



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Máster

La relación entre los hábitos saludables, el bienestar y
la salud laboral

“The relationship between healthy worker habits, well-being and health at Work”

Autora

Belén Tapia Sangüesa

Directora

Pilar Martín Hernández

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2023-2024

RESUMEN

La visión del bienestar en el trabajo tiene escasa amplitud desde el punto de vista de la salud física. Tanto es así que en la mayoría de las organizaciones se establecen únicamente planes que definen a una Organización Saludable desde una perspectiva de género, contra riesgos físicos y del ambiente de trabajo y respecto a la conciliación laboral. En este contexto precisamente el objetivo general este trabajo es examinar la relación entre la salud y el bienestar psicológico de los trabajadores en el ámbito organizacional y sus hábitos de salud con la finalidad de, estimada tal relación, poder posteriormente sobre la base de los datos obtenidos realizar sugerencias que permitan desde la gestión de los Recursos Humanos mejorar la salud de los trabajadores y las trabajadoras incidiendo sobre sus estilos de vida. Todo ello contribuirá además a configurar Organizaciones Saludables que puedan retener a su talento y mejorar su *employer branding*.

Se han empleado diversas escalas para medir las diversas variables, así como para la elaboración del cuestionario. Por otra parte, la base de datos ha sido analizada mediante el programa SPSS versión 21. Los resultados evidencian la falta de validez para la tercera hipótesis respecto a la Escala del Flow y los resultados de la actividad física; así como también examinan el descuido de dichos hábitos saludables, en especial con la escasez de actividad física, producto de las actuales condiciones de vida que son más sofisticadas, promoviendo en cómputo global, enfermedades cardiovasculares derivadas de una inadecuada alimentación y conductas sedentarias y destinadas a repercutir negativamente en el trabajo.

Términos clave: Bienestar, salud mental, Flow, marcadores de salud física, *employer branding*.

ABSTRACT

The vision of well-being at work is quite limited from the perspective of physical health so as to most organizations promote plans that define them as a Healthy Organization based in a gender perspective, against physical and environmental work hazards, and regarding work-life balance. In this context, the main objective of this work is to examine the relationship between health and the psychological well-being of employees in the organizational setting and their health habits. This relationship is thought to be used to make suggestions, from a Human Resources management perspective, improve the health of employees by influencing their lifestyle. Overall, it will also contribute to shaping Healthy Organizations that can retain their talent and improve their employer branding.

Some scales have been used to measure the different variables, as well as to develop the questionnaire. Additionally, the database has been analyzed using SPSS version 21. The results show a lack of validity for the third hypothesis concerning the Flow Scale and physical activity results. They also examine the neglect of these healthy habits, especially the lack of physical activity, due to current living the most sophisticated conditions, promoting cardiovascular diseases resulting because of an inadequate nutrition and sedentary behaviors, which negatively impact at work.

Keywords: *Well-being, mental health, flow, physical health markers, employer branding.*

Tabla de contenido

RESUMEN.....	2
ABSTRACT	2
1. Introducción	4
2. Marco teórico	5
2.1. La salud mental y el trabajo	5
2.1.1. Estado mental óptimo.....	6
2.1.2. Estado de <i>Flow</i>	6
2.1.3. Motivación	7
2.1.4. Estrés.....	8
2.1.5. Bienestar psicológico	10
2.2. Variables relacionadas con la salud	12
2.2.1. La actividad física	13
2.2.2. Alimentación equilibrada.....	15
2.2.3. El descanso.....	18
3. Metodología	19
3.1. Objetivos	19
3.2. Procedimiento.....	20
3.2.1. Participantes	20
3.2.2. Medidas	22
4. Resultados	24
5. Discusión y conclusiones	28
6. Bibliografía.....	30
7. ANEXOS.....	35
ANEXO 1. CUESTIONARIO DE HÁBITOS SALUDABLES DEL TRABAJADOR Y SU INFLUENCIA EN EL TRABAJO.	35

1. Introducción

La actual pirámide demográfica se caracteriza por una tasa de reemplazo generacional negativa, donde las personas mayores de 65 años tienen una esperanza de vida superior a la tasa de natalidad. Cada vez se vive más años, aunque no necesariamente se asegura que sean de calidad. Más bien, la responsabilidad de que se viva mejor recae en la acción del individuo. En lugar de centrarse en su bienestar y en crear nuevas metas en base a los marcadores de salud prefieren mantener el estilo de vida convencional o lo que socialmente viene preestablecido. Entre ellos destaca la salud hormonal, la composición de la densidad ósea, la postura corporal, así como el nivel de riesgo de sufrir osteoporosis en mujeres, enfermedades neurodegenerativas, cardiovasculares y trastornos mentales. En el ámbito laboral es preciso justificar el deber de proporcionar la información y herramientas necesarias para los/as trabajadores/as y abordar la individualización de la salud desde el ámbito de los recursos humanos, así como a nivel preventivo. De esta forma, entrenar la fuerza, aprender a nutrirse e invertir en un descanso de calidad son los tres motivos fundamentales por los que mejorar la calidad de la esperanza de vida.

Acorde a los datos de la OMS, un índice de Masa Corporal (en adelante IMC) por debajo de 18.5 kg/m² significa un peso bajo, superior a 25 kg/m² indica sobrepeso y respecto a la obesidad, un IMC superior a 30 kg/m². La obesidad está también relacionada con trastornos neurológicos como las migrañas, la disminución de capacidad cognitiva y derivados trastornos como la demencia y la pérdida de memoria, y trastornos depresivos (Mortby et al., 2013). Una persona que sufra de sobrepeso u obesidad que mejora sus hábitos alimenticios va a perder peso y a mejorar los marcadores relacionados con la salud, tendrá más esperanza de vida que él mismo sin haber adquirido esos hábitos saludables.

A lo largo de la historia los anuncios televisivos han ido inculcando ideas preconcebidas hasta el punto de estigmatizar ciertos patrones, provocando frustración, malestar y desmotivación en el individuo. El ejemplo más ampliamente conocido es la cultura de “mantener la línea”, en especial referido al sector de la población femenina. En este trabajo se ha demostrado que las decisiones que se toman en el día a día reflejan la necesidad de justificarse con el entorno externo con el fin de amoldarse a él, en lugar de invertir en uno/a mismo/a. Por otro lado, los resultados reafirman que el motivo con más fuerza para mantener los hábitos es la que la persona adquiere por voluntad propia, es decir, aquel que finaliza una vez culminadas sus tareas personales habiendo progresado en forma de logros. Este modelo conductual inspira la creación de hábitos transformacionales y es considerado por el campo de la Psicología como personalidad autotélica; aquella que predomina en personas que disfrutan de las adversidades y que las aprovechan para tomar acción. Bajo este precepto, las oportunidades emergen de transformaciones que implican mantenerse abierto al entorno y a nuevas experiencias.

2. Marco teórico

2.1. La salud mental y el trabajo

Una organización es considerada Saludable y Resiliente, *Healthy and Resilient Organizations* (HERO), cuando decide tomar en consideración las necesidades de sus empleados uno a uno y sus demandas o exigencias del trabajo, y por tanto ocuparse de su salud y bienestar.

Según la OMS, un trabajador experimentará más probablemente bienestar en el trabajo, o bienestar organizacional, cuando es la organización quien prioriza e invierte en decisiones que fomentan buenos hábitos en el trabajo. El hecho de “invertir en” va vinculado a cuestiones financieras que son estudiadas por la Organización de Empresas como “salario emocional”. Este término consiste en fidelizar al trabajador mediante sistemas de compensación no salarial con la finalidad de cubrir las necesidades de la esfera personal como su calidad de vida y otros como su proyección dentro de la empresa e incluso la relación con sus compañeros. Cualquier decisión va a repercutir en el plano económico, ya sea por una inversión en formación, planes de desarrollo de carrera o para sufragar planes de conciliación o, por ejemplo, para acceder a espacios o equipos deportivos. Algunos ejemplos pueden ser trabajar desde un *standing desk*, permitir más pausas durante la jornada para aprovechar la luz solar o la interacción social, o promocionar ejercicios de fuerza en un espacio dedicado a ello con unas simples *kettlebells* y esterillas e incluso favorecer una alimentación saludable.

Desde esta área, el gerente va a ser quien se ocupe de proponer fórmulas para trabajar a gusto, así como diseñar una cultura empresarial que fomente un clima y sitios de trabajo satisfactorios, vinculación entre equipos de trabajo de la misma u otras áreas de trabajo, pretendiendo un trabajo colaborativo y que respete la conciliación entre el trabajo y la vida familiar (Díaz-García et al., 2023). Supone cubrir una necesidad aún no suficientemente cubierta y para ello es necesario que se comuniquen trabajador y empresa. Ante dichas preferencias o motivaciones, el objetivo es proporcionar un *feedback* positivo e integrador y generar el denominado salario emocional.

Los beneficios de asumir una inversión en términos de salud surgen a nivel particular, y, por ello, trascienden al plano interpersonal y se acumulan a largo plazo en forma de una espiral de ganancias. Por ejemplo, mantener a un trabajador que, por ejemplo, suele ausentarse en el trabajo o que se encuentre de baja es un gasto innecesario para las empresas, incluso a largo plazo puede llegar ser mayor al gasto real que supondría invertir en mejorar y estudiar las necesidades vitales de cada trabajador. Si se permitiera gestionar con un profesional de la salud un buen plan para mejorar el estado de salud de los trabajadores como, por ejemplo, acordando unas pautas básicas de higiene en el trabajo o pautas básicas de nutrición, es probable que el trabajador rinda más y se involucre más en su trabajo (Lari, 2024). A largo plazo, su nivel de estrés puede descender y realizar de forma más eficiente sus funciones y tareas.

