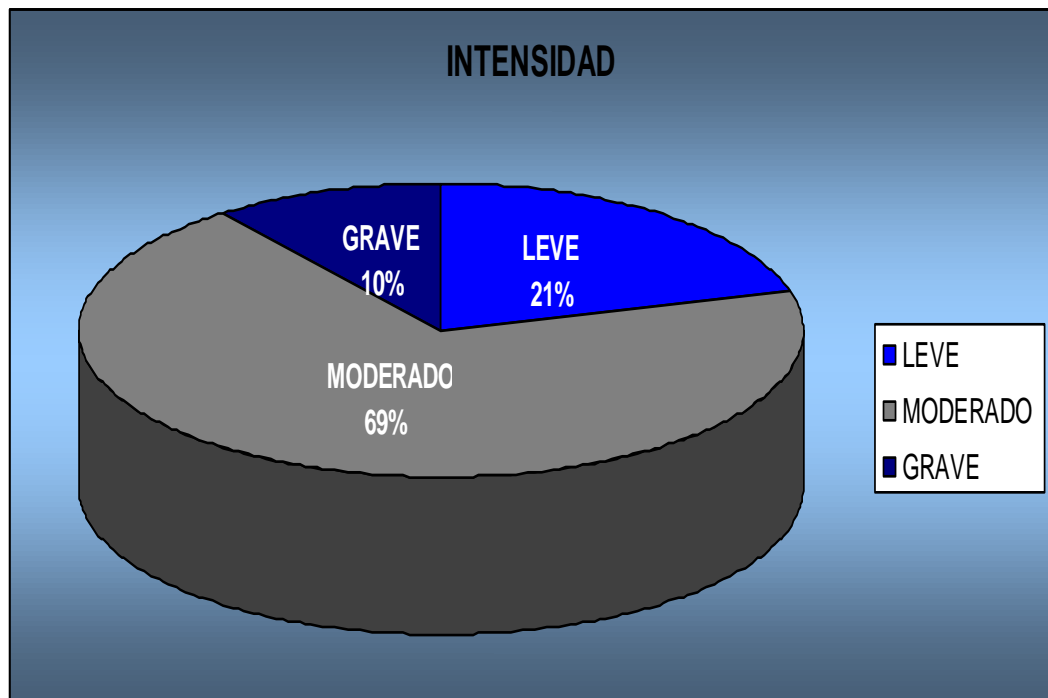
**Gráfico N°: 97**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 98**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 39 personas equivalente a un 52 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido al tener que hacer declaración de impuestos y 36 personas correspondiente al 48 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 8 personas proporcional a un 21 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 27 personas con un 69 por ciento, estrés moderado y 4 con el 10 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

El tener que pagar impuestos genera en más de la mitad de las personas consultadas estrés y de ellas casi las tres cuartas partes lo consideran moderados.

**48.- Etapa de preparación de las vacaciones.**

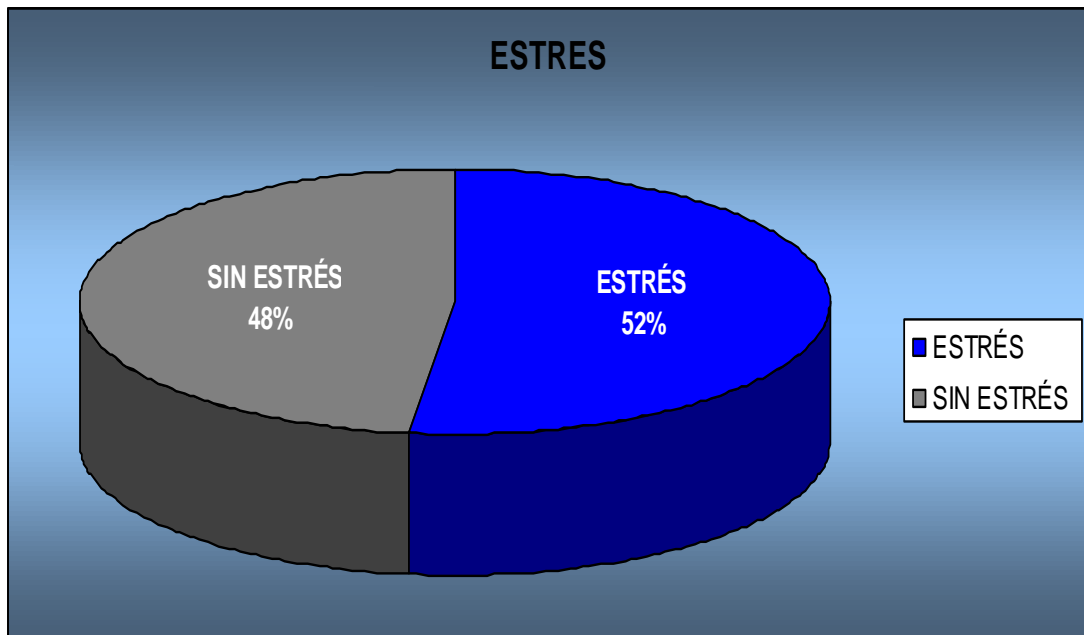
**Cuadro N°: 51**

PREGUNTA N° 48	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	39	75	52	100
	SIN ESTRÉS	36		48	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	10	39	26	100
	MODERADO	16		41	
	GRAVE	13		33	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

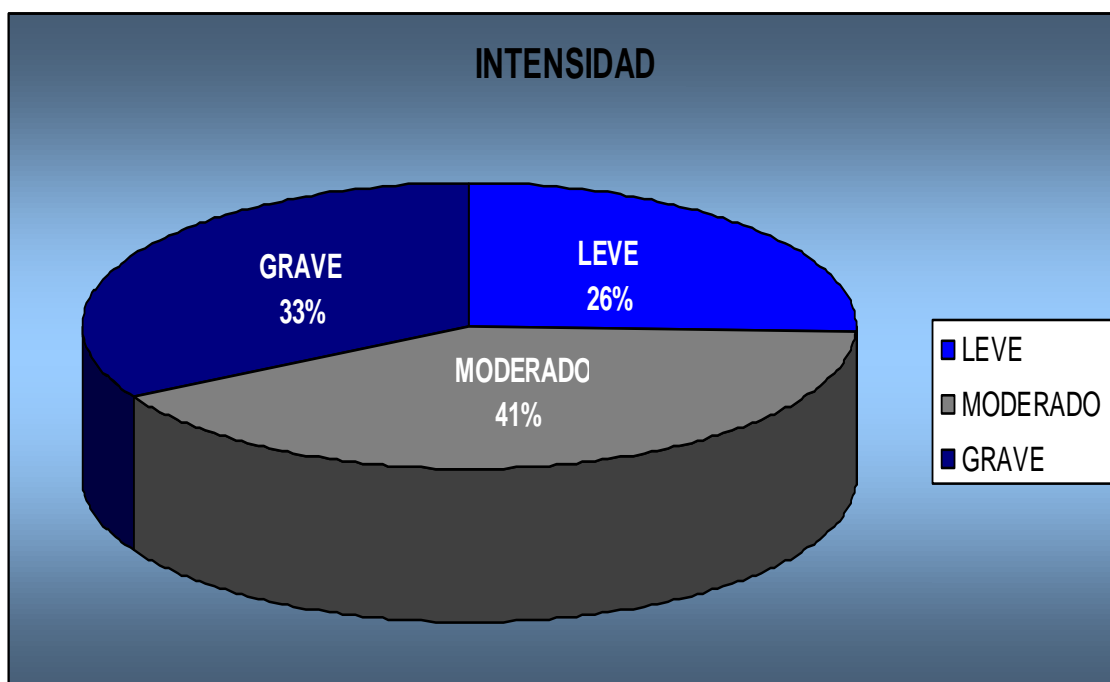
**Gráfico N°: 99**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 100**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 39 personas equivalente a un 52 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a la etapa de preparación de las vacaciones y 36 personas correspondiente al 48 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 10 personas proporcional a un 26 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 16 personas con un 41 por ciento, estrés moderado y 13 con el 33 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La etapa de preparación de las vacaciones provoca estrés en más de la mitad de los encuestados y de ellos menos de la mitad es considerado como moderado.



**49.- Etapa de vuelta de vacaciones e incorporación al trabajo.**

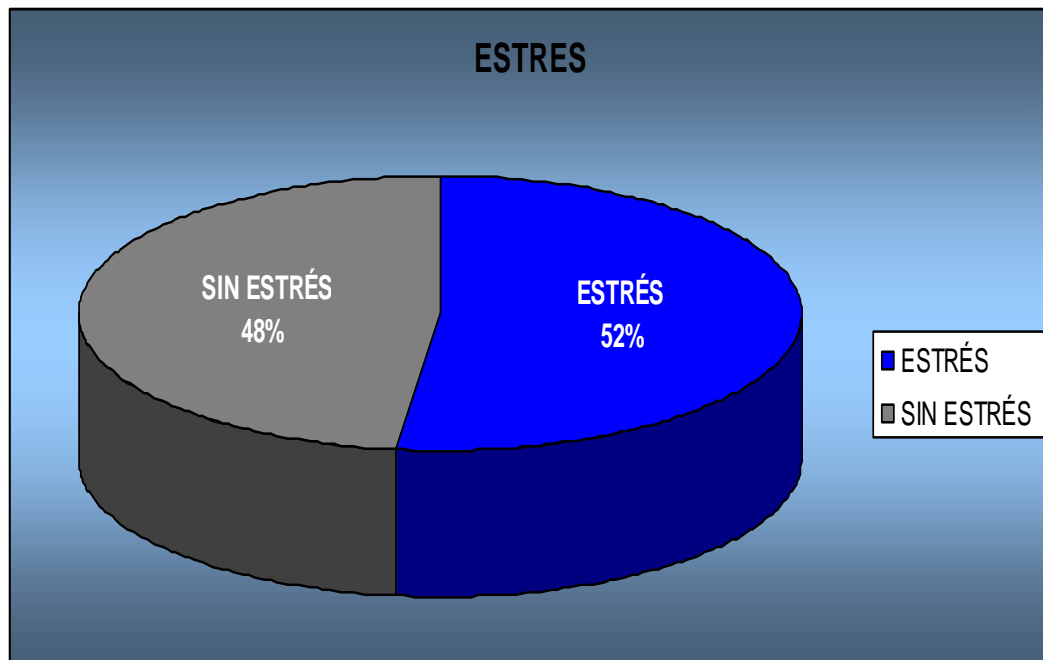
**Cuadro N°: 52**

PREGUNTA N° 49	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	39	75	52	100
	SIN ESTRÉS	36		48	
	INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	LEVE	10	39	26	100
	MODERADO	16		41	
	GRAVE	13		33	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

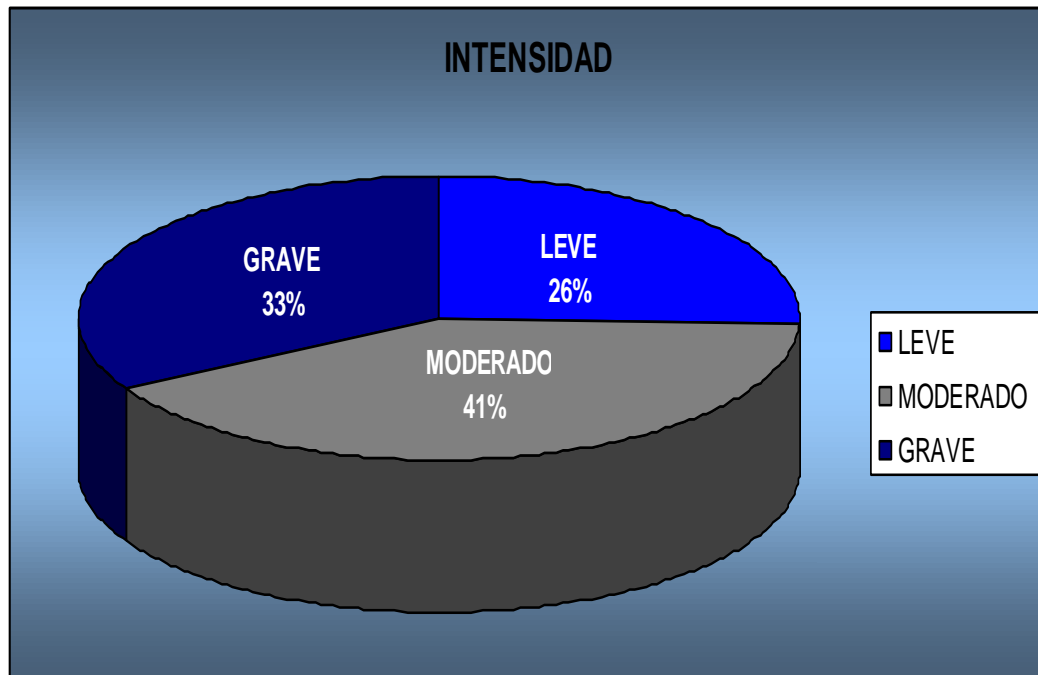
**Gráfico N°: 101**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 102**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 39 personas equivalente a un 52 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a la etapa de vuelta de vacaciones e incorporación al trabajo y 36 personas correspondiente al 48 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 10 personas proporcional a un 26 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 16 personas con un 41 por ciento, estrés moderado y 13 con el 33 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La etapa de vuelta de vacaciones e incorporación al trabajo, genera en más de la mitad de los encuestados, estrés, y en menos de la mitad de ellos es considerada como moderada.

