



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia

Manuscrito Recepcional
Programa de Profundización en Psicología

Estrés laboral y calidad de vida en entrenadores físicos: un
análisis comparativo entre entrenadores de Centros
Educativos y Clubes deportivos

Reporte de investigación Empírica

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

Mildred del Alba Fuentes Hernández

Director: Mtra. Laura Edith Pérez Laborde

Vocal: Dra. Argelia Gómez Ávila

Los Reyes Iztacala Tlalnepantla, Estado de México, 29 de noviembre de
2019





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos.

Agradezco a la Universidad Nacional Autónoma de México y a la Facultad de Estudios Superiores de Iztacala, la oportunidad que me brindaron para poder realizar los estudios de Psicología a través del programa de estudios a distancia, sin el cuales no lo habría podido obtener.

Resumen

El estrés laboral afecta la calidad de vida de las personas que lo padecen, provocando en las personas sintomatología física y emocional, los niveles de estrés varían dependiendo de muchos factores uno de ellos son las características del trabajo, el ambiente laboral, la salud física, el entorno en que se trabaja, entre muchos otros.

Se realizó en la ciudad de Oaxaca el estudio transversal correlacional en una muestra no aleatoria de participación voluntaria de 40 participantes todos entrenadores que trabajaban en Centros educativos o Clubes deportivos, con el objetivo de Identificar si la calidad de vida percibida y los niveles de estrés de entrenadores físicos de centros educativos y de clubes deportivos se encuentran vinculadas y si existen diferencias entre las dos poblaciones. Se aplicaron 48 instrumentos de Estrés Laboral del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Cuestionario breve de WHOQOL-BREF. Posteriormente, los datos fueron tratados mediante estadística descriptiva y correlacional.

Los resultados señalan que el estrés laboral afecta la calidad de vida de los entrenadores tanto de centros educativos y clubes deportivos, y que el centro de trabajo no produce diferencia significativa entre los dos grupos respecto a los niveles de las dos variables.

Palabras claves:

Entrenadores deportivos, estrés laboral, calidad de vida.

Abstrac

Work stress affects the quality of life of people who suffer from it, causing physical and emotional symptoms in people, stress levels vary depending on many factors, one of them being the characteristics of work, work environment, physical health, the environment in which one works, among many others.

The correlational cross-sectional study was carried out in a city of Oaxaca in a non-random sample of voluntary participation of 40 participants, all coaches who worked in educational centers or sports clubs, with the aim of identifying whether the perceived quality of life and stress levels of Physical trainers of educational centers and sports clubs are linked and if there are differences between the two populations. 48 Labor Stress instruments of the Mexican Social Security Institute (IMSS) and the WHOQOL-BREF Brief Questionnaire were applied. Subsequently, the data were treated using descriptive and correlational statistics.

The results indicate that work stress affects the quality of life of coaches in both educational centers and sports clubs, and that the workplace does not produce a significant difference between the two groups with respect to the levels of the two

Constructs.

Keywords:

Sports trainers, work stress, quality of life.

Índice

Agradecimientos	2
Resumen	3
Palabras claves	3
Abstrac	4
Introducción	7
Estrés laboral y calidad de vida	7
Hipótesis	15
Objetivos específicos de la investigación	16
Método	16
Población	16
Procedimiento de selección de la muestra	16
Participantes	17
Escenario	17
Tipo de investigación	17
Diseño de investigación	18
Variables	18
Definición conceptual de variables	18
Definición operacional de variables	19
Instrumentos	20

Procedimiento	21
Análisis de datos	22
Resultados	22
Discusión	38
Referencias	41
APENDICE 1	45
Instrumentos de recolección de la información	45
Test de Estrés Laboral	45
Escala de Calidad de Vida WHOQOL-bref	47
Inicio del Cuestionario	47
APENDICE 2	51
Puntuaciones	51
APENDICE 3	54
Carta de Consentimiento Informado	54

Introducción

Estrés laboral y calidad de vida.

El estrés es un hecho habitual en nuestra vida diaria, no puede evitarse ya que cualquier cambio o necesidad de adaptación genera estrés, y, en muchas ocasiones es el motor que impulsa al logro de metas en la vida. Cuando los niveles de estrés son mantenidos a lo largo del tiempo o alcanzan niveles patológicos, provoca consecuencias negativas en la salud del individuo.

En muchas ocasiones el trabajo y sus exigencias producen estrés laboral en los trabajadores, provocando síntomas tanto físicos como emocionales que afectan su vida diaria. “La palabra <estrés> (anglicismo de stress) proviene del viejo francés *stresse* <opresión> y, de acuerdo con el Oxford English Dictionary tiene el significado de <adversidad>, <aflicción>, <aprieto>. Una circunstancia adversa que perturbe o pueda perturbar el normal funcionamiento fisiológico o psicológico de un individuo, de manera colectiva” (Castro, Palacios, Paz, García, & Altamirano, 2014).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), reconoce que el estrés es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las entidades que trabajan.

El estrés laboral produce cambios en el individuo a nivel fisiológico, psicológico y comportamental entre los cuales se encuentran “Enfermedades cardíacas, hipertensión, úlceras, dolor de cabeza, trastornos respiratorios, enfermedades generales difusas, depresión, alcoholismo, adicciones, trastornos de carácter,

violencia, conductas antisociales, deterioro de relaciones interpersonales, accidentes” (Otero, 2012, pp55). Estos síntomas físicos y emocionales regresan a su estado normal si los estresores desaparecen, sin embargo, si el estrés laboral continua por un tiempo prolongado puede causar enfermedades crónico degenerativas:

La evidencia empírica del vínculo existente entre el estrés laboral y la hipertensión y otras patologías cardiovasculares (incluso mortalidad) es sólida, respaldada por un amplio número de publicaciones...para valorar la relación entre estrés laboral y las patologías coronarias, el indicador cardiovascular más utilizado en los estudios – y que se revela como básico para entender la relación entre el estrés laboral y las enfermedades cardiovasculares – es la presión arterial. (Castro, Palacios, Paz, García & Altamirano, 2014).

Para la mejora del rendimiento en los atletas se utiliza como base la Ley de Selye o síndrome general de adaptación que explica lo siguiente: “ante una situación desequilibradora, denominada estrés, el organismo reacciona mediante una serie de ajustes fisiológicos específicos para cada estímulo, con los que trata de oponerse al agente estresante y reestablecer el equilibrio...la adaptación es una constante en el ser vivo.” (Cañizares & Carbonero, 2017, pp. 22). También es utilizado el principio de súper compensación que menciona que: “cuando se realiza un esfuerzo, como consecuencia, se produce un desgaste físico. Al cesar o al realizar otro más suave, el organismo sano va restituyendo las fuentes de energía y el material perdido por la actividad, llegando un momento (hacia las 24 o

48 horas según sea el caso) que los niveles iniciales aumentan” (Cañizares & Carbonero, 2017, pp. 23). Al tomar únicamente como base de entrenamiento los dos conceptos mencionados los deportistas presentan grandes cargas de estrés.

En un estudio realizado a deportistas universitarios, se encontró que los practicantes de algún deporte individual tienen un Control de Estrés y una Cohesión de Equipo menor a aquellos que practican alguna modalidad colectiva. También se encontró que los deportistas presentan poco Control del Estrés, Influencia de la Evaluación del Rendimiento y la Motivación. De igual forma, se considera necesaria la intervención psicológica en los alumnos deportistas para asegurar que continúen practicando algún deporte, debido a que casi un 40 % de los encuestados cae dentro de alguno de los perfiles de riesgo señalados.

Acerca del concepto de calidad de vida podemos mencionar siguiendo a Miró et al. (2009) :

El concepto de calidad de vida alude a una amplia variedad de situaciones valoradas muy positivamente o consideradas deseables para las personas o para las comunidades. Existen ciertos factores influyentes en la calidad de vida como la edad, la salud, el estatus social, entre otras, pero en última instancia la percepción de calidad de vida depende de la estimación del propio individuo. Dimensiones como la satisfacción subjetiva y el bienestar físico y psicológico constituyen factores esenciales.

El conocer cuáles son los niveles de estrés laboral de los entrenadores y como el estrés laboral tiene relación con la calidad de vida de los entrenadores físicos es de gran importancia ya que ellos, tienen a su cargo sujetos a los cuales deben exigir un determinado rendimiento físico. Existen gran cantidad estudios acerca de estrés laboral en diversas profesiones como en médicos, enfermeras, entre otros, pero muy pocos sobre estrés laboral en entrenadores físicos.