Por tanto, la consecuencia lógica será que los trabajadores experimenten mayores niveles de bienestar y satisfacción laboral y que tengan experiencias óptimas en el trabajo, que es lo que sucede cuando se interpretan los acontecimientos de forma positiva, a pesar de las fuerzas externas, redundando todo ello además también positivamente en su desempeño y compromiso para con su organización (Lari, 2024). Solo así, controlando la experiencia interna, el ser humano es capaz de determinar la calidad de su vida (Csikszentmihalyi, 2007). Y en este marco es clave la labor de los y las profesionales en Recursos Humanos

como agentes esenciales en la mejora de las experiencias laborales de las personas en las organizaciones, y de su ambiente laboral (Hernández Rincón et al., 2022), favoreciendo así además su desarrollo y retención. Y para ello puede adoptarse como es el caso de este trabajo un enfoque basado en la denominada Psicología Positiva (POS) que permita abordar aspectos tan relevantes en lo que a la salud mental en el trabajo se refiere como, y entre otros, el flow o el estado mental óptimo, de cuya consideración se ocupan los epígrafes que figuran a continuación.

2.1.1. Estado mental óptimo

Desde la Psicología Organizacional Positiva (POS) se buscan estrategias de intervención con el objeto de gestionar el talento a través de modelos de desarrollo positivos (Donaldson, et al., 2019, citados en Hernández Rincón et al., 2022) como aspecto integrador que contribuye al éxito empresarial por su repercusión positiva en el rendimiento y productividad del trabajador.

A grandes rasgos, un trabajador altamente identificado con su organización se esforzará en mayor medida y funcionará de manera más dinámica porque estará más psicológicamente presente. De hecho, interesa a todos los actores que los trabajadores mantengan un desempeño desafiante consigo mismos. Esta idea de lograr un estado mental satisfactorio la definían Bakker y Demerouti (2007), citados en Bakker et al. (2008), y explicaban las condiciones a nivel cognitivo que tiene que experimentar un trabajador en su día a día: la dedicación, sensación de desafío y superación. En suma, se trata de canalizar propuestas que mejoren el área física, mental y social de los empleados (Hernández Rincón et al., 2022).

2.1.2. Estado de *Flow*

El *Estado de Flow* se concibe como una involucración plena al presente mediante la realización de una actividad gratificante y satisfactoria hasta el punto de perder la noción temporal¹. Durante ese período de tiempo, el individuo se encuentra inmerso en una sensación de disfrute que le permite desarrollar su creatividad a la vez que conecta consigo mismo. La atención plena debe ser entendida como fruto de “una cooperación más equilibrada entre el esfuerzo atencional y el procesamiento automático, y no como una pérdida de control cognitivo” (Harris et al., 2001, p. 7).

Personas con mayor control atencional, o que conocen sus impulsos van a ser capaces de monitorizar su comportamiento con facilidad y, por tanto, serán capaces de entrar en *Flow* con mayor frecuencia. El disfrute implica un movimiento hacia algo novedoso o la diversión, por lo que para seguir disfrutando de lo que hacen o, dicho de otra forma, para seguir acumulando experiencias positivas, se necesita de esfuerzo y voluntad. Que una persona sea capaz de superar más adversidades y obstáculos indica además que su nivel de tolerancia hacia emociones negativas le permitirá explorar nuevas experiencias (Fredrickson y Joiner, 2002, citados en Salanova et al., 2010).

Su sostenibilidad en el tiempo de la sensación de bienestar es la característica distintiva del flujo frente al placer; mientras que el placer se experimenta como una sensación momentánea, el disfrute se asimila a una sensación de satisfacción que parece perdurar (Csikszentmihalyi, 2013). Al olvidarse

¹ El hecho de no percibir el nivel de esfuerzo o no ser consciente de él viene explicado por la pérdida de autoconciencia, esto es, no se pierde la conciencia en sí sino la percepción de la personalidad del individuo (Csikszentmihalyi, 2013).

temporalmente de qué tipo de persona es, se siente libre para expandir su mundo interno; por eso se dice que el involucrarse en una tarea desarrolla el crecimiento personal. Para que el sujeto lo experimente tienen que coexistir varias premisas: un balance equilibrado entre las habilidades y/o recursos personales y exigencias que requiere la actividad, definición de objetivos o tareas clara, sensación de control y conciencia respecto a la acción total, concentración profunda, *feedback* o retroalimentación, desapego al espacio temporal y que su realización sea de carácter gratificante (Jackson y Marsh, 1996). Esta última característica parece no tener tanta carga factorial como otros aspectos del *flow*, es decir, que lo experimente no significa que la actividad tenga que ser necesariamente gratificante, así afirman Jackson y Marsh (1996).

Calero y Injoque-Ricle (2013) ejemplifican varios contextos en los que el *flow* puede ocurrir: practicando deporte, en el arte, realizando actividades escolares o utilizando tecnologías de informática y comunicación o en el trabajo. Marsh y Jackson (1999) defienden esta idea basándose en diferencias de personalidad y disponibilidad de recursos. Su estudio constituye un instrumento teórico que explica el proceso cognitivo-conductual de los participantes realizando su práctica deportiva favorita; es por ello por lo que en el presente trabajo se hacen numerosas referencias al campo de la ciencia de la actividad física. De hecho, en cuanto se refiere a la práctica deportiva, los resultados del estudio de Marsh y Jackson (1999) concluyeron que la actividad no tenía por qué suponer un desafío, es decir, que el criterio de balance retrohabilidad no tiene tanta evidencia científica (o, al menos, en el área deportiva). Como ya se ha comentado, el hecho de que las personas que destacan por experimentar a menudo la sensación de estar fluyendo es porque buscan llegar a ese estado con frecuencia; no es que encuentren continuamente actividades gratificantes, sino que, al forzarse a iniciarlas sin pensar en la artificialidad de la misma y recibir un *feedback* integrador, comienza a resultar “intrínsecamente gratificante” (Csikszentmihalyi, 2007).

2.1.3. Motivación

En lo que a la salud laboral de los/as trabajadores/as se refiere la motivación constituye un proceso esencial en cuya comprensión destaca la teoría cognitiva social propuesta por Bandura en el año 1986, que define el afán de superación como un incentivo individual para perseverar ante acciones que generen unos efectos deseados. La motivación se define por la predisposición para seguir esforzándose sin necesidad de que suponga tanta demanda de recursos, es decir, que tiene que considerarse tanto el factor estímulo como el factor tiempo. Lo idóneo es mantener una acción en el tiempo y para que ésta perdure no sólo se ha de esperar una respuesta placentera de la acción, sino que el trabajador ha de estar condicionado por otras variables estimulantes que en adelante vamos a explicar. Un apunte interesante de cara a mantener los niveles de motivación en un entorno de trabajo es establecer relaciones entre las características del trabajo y el bienestar individual (Cooper, 1998; Kasl, 1996; citados en Houkes et al., 2003).

En términos generales, existen tres categorías para la motivación: la a-motivación o ausencia de ella, y, de otra parte, la intrínseca y la extrínseca (Vallerand et al., 1992) Aquella que depende de la propia persona es la que prevalece a largo plazo y es que los individuos con mayor autoestima y autodeterminación son los que se implican en mayor proporción en una actividad gracias a su persistencia o voluntad para terminar una tarea (Deci y Ryan, 2000). Como resultado, rechazará lo que no le interese y pondrá el foco en sus verdaderas metas, asegurando mayores posibilidades de éxito. Al haber surgido el motivo de uno mismo, está más arraigado y, por tanto, es más estable en el tiempo (Deci y Ryan, 1995, citados en Standage et al., 2012). No obstante, existe un matiz que hace que no siempre se cumple esta premisa; puede ocurrir que al sujeto no

le interese tanto una tarea porque no le vaya a generar suficiente satisfacción. En este caso, se vuelve contra sí mismo el poder de implicación (Deci y Ryan, 2000).

Existe una gran diversidad de variables de las que depende tomar cualquier elección en el día a día. Los objetivos personales difieren en muchos aspectos sobre los que no se tiene control como pueden ser el grado de complejidad de las tareas que requiere, lo atractivo o lo urgente que resulte, o las barreras o dificultades que puedan surgir en su consecución. De nuevo nos encontramos con los motivos por los que se toman decisiones, ya sean más o menos productivas o relacionadas o no con los intereses individuales. Pues bien, la teoría de las intenciones de implementación de Gollwitzer y Brandstätter (1997) estudia los dos elementos que hemos referenciado en el párrafo anterior y que, combinados, empujan al sujeto a tomar iniciativa. Por una parte, el factor estímulo que es aquel que nace del individuo y que lo describe como la voluntad o el deseo, y el factor tiempo que relaciona el compromiso del individuo con el deber de actuar de tal forma cuando se produzca una situación crítica. Como resultado, el sujeto está permanentemente creando planes mentalmente, formulándose proposiciones en condicional entorno a cuándo, dónde y cómo se va a llevar a la acción una meta concreta (Schweiger-Gallo et al., 2009).

La diferencia que tiene frente a la definición de metas reside en que las metas simples se materializan en un deseo de acción, mientras que la intencionalidad convierte ese deseo en una puesta en marcha. Dicho de otra forma, la acción viene determinada por la premeditación, al igual que implementar la estrategia para ejecutar dicha acción sucede a su planificación. La concepción de ambos términos puede generar debate, pues ambas conectan con el compromiso hacia el objetivo, pero con un pequeño matiz; solo el “si...entonces...” genera la conducta intencionada de forma automatizada o, dicho con otras palabras, hace que el sujeto sea capaz de autorregular el esfuerzo hacia la meta. Así resumen Gollwitzer y Schaal (1998) con el principio de “automaticidad estratégica” o “hábitos instantáneos” (Aarts y Dijksterhuis, 2000; citados en Schweiger-Gallo et al., 2009).