**50.- Cercanía de la jubilación.**

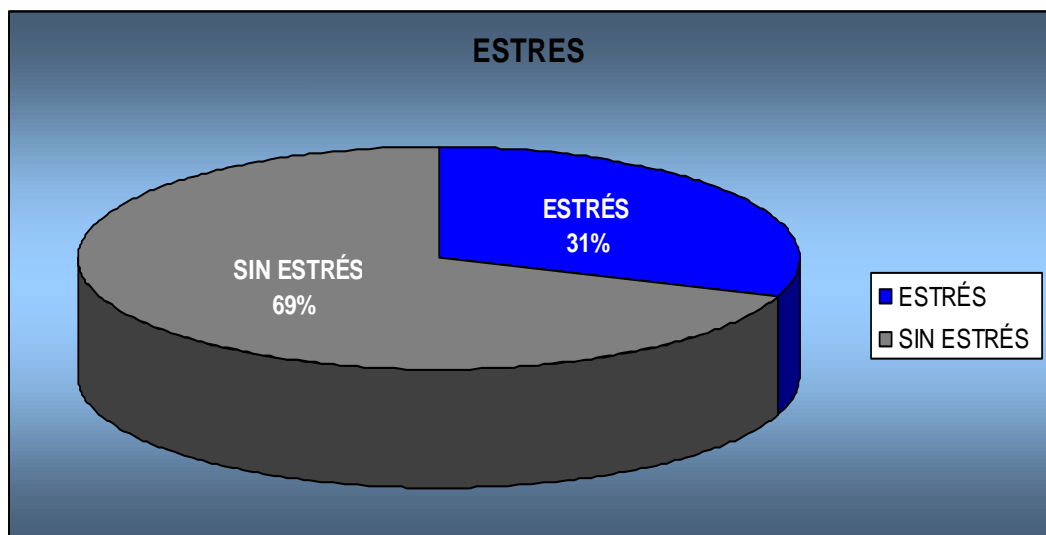
**Cuadro N°: 53**

PREGUNTA N° 50	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	ESTRÉS	23	75	31	100
	SIN ESTRÉS	52		69	
INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %	
LEVE	5	23	22	100	
MODERADO	12		52		
GRAVE	6		26		

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

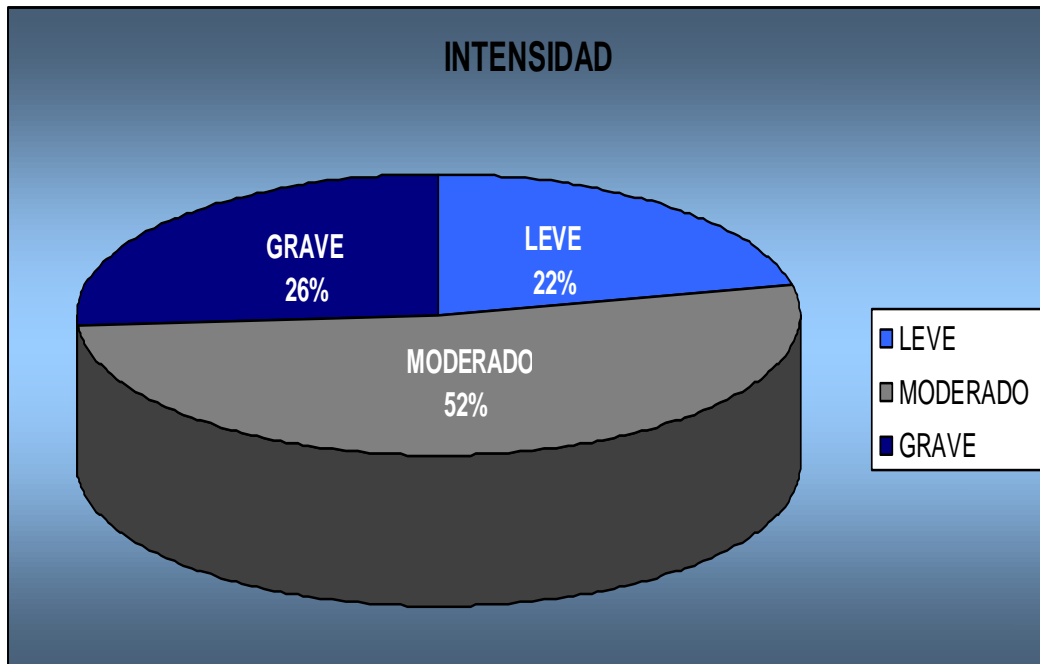
**Gráfico N°: 103**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 104**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 23 personas equivalente a un 31 por ciento, mencionan haber presentado estrés debido a la cercanía de la jubilación y 52 personas correspondiente al 69 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 5 personas proporcional a un 22 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 12 personas con un 52 por ciento, estrés moderado y 6 con el 26 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La cercanía de la jubilación, cusa pocos niveles de estrés en las personas consultadas, y de ellas la mitad lo considera moderada.

## RESULTADOS FINALES DE LA ESCALA DE APRECIACIÓN DEL ESTRÉS

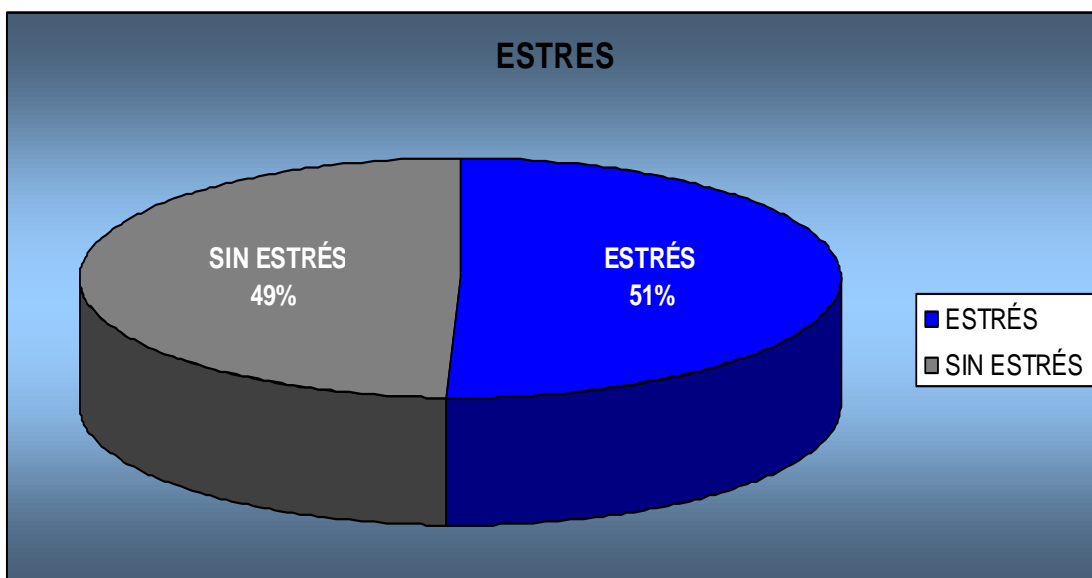
**Cuadro N°: 54**

RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
ESTRÉS	45	75	51	100
SIN ESTRÉS	30		49	
INTENSIDAD		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
LEVE	5	45	11	100
MODERADO	36		80	
GRAVE	4		9	

**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

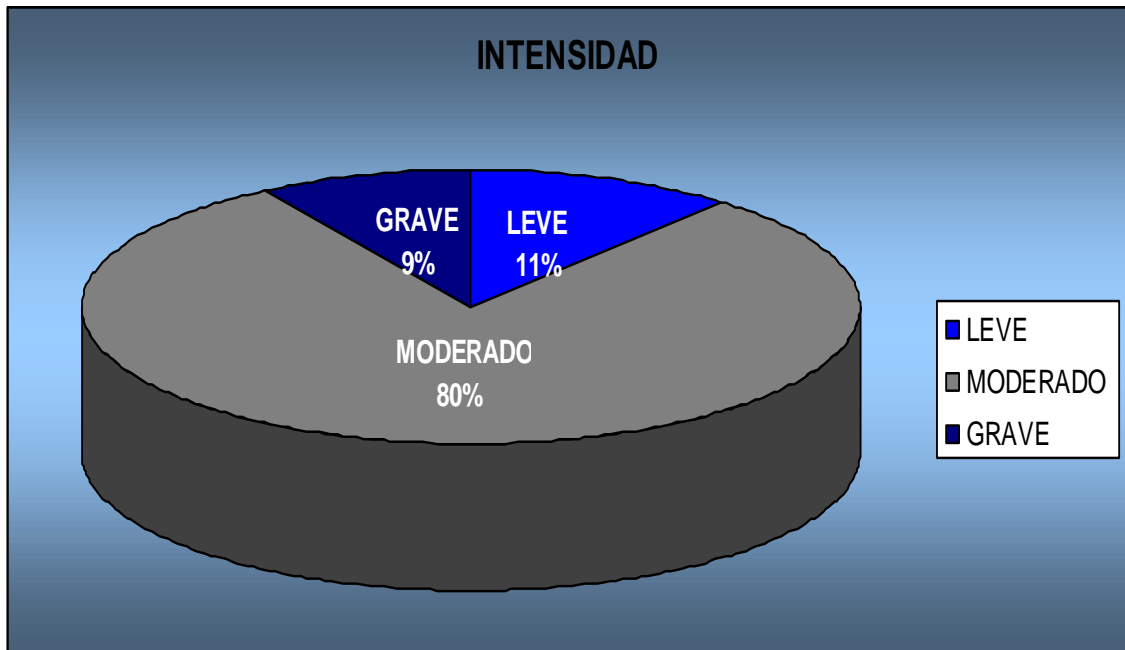
**Gráfico N°: 105**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 106**



**Fuente:** Escala de Apreciación del estrés

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, con la escala de apreciación del estrés, 38 personas equivalente a un 51 por ciento, mencionan haber presentado estrés y 37 personas correspondientes al 49 por ciento, refieren que no les causo estrés. En cuanto a la intensidad podemos observar que 5 personas proporcional a un 11 por ciento, presentan un estrés leve, mientras que 36 personas con un 80 por ciento, estrés moderado y 4 con el 9 por ciento, estrés grave.

**Interpretación:**

La escala de apreciación del estrés indica que la mitad de las personas consultadas si sienten un nivel de estrés, y de ellas mayoritariamente es moderado, muy pocos leves y graves.