El entrenador es uno de los responsables más importante del éxito del deportista y/o equipo debido al liderazgo que ejerce en el área deportiva (planificación, organización y gestión de los entrenamientos y la competición), la creación de ambientes de trabajo (relación inter – personales y climas motivacionales), gestión psicológica (manejo de estrés, motivación, comunicación, enseñanza – aprendizaje, etc.) e influencia personal sobre el deportista (guía, orientador, líder, etc.) entre otras cuestiones (García, 2017, p28).

Los entrenadores son quien pasa más tiempo y tienen más interacción con los atletas y son los responsables de maximizar las posibilidades de expresión y desarrollo en estos atletas. Sobre los roles de los entrenadores Ruiz, De la Vega, De la Rocha & Ortín, (2017) presentan que

En el estudio cualitativo de White y Bennie (2015) se encontró que en 7 entrenadores de 22 mujeres gimnastas, las características del ambiente, las relaciones interpersonales y el comportamiento positivo del entrenador ayudan al manejo óptimo de situaciones adversas. Estos resultados están de acuerdo con estudios sobre el efecto sobre la autoeficacia de la

retroalimentación ofrecido por entrenadores, donde se encuentra que la retroalimentación negativa puede tener un efecto modulador negativo en la percepción de la efectividad del atleta y de su capacidad (De la Vega, Ruiz-Barquín, Fuentealba & Ortín, 2012b, De la Vega, Ruiz-Barquín, Batista, Ortín & Giesenow, 2012c).

El entrenador al tener a su cargo la planificación, organización, creación de ambientes de trabajo, enseñanza – aprendizaje, podría realizar las funciones de un profesor o docente, los cuales trabajarían en una institución educativa, impartiendo clases de educación física, o deporte escolar con participación en competiciones o eventos deportivos, sin embargo de no trabajar en una institución educativa, el entrenador trabajaría en clubes deportivos en los cuales también tiene otras responsabilidades como la gestión de entrenamiento y competiciones, manejo de estrés de los atletas, motivación, comunicación e influencia personal sobre el deportista.

Al tener estas responsabilidades a su cargo, ¿La actividad laboral de los entrenadores les produce estrés? Al respecto García – Calleja, (1991), citado en Moriana, & Herruzo, (2004), mencionan lo siguiente:

Uno de los primeros detonantes que comenzaron a señalar la importancia del estrés y burnout en la profesión docente fueron las diferentes administraciones de educación que tenían sobre las bajas laborales de los profesores y su evolución a través de los años. Estos resultado señalaban un aumento anual de las bajas de tipo psiquiátrico que no se encontraban en otras profesiones y que tenían como consecuencia un incremento del

absentismo laboral, un enorme gasto en sustituciones y un bajo rendimiento en el trabajo. (p.598)

Si los entrenadores presentan estrés laboral, ¿Qué es el estrés laboral? Y ¿Cuáles son las causas de este estrés?

El estrés laboral puede definirse como un proceso que se desarrolla en la relación entre la persona y el ambiente en el cual una situación o condición interna o externa es valorada por la persona como superior a sus recursos. El tipo de trabajo de una persona, así como los estresores que tiene el mismo, podrían ser factores adquiridos, tanto moderados como de riesgo para las consecuencias del estrés en la salud. (Lemos, Calle, Roldán, Valencia, Orejuela, & Román, 2018, p. 2).

Al respecto Vidotti, Trevisan, Quina, Perfeito, & do Carmo, (2019), mencionan que: “El estrés ocupacional es comprendido como la interacción entre alta demanda psicológica, bajo control (decisión) sobre el trabajo y bajo apoyo social, que el individuo recibe de otros trabajadores y de la jefatura, o sea, un ambiente desagradable, tenso y de relaciones conflictivas” (p.345)

Entre los factores mencionados que producen estrés se encuentran, el tipo de trabajo, alta demanda psicológica, bajo control (decisión) sobre el trabajo, bajo apoyo social, al respecto Carrión, G. M. Á. & Hernández, G. T. J. (2018), mencionan como factores de estrés laboral: “situaciones derivadas del contenido y realización del trabajo, las condiciones de la empresa, factores psicosociales

laborales disfuncionales, la interrelación entre el trabajador y su entorno laboral, el contexto laboral, las exigencias de tipo cognitivas, emocionales”.

Acerca de las relaciones interpersonales en el centro de trabajo, se considera que son un factor social fundamental para comprender la presencia o ausencia de estrés laboral como mencionan Aydemir & Icelli (2013) citado en Bracco, Váldez, Wakeham, & Velázquez, (2018). “El objetivo de las relaciones interpersonales laborales es tejer una red de soporte social entre los trabajadores y, para lograrlo, todos deben apuntar hacia el mismo objetivo institucional”

Si los entrenadores presentan estrés laboral, ¿Cómo afecta el estrés laboral la calidad de vida?, al respecto Güilgüiruca et al., 2015 & Cox & Rial-González, 2000, citados en Muñoz, Orellano, Hernández, (2018) mencionan que los trabajadores estresados lo somatizan de la siguiente manera:

A menudo presentan síntomas fisiológicos como: tensión muscular, disminución del sistema inmunológico, problemas cardiovasculares, alergias, fibromialgias, dolor lumbar, problemas de la piel, migrañas, dificultades respiratorias, infertilidad transitoria y problemas gastrointestinales. Además, aparecen síntomas emocionales: ansiedad, depresión, irritabilidad, alteraciones del sueño, aburrimiento, frustración, aislamiento, dificultades de concentración, indecisión, pérdida de la memoria y síntomas conductuales tales como agresividad, abuso de alcohol y drogas, trastornos alimenticios, conflictos interpersonales, trastornos sexuales, ausentismo laboral, disminución de la producción y una mayor probabilidad de sufrir accidentes... conlleva una reducción de la

productividad y el descenso de la calidad de vida de aquellos que los sufren, pudiendo incluso ser motivo de baja laboral. (p 539-540)

Existen estudios acerca del estrés laboral en doctores, enfermeras, abogados, universitarios, en profesores de primaria, secundaria y licenciatura, pero es muy poca la información sobre estrés en entrenadores. Las actividades de los entrenadores dependerán de su centro de trabajo, encontramos dos centros de trabajo principalmente, 1) Centros educativos y 2) Clubes deportivos. Los entrenadores que trabajan en un centro educativo tienen a su cargo gran número de alumnos, que son niños y jóvenes en edad escolar, trabajan por horarios y siguen un calendario programado por la Secretaría de Educación Pública (SEP), además tienen un sueldo fijo. Los entrenadores de clubes deportivos trabajan con gran variedad de población, desde niños y jóvenes en edad escolar hasta adultos, su horario de trabajo varía dependiendo de si son periodos de clases o periodo de vacaciones según el calendario de la SEP, su sueldo es por horas y se basa en resultados de competencias. A partir de estas diferencias de las características de los centros de trabajo y sabiendo que las condiciones del trabajo y las exigencias, el ambiente laboral producen estrés y este a su vez afecta la calidad de vida de los trabajadores, nos planteamos la siguiente pregunta: ¿Existirán diferencias significativas en el nivel de estrés y la calidad de vida en entrenadores físicos de centros educativos respecto a los entrenadores de clubes deportivos?

El estrés laboral, el cual se manifiesta a través de síntomas fisiológicos y emocionales afecta la calidad de vida de las personas, el Objetivo del presente trabajo es Identificar si la calidad de vida percibida y los niveles de estrés de

entrenadores físicos de centros educativos y de clubes deportivos se encuentran vinculadas y si existen diferencias entre las dos poblaciones.

Pregunta de investigación

¿Existen diferencias significativas en el nivel de estrés y la calidad de vida en entrenadores físicos de centros educativos respecto a los entrenadores de clubes deportivos?

Hipótesis.

Ha

Existen diferencias significativas en el nivel de estrés y la calidad de vida en entrenadores físicos de centros educativos respecto a los entrenadores de clubes deportivos

Ho

No existen diferencias significativas en el nivel de estrés y la calidad de vida en entrenadores físicos de centros educativos respecto a los entrenadores de clubes deportivos

Objetivo general de la investigación.

Identificar si la calidad de vida percibida y los niveles de estrés de entrenadores físicos de centros educativos y de clubes deportivos se encuentran vinculadas y si existen diferencias entre las dos poblaciones.

Objetivos específicos de la investigación.