Tal y como explica Steel (2010) con el modelo Ferrari, en ocasiones, el cuerpo humano reacciona de forma irracional ante la aparición de una situación novedosa entrando en estado de alerta y paralizando la toma de decisiones (Steel, 2010). En términos de economía conductual, a este fenómeno se le denomina procrastinar, o como expresa la Real Academia Española, aplazar o postergar. Dada su incidencia en el ámbito de la salud parece estar agravando problemas sociales por el hecho de “dejar correr el tiempo” o empeorar el rendimiento en el trabajo. En esta línea se halla la parálisis por análisis por el simple hecho de establecer estándares elevados y supeditar la autoestima al logro de estos (DiBartolo, 2007; citado en Burnam et al., 2014).

En resumen, los indicios o señales de que un trabajador esté procrastinando por falta o exceso de estándares que se acaba de comentar son tres: la falta de motivación, la dependencia de que los juicios externos configuren la concepción de sí mismo y la tendencia a atribuir el éxito a factores externos (Brownlow y Reasinger, 2000; citados en Burnam et al., 2014).

2.1.4. Estrés

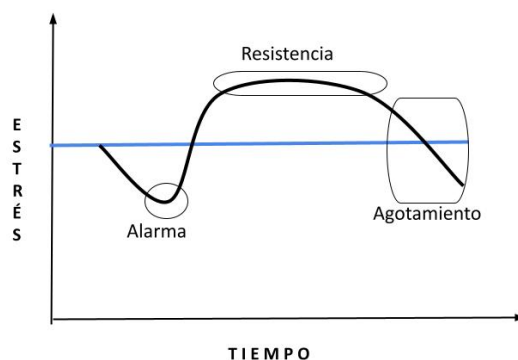
La incidencia del estrés parece ser cada vez más elevada es (Casimiro-Andújar et al., 2023, p. 1). La sociedad rechaza la idea de mantener el estrés en su vida puesto que se le atribuye una connotación negativa o lo que se conoce como distrés o estrés negativo. Sin embargo, no siempre va a ser perjudicial, de hecho, el

eustrés o estrés positivo servía en el paleolítico para sobrevivir en el medio salvaje. Se le conoce como estrés “de actuación” por la utilidad que tiene para que la vida no sea monótona y se encarga de “eliminar las alteraciones emocionales que las condiciones puedan haber causado” (Casimiro-Andújar et al., 2023, p. 24).

La siguiente gráfica expone la secuencialidad de reacciones fisiológicas ante un estrés crónico, una teoría desarrollada por Hans Selye (1953) y conocida como Síndrome de Adaptación General (GAS). El sistema nervioso simpático se activa como mecanismo de defensa cuando se percibe una situación estresante; moviliza energía para ser consumida rápidamente por los músculos como una señal de alerta llevando al cuerpo a un estado de inflamación constante (fase de alarma). Después, el cuerpo trata de acostumbrarse y recuperar la homeostasis e incluso mejora su rendimiento (fase de resistencia), en cambio, si la exposición se prolonga, los adaptógenos se van agotando (fase de agotamiento). Resumidamente, vivir con demasiados factores estresantes eleva los niveles de cortisol en sangre y acentúa la posibilidad de sufrir enfermedades cardiovasculares; en adelante ECV (Casimiro-Andújar et al., 2023), así como trastornos de ánimo derivados de estados de ansiedad, tristeza o enfado (Cano-Vindel, 2010).

Gráfico 1.

Síndrome de Adaptación General.



Fuente: elaboración propia.

En el ámbito organizacional se puede conocer el nivel de estrés de la plantilla y predecir cuánto de saludable es la organización y si se involucra en la salud de sus trabajadores. Cuando el trabajador se ve obligado dedicar todo su tiempo al trabajo, las reservas de energía decaen y termina por abandonar su esfera familiar y personal (Maslach y Leiter, 1997; citados en Schaufeli et al., 2008). En consecuencia, tendrá más probabilidades de sufrir síntomas depresivos ya que va perdiendo su identidad personal, es decir, que produce daños en la autopercepción acerca de cómo uno cree cuán preparado está para afrontar la vida (Hakanen y Schaufeli, 2012).

La terminología del síndrome del *burnout* fue acuñada por Freudenberg (1974) y proviene de un estrés crónico en el trabajo al producirse una reducción de los recursos individuales frente a las demandas del puesto (Hakanen y Schaufeli, 2012). El responsable de los recursos humanos debería prever/saber que los comportamientos como el absentismo o una bajada en el rendimiento laboral (Olmedo, 2010) pueden haber sido ocasionados por una “intensificación del ritmo de trabajo con sobrecarga de tareas y plazos estrictos para su cumplimiento” (Calero y Injoque-Ricle, 2013, p. 33). Su trabajo consistirá en individualizar cada contexto asignando los recursos de forma eficaz, reduciendo la exposición a factores estresantes a largo

plazo, creando espacios donde poner a prueba sus fortalezas y, en suma, promoviendo la búsqueda del bienestar y la felicidad en el trabajo (Hernández Rincón et al., 2022).

Los riesgos psicosociales a los que el ser humano suele estar más expuesto provienen de desajustes entre habilidades y/o recursos personales y exigencias, tensión laboral, falta de apoyo social, problemas laborales y largas jornadas de trabajo (Instituto Nacional de Salud Pública México, 2021). Frente a ellas, son esenciales las “competencias personales y sociales, tales como la conciencia emocional, la valoración adecuada de uno mismo, el control de nuestros estados de ánimo y nuestros impulsos, la motivación, la empatía y las habilidades sociales” (Casimiro-Andújar et al., 2023, p. 35). Son esenciales debida a la construcción social del ser humano y su papel como protagonista en toda interacción con el medio externo en el que necesita sentirse protegido. De lo contrario, visualizará la realidad como una amenaza y se siente vulnerable. Por ejemplo, pasar demasiado tiempo sin contacto social o lo que es lo mismo, el aislamiento social -que no soledad-, afecta negativamente tanto al ciclo como a la calidad del sueño (Kurina et al., 2011).

Para mejorar la calidad de vida y procurar un equilibrio mental en el trabajo, es evidente la importancia de incluir estrategias activas y pasivas en nuestra rutina diaria. Aunque lo idóneo fuese evitar cargas excesivas de trabajo, una vez sea irremediable que tengamos que lidiar con factores estresantes, sería conveniente practicar la meditación o atención al presente a través de técnicas de relajación, atención plena, o prácticas que fomenten el desarrollo personal (Zhang et al., 2021). A través de incluir pautas para frenar el agotamiento, se desarrollará la resiliencia y el sujeto será más capaz de evaluar los riesgos y desarrollar una respuesta pragmática de forma proactiva (Salanova et al., 2014; citados en Hernández Rincón et al., 2022). En el lado opuesto, lo que típicamente ocurre en la mayoría de las personas que buscan distraerse de las exigencias de su trabajo es la búsqueda del placer inmediato.

Basándonos en las ideas de Csikszentmihalyi (2007), los seres humanos acumulan tres fuentes de recursos con el fin de afrontar sucesos estresantes: el externo, el interno y el estratégico. La red de apoyos sociales mitiga u optimiza el estado de salud mental y el interno hace referencia a los recursos psicológicos (inteligencia, educación y características de la personalidad). La probabilidad de que responda ante el suceso hacia el éxito se denomina “manejo transformacional”. Si bien la capacidad de actuar implica superar adversidades sin sentirse abatido/a se logra una vez adquiridas como patrón cognitivo estrategias de “defensa madura”. Ello ayudará a reconocer la tensión y tenerla bajo control, mientras que una respuesta de “defensa neuropática” impide reevaluar las oportunidades haciendo que el individuo elija la huida en lugar del afrontamiento.

2.1.5. Bienestar psicológico

Como hemos mencionado anteriormente, la personalidad autotélica marca la diferencia de afrontar eventos o circunstancias estresantes, es decir, transformar un problema en desafío. A esta estrategia mental se le denomina sesgo cognitivo transformacional y podría considerarse como una herramienta de visualización para mejorar las habilidades y producir cambios en las predisposiciones de personalidad (Csikszentmihalyi, 2007). En este sentido, no es la propia situación la que por sí misma genera bienestar sino cómo es percibida, así concluye Hens Selye (1935) respecto al estrés negativo y las respuestas neuro-endocrinas.

La satisfacción, que también puede derivarse de la experiencia de *Flow*, es uno de los principales indicadores que permiten estimar el bienestar psicológico. En los dos siguientes epígrafes se va a abordar con mayor profundidad la satisfacción tanto en relación con la propia vida, o satisfacción vital, como con respecto al trabajo o satisfacción laboral.

Satisfacción vital

La satisfacción vital, también conocida como satisfacción con la vida o bienestar subjetivo, es un concepto utilizado en la psicología y otras disciplinas para describir el grado en el que se percibe la vida como satisfactoria, significativa y en consonancia con las metas y valores personales (Van Saane et al., 2003). Se dice que el estado mental que desarrollan sujetos con alto nivel de compromiso es un factor motivante entre el rendimiento laboral y la pasión por el trabajo (Harrison et al., 2006). Este concepto abarca diversos aspectos de la vida de una persona, incluyendo el bienestar emocional, las relaciones interpersonales, el sentido de propósito y significado, así como la percepción de logro y la realización personal.

La satisfacción vital no se limita simplemente a la ausencia de problemas o dificultades, sino que implica una evaluación positiva y global de la vida de una persona. Su estimación a nivel personal resulta difícil; pues depende de la salud física y mental, el apoyo social, las experiencias positivas, el logro de metas personales, entre otros (Steers y Mowday, 1981; citados en van Saane et al., 2003).

En el apartado del estrés se ha tratado el impacto positivo que tiene sobre la mejora de calidad de vida la práctica de meditar en pequeños momentos del día. Pues bien, Fredrickson et al. (2008), citados en Salanova et al. (2010), relacionaron los snacks de pausa mental con los síntomas depresivos. Conectar consigo mismo/a hace ser más consciente de los recursos y los límites individuales, lo que viene aumentando la capacidad de autoaceptación y significado de la vida².