#### 4.1.2.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.

**Cuestionario:** Personal de la cooperativa Oscus

**Test:** formato de la investigadora, (2011)

**Objetivo:** recabar información relevante para el proceso de investigación con relación a la variable dependiente.

**1.- ¿Usted cree haber experimentado en los últimos meses depresión por no sentirse satisfecho/a con su trabajo?**

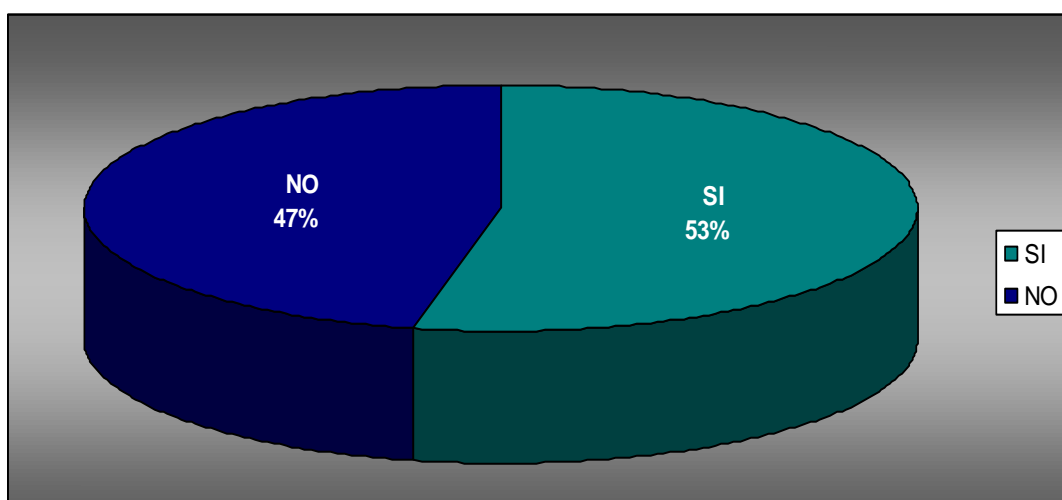
**Cuadro N°: 55**

PREGUNTA N° 1	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	SI	40	75	53	100
NO	35	47			

**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 107**



**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 40 personas equivalente a un 53 por ciento, mencionan haber experimentado en los últimos meses depresión por no sentirse satisfecho/a con su trabajo y 35 personas correspondiente al 47 por ciento, refieren que no haber experimentado depresión.

**Interpretación:**

Más de la mitad de las personas consultadas, consideran haber sentido algún síntoma de depresión cuando ha primado su insatisfacción en el trabajo.

**2.- ¿Siente usted que puede responder a las exigencias laborales de su empresa?**

**Cuadro N°: 56**

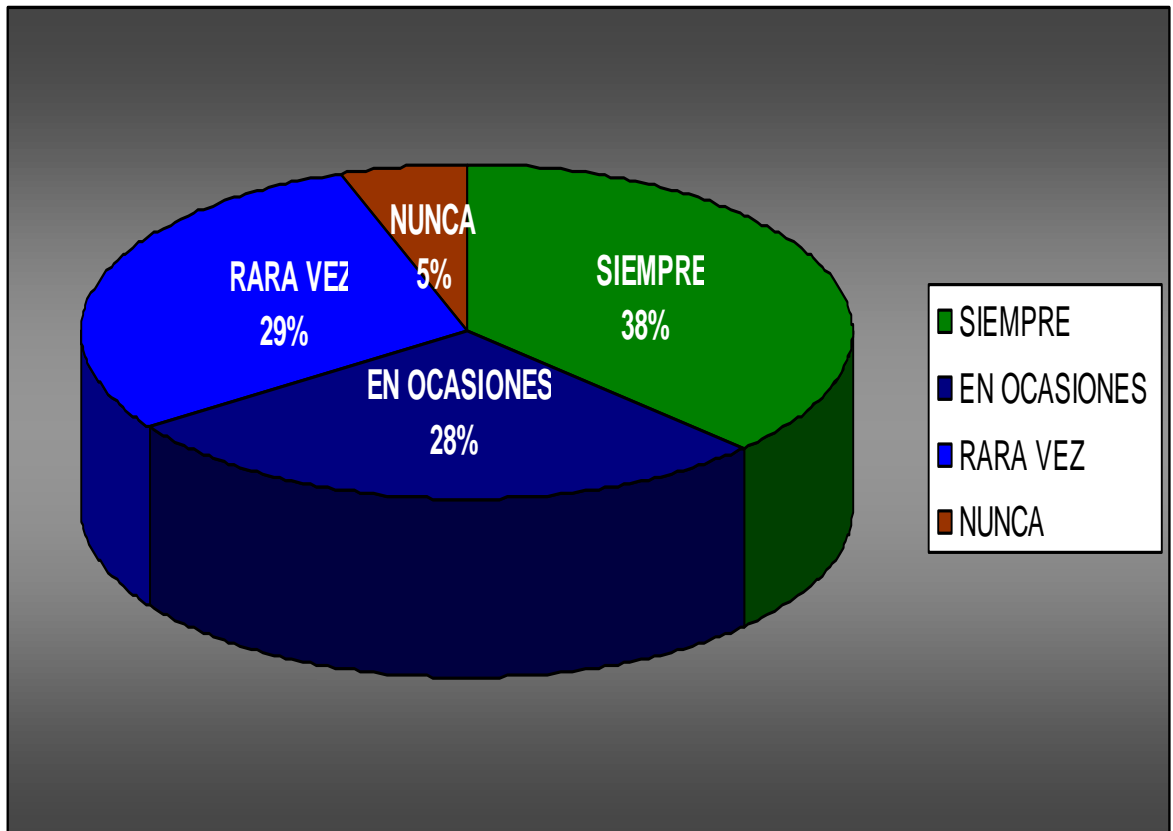
PREGUNTA N° 2	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	SIEMPRE	28	75	37	100
	EN OCASIONES	21		28	
	RARA VEZ	22		29	
	NUNCA	4		5	

**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte



**Gráfico N°: 108**



**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora  
**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 28 personas equivalente a un 37 por ciento, mencionan haber Sentido siempre que pueden responder a las exigencias laborales de su empresa, 21 personas correspondiente al 28 por ciento, refieren que en ocasiones mientras que 22 personas proporcional a un 29 por ciento, respondieron con rara vez y 4 personas con un 5 por ciento nunca.

**Interpretación:**

En cuanto a las exigencias laborales de la empresa, las personas consultadas, manifiestan que siempre pueden cumplirlas.

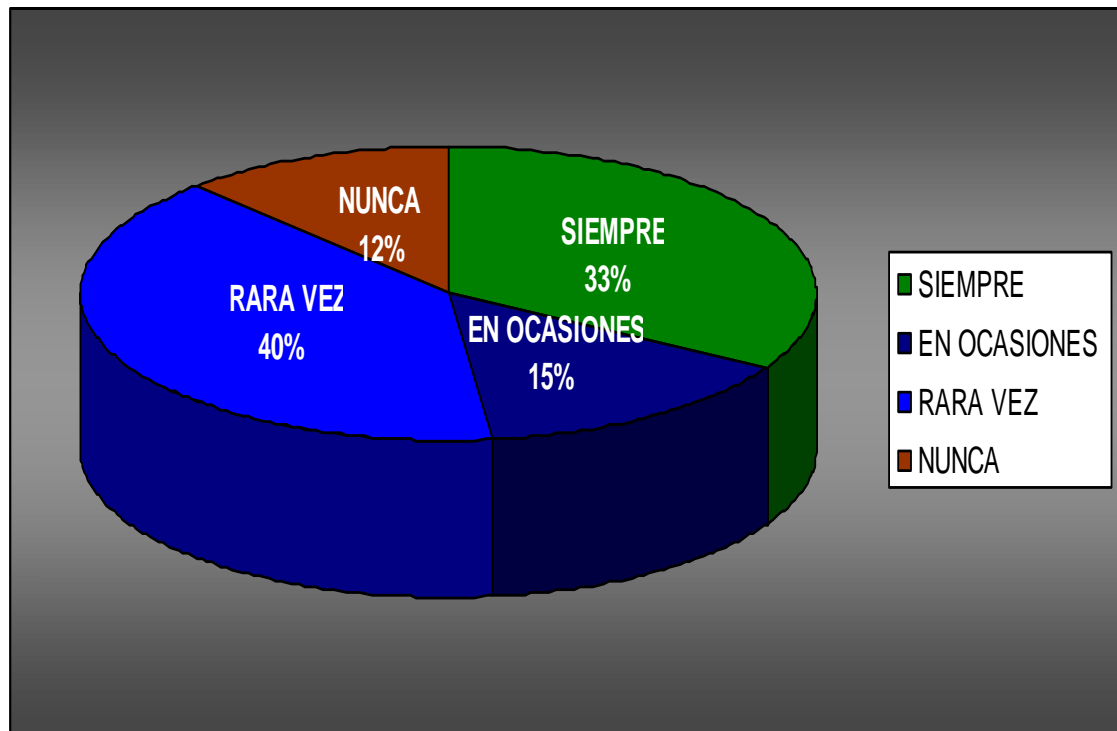
**3.- ¿Cree usted que en su trabajo existe una sobrecarga laboral?**

**Cuadro N°: 57**

PREGUNTA N° 3	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	SIEMPRE	25			
EN OCASIONES	11	15			
RARA VEZ	30	40			
NUNCA	9	12			

**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte



**Gráfico N°: 109**

**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 25 personas equivalente a un 33 por ciento, creen que en su trabajo existe siempre una sobrecarga laboral, 11 personas correspondiente al 15 por ciento, refieren que en ocasiones mientras que 30 personas proporcional a un 40 por ciento, respondieron con rara vez y 9 personas con un 12 por ciento nunca.

**Interpretación:**

En el sitio de trabajo, las personas consultadas, manifiestan que rara vez existe una sobrecarga laboral.

**4.- ¿Cree usted que el estrés laboral ha intervenido en su relación de pareja provocando conflictos?**

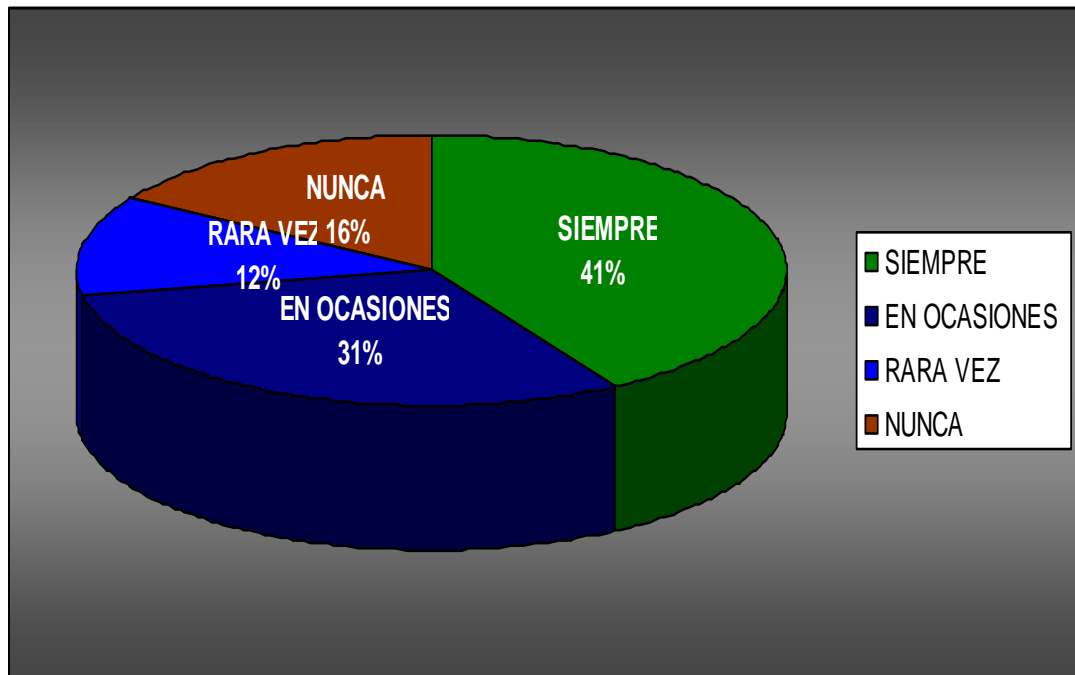
**Cuadro N°: 58**

PREGUNTA N° 4	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	SIEMPRE	31	75	41	100
	EN OCASIONES	23		31	
	RARA VEZ	9		12	
	NUNCA	12		16	

**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 110**



**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 31 personas equivalente a un 41 por ciento, creen que el estrés laboral siempre ha intervenido en su relación de pareja provocando conflictos, 23 personas correspondiente al 31 por ciento, refieren que en ocasiones mientras que 9 personas proporcional a un 12 por ciento, respondieron con rara vez y 12 personas con un 16 por ciento nunca.