- Conocer el grado en que los entrenadores físicos padecen síntomas asociados al estrés a través del Test de estrés laboral del IMSS.
- Distinguir la calidad de vida percibida de entrenadores físicos a través del test WHOQOL-BREF
- Comparar la calidad de vida percibida y el estrés laboral de entrenadores físicos de centros educativos y de clubes deportivos para saber si es diferente.

Método

Población

Está conformada por Licenciados en Entrenamiento Deportivo, Licenciados en Educación Física, Instructores Certificados, que se encuentran actualmente Laborando, en Instituciones Educativas o en Clubes deportivos, de la ciudad de Oaxaca y que accedieron de forma voluntaria ante la solicitud de contestar los instrumentos de Estrés Laboral del IMSS y WHOQOL-BREF

Procedimiento de selección de la muestra

La muestra será no probabilística, de participación voluntaria, sin utilizar la probabilidad como criterio ni pretender generalizar los resultados a toda la población, el requisito para reclutar a los participantes es cumplir con los criterios de inclusión y exclusión, y que estuvieran dispuestos a responder los dos instrumentos planteados. Esta muestra, estará conformada por entrenadores físicos de diversos deportes que deseen de forma voluntaria participar en la

investigación respondiendo a los Instrumentos de Estrés Laboral del IMSS y WHOQOL-BREF

Participantes

Criterios de inclusión: Los participantes deberán ser profesores de educación física, entrenadores deportivos y/o instructores certificados de cualquier deporte, que se encuentre actualmente laborando en una institución educativa o clubes deportivos.

Criterios de Exclusión: Todos los participantes que no se encuentren actualmente laborando, que no vivan en la ciudad de Oaxaca, y serán excluidos todos los participantes que hayan respondido los cuestionarios y que hayan respondido de forma afirmativa que están viviendo alguna situación particular que afecte su calidad de vida o su nivel de estrés como (muerte reciente, separación de pareja, conflictos familiares, enfermos en casa, entre otros). También serán excluidos todos aquellos participantes que respondan los instrumentos pero que trabajen en un centro educativo y en un club deportivo.

Escenario

Ciudad de Oaxaca de Juárez.

Tipo de investigación

Se realizó una investigación descriptiva y correlacional, ya que se describió el estado de las variables en los entrenadores de los dos centros de trabajo, Centro educativo y Club deportivo y se identificó la relación entre las variables evaluadas. (Hernández, Fernandez, & Baptista 2010)

Diseño de investigación

El diseño es no experimental de tipo transversal, porque ninguna variable fue manipulada deliberadamente y la recolección de datos se realizó en un solo momento. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Variables

Variable dependiente: Percepción de calidad de vida y estrés laboral

Variable independiente: Institución educativa y club deportivo

Definición conceptual de variables

Percepción de calidad de vida: La calidad de vida es un juicio de valor, una evaluación de las circunstancias de la vida que aparecen como satisfactorias o insatisfactorias. La calidad de vida es un concepto complejo y abstracto, se presenta como un concepto multidimensional y se relaciona fuertemente con la percepción de bienestar, siendo esta más individualizada que generalizada, puesto que la gente suele reaccionar de manera diferente a situaciones idénticas. (Garduño Estrada, L; Salinas Amescua, B; & Rojas Herrera, M. 2005, p. 63)

Puede entenderse como la evaluación de la medida en que las circunstancias de la vida son satisfactorias o susceptibles de mejora. Estos presupone una secuencia explicativa: 1) percepción de las circunstancias, 2) una evaluación de las mismas, 3) una evaluación personal sobre la satisfacción, 4) una evaluación de posibilidad de mejora. (Garduño Estrada, L; Salinas Amescua, B; & Rojas Herrera, M. 2005.)

Es la expresión valorativa global de un estado psicológico dinámico y relativamente estable, presente en el individuo, resultado y reflejo de la valoración sobre lo logrado, lo que aspira y lo que espera alcanzar, en correspondencia o no, con los elementos jerárquicos de esa individualidad, que dan sentido a la vida, permitiendo a la persona el equilibrio con el medio y se clasifica en: 1) Buena; 2) Aceptable, 3) Pobre y 4) mala

Estrés laboral: “El estrés puede definirse como un proceso que se desarrolla en la relación entre la persona y el ambiente, en el cual una situación o condición interna o externa es valorada por la persona como superior a sus recursos. (Steptoe & Ayers, 2004, citado por Lemos, Calle, Roldán, Valencia, Orejuela, Román, 2018, p. 2).

Club deportivo: “El deporte desarrollado fuera del horario lectivo del centro escolar se ha desarrollado normalmente a través de las denominadas Escuelas Deportivas” (Díaz, & Giménez, 2016, p. 167). Para Molina, G. (2019), son aquellas organizaciones deportivas que ofrecen programas de actividad física de tipo recreativo o competitivo, de deportes individuales o por equipos. Son organizaciones directamente vinculadas con la provisión de actividad física... Proveen de actividades deportivas tanto a nivel recreativo como competitivo, así como a individuos y a equipos de cara a participar en competiciones oficiales, para conseguir éxitos deportivos e integración social. (p. 19).

Definición operacional de variables

Percepción de calidad de vida: La calidad de vida será medida con el instrumento WHOQOL-BREF que ofrece un perfil de calidad de vida, cuanto mayor sea la

puntuación en cada dominio, mejor es el perfil de calidad de vida de la persona evaluada. Se obtiene un perfil del paciente y una puntuación sobre percepción de calidad de vida global y salud general. No existen puntos de corte propuestos. A mayor puntuación, mayor calidad de vida. Ver Anexo 4.

Estrés laboral: El estrés laboral puede ser medido a través de test del estrés laboral del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el cual permite conocer en qué grado el trabajador padece los síntomas asociados al estrés.

Instrumentos

WHOQOL-BREF: Proporciona un perfil de calidad de vida percibida por la persona. Fue diseñado para ser usado tanto en población general como en pacientes. La WHOQOL-BREF proporciona una manera rápida de puntuar los perfiles de las áreas que explora, sin embargo no permite la evaluación de las facetas individuales de las áreas. Se recomienda utilizarla en epidemiología y en clínica cuando la calidad de vida es de interés, pero no es el objetivo principal del estudio o intervención.

Administración: En el apéndice 1 se encuentra el cuestionario y las instrucciones para la aplicación del instrumento. El tiempo de referencia que contempla el WHOQOL es de dos semanas. El cuestionario debe ser auto administrado. Cuando la persona no sea capaz de leer o escribir por razones de educación, cultura o salud puede ser entrevistada.

Puntuación: El instrumento WHOQOL-BREF ofrece un perfil de calidad de vida, siendo cada dimensión o dominio puntuado de forma independiente, estas

puntuaciones se encuentran en el apéndice 2. Cuanto mayor sea la puntuación en cada dominio, mejor es el perfil de calidad de vida de la persona evaluada. Se obtiene un perfil del paciente y una puntuación sobre percepción de calidad de vida global y salud general. No existen puntos de corte propuestos. A mayor puntuación, mayor calidad de vida.

Test de estrés laboral del IMSS el cual permite conocer en qué grado el trabajador padece los síntomas asociados al estrés. El test de estrés laboral se encuentra en el apéndice 1. Consta de 12 ítems los cuales al finalizar se suman y se utiliza la siguiente escala: Presenta 5 escalas, ver apéndice 2, las cuales son 1) sin estrés hasta 24 puntos: No existe síntoma alguno de estrés. Tienes un buen equilibrio, continúa así y contagia a los demás de tus estrategias de afrontamiento; 2) estrés leve hasta 36 puntos: Te encuentras en fase de alarma, trata de identificar el o los factores que te causan estrés para poder ocuparte de ellos de manera preventiva; 3) Estrés medio hasta 48 puntos Haz conciencia de la situación en la que te encuentras y trata de ubicar qué puedes modificar, ya que si la situación estresante se prolonga, puedes romper tu equilibrio entre lo laboral y lo personal. No agotes tus resistencias; 4) Estrés alto hasta 60 puntos Te encuentras en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias para tu salud y 5) Estrés grave hasta 72 puntos: Busca ayuda.

Procedimiento

Inicialmente se contactó de forma personal e individual a los entrenadores, al igual que a dos instituciones, una institución educativa con equipos deportivos

representativos y un club deportivo, para la cual se requirió dos cartas de prácticas una para cada institución. Al presentarme con los entrenadores se les entregó para su firma el consentimiento informado, ver apéndice 3 y se les preguntó si pueden responder los instrumentos tanto de estrés como de calidad de vida. La información se recabó en la semana del lunes 30 de setiembre al viernes 04 de octubre de 2019.