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se suele entender como una actitud, o en otras palabras como una evaluación general relativamente estable del trabajador/a en relación a su trabajo y la organización (Zhu, 2012). Su medición es subjetiva y su predicción por tanto no es sencilla de estimar, en cuestión, pues encontrarse satisfecho con el puesto de trabajo o en el trabajo depende de sentimientos y pensamientos. El bienestar general de cada persona es diferente según si lo que hace para vivir es agradable o por obligación, aunque Sigmund Freud ya citaba, por entonces, que el amor y el trabajo son las dos fuentes principales de felicidad, o, al menos, para mejorar la calidad de vida de manera global (Csikszentmihalyi, 2007).

Por norma general, una obtención escasa de logros produce rabia y frustración y, en muchas ocasiones, desincentiva el seguir rindiendo de igual manera. Esto tiene graves consecuencias respecto al compromiso laboral pues los sentimientos generados tienen un fuerte impacto en el devenir del sujeto; si el *feedback* que el trabajador recibe es negativo, seguramente estará dispuesto a abandonar la tarea o adquiera comportamientos contraproducentes (Bakker et al., 2008). En esta línea, Brownlow y Reasinger (2000),

² Esta idea condujo a Tsai et al. (2007) a considerar que aumenta la probabilidad de que el individuo se encuentre más receptivo a nuevas interacciones y, en suma, construirá mayores recursos duraderos gracias a haber experimentado estados de salud como alegría, iniciativa, entusiasmo, amor, orgullo y satisfacción.

citados en Burnam et al. (2014), explicaban que los individuos con baja satisfacción serán los que experimenten en menor medida un estado de flujo. Pues bien, esta relación explica el nivel de compromiso en el trabajo. Normalmente aquellos que son conscientes de sus emociones y pensamientos y que, por tanto, tienen mayor nivel de autoconocimiento, afrontan tareas o situaciones complicadas o incómodas con menor esfuerzo mental gracias a su nivel de asertividad y de tensión percibida (Olafsson et al., 2014).

Al volcarse única y completamente en la tarea, se pone a prueba la estabilidad emocional, pues se ven obligados a medir sus recursos para no agotarse de forma inmediata, como si de un obstáculo se tratara. La neurociencia explica este suceso por la liberación de noradrenalina bajo un estrés positivo, y por la acetilcolina en un período de atención. Ocurre lo contrario en individuos que se comportan desde la búsqueda del placer con un comportamiento impulsivo. En estos casos, su conducta se dirige hacia la diversión lo que implica una elevación de dopamina (Marsh y Jackson, 1999).

2.2. Variables relacionadas con la salud

La modernidad de la sociedad actual facilita la accesibilidad a recursos materiales que hacen que el transcurso del día a día sea más cómodo. Esto puede inducir a desarrollar comportamientos sedentarios como el consumo de cigarrillos, *fast food*, o bebidas alcohólicas, o la televisión. Según Joshi (2017), la mortalidad y el riesgo a padecer cáncer se ven incrementados entre el 1% y 2% por hora de inactividad física. El cuerpo detecta dichos estímulos como sustancias tóxicas denominadas antigénicos (Joshi et al., 2017) y, en consecuencia, aparecen enfermedades autoinmunes, enfermedades ECV, pulmonares y coronarias; en resumen, aumenta el riesgo a padecer obesidad, resistencia a la insulina y, en suma, el riesgo de mortalidad y de cáncer (Ekelund et al., 2019). Sin embargo, no existe una evidente relación entre dichos comportamientos y el riesgo por mortalidad por ECV y cáncer en sujetos activos, por lo que la actividad física modifica dicha asociación (Ekelund et al., 2019).

A un comportamiento se le considera hábito en función del nivel de automaticidad con el que puede desarrollarse y el tiempo durante el que lo realiza (Gardner, 2015). Los estilos de vida recogen una secuencialidad determinada de patrones de conducta más o menos saludables. Los beneficios de mantener un estilo de vida activo y equilibrado contribuyen en el mismo sentido a la esperanza y la calidad de vida (Navarro González et al., 2016). Sin embargo, los datos de mortalidad indican que existe una tendencia a incorporar conductas nocivas que generan en el ser humano estrés oxidativo (Kopčėková et al., 2021).

Estas rutinas resultan automáticas a la vez que devastadoras para el estado anímico de la persona. Ver el programa televisivo más conocido en todo el mundo, puede hacerse para experimentar la sensación de propósito en lugar de tomar ese espacio para aprender a controlar la conciencia, entrenar la atención e invertir tiempo de calidad (Csikszentmihalyi, 2013). Aunque al principio pueda resultar liberador en cuanto a preocupaciones personales, puede terminar resultando irritable, tal y como sucede con el consumo de alcohol y drogas (Csikszentmihalyi, 2013); aunque se pueda pensar que expanden la conciencia al sentirlas como sustancias liberadoras, en realidad son sustancias tóxicas que alteran las experiencias mentales puesto que reducen la percepción de todos los sentidos (Csikszentmihalyi, 2013).

Para Casimiro-Andújar, et al. (2023), la clave para mantener en armonía los niveles de salud es tener en cuenta la combinación de meditación, nutrición saludable, desarrollo emocional y un ejercicio físico

adecuado. Todas ellas deberían estar incluidas en el lugar de trabajo mediante programas de salud holística, lo que permitiría aumentar esta energía en los distintos niveles del ser humano. De este modo, la persona estará más equilibrada, favoreciendo que la suma de empleados activos y sanos logre una empresa verdaderamente saludable.

Fritz et al. (2020) analizaron el impacto de modificar conductas relacionadas con el consumo de agua, comida real, alimentación equilibrada, actividad física, pérdida de peso y control glucémico. De todos estos ámbitos, los hábitos que tuvieron mayor impacto dada su exigibilidad por su mantenimiento a largo plazo fueron la pérdida de peso o el compromiso con la actividad física. Por ejemplo, según el estudio de Navarro González et al. (2016) dedicar más de diez minutos a preparar el desayuno asegura que el aporte nutricional sea de mayor calidad.

En líneas anteriores se comentaba la importancia de detectar y manejar el estrés. En el mundo moderno se experimentan múltiples problemas fáciles de reconocer que, de una manera u otra, afectan al trabajador, los problemas económicos, la detección y el manejo del estrés, las relaciones interpersonales tóxicas, entre otros. Por otra parte, aquellos problemas que no reconocemos fácilmente, que no son percibidos como nocivos y que no tienen tanta repercusión, son los que, al final, marcan la diferencia y hacen que el éxito se vea amenazado. Poniendo como ejemplo el caso de atletas y deportistas, entrenar a diario y no dejar descanso al cuerpo, ni recibir una hidratación suficiente o una dieta a base de ultra procesados, hará que la recuperación sea más lenta y que peligren sus objetivos. Pues bien, según Kopčeková (2021), el cuerpo humano percibe todo ello como amenazas externas de las que se tiene que defender, de ahí la respuesta inflamatoria y la aparición de enfermedades cardiovasculares, que resultan ser la principal causa de mortalidad en todo el mundo y que se puede paliar con una alimentación adecuada y modificando la rutina de hábitos.

En el ámbito de la salud se pueden fomentar multitud de hábitos saludables que no son propuestos debido a que ni siquiera se piensa en iniciar dicha conducta. Budden y Sagarin (2007), citados en Díaz-García et al. (2023), concluyeron que reflexionar sobre el dónde, cuándo y el qué produce más bien rechazo a la hora de cumplir con las expectativas iniciales. Un exceso en la especificación puede obstaculizar la puesta en marcha por el distanciamiento cognitivo que produce, si bien hablamos de establecer con antelación una previsión específica en el plano temporal, algo distinto a tener una preparación física pautada por un/a profesional de la salud.

2.2.1. La actividad física

Según Capdevila y Niñerola (2004), el instrumento de medición más conocido para evaluar la actividad física que lleva a cabo una persona es la escala EMI o *Exercise Motivations Inventory* de Markland y Hardy (1993) que permite además predecir el tipo de impulso o motivación que incentiva a invertir en salud. Dicha escala se asocia con los ítems que expone la teoría de la autodeterminación propuesta por Ryan y Deci (2007): metas sociales, competitivas, de apariencia o de forma física. Del mismo modo, un estudio de Dishman et al. (2019) explica que experimentar escasa motivación por un estilo de vida saludable o fitness se relaciona con bajos niveles de disfrute durante la actividad física. Las personas con dichos resultados son los que presentan valores más bajos de autoeficacia y que, casualmente persiguen un reconocimiento social y, a decir verdad, tienen menos interés por satisfacer sus propias necesidades.

Ciertamente el ejercicio físico va más allá de la sesión de entrenamiento; se pueden introducir dosis de movimiento con un paseo, salir a correr, explorar nuevos sitios en bicicleta, participar en actividades recreativas o juegos. Una manera de introducir actividad física y paliar los efectos negativos del comportamiento sedentario son los “snacks de ejercicio”. Consisten en sesiones aisladas de ejercicio vigoroso que suelen durar menos de 1 minuto realizadas varias veces a lo largo del día. Su practicidad ayuda a poder dedicar tiempo para mejorar la condición física sin tener que sacrificar demasiado tiempo de ocio (Islam et al., 2022) ni tampoco hacer una gran inversión económica, si bien, además de factores psicológicos, el entorno social y logístico también modulan la accesibilidad realizar actividad física (Hoare et al., 2017).

El deporte se define desde una perspectiva más competitiva, entendiéndose como aquel ejercicio físico cuyo fin va más allá de la práctica de actividad física para mejorar el estado de salud global. En cuanto a concepto de “actividad física”, se suele realizar en un espacio temporal, bien una semana o diariamente. La tendencia actual de asociar la actividad física con el gimnasio o con la práctica deportiva hace que se perciba demasiado comprometedor y que no se llegue a introducir como hábito saludable. Por este motivo, entre otros, es muy probable que no se llegue nunca a implementar pautas de actividad física por la falta de predisposición hacia un deporte específico.