**Interpretación:**

Los conflictos de pareja, en diferentes intensidades por lo general son provocados por el estrés laboral

5.- ¿El compromiso que usted tiene con su pareja se ha visto afectado por el estrés laboral que presenta?

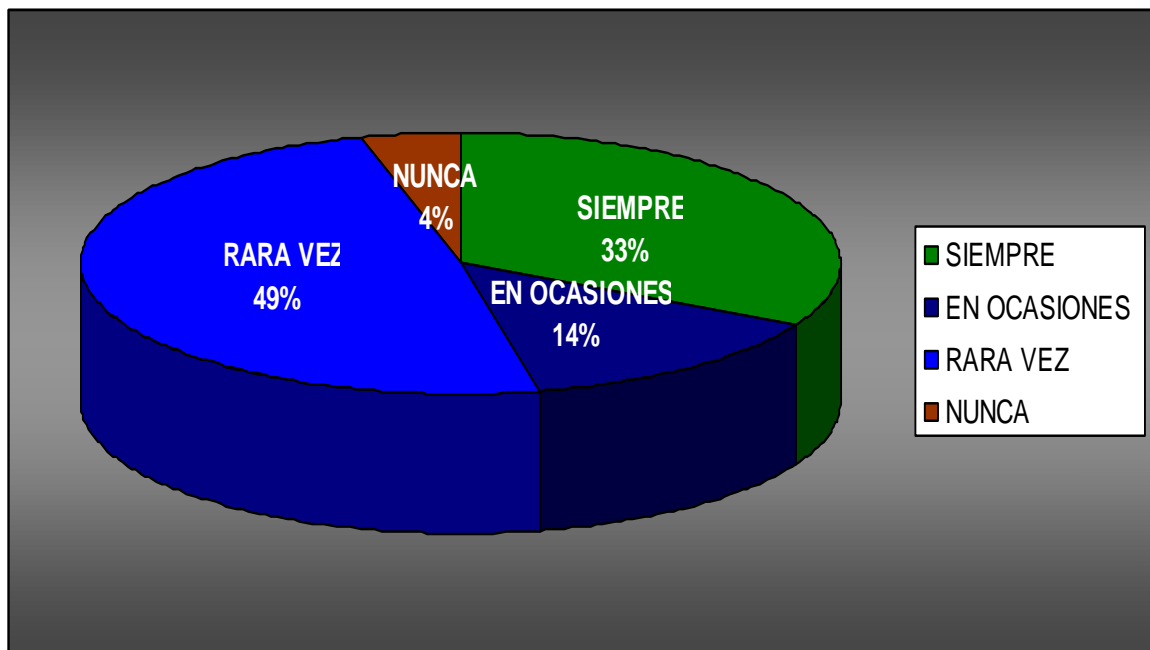
**Cuadro N°: 59**

PREGUNTA N° 5	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	SIEMPRE	24	75	33	100
EN OCASIONES	10	14			
RARA VEZ	36	49			
NUNCA	3	4			

**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Cuadro N°: 111**



**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 24 personas equivalente a un 33 por ciento, manifiestan que el compromiso con su pareja siempre se ha visto afectado por el estrés laboral que presenta, 10 personas correspondiente al 14 por ciento, refieren que en ocasiones mientras que 36 personas proporcional a un 49 por ciento, respondieron con rara vez y 3 personas con un 4 por ciento nunca.

**Interpretación:**

El compromiso que tienen las personas consultadas con su pareja, en diversos rangos si se ve afectada por el estrés laboral.

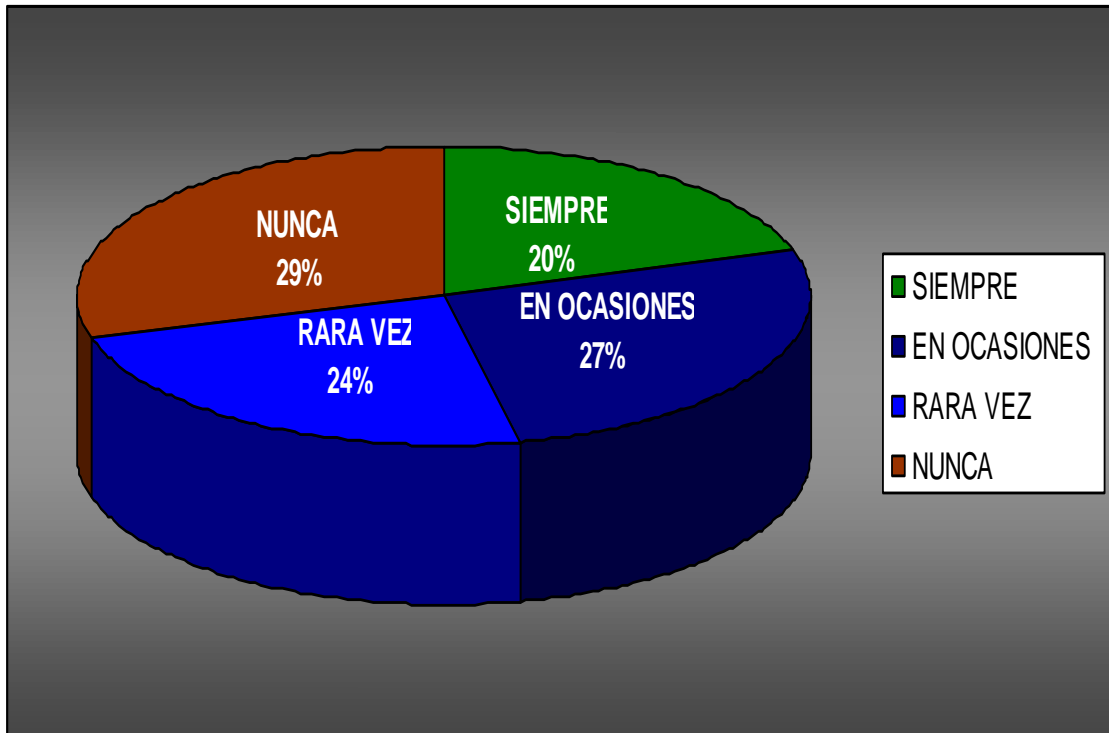
**6.- ¿Cree usted que el estrés laboral ha afectado la intimidad con su pareja?****Cuadro N°: 60**

PREGUNTA N° 6	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	SIEMPRE	15	75	20	100
	EN OCASIONES	20		27	
	RARA VEZ	18		24	
	NUNCA	22		29	

**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 112**



**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 15 personas equivalente a un 20 por ciento, cree que el estrés laboral ha afectado siempre la intimidad con su pareja, 20 personas correspondientes al 27 por ciento, refieren que en ocasiones mientras que 18 personas proporcional a un 24 por ciento, respondieron con rara vez y 22 personas con un 29 por ciento nunca.

**Interpretación:**

La intimidad en pareja de las personas consultadas si ve afectada mayoritariamente por el estrés laboral.

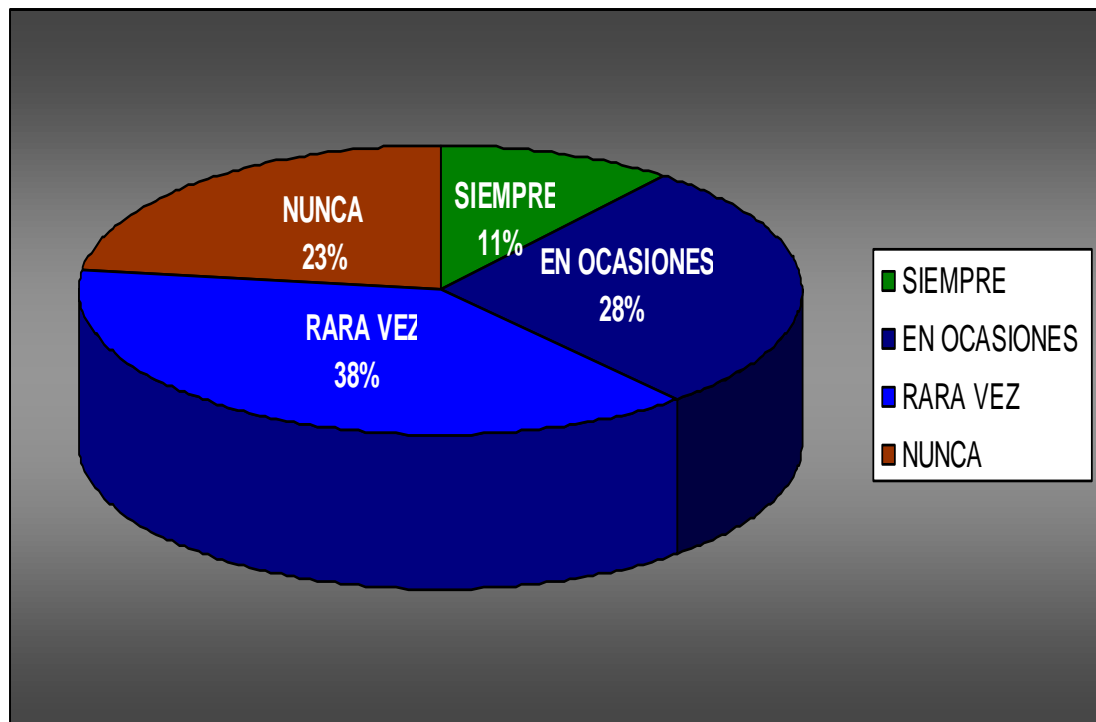
7.- ¿Cree que existe violencia entre usted y su pareja a causa del estrés laboral?

Cuadro N°: 61

PREGUNTA N° 7	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	SIEMPRE	8	75	11	100
EN OCASIONES	21	28			
RARA VEZ	29	39			
NUNCA	17	23			

**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora  
**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

Gráfico N°: 113



**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora  
**Elaborado por:** Andrea Villafuerte



**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 8 personas equivalente a un 11 por ciento, cree que existe siempre violencia entre usted y su pareja a causa del estrés laboral, 21 personas correspondiente al 28 por ciento, refieren que en ocasiones mientras que 29 personas proporcional a un 39 por ciento, respondieron con rara vez y 17 personas con un 23 por ciento nunca.

**Interpretación:**

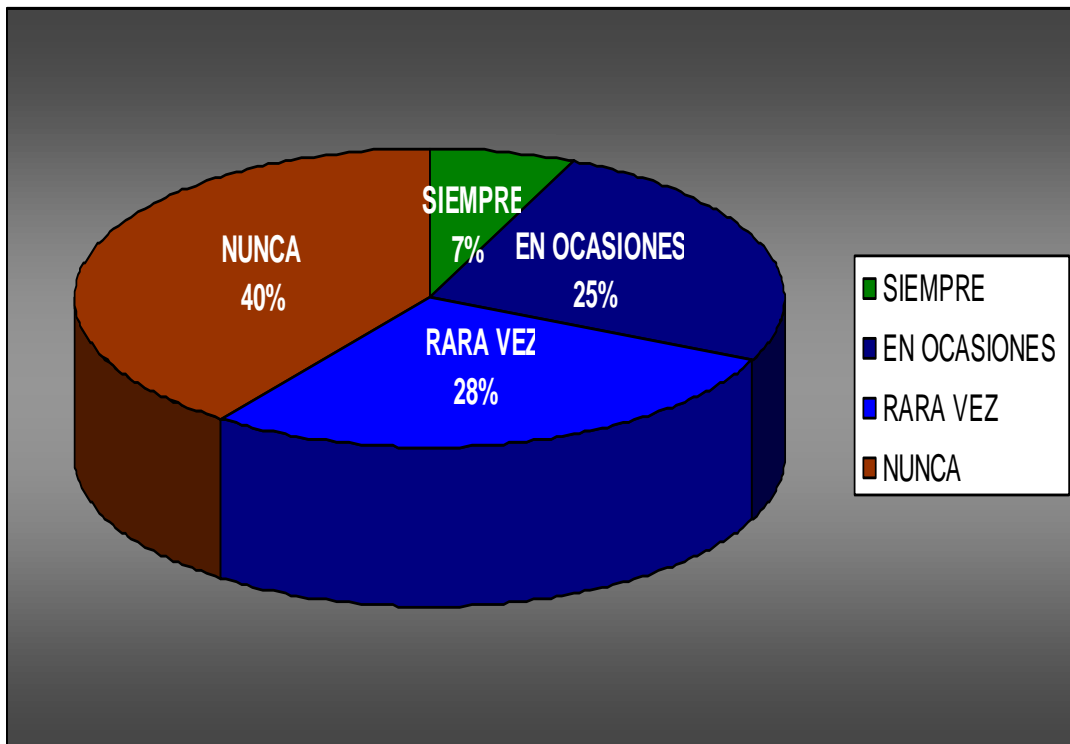
Existe una tendencia mayoritaria de violencia entre la persona consultada y su pareja a causa del estrés laboral.