Se entrega el Test de Estrés laboral y se explica la forma de llenado, al terminar, se entrega el Cuestionario WHOQOL-BREF

Análisis de datos

Se procedió a la captura y organización de los datos recabados del Cuestionario de Estrés laboral y del WHOQOL – BREF, así como datos sociodemográficos, todo lo anterior a través de la base de datos en el programa estadístico SPSS versión 25, mediante el cual se realizó prueba de normalidad para las dos variables, se realizó coeficiente de correlación de Pearson para las variables estrés y calidad de vida, se compararon los dos grupos de entrenadores de centro educativo y clubes deportivos a través de t Student.

Resultados.

Se aplicaron los instrumentos de Estrés laboral y Calidad de Vida a 50 entrenadores de diferentes centros de trabajo, de los cuales fueron excluidos 10 entrenadores, 6 por presentar una situación particular que afectaba su calidad de vida o su nivel de estrés en el momento de la aplicación del instrumento como (muerte reciente, separación de pareja, conflictos familiares, enfermos en casa,

entre otros) y 4 entrenadores por trabajar tanto en Centro Educativo como en Club deportivo.

Para organizar los resultados de la investigación, se comenzará con los resultados descriptivos en torno a las variables sociodemográficas de la muestra analizada. Posteriormente se dará lugar a resultados asociados al estrés laboral y a la calidad de vida de los dos grupos de participantes.

La muestra quedó conformada por 40 participantes de edades entre 21 y 55 años, teniendo una media de 33.20 años y una desviación estándar de 8.172. La muestra estuvo constituida por 33 hombres equivalente a 82.5% y 7 mujeres equivalente a 17.5%. Del total de la muestra el 62.5% son solteros, el 27.5% son casados, el 7.5% viven en unión libre y el 2.5% está divorciado.

Acerca del trabajo de los participantes se encontró que el 55% de los participantes trabaja en un centro educativo y el 45% de los participantes trabaja en un club deportivo. Sobre el número de trabajos al día de los participantes, se encontró que el 55% de los participantes tiene solo un trabajo, el 22.5% tienen 2 trabajos y el otro 22.5% tiene 3 trabajos. En cuanto a las horas que trabajan a la semana y como se muestra en la Tabla 1, se encontró que el 25% de los participantes trabajan 8 horas diarias, el 15% trabaja 10 horas diarias y 5 horas diarias, el 12.5% trabaja 6 horas diarias, el 10% 7 horas diarias, el 5% 9 horas diarias y 7.5% 12 horas diarias o más.

Tabla 1: Frecuencia de las horas de trabajo al día.

Horas de trabajo al día.		
Horas	Frecuencia	Porcentaje
2	1	2.5

4	3	7.5
5	6	15.0
6	5	12.5
7	4	10.0
8	10	25.0
9	2	5.0
10	6	15.0
11	1	2.5
12	1	2.5
14	1	2.5
Total	40	100.0

La figura 1 muestra el número de días que los participantes trabajan a la semana y se encontró que el 50% trabaja 6 días a la semana, el 35% trabaja 4 días a la semana, el 10% trabajan 7 días a la semana, el 2.5% 4 días a la semana y el 2.5% un día a la semana.

Figura 1 Datos de frecuencia sobre los días de trabajo a la semana.



El nivel de estudios de la muestra va desde bachillerato hasta posgrado, donde, el 12.5% tiene estudios de bachillerato, 82.5 % tiene estudios de licenciatura y 5% de la muestra tiene estudios de Maestría. De la población total el 55% laboran en un Centro educativo y el 45% labora en un Club deportivo.

La figura 2 muestra las actividades de recreación que realiza la muestra y se encontró que el 60% solo realiza actividad física, el 27.5% realiza actividad física y otra actividad y el 12.5% realiza actividades diferentes a la actividad física. Al respecto en la Tabla 2 se muestra las actividades recreativas que realizan los entrenadores físicos de instituciones educativas y las actividades recreativas que realizan los entrenadores físicos de clubes deportivos.

Figura 2: Datos de frecuencia de actividades recreativas de los participantes.

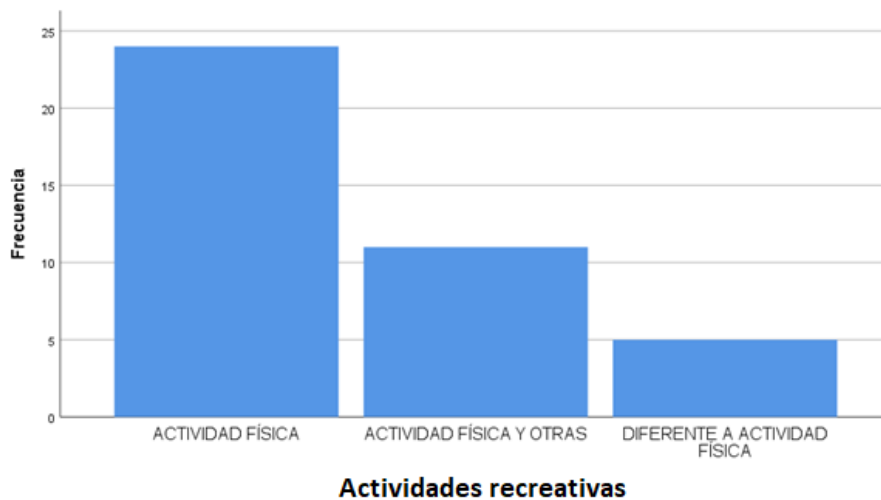


Tabla 2: Tabla cruzada de actividades recreativas realizadas y centro de trabajo (centro educativo o club deportivo)

	Centro de trabajo	Total

		Centro educativo	Club deportivo	
Actividades recreativas	Actividad física	15	9	24
	Actividad físicas y otras	5	6	11
	Actividades diferentes a actividad física	2	3	5
Total		22	18	40

En cuanto a las razones por las cuales los participantes eran entrenadores, estas son mostradas en la figura 3 y se encontró que el 40% es entrenador por gusto al deporte, el 17.5% porque le gusta enseñar, el 15% porque le apasiona el deporte, el 7% por vocación, el 5% por amor al deporte así como por afición y el 2.5% por herencia familiar así como por tener habilidades y aptitudes.

Figura 3: Datos de frecuencias acerca de la razón por la cual es entrenador.



Por otra parte los niveles de estrés laboral para la muestra van desde 16 puntos hasta 42 puntos. En la tabla 3 se muestran los valores para los dos grupos de entrenadores, siendo los siguientes: el 50% de la muestra no presenta estrés ya que tienen puntuaciones de 0 a 24, de los cuales 32.5% pertenecen a centro educativo y 17.5% a club deportivo; el 30% muestra presenta estrés leve con puntuaciones de 25 a 36, de los cuales 10% pertenecen a centro educativo y 20% a club deportivo; y el 20% de la muestra presenta estrés medio con puntuaciones de 37 a 48 de los cuales 12.5% pertenecen a centro educativo y 7.5% a club deportivo. En otras palabras el 80% de la muestra se encuentra en un nivel de estrés laboral leve o sin estrés, de los cuales el 42.5% pertenece al grupo de Centros Educativos y el 37.5% pertenece a club deportivo. El 20% de la muestra presentó estrés medio de los cuales 12.5% pertenecen al grupo de centro educativo y 7.5% pertenecen al grupo de club deportivo.

Tabla 3: Tabla cruzada de Estrés laboral y centro de trabajo.

		Centro de trabajo		Total
		Centro educativo	Club deportivo	
Niveles de Estrés	16	0	2	2
	17	3	1	4
	18	2	0	2
	19	1	0	1
	20	2	2	4
	21	2	1	3
	23	1	1	2
	24	2	0	2
	26	0	1	1
	27	1	4	5
	28	1	1	2
	30	0	1	1
	31	1	0	1

	34	0	1	1
	35	1	0	1
	37	0	2	2
	38	3	0	3
	40	0	1	1
	41	1	0	1
	42	1	0	1
Total		22	18	40

Respecto a los resultados de calidad de vida, se transformaron las puntuaciones crudas a puntuaciones transformadas a lo indicado en el WHOQOL-BREF en las cuales el puntaje en cada dominio oscila entre 0 y 100. Posteriormente se obtuvo las puntuaciones por cada participante y por cada grupo de participantes. Cabe destacar que en el manual no se indican puntos de corte para los resultados, por lo cual, a mayor puntuación, mayor calidad de vida.