Atendiendo a las **recomendaciones generales que dicta la OMS**, la actividad física moderada que debería realizar un adulto de entre 18 y 64 años es de un total mínimo de entre 150 y 300 minutos por semana. Aquí encontramos actividades como dar un paseo o incluso realizar actividades domésticas como fregar o limpiar. De hecho, lo que se recomienda a las personas con sobrepeso son 300 minutos a la semana. Si hablamos de una actividad física más intensa, la duración disminuye a un mínimo de entre 75 y 150 minutos (trotar, salir a correr, ir en bicicleta, nadar, etc.). En 2018, el Informe Científico del Comité Asesor de las Directrices de Actividad Física. Joshi et al. (2017, pág. 8) confirman que “los individuos que no realizan actividad física moderada pueden reducir sus riesgos para la salud si añaden algo o más de actividad física de intensidad moderada, independientemente del tiempo que pasen en conductas sedentarias”.

Más allá de disminuir la aparición de enfermedades, los **beneficios** del ejercicio físico son múltiples; facilita la adaptación al esfuerzo, estimula el afán de superación, el coraje, induce al trabajo en equipo y mejora las relaciones interpersonales, la disciplina (Casimiro-Andújar, et al., 2023, pág. 2 y 3). Los expertos en ciencias del deporte aconsejan priorizar el ejercicio aeróbico continuo de intensidad moderada (en inglés, *Moderate Intensity Continuous Training* o MICT) en personas que sufren de obesidad (O’Donoghue et al., 2021).

La mejora de la composición corporal es el beneficio que llega visualmente antes, de hecho, el ejercicio de alta intensidad combinado con el ejercicio de intensidad moderada son los que responden mejor en el cuerpo de una persona con sobrepeso. Esto viene explicado por el cambio que se produce a nivel metabólico; se aumenta el porcentaje de masa magra gracias a la liberación de la hormona del crecimiento, mejora el perfil lipídico y aumenta la sensibilidad a la insulina (O’Donoghue et al., 2021).³ Por otra parte, se ha visto que no es el propio entrenamiento en sí el que produce una oxidación de grasas sino en el período posterior a él, a largo plazo (Keating et al., 2017).

³ A medida que se incorpora ejercicio físico en la rutina, la concentración de triglicéridos en sangre y de colesterol LDL disminuye (Kopčková et al., 2021).

Aumentar el número de pasos al día puede ser un indicador muy útil para supervisar el *Non-Exercise Activity Thermogenesis* (en adelante, *NEAT*). El ejercicio aeróbico o ejercicio cardiovascular puede ayudar a adelgazar, pero no es la estrategia más adecuada para bajar de forma sostenida el porcentaje de grasa, por lo que, en primer lugar, debería tenerse en cuenta el entrenamiento de fuerza, que ayuda a perder grasa visceral, corporal, y pericárdica (Christensen et al., 2019), junto a establecer elevada tanto la actividad física de bajo impacto como el *neat*. Caminar a diario consume poca energía y, por tanto, requiere una alta inversión de tiempo para que el gasto calórico realizado sea significativo. Sin embargo, existen otras alternativas que nos pueden ayudar a adquirir un metabolismo más eficiente y van a ser explicadas a continuación.

Más aún, si lo que se busca es la economicidad, resulta interesante implementar entrenamientos de corta duración de alta intensidad, además de los beneficios que tiene a nivel cardiovascular, mejora la resistencia y la fuerza, así como la explosividad, el equilibrio y la VO₂máx (O'Donoghue et al., 2021).⁴ En cambio, si lo que se busca no es maximizar los beneficios enfocados a una pérdida de grasa sino, simplemente, introducir el ejercicio físico, habría varias estrategias en función del individuo. La mayor parte de la población inactiva físicamente se justifica por la falta de tiempo y de recursos materiales y/o económicos (O'Donoghue et al., 2021). Así se ha constatado también en la investigación realizada, la respuesta mayoritaria a la pregunta de por qué no realiza ejercicio físico ha sido la falta de tiempo, seguida de la desmotivación, la normatividad de los cuerpos y el aburrimiento para medir la inactividad física. Ir caminando o en bicicleta en lugar de utilizar el transporte público o privado, ya reporta beneficios en la salud. Ante la negativa para entrenar fuerza por falta de recursos, existe un tipo de entrenamiento basado en ejercicios con tu propio peso corporal (técnicamente, "calistenia").

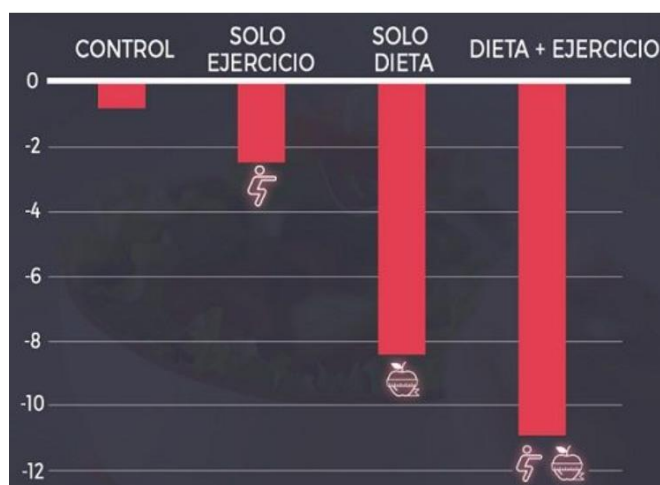
2.2.2. Alimentación equilibrada

El ambiente obeso-génico de hoy en día perpetúa procesos de inflamación crónica en gran parte de la población que sufre de obesidad, estrés, y que mantiene hábitos sedentarios, que infravalora la importancia de los ritmos circadianos y se alimenta a base de ultra procesados, y que, es probable sufran de patologías o intolerancias por el desequilibrio de la microbiota intestinal (Vázquez, 2021).

En un estudio de Buchberger et al. (2016) se investigó la relación entre la diabetes tipo I y la depresión, siendo que hasta un 32% de los participantes con dicha enfermedad, experimentaban síntomas depresivos. De hecho, la tendencia suicida es mayor entre jóvenes con diabetes tipo I que en la población general (Grey et al., 2002, citados en Buchberger et al., 2016). En cuanto al incremento de la posibilidad de padecer diabetes tipo II, aunque todavía no existe evidencia científica que lo respalde, parece que está relacionado con el incremento del estrés laboral. La grasa visceral tiende a acumularse en forma de adiposidad abdominal y está asociada a la mortalidad por cualquier causa, de ahí que sea considerado como el mejor indicador de las enfermedades relacionadas con la obesidad, incluso antes que el peso corporal o el Índice de Masa Corporal (en adelante IMC) (O'Donoghue et al., 2021).

⁴ La VO₂max hace referencia al nivel de oxígeno consumido, también entendido como la capacidad cardiopulmonar máxima (Keating et al., 2017, pág. 4).

Ilustración 1.
Estrategias para perder grasa.



Nota. Adaptado de Fitness Revolucionario, por Marcos Vázquez, 2022, (<https://www.fitnessrevolucionario.com/2022/03/03/cardio-o-pesas-para-adelgazar/>).

En este sentido, los datos clínicos y biomédicos, o antecedentes, van a servir para conocer el contexto y los parámetros antropométricos para estimar el porcentaje de grasa y de masa magra (Ferrer González et al., 1998). En el caso de pacientes que obtengan valores patológicos derivados de un porcentaje de grasa superior al teóricamente saludable se debería establecer un balance energético negativo, o como así postula la ley de la termodinámica, que el gasto calórico sea más elevado que la ingesta; lo que va a asegurar que sea sostenible y fructífera es, en concreto, un reparto inteligente de macronutrientes (Aparicio et al., 2010).

En segunda instancia, sería conveniente hacer un seguimiento para evaluar periódicamente la evolución de los datos clínicos y antropométricos, ya que pueden verse modificados a través de la actividad física diaria, el nivel de estrés o factores epigenéticos, es decir, aquellos que dependen de tu estilo de vida. Por ejemplo, en relación con la obesidad son múltiples los rasgos que influyen en la propensión a desarrollar la enfermedad, viene explicada entre el 40% y el 70% por los rasgos hereditarios (James et al., 2019). Esta asociación genómica puede verse modificada por factores ambientales o, dicho de otra forma, los que conforman los hábitos; así concluye el estudio de Bell y Spector (2011) sobre las variaciones entre gemelos en cuanto al impacto funcional de la epigenética.

Más allá de asegurar una distribución correcta, no hay diferencias entre una dieta con mayores gramos/ kg de peso corporal de carbohidratos frente a una dieta baja en grasas, entendiendo que el aporte proteico es el mismo, que es lo que va a mejorar la respuesta glucémica y lipídica de los pacientes por preservar el máximo de masa magra durante un proceso de pérdida de peso (Aparicio et al., 2010). Desde un enfoque extremista, Barzel y Massey (1998) explican que una dieta hiperproteica sin frutas ni verduras ni carbohidratos complejos puede influenciar de manera negativa en la salud ósea en cuanto al balance de calcio y acidez, de ahí la importancia de incluir frutas y verduras por su alto aporte de fibra y vitaminas y minerales que el cuerpo humano no es capaz de fabricar por sí solo, así como no excluir ningún grupo de alimentos por completo, como en el caso de los carbohidratos. Es más, Pereira et al. (2020) explican que un

mayor consumo de carbohidratos antes de acostarse favorece la liberación de melatonina, o lo que es lo mismo, ayuda a conciliar el sueño.⁵

Por esta razón, en cualquier plan es necesario procurar una diversificación de alimentos que permita al individuo comer de forma apetecible y saludable por lo que, indirectamente, sería interesante educar nutricionalmente o informar sobre técnicas culinarias saludables (Rodríguez-Tadeo et al., 2018). En este sentido, la dieta mediterránea propone consumir la mayor parte de nuestra energía en forma de carbohidratos procedentes de verduras y hortalizas, frutas, legumbres y cereales; como fuente de grasas saludables frutos secos y aceite de oliva, y un consumo de proteínas preferentemente de pescados, huevos y productos lácteos frente a carnes rojas y grasas animales (Navarro González et al., 2016).