**8.- ¿Cree usted que la comunicación que mantiene con su pareja es la adecuada?****Cuadro N°: 62**

PREGUNTA N° 8	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	SIEMPRE	5	75	7	100
	EN OCASIONES	19		25	
	RARA VEZ	21		28	
	NUNCA	30		40	

**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora  
**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 114**



**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 5 personas equivalente a un 7 por ciento, cree que la comunicación que mantienen con su pareja siempre es la adecuada, 19 personas correspondiente al 25 por ciento, refieren que en ocasiones mientras que 21 personas proporcional a un 28 por ciento, respondieron con rara vez y 30 personas con un 40 por ciento nunca.

**Interpretación:**

Más de la mitad de las personas consultadas manifiestan que por lo general la comunicación con su pareja no es la adecuada.

**9.- ¿Se le hace difícil mantener la expresividad con su pareja?**

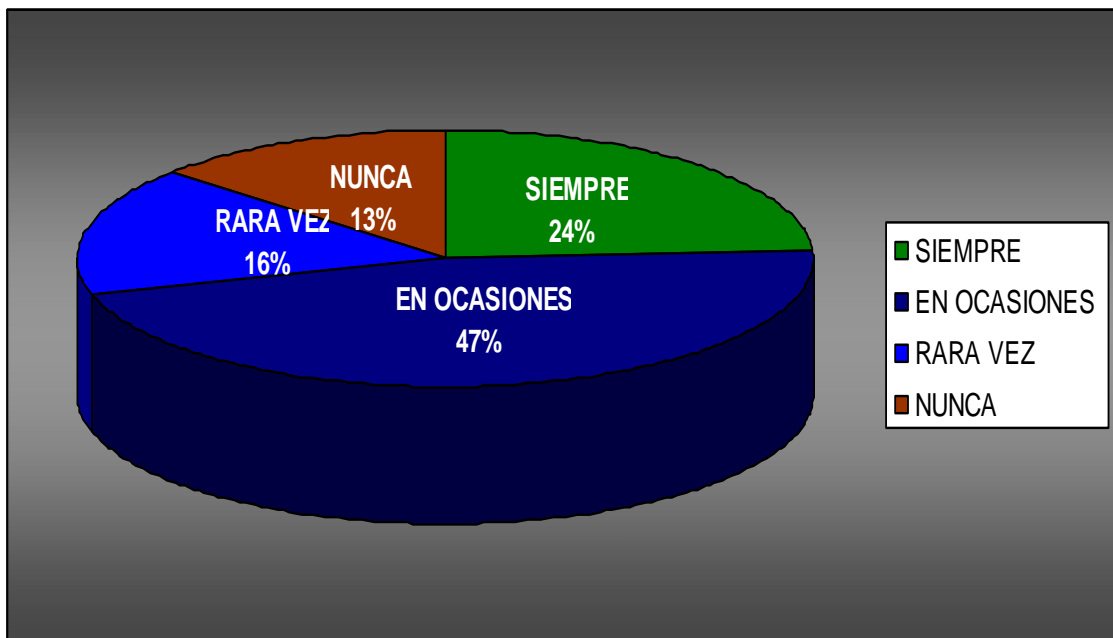
**Cuadro N°: 63**

PREGUNTA N° 9	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	SIEMPRE	18	75	24	100
	EN OCASIONES	35		47	
	RARA VEZ	12		16	
	NUNCA	10		13	

**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 115**



**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 18 personas equivalente a un 24 por ciento, manifiesta que siempre se le hace difícil mantener la expresividad con su pareja, 35 personas correspondiente al 47 por ciento, refieren que en ocasiones mientras que 16 personas proporcional a un 16 por ciento, respondieron con rara vez y 10 personas con un 13 por ciento nunca.

**Interpretación:**

A casi la mayoría de las personas consultadas les resulta difícil mantener la expresividad con su pareja.

**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora

**Autora:** Andrea Villafuerte

**10.- ¿Le gustaría recibir un taller para manejar de una mejor manera su estrés laboral y que el mismo no influya en su relación de pareja?**

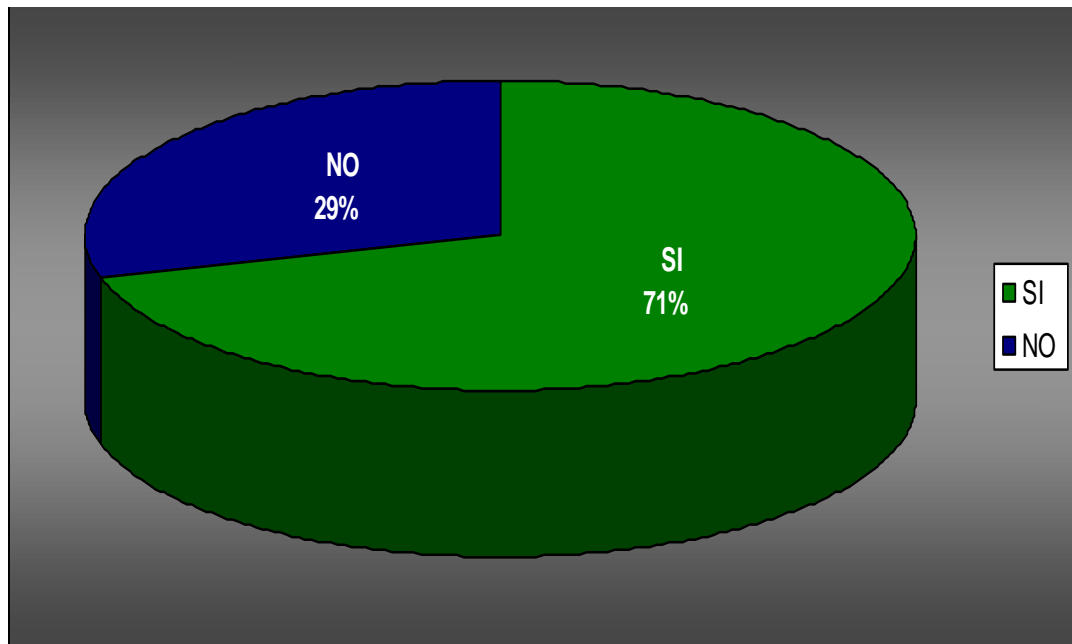
**Cuadro N°: 64**

PREGUNTA N° 10	RESPUESTA		TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL %
	SI	NO			
	53	22	75	71	100
				29	

**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Gráfico N°: 116**



**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

De las 75 personas evaluadas, 53 personas equivalente a un 71 por ciento, le gustaría recibir un taller para manejar de una mejor manera su estrés laboral y que el mismo no influya en su relación de pareja y 22 personas correspondiente al 29 por ciento, refieren que no.

**Interpretación:**

Existe interés en superar las dificultades ocasionadas por el estrés con la finalidad de mejorar las relaciones en pareja.

## RESULTADOS FINALES DE LA ENCUESTA

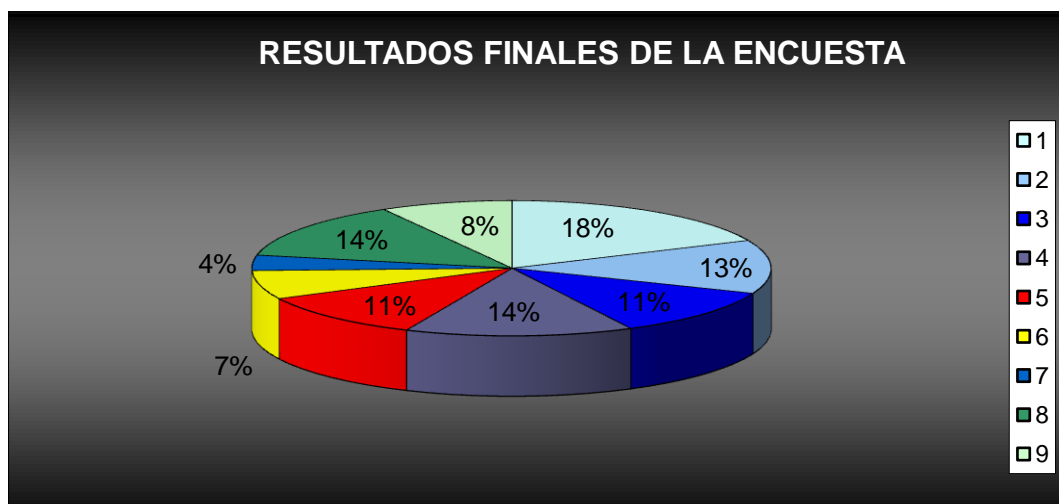
**Cuadro N° 65**

N° DE PREGUNTA	RESPUESTAS CONFLICTIVAS	PORCENTAJE
1.- Cree haber experimentado depresión	40	18%
2.- No puede responder a las exigencias laborales	28	13%
3.- Cree que en su trabajo existe sobre carga laboral	25	11%
4.- El estrés laboral provoca conflictos de pareja	31	14%
5.- El compromiso con su pareja esta afectado	24	11%
6.- El estrés a afectado la intimidad con su pareja	15	7%
7.- Cree que existe violencia con su pareja	8	4%
8.- Cree que la comunicación es la adecuada	30	14%
9.- Se le hace difícil mantener la expresividad	18	8%
<b>TOTAL DE RESPUESTAS CONFLICTIVAS</b>	<b>219</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Grafico N° 117**



**Fuente:** Cuestionario elaborado por la investigadora

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

**Análisis:**

Dentro de las respuestas conflictivas en este cuadro se puede observar que en la pregunta N° 1 existen 40 respuestas que representan el 18 %, en la pregunta N° 2 28 con el 13%, en la pregunta N° 3 se evidencian 25 con el 11%, en la pregunta N° 4 se observa 31 con el 14%, en la pregunta N°5 existen 24 con el 11%, en la pregunta N°6 encontramos 15 con el 7%, en la pregunta N°7 se observa 8 con el 4%, en la pregunta N°8 tenemos 30 con el 14%, y en el ultimo ítem de la encuesta se evidencia 18 con el 8%.

**Interpretación:**

En este cuadro se puede observar que en la encuesta mas de la mitad de las personas afirman presentar conflictos de pareja los cuales se evalúan desde la pregunta siete hasta la nueve en la que podemos observar, que el ítem con mayor porcentaje dentro de los conflictos es el número ocho en el cual se evidencia que el área afectada con mayor frecuencia es la comunicación en la cual demuestran los evaluados que no logran mantener la misma de una forma adecuada con su pareja.

## **4.2. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS**

### **4.2.1. Hipótesis General:**

- El estrés laboral es uno de los factores causales para la generación de conflictos de pareja dentro de la población estudiada

Con los resultados obtenidos se verifica la hipótesis ya que durante el trabajo investigativo se pudo observar en el cuadro N° 54 que 38 de las 75 personas evaluadas con un equivalente a 51% presentan estrés laboral mientras que en el cuadro N°: 58 en el que 31 de las 75 personas equivalente al 41% mencionan que se ha visto afectada su relación de pareja y esto a provocado conflictos en la misma.

### **4.2.2. Hipótesis específicas**

- El grado de estrés predominante en la población estudiada es el moderado

Se verifica la hipótesis ya que en la escala de apreciación del estrés realizada a la población investigada el grado predominante del mismo fue el moderado obteniendo como resultado 36 personas con un equivalente al 80% lo que se puede apreciar en el cuadro N° 54

- EL principal conflicto de pareja presente en la población estudiada es la falta de comunicación.