Sobre la percepción de calidad de vida evaluada en la pregunta número uno del cuestionario WHOQOL-BREF, en la cual los participantes valoraban su calidad de vida en un puntaje del uno al cinco, donde uno califica la calidad de vida como muy mala y cinco la calidad de vida como muy buena. Se encontró que el 2.5% califica su calidad de vida como mala, el 32.5% califica su calidad de vida como regular, el 42.5% califica su calidad de vida como buena y el 22.5% califica su calidad de vida como muy buena. En otras palabras el 65% de la muestra califica su calidad de vida entre buena y muy buena. En la tabla 4 se muestra la percepción de calidad de vida y el resultado obtenido en el test de calidad de vida WHOQOL-Bref.

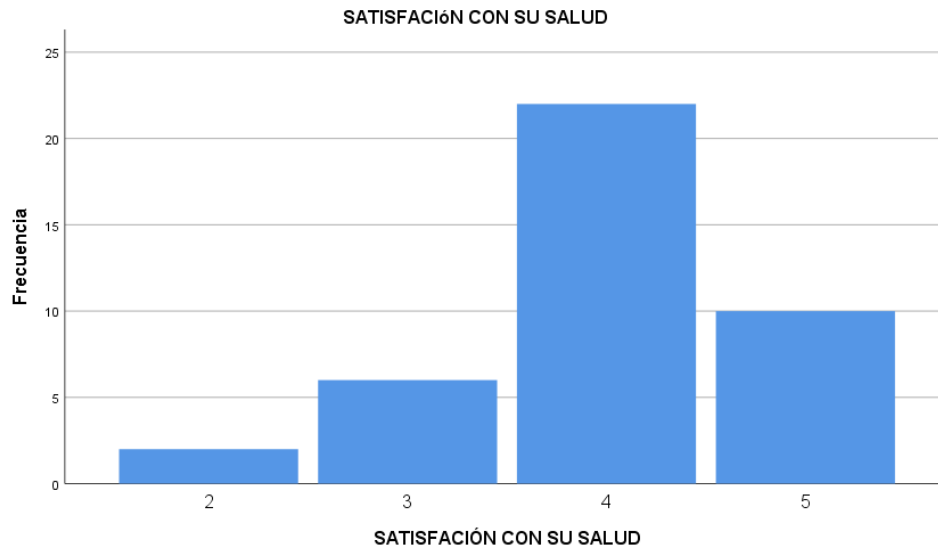
Tabla 4: Comparación de puntajes de resultados de calidad de vida y percepción de calidad de vida.

Tabla cruzada calidad de vida * percepción de calidad de vida

		Calidad de vida	Percepción de calidad de vida.
Rangos de calidad de vida.	0 a 20 puntos muy mala	0%	0%
	21 a 40 puntos mala	0%	2.5%
	41 a 60 puntos regular	15%	32.5%
	61 a 80 puntos buena	75%	42.5%
	81 a 100 puntos muy buena	10%	22.5%
Total		100%	100%

Sobre las respuestas obtenidas en la segunda pregunta del cuestionario WHOQOL – BREF, la figura 4 muestra los resultados acerca del grado de satisfacción de salud por parte de los participantes, del cual se obtuvo que el 5% está poco satisfecho con su salud, el 15% se encuentra moderadamente satisfecho con su salud, el 55% se encuentra bastante satisfecho con su salud, y el 25% se encuentra totalmente satisfecho con su salud.

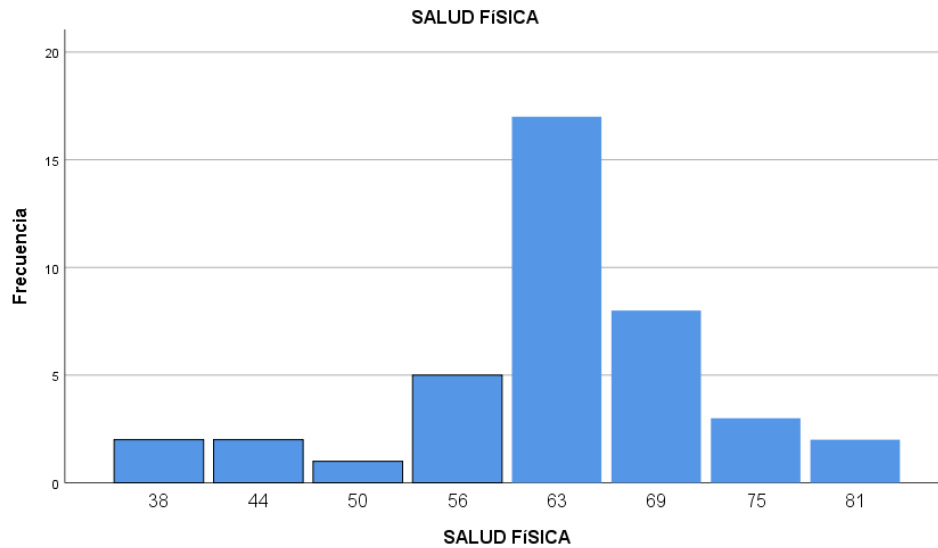
Figura 4: Grado de satisfacción del participante con su salud, de la pregunta dos del cuestionario WHOQOL – BREF.



Respecto al dominio de salud física, en la figura 5 se muestran los datos de frecuencias encontrados, donde el 10% obtuvo una salud mala, el 15% obtuvo en este dominio una salud regular, el 70% de la muestra obtuvo una salud buena y el 5% de la muestra obtuvo una salud muy buena

Figura 5: Datos de frecuencia de puntuaciones del dominio 1 Salud física.

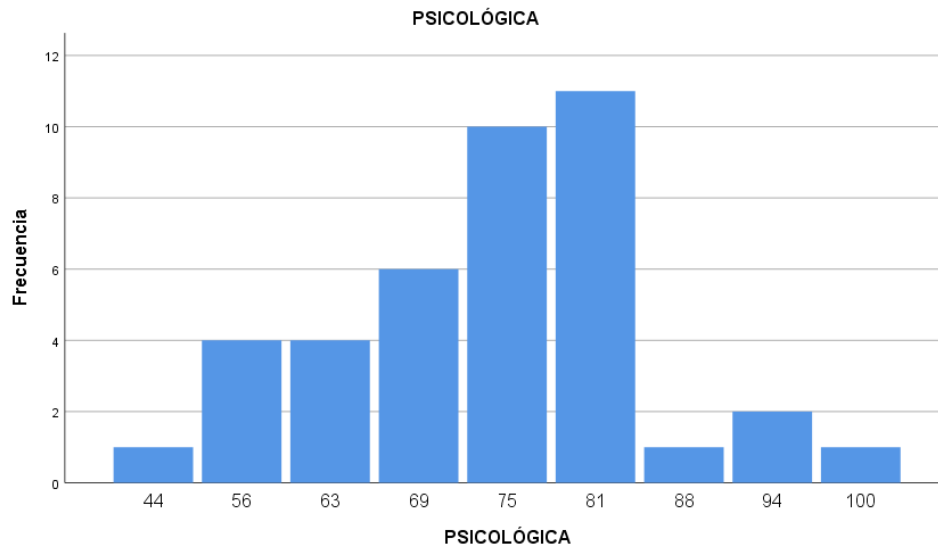
Comentado [LEPL1]: figura



La figura 6 se muestra los resultados obtenidos del dominio Psicológico, y se encontró que el 12.5% de la muestra tiene una salud psicológica regular, el 50% tiene una salud psicológica buena y el 37.5% tiene una salud psicológica muy buena.

Figura 6: Datos de frecuencia de puntuaciones del dominio 2 psicológico.