De hecho, el consumo de más de una ración de verduras al día asegura un menor riesgo cardiovascular, pues indirectamente supone una reducción de ingesta calórica y grasas saturadas (Navarro González et al., 2016). En un estudio se analizó la influencia de seguir una dieta mediterránea y la probabilidad de escoger alimentos procesados en supermercados. Más del 90% de los estudiantes aseguraba consumir diariamente aceite de oliva, algo positivo por el aporte nutricional, mientras que sólo el 18% de la muestra desayuna de forma equilibrada añadiendo un aporte proteico suficiente en lugar de basarlo en carbohidratos.

En el cuestionario se preguntaba acerca del ayuno intermitente y de su práctica con el fin de verificar la falta de conocimiento o la información errónea respecto a ello. Un 62,3% de los participantes opinan que no es beneficioso y de todos ellos, un 30,5% tienen la creencia de que no son capaces de tolerarlo. Existen marcadores de salud que van ligados a dicha estrategia y que sirven de ayuda a la hora de analizar el estado de salud y su evolución, ya que, como hemos mencionado en la definición del estado de autofagia, gira entorno a los hábitos diarios. En concreto, podemos atender al porcentaje de grasa corporal, a la falta de actividad física y al consumo de tabaco y alcohol (Cosgrove et al., 2012).

Los beneficios de permanecer en estado de autofagia son diversos, aunque en la sociedad actual se tiende a enfocar esta estrategia nutricional como un tipo de dieta, suprimiendo comidas en lugar de escogerla por su verdadera funcionalidad. Dicho esto, la autofagia es un proceso de construcción de orgánulos y moléculas celulares y de eliminación de desechos, de ahí que practicar con frecuencia el ayuno intermitente reduce la inflamación y previene enfermedades degenerativas, cardiovasculares y del cáncer (Solianik et al. 2016), aunque es cierto que, como con cualquier otra estrategia nutricional, hay que individualizar cada caso, ya que puede resultar contraproducente a según qué individuos. La eficiencia en la absorción de nutrientes también depende de su ritmo circadiano (Pan y Hussain, 2009), por lo que, si se está acostumbrado a hacer ayuno intermitente o a hacer la última ingesta más tarde de la 1 a.m. y levantarse tarde, es probable que un desayuno alto en grasa y/o en carbohidratos produzca ardor o sensación de pesadez.

Por otra parte, el ayuno intermitente es un protocolo de reparto de comidas en el que se intercalan las ingestas de comida con periodos de ayuno, y el sentido de introducirlo es la comodidad y practicidad de

⁵ A través de un ajuste en la dieta se puede segregar en mayores dosis a través del consumo de alimentos ricos en triptófano, zinc y magnesio como avena, soja, huevos, pistachos, nueces y leche (Pereira et al., 2020).

las ingestas en la rutina del individuo (Solianik et al., 2016). En el estudio de Solianik (2016) se analizó la motivación, la flexibilidad cognitiva, la memoria y el estado de ánimo de deportistas que practicaban con frecuencia la fuerza siendo sometidos a 48h de ayuno. Como resultado, su flexibilidad mental aumentó gracias a la liberación de acetilcolina, lo que fomenta una mejor adaptación al entorno, como puede ser en el lugar de trabajo o frente a una situación estresante. Además, la principal emoción experimentada fue el vigor, mientras que la fatiga se redujo considerablemente.

Al contrario que ocurría con el ejercicio físico, se ha visto que partir de una planificación semanal respecto a la elección de alimentos y su distribución sirve como refuerzo positivo para cumplir con dicha organización y, por ende, mejorar la conducta alimentaria. Abraham (2005), citados en Jackson et al. (2005), estudiaron la frecuencia de ingerir fruta y verdura empleando como variables moderadoras la intencionalidad, el grado de consciencia, autorregulación, autoconocimiento, establecimiento de recordatorios, acompañamiento por pares o en grupos de apoyo, características o tipo de objetivo y el grado de especificidad de la meta (Prestwich y Kellar, 2014). Algunas de estos factores podrían servir como herramienta a la hora de definir un seguimiento de hábitos nutricionales saludables a nivel organizacional. Por ejemplo, pasar un formulario con preguntas simples acerca de sus conductas o emociones pasadas con el fin de que, el hecho de expresarlo y reflejarlo en el papel, sean más realistas y consecuentes.

2.2.3. El descanso

La relación entre un descanso inadecuado y el consumo de cafeína es evidente; pues bien, en lugar de procurar descansar las horas suficientes, muchos individuos escogen elecciones menos proclives a desarrollar una correcta higiene del sueño y, en consecuencia, ante la falta de capacidad cognitiva, toman peores decisiones. Tanto es así que, aunque depende del fotoperíodo, una menor secreción nocturna de melatonina puede verse afectada por la exposición a luces artificiales y a pantallas, aumentando la probabilidad de sufrir obesidad (Kalsbeek et al., 2014) y cáncer (Walker et al., 2020), además de alterar los reguladores del hambre, en concreto la leptina y la insulina (Kettner et al., 2015), así como desregular el metabolismo (Guerrero-Vargas et al., 2017a). La casuística de trabajadores con baja satisfacción vital y rendimiento cuyo puesto de trabajo implica turnicidad y nocturnidad es evidente (Sánchez, 2004).

Dedicar poco tiempo al autocuidado personal puede aumentar los niveles de cortisol en sangre, proceso que impide la liberación de melatonina (Lemoine et al., 2007). En lugar de invertir tiempo en un descanso de calidad, se prefiere invertir en suplementos alimenticios que cubran la insuficiencia vitamínica o en paliar la somnolencia, fatiga e irritabilidad con soluciones rápidas como el café y/o bebidas energéticas que no dejan de ser parches que aparentan una falsa ataraxia.⁶ Volviendo a la hormona encargada de establecer el reloj circadiano, los receptores de la melatonina se encuentran en el núcleo supraquiasmático del hipotálamo anterior y se dispara a través de la glándula pineal (Guerrero-Vargas et al., 2017).

En conclusión, suplementarse con melatonina puede facilitar el sueño, si bien se recomienda practicar hábitos diurnos que favorezcan su liberación, antes de administrarla exógenamente (Guerrero-Vargas et al., 2017), además de otras modificaciones en el patrón alimenticio que hemos comentado en el

⁶ En este punto el estado de ánimo decae en la misma dirección e incluso aumentan las probabilidades de desarrollar enfermedades mentales (Paksarian et al., 2020).

anterior apartado. Particularmente aumentar la exposición solar durante el día y reducirla por la noche ayuda a sintetizar vitamina D, por lo que respecta a cualquier tipo de pantalla y, por ende, a los dispositivos digitales y luces LED, han de evitarse de igual manera (Cho et al., 2013).

En la sociedad española está arraigado el hecho de incorporar una siesta después de comer. Aunque lo óptimo es no llegar a ese estado de fatiga mental, parece que los beneficios de estos *breaks* favorecen mucho más que tomar un café para paliar los síntomas de la somnolencia. Muchos estudios coinciden en que las siestas de 45-90 minutos aumentan el rendimiento mental. Reyner y Horne (1997), entre otros, apuntan que todavía parece optimizar el estado de salud si se reduce a 20-30 minutos, una vez tomado una taza de café de entre 100 y 200 mg de cafeína y, de esta forma, aprovechar los beneficios de ambos.

La intención con esta perspectiva es que para tener experiencias gratificantes no es requisito fundamental que involucre un bienestar físico como puede ser el sexo, sino más bien “un sentimiento de realización personal y mejora de la autoestima” (Csikszentmihalyi, 2007, p. 181). Encender el televisor y comer impulsivamente son “fuentes de estimulación” (Csikszentmihalyi, 2007, p.183) que dan sentido al por qué se evitan espacios de aburrimiento con tareas poco productivas o que incluso pueden no resultar nada agradables. En el cómputo final, no va a provocar un crecimiento personal sino a esconder los pensamientos negativos, poniendo la atención en experiencias homeostáticas y reconfortantes (Csikszentmihalyi, 2007).

Partiendo de la base que, en un estado de relajación, la mente es un afluyente de caos y pensamientos, si no se entrena la atención plena, cuando acontezca un estímulo externo, la concentración volverá a caer. De hecho “las personas son incapaces de enfocar sus pensamientos más de unos pocos minutos”, así afirma Csikszentmihalyi (2007, p. 182). En 2021 se llevó a cabo un estudio acerca de qué tipo de actividades son las más interesantes de intercalar en el tiempo libre enfocadas a mejorar el estado de salud de trabajadores sanitarios: levantamiento de pesas, yoga, relajación muscular progresiva, meditación, aromaterapia y musicoterapia. De todas ellas, el mejor tratamiento fueron las intervenciones basadas en el movimiento; descartando el yoga por entenderse como una forma de “automasaje” (Zhang et al., 2021, p. 9).

3. Metodología

3.1. Objetivos

El objetivo general del presente TFM es analizar la relación entre la salud y el bienestar psicológico de los trabajadores y sus patrones de salud, esto es, aquellos aspectos que tienen que ver con los niveles o práctica de actividad física, la alimentación y el descanso. La consecución de este objetivo general podría contribuir al diseño de estrategias de intervención por parte de los/as profesionales de recursos humanos, basadas en el fomento de hábitos saludables tanto dentro como fuera de la organización, que fuesen útiles para la mejora del bienestar y la salud de los trabajadores/as.

Para ello se utilizó un estudio transversal que permite analizar y mostrar tanto las principales características de tales estilos de vida, los niveles de bienestar psicológico y la salud mental de los trabajadores/as participantes en el mismo, que serán estimados utilizando indicadores como por ejemplo la experiencia de *flow* y el estrés psicológico percibido. Una vez dividida la muestra en función del nivel de actividad física, se va a analizar el bienestar y la motivación en el trabajo bajo la influencia del estado de Flow.