Se verifica la hipótesis ya que en la encuesta realizada a la población investigada el conflicto predominante fue la falta de comunicación obteniendo como resultado 30 personas con un equivalente al 40 % que en la pregunta numero 9 la cual evidencia que nunca han mantenido una comunicación adecuada con sus parejas lo que se puede apreciar en el cuadro N°: 62



## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. CONCLUSIONES**

- En el personal de la Cooperativa Oscus se presenta un nivel moderado de estrés debido a las exigencias de la empresa y los altos estándares que la misma demanda a los individuos que laboran en ella.
- El estrés laboral provoca un desequilibrio físico mental y emocional lo cual genera conflictos dentro de las relaciones laborales y de pareja de los individuos.
- Los conflictos de pareja generados por el estrés laboral provocan una falta de comunicación en los individuos de la empresa, la misma que es básica para el entendimiento de la pareja

#### **5.2. RECOMENDACIONES**

- Teniendo en cuenta las exigencias de la empresa se debería presentar un proceso terapéutico para los trabajadores en el cual se genere una eliminación del estrés para así evitar que se produzca un nivel grave y se generen conflictos mayores que les impida laborar de una manera satisfactoria.
- Se debe lograr un balance físico, psíquico y emocional en los individuos evitando niveles altos de estrés.
- Se debe trabajar en los conflictos de pareja, y de manera exclusiva en generar una comunicación asertiva beneficiando de esta manera no solo en la comunicación familiar de los trabajadores sino también en la comunicación que mantienen con sus compañeros de trabajo

## CAPITULO VI

### PROPUESTA

#### 6.1. DATOS INFORMATIVOS

#### 6.2.-TEMA:

Modelo cognitivo conductual para el tratamiento del estrés laboral y el manejo de conflictos de pareja

**Institución:** Cooperativa Oscus

**Población:** Personal de la institución

**Tiempo:** 12 sesiones

#### **Beneficiarios:**

\* **Directos:** Los trabajadores de la Cooperativa Oscus.

\* **Indirectos:** La Cooperativa Oscus.

#### 6.3.- ANTECEDENTES.

Según los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que dentro de la población evaluada existen niveles de estrés los cuales afectan a sus relaciones de pareja.

Con el test escala de apreciación del estrés se ha logrado verificar que en la población existe estrés, se pudo observar en el cuadro N° 54 que 38 de las 75 personas evaluadas con un equivalente a 51% presentan estrés laboral mientras que en el cuadro N° 58 en el que 31 de las 75 personas equivalente al 41% mencionan que se ha visto afectada su relación de pareja y esto a provocado conflictos en la misma.

Con este instrumento se pudo no solo verificar el número de personas que presentan estrés laboral sino también cual es la intensidad del mismo lo que nos dio como resultado que 36 personas con un equivalente al 80% lo que se puede

apreciar en el cuadro N° 54 poseen un nivel de estrés moderado el que afecta las respuestas emocionales del individuo no solo dentro de su lugar de trabajo sino también en su hogar y en la comunicación con su pareja como se puede observar en el cuadro N° 62 en el que 30 personas con una equivalencia del 40% mencionan tener una comunicación deficiente o no adecuada en la interrelación con su pareja.

## **6.4.- OBJETIVOS**

### **6.4.1.- Objetivo general:**

Aplicar el modelo cognitivo conductual para el tratamiento del estrés laboral y el manejo de conflictos de pareja

### **6.4.2.- Objetivos específicos:**

Reducir el estrés laboral mediante la aplicación el entrenamiento autógeno de Schultz

Manejar los conflictos de pareja mediante el modelo de Beck

## **6.4 JUSTIFICACIÓN.**

La realización y aplicación de la presente propuesta es de suma importancia debido a que según se ha demostrado en el análisis e interpretación de resultados de la problemática investigada la presencia de estrés laboral es factor influyente en los conflictos de pareja del personal de la cooperativa Oscus durante el periodo por lo tanto es necesario proponer un alivio sintomático en el personal

La propuesta es factible ya que se cuenta con la aprobación y colaboración tanto de los directivos de la cooperativa como del personal que labora en la misma y han sido evaluados en la investigación.

Es original ya que nunca se ha propuesto elaborar una actividad de esta índole dentro de la empresa y ha sido ejecutada con fundamentos teóricos marcados por la corriente cognitiva conductual la cual ha sido seleccionada claramente por la investigadora para que sean utilizadas en la problemática y con la población

señalada de manera directa y específica, en base al conocimiento teórico técnico y de la misma.

## **6.6.- FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA.**

### **6.6.1.-ENTRENAMIENTO AUTÓGENO DE SCHULTZ**

A partir de 1912 Schultz elaboró los principios del entrenamiento autógeno. Partiendo de las observaciones en el uso de la hipnosis, la cual dominaba a la perfección. En 1926 comunica a la Asociación Médica de Berlín los primeros resultados obtenidos con su método de autohipnosis. La denominación de entrenamiento autógeno la fundamenta etimológicamente del griego "autos" (sí mismo), "gen" (devenir), y podría traducirse como: "una ejercitación o entrenamiento, desarrollado a partir del propio "sí mismo" del sujeto y que configura a dicho "sí mismo"."

Según el propio Schultz: "El principio sobre el que se fundamenta el método consiste en producir una transformación general del sujeto de experimentación mediante determinados ejercicios fisiológicos y racionales y que, en analogía con las más antiguas prácticas hipnóticas exógenas, permite obtener resultados idénticos a los que se logran con los estados sugestivos auténticos."

La relación del entrenamiento autógeno con la hipnosis se manifiesta claramente en el texto anterior, y así, la denominación de técnica de auto hipnosis que se le suele dar en muchas ocasiones está plenamente justificada.

Partiendo de los estudios iniciales de J.H.Schultz se han desarrollado versiones adaptadas del entrenamiento autógeno aunque generalmente siguen un armazón común: la utilización de imágenes que se refieren directamente a las funciones del sistema vegetativo.

Según Huber(1980): "Estas imágenes se concentran en fórmulas, según determinados elementos básicos de eficacia sugestiva, y se aplican a regiones orgánicas particularmente accesibles subjetiva y cognoscitivamente: el estómago, la respiración, el corazón, la sensación de su cuerpo (cabeza)."

Se resumen en los conocidos seis ejercicios autógenos:

1. Ejercicio de pesadez
2. Ejercicio de calor
3. Ejercicio de pulsación
4. Ejercicio respiratorio
5. Regulación abdominal
6. Ejercicio de la cabeza

### **6.6.2.- LA TERAPIA COGNITIVA DE A. BECK**

Sobre 1956, A. Beck trabajaba como clínico e investigador psicoanalista. Su interés estaba centrado por entonces en reunir evidencia experimental de que en las depresiones encontraría elementos de una "hostilidad vuelta contra sí mismo" en los pacientes depresivos tal como se seguía de las formulaciones freudianas. Los resultados obtenidos no confirmaron esa hipótesis. Esto le llevó a cuestionarse la teoría psicoanalítica de la depresión y finalmente toda la estructura del psicoanálisis.

Los datos obtenidos apuntaban más bien a que los pacientes depresivos "seleccionaban" focalmente su visión de sus problemas presentándolos como muy negativos. Esto unido a los largos análisis de los pacientes depresivos con la técnica psicoanalítica habitual, y con escasos resultados para tan alto costo, le hicieron abandonar el campo del psicoanálisis. Su interés se centró desde entonces en los aspectos cognitivos de la psicopatología y de la psicoterapia.

En 1967 publicó "La depresión" que puede considerarse su primera obra en la que expone su modelo cognitivo de la psicopatología y de la psicoterapia. Varios años después publica "La terapia cognitiva y los trastornos emocionales" (1976) donde extiende su enfoque terapéutico a otros trastornos emocionales. Pero es su obra "Terapia cognitiva de la depresión" (1979) la que alcanza su máxima difusión y reconocimiento en el ámbito clínico. En esta obra no solo expone la naturaleza cognitiva del trastorno depresivo sino también la forma prototípica de estructurar

un caso en terapia cognitiva, así como descripciones detalladas de las técnicas de tratamiento. La obra referida llega así a convertirse en una especie de manual de terapia cognitiva. Más actualmente el propio Beck ha desarrollado su modelo a los trastornos por ansiedad (p.e "Desordenes por ansiedad y fobias: una perspectiva cognitiva (C.T) a otros desordenes diversos, como por ejemplo: esquizofrenia (Perris, 1988), obsesión- compulsión (Salkovskis, 1988), trastornos de la personalidad (Freeman, 1988), trastornos alimenticios (McPherson, 1988), trastornos de pareja (Beck, 1988).

## **1. Principales conceptos teóricos**

### **A. ESTRUCTURA DE SIGNIFICADO Y PSICOPATOLOGÍA:**

La terapia cognitiva (C.T) es un sistema de psicoterapia basado en una teoría de la psicopatología que mantiene que mantiene que la percepción y la estructura de las experiencias del individuo determinan sus sentimientos y conducta (Beck, 1967 y 1976). El concepto de estructura cognitiva suele recibir otros nombres como el de ESQUEMA COGNITIVO y en el ámbito clínico el de SUPUESTOS PERSONALES (Beck, 1979). Equivalen también a las Creencias según la concepción de A. Ellis (1989 y 1990).

Con todos estos términos equivalentes nos referimos a la estructura del pensamiento de cada persona, a los patrones cognitivos estables mediante los que conceptualizamos de forma idiosincrática nuestra experiencia. Se refiere a una organización conceptual abstracta de valores, creencias y metas personales, de las que podemos, o no, ser conscientes.

Los esquemas pueden permanecer "inactivos a lo largo del tiempo" y ante situaciones desencadenantes o precipitantes (de orden físico, biológico o social), se activan y actúan a través de situaciones concretas produciendo distorsiones cognitivas (procesamiento cognitivo de la información distorsionado) y cogniciones automáticas (o pensamientos negativos, que serían los contenidos de las distorsiones cognitivas).

## B. COGNICIÓN:

Se refiere a la valoración de acontecimientos hecha por el individuo y referida a eventos temporales pasados, actuales o esperados. Los pensamientos o imágenes de los que podemos ser conscientes o no En el sistema de cogniciones de las personas podemos diferenciar (Beck, 1981):

- b.1. UN SISTEMA COGNITIVO MADURO-Hace referencia al proceso de información real. Contiene los procesos que podemos denominar como racionales y de resolución de problemas a base de contratación de hipótesis o verificación.
- b.2. UN SISTEMA COGNITIVO PRIMITIVO-Hace referencia a lo anteriormente expuesto bajo el epígrafe de Supuestos personales. Esta organización cognitiva sería la predominante en los trastornos psicopatológicos. Esta forma de pensamiento es muy similar a la concepción freudiana de los "procesos primarios" y a la de Piaget de "Egocentrismo" y primeras etapas del desarrollo cognitivo.

## C. DISTORSIÓN COGNITIVA Y PENSAMIENTOS AUTOMÁTICOS:

Los errores en el procesamiento de la información derivados de los esquemas cognitivos o supuestos personales recibe el nombre de distorsión cognitiva. Básicamente serían errores cognitivos. Beck (1967 y 1979) identifica en la depresión no psicótico los siguientes:

- INFERENCIA ARBITRARIA: Se refiere al proceso de adelantar una determinada conclusión en ausencia de la evidencia que la apoye o cuando la evidencia es contraria.
- ABSTRACCIÓN SELECTIVA: Consiste en centrarse en un detalle extraído fuera de contexto, ignorando otras características más relevantes de la situación, y valorando toda la experiencia en base a ese detalle.
- c.3. SOBREGENERALIZACIÓN: Se refiere al proceso de elaborar una conclusión general a partir de uno o varios hechos aislados y de aplicar esta conclusión a situaciones no relacionadas entre sí.

- c.4. **MAXIMIZACIÓN Y MINIMIZACIÓN:** Se evalúan los acontecimientos otorgándole un peso exagerado o infravalorado en base a la evidencia real.
- c.5. **PERSONALIZACIÓN:** Se refiere a la tendencia excesiva por la persona a atribuir acontecimientos externos como referidos a su persona, sin que exista evidencia para ello.
- c.6. **PENSAMIENTO DICOTÓMICO O POLARIZACIÓN:** Se refiere a la tendencia a clasificar las experiencias en una o dos categorías opuestas y extremas saltándose la evidencia de valoraciones y hechos intermedios.