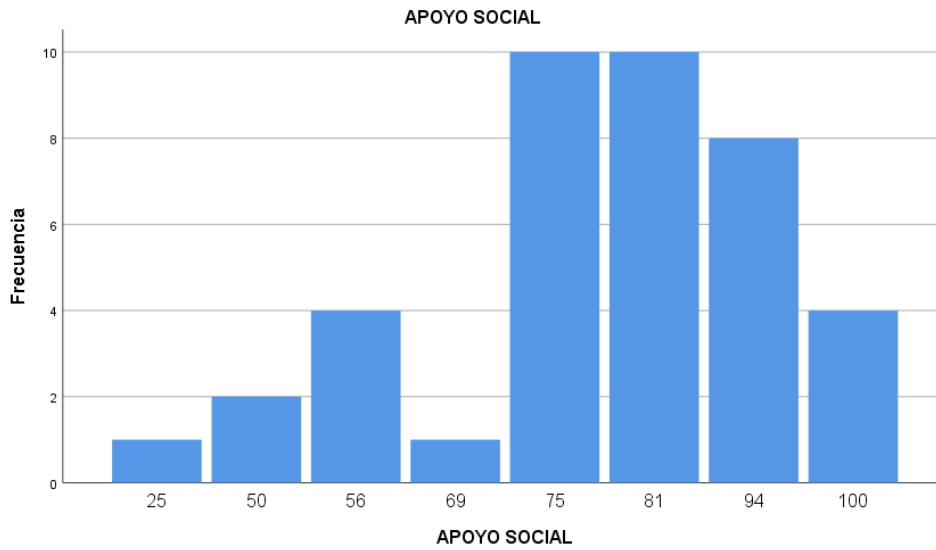
Comentado [LEPL2]: Figura



Sobre el dominio de Apoyo social, la figura 7 muestra los datos de frecuencia obtenidos, y se encontró que el 2.5% obtuvo un apoyo social malo, el 15% tiene un apoyo social regular, el 27.5% tiene un apoyo social bueno y el 55% tiene un apoyo social muy bueno.

Figura 7: Datos de frecuencia de puntuaciones del dominio tres Apoyo social.

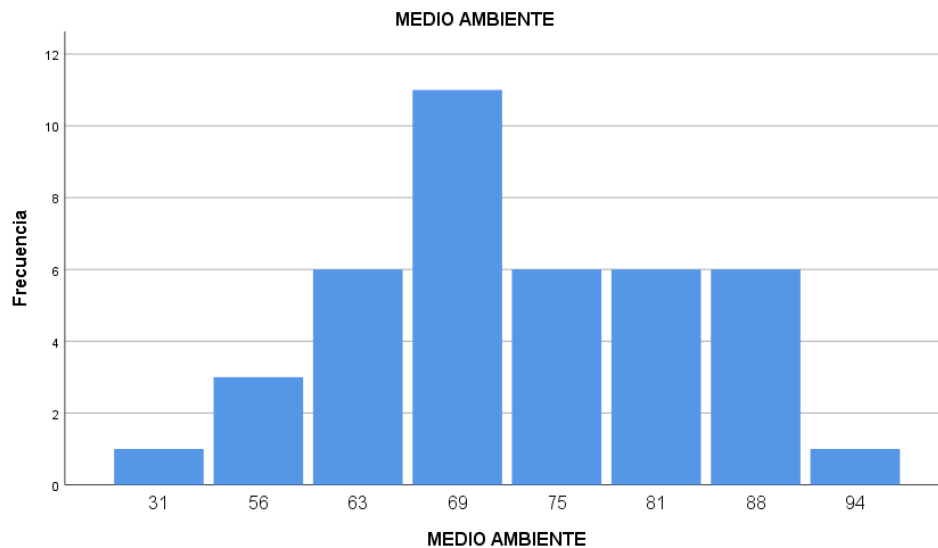
Comentado [LEPL3]: figura



Para el dominio medio ambiente, en la figura 8 se presentan los datos de frecuencia obtenidos, siendo los resultados que el 2.5% tiene un medio ambiente malo, el 7.5% tiene un medio ambiente regular, el 57.5% tiene un medio ambiente bueno y el 32.5% tiene un medio ambiente muy bueno.

Figura 8: Datos de frecuencia de puntuaciones del dominio 4 medio ambiente.

Comentado [LEPL4]: figura



Para los cuatro dominios encontramos que la media es mayor a 50 puntos, siendo el más bajo el dominio salud física y el más alto el dominio de apoyo social. Al respecto la Tabla 5 muestra la media y la desviación estándar para cada dominio, al igual que para el resultado obtenido de calidad de vida a partir de los cuatro dominios.

Tabla 5: Media y desviación estándar de los cuatro dominios de calidad de vida del instrumento WHOQOL – BREF.

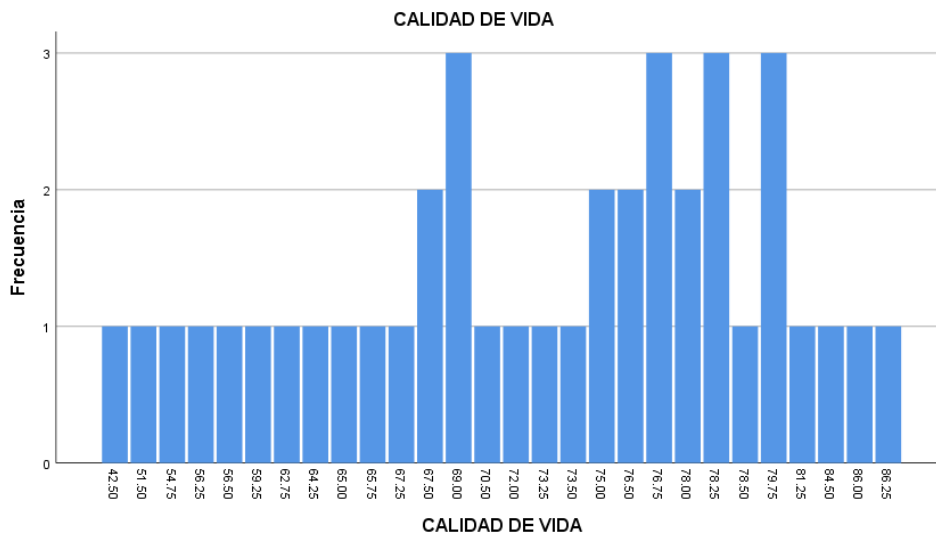
Estadísticos descriptivos			
	N	Media	Desviación estandar
Dominio uno Salud física	40	62.60	9.803
Dominio dos Psicológico	40	73.78	11.378
Dominio tres Apoyo social	40	78.25	16.452
Dominio cuatro Medio ambiente	40	72.35	11.971

Calidad de vida		71.41	9.78
-----------------	--	-------	------

En el resultado final de calidad de vida, la muestra presenta una media de 71.41 puntos y una desviación estándar de 9.78.

En la figura 9 se muestran los datos de frecuencia obtenidos, que son: el 15% obtuvo una calidad de vida regular, el 75% obtuvo una calidad de vida buena y el 10% obtuvo una calidad de vida muy buena. Nadie obtuvo una calidad de vida mala ni muy mala.

Figura 9: Datos de frecuencia acerca de los puntajes obtenidos en el cuestionario WHOQOL – BREF de calidad de vida.



Por otra parte realizó la prueba de Normalidad de Shapiro wilk, los valores de las variables dependientes siguen una distribución normal en la población a la que pertenece la muestra. Los datos de frecuencia para la variable estrés laboral y calidad de vida pueden ser observados en la tabla 6.

Tabla 6: Datos descriptivos de las variables dependientes Estrés y Calidad de vida

Datos descriptivos de la muestra			Estadístico
Estrés laboral	Media		26.25
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	23.69
		Límite superior	28.81
	Mediana		25.00
	Varianza		63.936
	Desviación estándar		7.996
	Mínimo		16
	Máximo		42
	Rango		26
	Calidad de Vida	Media	
95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior	23.69
		Límite superior	28.81
Mediana		25.00	
Varianza		63.936	
Desviación estándar		7.996	
Mínimo		16	
Máximo		42	
Rango		26	

Uno de los objetivos de la presente investigación es determinar si existe correlación entre el estrés y la calidad de vida entre entrenadores de los dos tipos de centros de trabajo, para lo cual se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson (r), los cuales se muestran en la tabla 7. Se encontró que el p valor es menor a 0.05, por lo tanto si existe una correlación negativa moderada entre el

estrés laboral y la calidad de vida $r = 0.530$ $p = 0.000$. lo cual implica que el estrés y la calidad de vida tienen correlación inversa a menor estrés mayor calidad de vida, o a menor calidad de vida mayor estrés.

Tabla 7: Coeficiente de Correlación de Pearson de Estrés y Calidad de vida. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Coeficiente de Correlaciones de Pearson			
		Estrés	Calidad de vida
Estrés	Correlación de Pearson	1	-.530**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	40	40
Calidad de vida	Correlación de Pearson	-.530**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	40	40

Se realizó la prueba t Student para muestras independientes para comparar si el estrés y la calidad de vida de cada grupo de entrenadores físicos son igual o diferente, estos datos se encuentran en la tabla 8.