3.2. Procedimiento

La elección del estudio de la salud física se ha tomado por los beneficios que proporciona en el entorno laboral la implantación de un estilo de vida saludable. Tanto la revisión sistemática como el trabajo de campo concierne a la Psicología del Trabajo, pero también de la Salud. El marco teórico se ha desarrollado en base a dos variables: las cognitivas relacionadas con el trabajo y las físicas o las que abarcan el plano de la salud física.

Para llevar a cabo el objeto de estudio se diseñó un cuestionario que se encuentra en el Anexo 1. Cada pregunta fue seleccionada en función del concepto que se esperaba medir, por lo que cada variable cognitiva le corresponde una escala de tipo Likert determinada con sus respectivos ítems. Para ello, se incluyeron un total de 46 preguntas divididas en tres bloques: (1) las variables demográficas y personales sumaron un total de 7 preguntas, las cuestiones de salud física se subdividieron en 3 áreas: actividad física, alimentación equilibrada e higiene del sueño, con un total de 23 preguntas. A continuación (2), decidí enfocar las preguntas respectivas a la salud mental de la forma más detallada y rigurosa posible, por lo que me serví de hasta 7 secciones. Por último (3), las relativas al puesto de trabajo con un total de 8 preguntas.

En cuanto a la redacción de las preguntas, debían corresponder con las características de los participantes. Por ejemplo, una de las preguntas obligaba a especificar el puesto de trabajo en lugar de preguntar directamente si se encuentra en activo, pues el requisito necesariamente obligatorio era desempeñar un puesto de trabajo efectivo. Ciertamente, la selección de instrumentos de medida fue compleja debido a la variedad de modelos teóricos para cada variable. En concreto, se descartaron las siguientes propuestas: la Escala de satisfacción vital o SWLS (Diener, 1984), la Escala Salud General (GHQ-12) y Escala de la Preocupación por la apariencia, de Hong et al. (2006).

El cuestionario utilizado para recoger los datos fue creado mediante Google Forms y compartido a través de Instagram, LinkedIn y Whatsapp. De esta forma, los participantes pudieron acceder al cuestionario de forma rápida y sencilla desde el móvil u ordenador, igualmente resultó la labor de recoger las respuestas. El software permite generar una hoja de cálculo para el análisis posterior que, como instrumento de análisis, me serví del paquete SPSS versión 21.0 para poder hacer comparativas descriptivas de los datos estadísticos. Dicho cuestionario fue cumplimentado por 151 personas en un único momento temporal, por lo que éste es un estudio transversal.

3.2.1. Participantes

La muestra objeto de estudio tiene un carácter de conveniencia, obtenida gracias a la accesibilidad de la encuesta, pues no fue necesario ningún requisito más que estar en activo laboralmente, como hemos manifestado en el párrafo anterior. En concreto, el cuestionario va dirigido a una comunidad social que esté en activo a nivel laboral y que practique actividad física y/o implemente pautas de alimentación saludable.

La muestra puede ser caracterizada algo más detalladamente en función del sexo, edad (ver tablas 1 y 2), y la realización, o no, de ejercicio físico.

Tabla 1.*Características demográficas de la muestra por sexo.*

Sexo	N	%
Hombre	67	55,63%
Mujer	84	44,37%
Total	151	100%

Nota. N= número total de elementos.

Tal y como resume la Tabla 1, la muestra está compuesta por 151 personas de las cuales, 84 fueron mujeres y 67 hombres, siendo casi la mitad de la muestra jóvenes entre 18 y 34 años, y solo un 2% mayores de 64 años (ver Tabla 2).

Tabla 2.*Estadísticos de la muestra por edad.*

Edad	N	M	DT	Mínimo	Máximo	Rango
Total	151	39	16,389	71	18	53

Nota. N = número total de elementos; M= Media; DT = Desviación Típica.

De los 151 participantes que completaron el cuestionario, 73 de ellos son jóvenes de entre 18 y 34 años (48,3%), 13 son adultos jóvenes de entre 35 y 49 años (8,6%), 63 son adultos mayores de entre 50 y 64 años (41,7%) y sólo 3 personas son mayores de 64 años (1,3%).

Tabla 3.*Características demográficas de la muestra disgregada por realización de actividad física y por tipo de ejercicio físico.*

Variable	Escala	N	%
Ejercicio cardiovascular	<i>Nunca</i>	18	13,8%
	<i>1-2 veces por semana</i>	62	47,7%
	<i>3-5 veces por semana</i>	34	26,2%
	<i>Prácticamente todos los días</i>	16	12,3%
Ejercicio de fuerza	<i>Nunca</i>	31	9,5%
	<i>1-2 veces por semana</i>	60	46,2%
	<i>3-5 veces por semana</i>	29	22,3%
	<i>Prácticamente todos los días</i>	10	7,7%
Total		130	100%

Nota. N= número total de elementos.

En tercer lugar, 21 personas afirmaron no ser activos físicamente. De los que sí son activos, el 44% realiza actividad física entre 3 y 5 días a la semana y 32 de ellos afirma entrenar la fuerza entre 1 y 2 días a la

semana. Si bien el hecho de no realizar ejercicios de fuerza (31 personas) es casi el doble de cierto que no realizar ejercicios de cardiovascular (16 personas). Sin embargo, las personas que eligen no incluir ejercicio físico se basan, en la mayoría de los casos, en la falta de tiempo, mientras que aquellos que no entrenan la fuerza suele ser por aburrimiento.

3.2.2. Medidas

El presente TFM es una investigación descriptiva y correlacional transversal y se ha servido de técnicas de investigación cuantitativas. En el Anexo 1 pueden verse las diferentes secciones del cuestionario. Atendiendo a la literatura académica citada se procede a explicar las escalas en detalle. A través del alfa de Cronbach se ha determinado la consistencia de medición de los ítems para las distintas variables.

3.2. 2. 1 Características demográficas e información personal

El primer bloque se compone de 7 preguntas sobre características demográficas e información personal: género, edad, nivel de estudios, estado de salud y grado de motivación hacia la adquisición de Hábitos de Alimentación Saludables. Se estimó valorar otros ítems que ayudan a describir la rutina de hábitos diarios tales como los que se muestran en la Tabla 3. En ella se puede apreciar las puntuaciones referentes a la media de las diferentes variables.

Tabla 4.

Características demográficas de la muestra por ítems ad hoc.

Ítem	M	%
Consumo de café habitual	2-3 tazas/día	42%
Horas de sueño	7 horas/día	33%
Número de pasos	5.000-10.000 pasos/día	52%
Tipo de desplazamiento	Andando o en bici	43%

Notas. M= media.

En cuanto a la conducta alimentaria y elecciones de hábitos saludables, se empleó Hábitos de Alimentación Saludable o *Self-Report Habit Index* (SRHI) (Verplanken y Orbell, 2003). Esta última variable independiente está compuesta por 5 ítems (ver Tabla 4), con una alta consistencia interna ($\alpha = ,763$). Me he servido de dos escalas de tipo Likert, en concreto los ítems 1-4 han sido valorados del 1 al 5 donde el 1: totalmente de acuerdo y el 5: totalmente en desacuerdo; y el 5º ítem ha sido valorado del 1 al 7, donde el 1: totalmente de acuerdo y el 7: totalmente en desacuerdo.

Tabla 5.

Ítems de la Escala de Hábitos de Alimentación Saludable.

1. Llevo una alimentación saludable de forma inconsciente sin tener que pensar mucho en ello.
2. Mis hábitos alimenticios se ajustan a lo que recomiendan los expertos.
3. Mi alimentación frecuentemente es saludable.
4. Hago cosas en mi día a día y tomo decisiones favorables para mi salud...

5. En general, baso mis decisiones del día a día...

Fuente: Verplanken y Orbell (2003) y McCarthy, et al. (2017) - Versión adaptada.

Con los siguientes ítems, se ha podido establecer una aproximación del nivel de bienestar individual para tomar decisiones saludables a través de los pensamientos y emociones experimentadas en el último mes a partir de 9 ítems formulados en una escala de tipo Likert varía de 1 =Totalmente de acuerdo hasta 5 =Totalmente en desacuerdo.

3.2.2.2 La salud mental en el trabajo

El bloque segundo engloba la parte de salud mental en las siguientes secciones y analizados mediante los siguientes instrumentos.

La Escala de Motivación Extrínseca e Instrínseca o *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* (WEIMS) de Tremblay et al. (2009) y el Cuestionario de orientación al Ego y a la Tarea (Duda y Nicholls, 1989) han sido valorados mediante una escala de tipo Likert de 1 a 7, donde 1= Totalmente de acuerdo y 7= Totalmente en desacuerdo. La referencia para interpretar los resultados es la Escala de Motivación General que distingue la regulación interna, externa y la falta de intencionalidad como las tres dimensiones que influyen en la motivación o a-motivación y que pretenden medir las respuestas en el mismo sentido ($\alpha=0,92$).

Tabla 6.

Subescalas de la Escala de Motivación Global (SIMS).

Dimensión	Subescala	Ítem
Motivación intrínseca	Al conocimiento	2, 9, 16, 23
	Al logro	6, 13, 20, 27
	A la estimulación	4, 11, 18, 25
Motivación extrínseca	Identificada	3, 10, 17, 14
	Introyectada	7, 14, 1, 28
	Externa	1, 8, 15, 22
A-motivación	A-motivación	5, 12, 19, 26

Del mismo modo, para extrapolar si las decisiones del día a día, saludables o no, vienen determinadas por el Ego o respecto a la Tarea, se han formulado 18 ítems ($\alpha=0,8$). La consistencia interna es alta, por lo que podremos examinar cómo varía la motivación en el trabajo.