Otros autores han aumentado el repertorio de distorsiones cognitivas detectadas en distintos estados emocionales alterados (p.e Mckay, 1981).

Lo esencial es destacar que aunque algunas distorsiones pueden ser específicas de determinados trastornos, lo normal es que estén implicados en diversos trastornos y estados emocionales alterados. Sólo la organización cognitiva es idiosincrática y personal a cada individuo, aunque pueden encontrarse semejanzas en sus distorsiones y Supuestos personales.

Los pensamientos automáticos serían los contenidos de esas distorsiones cognitivas derivadas de la confluencia de la valoración de los eventos y los Supuestos personales. Las características generales de los pensamientos automáticos son (Mckay, 1981):

1. Son mensajes específicos, a menudo parecen taquigráficos.
2. Son creídos a pesar de ser irracionales y no basarse en evidencia suficiente.
3. Se viven como espontáneos o involuntarios, difíciles de controlar.
4. Tienden a dramatizar en sus contenidos la experiencia.
5. Suelen conllevar una **VISIÓN DE TÚNEL:** tienden a producir una determinada percepción y valoración de los eventos. Así tenemos:
  1. 5. a. Los individuos ansiosos se preocupan por la anticipación de peligros.
  2. 5. b. Los individuos deprimidos se obsesionan con sus pérdidas.



3. 5. c. La gente crónicamente irritada se centra en la injusta e inaceptable conducta de otros...etc.

Una representación gráfica del modelo podría quedar de la siguiente manera:

- (1) FACTORES BIOLÓGICOS
- (2) HISTORIA DE APRENDIZAJE Y ESTRUCTURA DE SIGNIFICADOS
  - Sistema Primitivo (Supuestos personales)
  - Sistema evolucionado o maduro
- EVENTOS ACTUALES ACTIVADORES DE LA ESTRUCTURA DE SIGNIFICADO
- (3) DISTORSIONES COGNITIVAS
- (4) CÍRCULOS VICIOSOS INTERACTIVOS
- (5) Pensamiento-Afecto-Conducta

## 2. Conceptualización de los problemas

Los datos básicos para la terapia cognitiva consisten principalmente en las cogniciones de los pacientes, fundamentalmente a partir de los pensamientos automáticos (Beck, 1981). Los pensamientos automáticos se suelen recoger de tres fuentes principales: (1) informes orales del mismo paciente al expresar las cogniciones, emocionales y conductas que experimenta entre las sesiones y referidos a determinadas áreas problemáticas; (2) los pensamientos, sentimientos y conductas experimentados durante la terapia; y (3) el material introspectivo o de auto registro escrito por el paciente como parte de las tareas terapéuticas asignadas entre las sesiones.

Una vez recogidos estos datos básicos, el terapeuta en colaboración con el paciente, pueden conceptualizarlo en tres niveles de abstracción:

1. El significado que el paciente da a su experiencia de los hechos pasados, relacionados con sus áreas problemáticas. Estos datos se suelen obtener a

partir de preguntas del siguiente estilo: "¿Cómo interpretaste la situación en que te sentiste mal?", "¿Qué significó para ti el que sucediera x?".

2. Los significados dados por el paciente a su experiencia son agrupados por el terapeuta en patrones cognitivos. Tipos comunes (p.e "creer que debe tener apoyo permanente para afrontar las situaciones", "aplicar el rechazo a situaciones personales", etc.); (2) En función del tipo de error cognitivo o distorsión cognitiva (p.e. "sobre generalización", "polarización", etc.); y (3) En función del grado de realidad y adaptación de las cogniciones.
3. Articular a modo de hipótesis los patrones cognitivos en Significados personales o Esquemas cognitivos subyacentes y tácitos. Esta articulación permitirá formular el núcleo cognitivo a la base de los problemas del paciente y permitirá su contrastación empírica.

En resumen (Beck, 1979), el terapeuta traduce los síntomas del paciente en términos de situaciones evocadores-pensamientos- afectos-conductas implicadas como primer paso; después detecta los pensamientos automáticos y su base de distorsiones cognitivas y por último genera hipótesis sobre los Supuestos Personales subyacentes, haciendo esto último en base a las distorsiones cognitivas más frecuentes, contenidos comunes (p.e empleados en palabras "clave" o expresiones del paciente), como defiende el paciente una creencia y de momentos asintomáticos o "felices" del paciente (donde se suele confirmar el reverso del Supuesto Personal).

### 3. Aplicaciones Prácticas

La terapia cognitiva es un proceso de resolución de problemas basado en una experiencia de aprendizaje. El paciente, con la ayuda y colaboración del terapeuta, aprende a descubrir y modificar las distorsiones cognitivas e ideas disfuncionales. La meta inmediata, denominada en la C.T "terapia a corto plazo" consiste en modificar la predisposición sistemática del pensamiento a producir ciertos sesgos cognitivos (distorsiones cognitivas). La meta final, denominada "terapia a largo plazo" consiste en modificar los supuestos cognitivos subyacentes que harían VULNERABLE al sujeto.

Los pasos anteriores tienen su puesta en práctica en distintos aspectos:

#### A. LA RELACIÓN TERAPÉUTICA:

El terapeuta tiene una doble función: como guía, ayudando al paciente a entender la manera en que las cogniciones influyen en sus emociones y conductas disfuncionales; y como catalizador, ayudando a promover experiencias correctivas o nuevos aprendizajes que promuevan a su vez pensamientos y habilidades más adaptativas.

El manejo de ciertas habilidades facilita la colaboración, en especial el de la empatía emocional y cognitiva (entender y reflejar él como el paciente parece vivir sus estados emocionales y su visión de su situación), la aceptación del cliente (no rechazarlo por sus características personales o tipo de problema presentado) y la sinceridad del terapeuta (pero con cierta diplomacia). (Beck, 1979).

Un punto importante es que lo que sucede en la relación entre terapeuta y paciente es entendido como reflejo del intercambio cognitivo entre ambos. Así los fenómenos de "Resistencia", "Transferencia" y "Contratransferencia" serían resultado de las distorsiones cognitivas y Supuestos personales y de otros factores (p.e falta de acuerdo sobre las metas de la terapia, imposibilidad de proveer racionalidad en el tipo de cuestionamiento. etc.) (Beck, 1979).

#### B. ESTRATEGIAS DE TRATAMIENTO:

Una vez conceptualizados los problemas del paciente se genera se genera un plan de tratamiento con el fin de modificar las distorsiones cognitivas y los supuestos personales.

Para ello el terapeuta se vale tanto de técnicas cognitivas como conductuales. Estas técnicas son presentadas en las sesiones, se pide feedback de su entendimiento, se ensayan en consulta y se asignan como tarea para casa a un área problema seleccionado.

### C. TÉCNICAS DE TRATAMIENTO:

La finalidad de las técnicas cognitivo-conductuales es proporcionar un medio de nuevas experiencias correctoras que modifiquen las distorsiones cognitivas y supuestos personales.

- c.1. Finalidad de las técnicas cognitivas: Facilitar la exploración y detección de los pensamientos automáticos y supuestos personales. Una vez detectados comprobar su validez.
- c.2. Finalidad de las técnicas conductuales: Proporcionar experiencias reales y directas para comprobar hipótesis cognitivas y desarrollar las nuevas habilidades.

Conviene señalar que la C.T, en principio, es "eclectica" en cuanto a las técnicas empleadas. Lo relevante es revisar y contrastar la validez, a modo de hipótesis, de las distorsiones y supuestos personales, EL PROCESO que conlleva tal revisión.

A continuación presentamos algunas técnicas empleadas con frecuencia en la C.T.

#### TÉCNICAS COGNITIVAS:

1. DETECCIÓN DE PENSAMIENTOS AUTOMÁTICOS: Los sujetos son entrenados para observar la secuencia de sucesos externos y sus reacciones a ellos. Se utilizan situaciones (pasadas y presentes) donde el sujeto ha experimentado un cambio de humor y se le enseña a generar sus interpretaciones (pensamientos automáticos) y conductas a esa situación o evento. También, a veces se pueden representar escenas pasadas mediante rol-playing, o discutir las expectativas terapéuticas para detectar los pensamientos automáticos. La forma habitual de recoger estos datos es mediante la utilización de autoregistros como tarea entre sesiones.
2. CLASIFICACIÓN DE LAS DISTORSIONES COGNITIVAS: A veces es de ayuda enseñar a los pacientes el tipo de errores cognitivos más frecuentes en su tipo de problema y como detectarlos y hacerle frente.
3. BÚSQUEDA DE EVIDENCIA PARA COMPROBAR LA VALIDEZ DE LOS PENSAMIENTOS AUTOMÁTICOS: Puede hacerse de

diferentes maneras: (1) A partir de la experiencia del sujeto se hace una recolección de evidencias en pro y en contra de los pensamientos automáticos planteados como hipótesis. (2) Diseñando un experimento para comprobar una determinada hipótesis: el paciente predice un resultado y se comprueba. (3) Utilizar evidencias contradictorias provenientes del terapeuta u otros significativos para hipótesis similares a las del paciente. (4) Uso de preguntas para descubrir errores lógicos en las interpretaciones del paciente (sin duda el método más usado). Para comprobar los supuestos personales se usan métodos similares.

4. **CONCRETIZAR LAS HIPÓTESIS:** Las formulaciones vagas del paciente sobre sus cogniciones deben de ser operacionalizadas lo más claramente posible para su contrastación. Para ello se le pregunta al paciente que refiera características o ejemplos de sus formulaciones vagas e inespecíficas.
5. **REATRIBUCIÓN:** El paciente puede hacerse responsable de sucesos sin evidencia suficiente, cayendo por lo común en la culpa. Revisando los posibles factores que pueden haber influido en la situación de las que se creen exclusivamente responsables, se buscan otros factores que pudieron contribuir a ese suceso.
6. **DESCENTRAMIENTO:** El paciente se puede creer el centro de la atención de otros, sintiéndose avergonzado o suspicaz. Mediante recogida de información proveniente de otros (p.e diseñando un experimento a modo de encuesta) puede comprobar esa hipótesis.
7. **DESCATASTROFIZACIÓN:** El paciente puede anticipar eventos temidos sin base real y producirle esto ansiedad. El terapeuta puede realizar preguntas sobre la extensión y duración de las consecuencias predichas así como posibilidades de afrontamiento si sucedieran, ensanchando así la visión del paciente.
8. **USO DE IMÁGENES:** El terapeuta puede usar las imágenes para que el paciente modifique sus cogniciones o desarrolle nuevas habilidades. Por ejemplo pueden ser utilizadas imágenes donde el paciente se ve afrontando determinadas situaciones, instruyéndose con cogniciones más realistas.

## 9. MANEJO DE SUPUESTOS PERSONALES:

- Uso de preguntas:
  - Preguntar si la asunción le parece razonable, productiva o de ayuda.
  - Preguntar por la evidencia para mantenerla.
- Listar las ventajas e inconvenientes de mantener esa asunción.
- Diseñar un experimento para comprobar la validez de la sunción.