El p valor es mayor a 0.05, por lo que No existen diferencias significativas en el nivel de estrés y la calidad de vida en entrenadores físicos de centros educativos respecto a los entrenadores de clubes deportivos

Tabla 8: Resultados prueba t Student para pruebas independientes de estrés y calidad de vida para los grupos de Centro educativo y Club deportivo.

Prueba t para la igualdad de medias								
	t	gt	Sig (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		
						inferior	Superior	
Estrés	-0.202	38	0.984	-0.051	2.575	-5.262	5.161	Se asumen varianzas iguales

	No se asumen varianzas iguales	- 0.202	37.951	0.984	-0.051	2.530	-5.173	5.072
Calidad de vida	Se asumen varianzas iguales	- 0.530	38	0.599	-1.66288	3.13889	- 8.0172	4.6914
	No se asumen varianzas iguales	- 0.550	36.837	0.585	-1.66288	3.02153	- 7.7859	4.4602

El p valor es mayor a 0.05, por lo que No existen diferencias significativas en el nivel de estrés y la calidad de vida en entrenadores físicos de centros educativos respecto a los entrenadores de clubes deportivos

Discusión

Acerca de la primera parte del objetivo, la cual es identificar si la calidad de vida percibida y los niveles de estrés de los entrenadores físicos se encontraba vinculada podemos mencionar que se encontró que el estrés laboral afecta la calidad de vida de los entrenadores, tanto de los que trabajan en centros educativos como de los que trabajan en clubes deportivos, sin embargo es importante mencionar que respecto a los niveles de estrés laboral de los entrenadores de la muestra ninguno se encuentra en nivel de estrés laboral alto o grave, esto acorde a los cortes del Test de estrés laboral del IMSS. En los resultados el 50% de la muestra se encontró sin niveles de estrés laboral. Esto puede deberse en parte a los siguientes factores:

En primer lugar se observa que las actividades de recreación que la muestra realiza es el 87.5% actividad física como actividad recreativa, y solo 12.5% realiza

una actividad recreativa diferente a la actividad física. Esto podría explicar en parte a que la mitad de la muestra obtuviera un valor sin estrés, ya que la actividad física es las actividades más recomendadas para disminuir los niveles de estrés.

Un segundo factor a considerar es el dominio tres que evalúa el apoyo social del cuestionario de calidad de vida WHOQOL – Bref, en el cual el 85% la muestra obtuvo una puntuación entre 75 y 100 puntos, lo que nos permite determinar que los entrenadores de la muestra consideran que cuentan con una red de apoyo, las cuales son un factor social fundamental para comprender la presencia o ausencia de estrés laboral.

En tercer lugar al calificar su calidad de vida se encontró que el 65% de los participantes perciben su calidad de vida como buena y muy buena, comparado con los resultados obtenidos del cuestionario WHOQOL – BREF en el cual solo el 10% de la muestra obtuvo un puntaje igual o mayor a 71 puntos de 100 y que se correspondería a los valores de calidad de vida buena y muy buena.

Sobre la segunda parte del objetivo que es identificar si existen diferencias significativas entre los niveles de estrés laboral y la calidad de vida entre las dos poblaciones, y, como se ha mencionado anteriormente, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los entrenadores de los dos grupos.

A pesar de que la mayoría de los entrenadores tienen niveles bajos de estrés, hay algunos que no, a pesar de que realizan actividad física. Se esperaría que como los entrenadores realizan actividad física como actividad recreativa, los valores de

estrés laboral fuera aún menor, así que hay otros factores que trabajar, lo que demuestra que el estrés laboral genera consecuencias aunque se realice actividad física y habría que saber qué otra cosa deberían trabajar los entrenadores físicos.

Así mismo deberá considerarse que los hallazgos de la presente investigación no son generalizables por la naturaleza de la muestra (no probabilística).

Referencias

- Ander, E. E. (2014). *Diccionario de educación*. Córdoba: Editorial Brujas recuperado el 23 de septiembre de 2019 de: <https://ebookcentral.proquest.com>
- Andrade, S. A. I; Galindo, V. M. P. & Cuevas R. J. (2015). Análisis multivariante del perfil psicológico de los deportistas universitarios: Aplicación del CPRD en México. *Educación Física y Ciencia*, 17(2), Recuperado en 29 de octubre de 2019, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-25612015000200002&lng=es&tlng=es.
- Bracco, L., Váldez, R., Wakeham, N., & Velázquez, T. (2018). Síndrome de agotamiento profesional y trabajadores penitenciarios peruanos. Una mirada cualitativa a los factores institucionales y sociales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28, 13-28.
- Cañizares, M. J. M. & Carbonero. C. C. (2017). *Cómo optimizar la adaptación al esfuerzo en el entrenamiento de tu hijo*. España: Wanceulen Editorial.
- Carrión, G. M. Á. & Hernández, G. T. J. (2018). Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral. *Revista Salud Uninorte*, 34(3), pp. 705-714. Recuperado el 16 de octubre de 2019 de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000300705&lng=en&tlng=es.

- Castro, A. J; Palacios, N. M; Paz, R. M; García. T. G; & Altamirano L. (2014). *Salud, ambiente y trabajo*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Díaz, C. I. B. (2008). *Determinantes psicológicos de la calidad de vida en cuba*. Tesis Doctoral. Universidad de la Habana. Recuperado el 23 de septiembre de 2019 de: <https://ebookcentral.proquest.com>
- Díaz, T. M., & Giménez, F. F. J. (Eds.). (2016). *Diccionario de educación física en primaria*. España: Universidad de Huelva recuperado el 23 de septiembre de 2019 de: <https://ebookcentral.proquest.com>
- García, J. M. Francisco, C. De, & Garcés F. E. J. (2016). El síndrome de burnout en deportistas: estudio piloto sobre la percepción del psicólogo deportivo a través del método Delphi. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 16(1), 243-250. Recuperado el 29 de octubre de 2019, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-84232016000100022&lng=es&tlng=es.
- García, N. A. (2017). Entrenamiento psicológico para la mejora del autocontrol en un entrenador de fútbol. *Acción Psicológica*, 14(1), pp. 27-42. Recuperado el 23 de septiembre de 2019 de <https://dx.doi.org/10.5944/ap.14.1.19252>.
- Garduño, E. L; Salinas, A. B; & Rojas, H. M. (2005). *Calidad de vida y bienestar subjetivo en México*. México: Plaza y Valdés. Recuperado el 23 de septiembre de 2019 de: <https://ebookcentral.proquest.com>
- Hernandez, S. R; Fernandez, C. C. & Baptista, L. M. P (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW HILL

- Lemos, M.; Calle, G; Roldán, T; Valencia, M; Orejuela, J. J; & Román, C. J. P. (2018). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 5(1), pp. 61-72
- Miró, M. E. et al. (2009). *Sueño y calidad de vida*, *Red Revista Colombiana de Psicología*.
- Molina, G. (2019). *Management deportivo: Del club a la empresa deportiva*. España: Wanceulen. Recuperado el 23 de septiembre de 2019 de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Moriana, E. J. A; & Herruzo C. J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), pp. 597-621
- Muñoz, R. D., Orellano, N. & Hernández, P. H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente* 21(40), 532-544. Recuperado 25 de septiembre de 2019 de <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Otero, L. J. M; (2012). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. México: Ediciones Díaz de Santos.
- Ruiz, B. R; De la Vega, M. R; De la Rocha, M; & Ortín, M.F.J. (2017). Resilience in Adapted Paddle coaches. *Anales de Psicología*, 33(3), pp. 743-754
- Vidotti, V; Trevisan M. J; Quina, G. M. J; Perfeito, R. R. & do Carmo, C. R. M. L. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18(55), pp. 344-376.

Recuperado el 16 de octubre de 2019 de

<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>

APENDICE 1

Instrumentos de recolección de la información

Test de Estrés Laboral.

Permite conocer en qué grado el trabajador padece los síntomas asociados al estrés.

- Edad: _____
- Sexo: Masculino Femenino
- Estado civil: _____
- Trabaja en: a) institución educativa; b) club deportivo.
- Número de trabajos: _____
- Horas de trabajo al día: _____
- Días a la semana que trabaja: _____
- Último grado de estudios: _____
- Razones por la que es entrenador:
_____.
- _____

- Número de actividades recreativas o de ocio:

- Actividades recreativas o de ocio
_____.