## 6.6.- METODOLOGIA

### FASE I

#### FASE INICIAL.

Cuadro N° 66

<b>ETAPA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>TIEMPO</b>
Presentación	Establecer una relación terapéutica basada en la empatía, la autenticidad, la aceptación, la cordialidad y la confianza.	Terapia explicativa a los miembros del grupo.	Instalaciones de la institución.	Investigadora	1erasesión
Explicativa	Explicar el modelo cognitivo; demostrar cómo influyen las cogniciones en las emociones	Conferencias explicativa acerca de la teoría cognitiva	Instalaciones de la institución.	Investigadora	1ra sesión

Elaborado por: Andrea Villafuerte

## FASE II

### ETAPA COGNITIVA

Cuadro N°: 67

Elaborado por: Andrea Villafuerte

<b>ETAPA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>TIEMPO</b>
<b>Disminución de niveles de estrés</b>	Reducir los niveles de estrés	Entrenamiento autógeno de Schultz	Instalaciones de la institución.	Investigadora	<b>2da, y 3ra sesión</b>
Evaluación y conceptualización de problemas	Evaluar y conceptualizar los problemas	Detectar los pensamientos automáticos	Instalaciones de la institución.	Investigadora	<b>3ra y 4ta sesión</b>
Cambio de perspectiva	Cambiar las perspectivas personales	Modificación de pensamientos automáticos y significados disfuncionales	Instalaciones de la institución.	Investigadora	<b>4ta y 5ta sesión</b>



Afrontamiento de las resistencias al cambio	Detectar la resistencia al cambio	Manejo de supuestos personales	Instalaciones de la institución.	Investigadora	<b>5ta y 6ta sesión</b>
---	-----------------------------------	--------------------------------	----------------------------------	---------------	-------------------------

### FASE III

#### ETAPA CONDUCTUAL

#### Cuadro N°: 68

Elaborado por: Andrea Villafuerte

ETAPA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO
<b>Trabajo en niveles de hostilidad</b>	Reducir los niveles de hostilidad	Entrenamiento asertivo	Instalaciones de la institución.	Investigadora	<b>6ta y 7ma sesión</b>
Manejo de problemas generales y áreas afectadas	Manejar los problemas generales	Aumentar los puntos positivos de la relación	Instalaciones de la institución.	Investigadora	<b>8va sesión</b>
Manejo de la comunicación	Mejorar la comunicación de la pareja	Escucha empática y entrenamiento asertivo	Instalaciones de la institución.	Investigadora	<b>9na y 10ma sesión</b>

Expresión afectiva	Mejorar la expresividad de la pareja	Autoregistro de los aspectos gratificantes	Instalaciones de la institución.	Investigadora	<b>10ma sesión</b>
Modificación de perspectivas personales	Modificar perspectivas personales	Seguimientos de aspectos positivos por medio del autoregistro	Instalaciones de la institución.	Investigadora	<b>11va y 12va sesión</b>

**FASE IV**

**FASE FINAL**

<b>ETAPA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>TIEMPO</b>
<b>Seguimiento</b>	Determinar la situación de los sujetos después de la aplicación de la terapia	Debate de conocimiento en grupo, acerca de la terapia	Instalaciones de la institución.	Investigadora	<b>Durante el proceso terapéutico</b>

**Cuadro N°: 68**

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

## 6.7. RECURSOS ADMINISTRATIVOS:

- **Recursos físicos:**  
Instalaciones de la institución
- **Recursos humanos:**  
Investigadora  
Personal de la institución
- **Recursos materiales:**  
Material de oficina  
Equipos audiovisuales
- **Presupuesto:**

RECURSOS	VALOR
1.- Materiales de escritorio.	\$1.000
2.- Transporte	\$50
3.- Material tecnológico	\$60
4.- Material de oficina.	\$200
TOTAL:	1.310

**Cuadro N°: 69**

**Elaborado por:** Andrea Villafuerte

## MATERIALES DE REFERENCIA

### 1.- Bibliografía:

- **BALAREZO LUCIO: 1986**, Introducción a la psicoterapia, Ecuador.
- **BARRETO ARGILAGOS, R. S. Y BLANCO SÁNCHEZ, G.** (2008). Necesidad y Utilidad de la categoría “competencia” en la ciencia pedagógica. España: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- **BECK A. T. 1976**, Love is never enough. Harper & Row. New York.
- **BECK S. JUDITH: 2000**, Terapia Cognitiva conceptos básicos y profundización, Gedisa, Barcelona.
- **BUTTERISS MARGARET.** (2000). Reinventando recursos humanos, España.
- **CANO VIDEL ANTONIO.** (2009). Asociación Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés. España.
- **CAO ANSORENA, ALVARO.** (1996). Quince pasos para la selección de personal con éxito. España.
- **CARDONA, P., CHINCHILLA, N** (1999). Evaluación y desarrollo de las competencias directivas. DEUSTO BUSINESS REVIEW, núm. 89, pàg. 10-27.
- **CHIAVENATO IDALBERTO:** Gestión de talento humano. Ed McGraw Hill, Bogota, 2000.
- **COX, T. Y MACKAY, C.** (1981). A Transactional approach to occupational stress. En E. N. Corlett y J. Richardson (eds.). Stress, work design and productivity. Estados Unidos: Chichester. Wiley & Sons.
- **DOLAN L. SIMON:** La gestión de los recursos humanos. Ed McGraw Hill, Madrid, 2007.
- **FERNANDEZ GARCIA RICARDO.** (2010). La productividad psicosocial o derivado de la organización del trabajo. España: Club Universitario.

- **FLORIA PEDRO MATEO, GONZALES DIEGO, GONZALES AGUSTIN.** (2006). Manual para el técnico en prevención de riesgos laborales. España: Fundación confemetal.
- **GONZALES MANUEL JESUS.** (2000). Manejo del estrés. ¿? : innova
- **GOTTMAN JOHN:** Diez claves para transformar tu matrimonio, 2006, Crown publishers, New York
- **LAZARUS, R. S. & FOLKMAN, S.** (1984). The stress concept in the life sciences. In R. S. Lazarus & S. Folkman (Eds.), Stress, appraisal and coping. New York: Springer.
- **LAZARUS, R. S.** (1966). Psychological stress and the coping process. New York: McGraw Hill.
- **LAZARUS, R.S.** (1991 c). Emotion and adaptation. New York: Oxford University Press.
- **LÓPEZ ARCE ALMA MIREYA.** (2006). Modelo de Evaluación Por Competencias Laborales. México: Cruz.
- **LÓPEZ ROSETTI DANIEL.** (2006). Médico cardiólogo y presidente de la Sociedad Argentina de Medicina del Estrés, Argentina.
- **MILKOVICH T. GEORGE, BOUDREU W.** Human Resource Management, 2008.
- **MINUCHIN, S., & FISHMAN, H. C.** (1985). Técnicas de terapia familiar. Barcelona: Paidós.
- **MOGUEL HÉCTOR.** (2008). Consultor Asociado de Zeus Management Consultants. Mexico.
- **MONDY WAYNE, NOE M. ROBERT,** Administración de recursos humanos, 2005, México.
- **MONTERO LEYVA, M.** (2008) La formación de la competencia comunicativa profesional pedagógica de los estudiantes del primer año de la carrera de Profesores Generales Integrales de secundaria básica. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Holguín. Pág. 13.
- **PARRA VIGO, I.** (2002). Modelo didáctico para contribuir a la dirección del desarrollo de la competencia didáctica del profesional de la educación

en formación inicial. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Habana. Pág. 44.

- **PÉREZ LÓPEZ, A.** (1998). Evaluación y desarrollo de las competencias directivas. Harvard Deusto Business Review. Núm. 89.
- **RESTREPO LUZ STELLA, DOMÍNGUEZ LINA, HOYOS JUAN DAVID.** (2006). Valoración de la Carga Laboral en una Empresa de Servicios.
- **SANCHEZ R. JUAN JOSE, SANCHEZ C. JUSTO JOSE: 1992,** Manual de psicoterapia cognitiva.
- **SCHULTZ H. JOHANNES.** El entrenamiento autógeno auto relajación concentrativa, científico medica, 1980.
- **SELYE, H.** (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. Estados Unidos: Nature.
- **SLIPAK OSCAR E.**(2007). Revista de Psiquitria y psicología. España,
- **TEJADA FERNÁNDEZ.**( 1996). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. Revista Iberoamericana de Educación. No. 45 Enero 2008: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- **TEJEDA DÍAZ, SÁNCHEZ DEL TORO, R.** (2009). La formación basada en competencias profesionales en los contextos universitarios. Cuba: Centro de Estudios sobre Ciencias de la Educación Superior. Universidad de Holguín.
- **TORRES YANIRA.** (2010). Medición de Cargas de Trabajo. Mexico: Clase 5 de Análisis de Sistemas Administrativas
- **TRUCCO M, VALENZUELA P.** (1998). Una batería de cuestionarios para el estudio de estrés ocupacional. Chile.
- **VARELA RICARDO:** Administración de recursos humanos. Ed Pearson, México, 2004.



**ANEXOS:**

**Anexo # 1**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PSICOLOGÍA CLÍNICA**

**Test:** Escala de apreciación del estrés (EAE)

**Objetivo:** recabar información relevante para el proceso de investigación con relación a la variable independiente.

- 1.- Etapa de búsqueda del primer trabajo**
- 2.- Situación de empleo eventual o subempleo**
- 3.- Estar en paro**
- 4.- Etapa de preparación profesional**
- 5.- Hacer el servicio militar**
- 6.- Presentarse a una entrevista de selección**
- 7.- Presentarse a exámenes y/u oposiciones**
- 8.- Competitividad laboral**
- 9.- Subida constante del coste de la vida.**
- 10.- Situación económica propia o de la familia**
- 11.- Deudas, Préstamos, Hipotecas**
- 12.- Llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas.**
- 13.- Relaciones con los demás compañeros, jefes, subordinados.**
- 14.- Sobrecarga de tareas y funciones laborales.**
- 15.- Tipo de trabajo (por lo ingrato que es)**
- 16.- Horario de trabajo o cambio del mismo**
- 17.- Ritmo de trabajo**
- 18.- Ambiente físico de tu trabajo.**
- 19.- Desorganización del trabajo.**
- 20.- Que supervisen constantemente su trabajo.**
- 21.- Interrupción constante del ritmo de trabajo.**
- 22.- Excesiva responsabilidad laboral.**

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

# EAE

## HOJA DE RESPUESTAS

MARQUE CON UNA X EL RECUADRO DE LA ESCALA A CONTESTAR

                     A                       S                       C

Compruebe que el número de la fila donde anota su respuesta coincide con el del cuadernillo

	SI	NO	Intensidad	Tiempo			SI	NO	Intensidad	Tiempo	
1.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	26.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
2.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	27.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
3.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	28.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
4.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	29.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
5.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	30.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
6.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	31.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
7.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	32.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
8.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	33.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
9.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	34.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
10.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	35.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
11.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	36.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
12.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	37.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
13.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	38.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
14.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	39.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
15.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	40.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
16.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	41.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
17.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	42.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
18.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	43.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
19.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	44.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
20.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	45.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
21.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	46.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
22.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	47.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
23.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	48.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
24.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	49.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
25.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	50.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
<b>Número de SI</b>						<b>Puntuaciones en intensidad</b>					
En A=						A=					
Total=						Total=				Centil=	
En P=						P=					

**Anexo # 2**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PSICOLOGÍA CLÍNICA**

**Test:** formato del investigadora, (2011)

**Objetivo:** recabar información relevante para el proceso de investigación con relación a la variable dependiente.

1.- ¿Usted cree haber experimentado en los últimos meses depresión por no sentirse satisfecho/a con su trabajo?

- Si
- No

2.- ¿Siente usted que no puede responder a las exigencias laborales de su empresa?

- Siempre
- En ocasiones
- Rara vez
- Nunca

3.- ¿Cree usted que en su trabajo existe una sobrecarga laboral?

- Siempre
- En ocasiones
- Rara vez
- Nunca

4.- ¿Cree usted que el estrés laboral ha intervenido en su relación de pareja provocando conflictos?

- Siempre
- En ocasiones
- Rara vez
- Nunca

5.- ¿El compromiso que usted tiene con su pareja se ha visto afectado por el estrés laboral que presenta?

- Siempre
- En ocasiones
- Rara vez
- Nunca

6.- ¿Cree usted que el estrés laboral a afectado la intimidad con su pareja?

- Siempre
- En ocasiones
- Rara vez
- Nunca

7.- ¿Cree que existe violencia entre usted y su pareja a causa del estrés laboral?

- Siempre
- En ocasiones
- Rara vez
- Nunca

8.- ¿Cree usted que la comunicación que mantiene con su pareja es la adecuada?

- Siempre
- En ocasiones
- Rara vez
- Nunca

9.- ¿Se le hace difícil mantener la expresividad con su pareja?

- Siempre
- En ocasiones
- Rara vez
- Nunca

10.- ¿Le gustaría recibir un taller para manejar de una mejor manera su estrés laboral y que el mismo no influya en su relación de pareja?

- Si
- No