- ¿En estos momentos está viviendo alguna situación particular que le afecte en su vida diaria como una muerte reciente, separación de pareja, conflictos familiares, enfermos en casa, entre otros? A) SI B) NO

Instrucciones: De los siguientes síntomas selecciona el grado experimentado durante los últimos 3 meses de acuerdo al semáforo presentado.

1 nuca	2 Casi nunca	3 Pocas veces	4 Algunas veces	5 Relativamente frecuente	6 Muy frecuente
-----------	-----------------	------------------	--------------------	------------------------------	--------------------

Imposibilidad de conciliar el sueño	1	2	3	4	5	6
Jaquecas o dolores de cabeza	1	2	3	4	5	6
Indigestiones o molestias gastrointestinales	1	2	3	4	5	6
Sensación de cansancio extremo o agotamiento	1	2	3	4	5	6
Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual	1	2	3	4	5	6
modificación del interés sexual	1	2	3	4	5	6
Respiración entrecortada o sensación de ahogo	1	2	3	4	5	6
Disminución del apetito	1	2	3	4	5	6
Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos)	1	2	3	4	5	6
Pinchazos o sensación dolorosa en distintas partes del cuerpo	1	2	3	4	5	6
Tentaciones fuerte de no levantarse por la mañana	1	2	3	4	5	6
Tendencia a sudar o palpitaciones	1	2	3	4	5	6

Escala de Calidad de Vida WHOQOL-bref

Instrucciones: Este cuestionario sirve para conocer su opinión acerca de su calidad de vida, su salud y otras áreas de su vida. Por favor conteste todas las preguntas. Si no está seguro/a de qué respuesta dar a una pregunta, escoja la que le parezca más apropiada. A veces, ésta puede ser la primera respuesta que le viene a la cabeza. Tenga presente su modo de vivir, expectativas, placeres y preocupaciones. Le pedimos que piense en su vida durante las dos últimas semanas. Los 2 siguientes cuadros son un ejemplo de cómo responder, pensando en las dos últimas semanas, se puede preguntar:

		Nada	Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente
	¿Obtiene de otras personas el apoyo que necesita?	1	2	3	4	5

Rodee con un círculo el número que mejor defina cuánto apoyo obtuvo de otras personas en las dos últimas semanas. Si piensa que obtuvo bastante apoyo de otras personas, usted debería señalar con un círculo el número 4, quedando la respuesta de la siguiente forma:

		Nada	Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente
	¿Obtiene de otras personas el apoyo que necesita?	1	2	3	4	5

Inicio del Cuestionario

Por favor, lea la pregunta, valore sus sentimientos y haga un círculo en el número de la escala que represente mejor su opción de respuesta.

		Nada	Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente
1	¿Cómo calificaría su calidad de vida?	1	2	3	4	5
2	¿Qué tan satisfecho/a está con su salud?	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas hacen referencia al grado en que ha experimentado ciertos hechos en las dos últimas semanas.

		Nada	Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente
3	¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita?	1	2	3	4	5
4	¿En qué grado necesita de un tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?	1	2	3	4	5
5	¿Cuánto disfruta de la vida?	1	2	3	4	5
6	¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido?	1	2	3	4	5
7	¿Cuál es su capacidad de concentración?	1	2	3	4	5
8	¿Qué tanta seguridad siente en su vida diaria?	1	2	3	4	5
9	¿Qué tan saludable es el ambiente físico a su alrededor?	1	2	3	4	5
10	¿Tiene energía suficiente para la vida diaria?	1	2	3	4	5
11	¿Es capaz de aceptar su apariencia física?	1	2	3	4	5
12	¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?	1	2	3	4	5

13	¿Dispone de la información que necesita para su vida diaria?	1	2	3	4	5
14	¿Hasta qué punto tiene oportunidad de realizar actividades de ocio?	1	2	3	4	5
15	¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro?	1	2	3	4	5
16	¿Qué tan satisfecho/a está con su sueño?	1	2	3	4	5
17	¿Qué tan satisfecho/a está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria?	1	2	3	4	5
18	¿Qué tan satisfecho/a está con su capacidad de trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿Qué tan satisfecho/a está de sí mismo?	1	2	3	4	5
20	¿Qué tan satisfecho/a está con sus relaciones personales?	1	2	3	4	5
21	¿Qué tan satisfecho/a está con su vida sexual?	1	2	3	4	5
22	¿Qué tan satisfecho/a está con el apoyo que obtiene de sus amigos/as?	1	2	3	4	5
23	¿Qué tan satisfecho/a está de las condiciones del lugar donde vive?	1	2	3	4	5
24	¿Qué tan satisfecho/a está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios?	1	2	3	4	5

25	¿Qué tan satisfecho/a está con los servicios de transporte de su zona?	1	2	3	4	5
26	¿Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, o depresión?	1	2	3	4	5

APENDICE 2

Puntuaciones

Tablas de transformación de puntajes.

DOMINIO 1 SALUD FÍSICAS			DOMINIO 2 PSICOLÓGICA		
PUNTAJE EN BRUTO	TRASNFORMACIÓN DEL PUNTAJE		PUNTAJE EN BRUTO	TRASNFORMACIÓN DEL PUNTAJE	
	4 - 20	0 - 100		4 - 20	0 - 100
7	4	0	6	4	0
8	5	6	7	5	6
9	5	6	8	5	6
10	6	13	9	6	13
11	6	13	10	7	19
12	7	19	11	7	19
13	7	19	12	8	25
14	8	25	13	9	31
15	9	31	14	9	31
16	9	31	15	10	38
17	10	38	16	11	44
18	10	38	17	11	44
19	11	44	18	12	50
20	11	44	19	13	56
21	12	50	20	13	56
22	13	56	21	14	63
23	13	56	22	15	69
24	14	63	23	15	69
25	14	63	24	16	75
26	15	69	25	17	81
27	15	69	26	17	81
28	16	75	27	18	88
29	17	81	28	19	94
30	17	81	29	19	94
31	18	88	30	20	100
32	18	88			
33	19	94			
34	19	94			
35	20	100			

DOMINIO 3 RELACIONES SOCIALES			DOMINIO 4 MEDIO AMBIENTE		
PUNTAJE EN BRUTO	TRASNFORMACIÓN DEL PUNTAJE		PUNTAJE EN BRUTO	TRASNFORMACIÓN DEL PUNTAJE	
	4 - 20	0 - 100		4 - 20	0 - 100
3	4	0	8	4	0

4	5	6	9	5	6
5	7	19	10	5	6
6	8	25	11	6	13
7	9	31	12	6	13
8	11	44	13	7	19
9	12	50	14	7	19
10	13	56	15	8	25
11	15	69	16	8	25
12	16	75	17	9	31
13	17	81	18	9	31
14	19	94	19	10	38
15	20	100	20	10	38
			21	11	44
			22	11	44
			23	12	50
			24	12	50
			25	13	56
			26	13	56
			27	14	63
			28	14	63
			29	15	69
			30	15	69
			31	16	75
			32	16	75
			33	17	81
			34	17	81
			35	18	88
			36	18	88
			37	19	94
			38	19	94
			39	20	100
			40	20	100

Resultados:

Revisa cuál es el color que más se repite en tus resultados (o suma cada número seleccionado) y ubica el resultado de acuerdo a la siguiente tabla:

Sin estrés (12)	No existe síntoma alguno de estrés. Tienes un buen equilibrio, continúa así y contagia a los demás de tus estrategias de afrontamiento!
Sin estrés (24)	Te encuentras en fase de alarma, trata de identificar el o los factores que te causan estrés para poder ocuparte de ellos de manera preventiva.
Estrés leve (36)	Haz conciencia de la situación en la que te encuentras y trata de ubicar qué puedes modificar, ya que si la situación estresante se prolonga, puedes romper tu equilibrio entre lo laboral y lo personal. No agotes tus resistencias!
Estrés medio (48)	Te encuentras en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias para tu salud.
Estrés alto (60)	
Estrés grave (72)	Busca ayuda

APENDICE 3

Carta de Consentimiento Informado

El propósito del estudio a realizar es conocer los niveles de estrés de los entrenadores físicos, y conocer si el estrés afecta su calidad de vida.

El presente documento de consentimiento informado, es parte del protocolo de investigación. A través de este documento usted da su consentimiento para utilizar la información proporcionada en los instrumentos aplicados.

La información que usted nos proporciones a través de los instrumentos, serán confidenciales y se utilizará únicamente para fines educativos y de investigación científica.

Al responder los instrumentos usted confirma su aprobación y consentimiento en la aplicación de los mismos y está de acuerdo en proporcionar información verídica a cada pregunta.