Para estudiar el *Flow* se empleó la Escala del Estado de *Flow* (Jackson y Marsh, 1996) en su versión adaptada al español por (García Calvo et al. (2008), compuesta por 36 ítems y con referencia estar realizando su tarea favorita. El grado de fiabilidad del constructo es alto (Alpha = 0,871). Tiene 5 diferentes opciones de respuesta la escala de tipo Likert varía de 1 =Totalmente de acuerdo hasta 5 =Totalmente en desacuerdo. Cada ítem pertenece a una dimensión concreta: (1) Equilibrio entre la habilidad percibida y el desafío que plantea la actividad, (2) Unión entre la acción y la conciencia, (3) Metas claras, (4) Retroalimentación clara y directa, (5) Concentración en la tarea presente, (6) Concentración en la tarea presente, (7), Sentimiento o

percepción de control, (8) Pérdida de la autoconciencia, (9) Deformación en la percepción del tiempo, (10) Experiencia autotélica.

El bienestar psicológico ha sido evaluado a través del cuestionario de Ryff (2006). Este instrumento contiene 6 factores que incluyen en total 39 ítems (de los cuales 16 son inversos) con diferentes opciones de respuesta (desde 1=Totalmente de acuerdo a 5=Totalmente en desacuerdo). Dichos factores son: autoaceptación (Ítems 1, 7, 13, 19, 25, y 31), relaciones positivas (Ítems 2, 8, 14, 20, 26, y 32), autonomía (Ítems 3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, y 33), dominio del entorno (Ítems 5, 11, 16, 22, 28, y 39), crecimiento personal (Ítems 24, 30, 34, 35, 36, 37, y 38) y propósito en la vida (Ítems 6, 12, 17, 18, 23 y 29). Este instrumento permite obtener una medida general del Bienestar Psicológico ($\alpha = 0,872$).

En cuanto al estrés en el trabajo, se ha empleado el Cuestionario de Estrés Percibido (Remor, 1983), una versión española de la *Perceived Stress Scale* (PSS). Consta de 14 ítems con un formato de respuesta de una escala de cinco puntos donde 1 = Nunca; 2 = La mitad de las veces; 3 = La mayoría de las veces; 5 = Muy a menudo; siendo una mayor puntuación niveles de estrés percibido mayores. Los participantes respondieron respecto a cómo se habían encontrado durante las cuatro semanas anteriores. De forma introductoria se ha abordado la percepción de la salud personal y el grado de vitalidad con el fin de, posteriormente, conocer su influencia en la calidad del ambiente laboral. Así pues, los participantes han respondido a 9 preguntas (ítem X) inspiradas en el cuestionario SF-36 y GHQ-12 cuya consistencia interna es aceptable ($\alpha = 0,67$).

3.2.2.3 Cuestionario de contenido del puesto de trabajo

Finalmente, el tercer bloque recoge las variables relacionadas con las condiciones de trabajo resumidas en 5 preguntas basadas en el cuestionario psicosocial de Copenhague adaptado, y otras relacionadas con las exigencias en el trabajo y, por tanto, relativas al contenido del puesto mediante el Cuestionario de contenido del puesto de trabajo (Karasek, 1985). Me he permitido añadir preguntas ad hoc (ítems 30, 31, 32, 33 y 34) con el fin de comprobar si el puesto de trabajo y la experiencia en él aporta relevancia alguna en las hipótesis, así como preguntas referentes a la inseguridad en el empleo. Por otro lado, el modelo de Karasek (1985) versa sobre tres factores: la utilización de habilidades frente a las exigencias del puesto (ítems 1, 5, 6 y 7), nivel de autonomía o control en la toma de decisiones (ítems 2, 3 y 4) y apoyo social percibido (ítems 8, 9, 10 y 11), donde los ítems 1, 6, 8 y 10 están planteados de manera inversa. Las opciones de respuesta están basadas en una escala de tipo Likert donde 1= Nunca; 2= Rara vez; 3= A veces; 4= A menudo; 5= Siempre y con una consistencia aceptable de 0,64.

4. Resultados

Para el proceso de análisis de datos se ha utilizado el programa *Statistical Package for Social Science* (SPSS). En primer lugar, se llevó a cabo un análisis descriptivo para cada constructo. En segundo lugar, se realizó un análisis de correlaciones de los ítems que configuran los instrumentos de medición. En tercer lugar, para determinar la validez factorial se llevó a cabo el análisis de fiabilidad a través de la consistencia interna para las distintas escalas. El objetivo es comprobar las hipótesis planteadas anteriormente. En las tres primeras se han contrastado los resultados del *Flow* respecto a otros constructos.

En primer lugar, se ha analizado la relación entre el nivel de estudios y el grado de interiorización hábitos saludables en el día a día con intención de estudiar los factores de riesgo que afectan a la obesidad. Aunque el 82% beban alcohol, el 76% lo hacen puntualmente, y solamente el 23% son fumadores. A primera vista, podríamos concluir con que, conforme aumenta el nivel de estudios también parece aumentar el desconocimiento acerca del ayuno intermitente. Por otro lado, podemos concluir con que la incidencia del consumo de tentempiés saludables tiene relación con invertir tiempo en la preparación del menú o su elección más saludable. El 80% de participantes con enseñanza secundaria no se fijaban en el etiquetado nutricional ni conocían los snacks de movimiento; mientras que el 56% de la muestra de personas con enseñanzas profesionales superiores afirma prestar atención en el etiquetado nutricional.

Tabla 7.

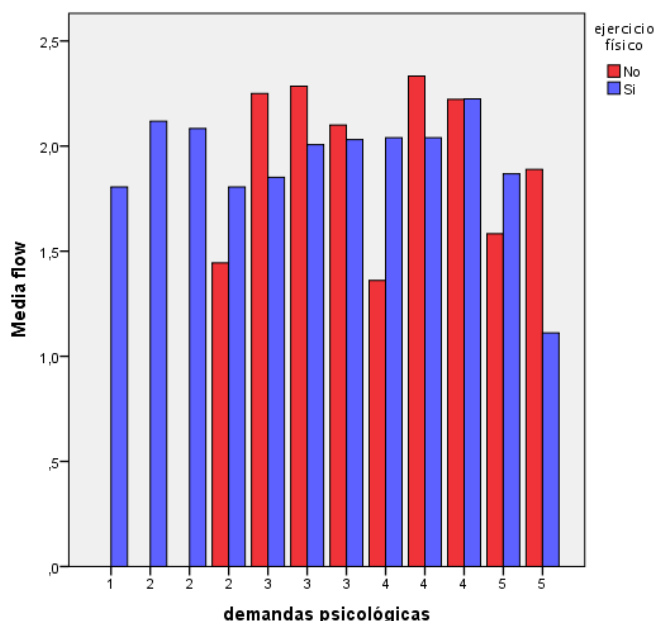
Formulación de hipótesis.

1. *Un trabajador con mayores demandas en el trabajo activa con mayor frecuencia estados de Flow.*
2. *Un trabajador que presente altos valores de haber experimentado el estado de Flow tiene mayor nivel de concentración y serenidad.*
3. *La práctica deportiva previa a la jornada laboral activa con mayor frecuencia el estado de Flow.*
4. *La elección de ingestas equilibradas activa con mayor frecuencia los niveles de bienestar.*

Para el tratamiento de las dos primeras hipótesis nos vamos a basar en el procesamiento cognitivo a la hora de tomar decisiones que guarden relación con el trabajo. La primera hipótesis correlaciona las demandas psicológicas en el trabajo con el *estado de Flow*, dos dimensiones que muestran una relación débil ($r=.03$, $p > 0,01$) no significativa.

Gráfico 2.

Variable dependiente “demandas psicológicas” sobre la variable independiente “frecuencia media del Flow”.



Respecto al *Flow*, todas las dimensiones se encuentran cercanas a $r = -0.1$ indicando que no existe relación entre ambos constructos. La sensación de bienestar durante la ejecución de su tarea favorita (ítem 9º), ha resultado obtener los mejores resultados, siendo 1= "Totalmente de acuerdo" la respuesta más repetida y con resultados semejantes ($\alpha = 0,67$). La variable que interfiere con mayor significación sobre el *Flow* es el estrés percibido, en especial el ítem 4 (*He tenido dificultades para pensar de forma clara*), lo que interfiere de forma negativa con experiencias de *Flow* en el trabajo. Por otro lado, la deficiencia de sueño (entre 5 y 7 h/día) presenta una correlación negativa fuerte ($r = .84$), es decir, a medida que disminuyen las horas de sueño aumenta el estrés de manera considerable. Sin embargo, los resultados en el análisis de correlación no parecen aportar suficiente validez factorial que explique que *un trabajador que presente altos valores de haber experimentado el estado de Flow tiene mayor nivel de concentración y serenidad*, si bien a una mayor exigencia en el trabajo en cuanto al nivel de concentración y carga de trabajo, mayor estrés percibido.

El 50% de los participantes practican ejercicio físico al finalizar su jornada laboral. En general, la práctica de actividad física tiene respuestas positivas sobre el *Flow*, siendo la opción 2= "De acuerdo" la más repetida, sin embargo, no influye significativamente en las respuestas del *Flow* puesto que apenas oscilan entre la muestra activa y la inactiva. Además, el nivel de significación $p = 0,7$, por lo que no existe evidencia científica que confirme que *la práctica deportiva previa a la jornada laboral activa con mayor frecuencia el estado de Flow*.

Sin embargo, el *estado de Flow* en el trabajo aparece cuanto mayor es la predisposición para actuar acorde a las metas personales y al logro de éstas, es decir, cuanto mayor es la motivación intrínseca al logro y la extrínseca identificada. El nivel de significación de ambas expresa una la direccionalidad moderadamente lineal y positiva, siendo escasamente mayor en la motivación identificada ($r = .48$, $p < .01$) que la intrínseca al logro ($r = .45$). También parece identificarse con la regulación integrada, la cual permite una mayor adaptación al desempeño en el trabajo por adoptarlo como propio en sus metas personales a largo plazo.

La siguiente tabla recoge las relaciones entre las dimensiones de la motivación general, siendo la relación negativa más alta respecto a la a-motivación es la intrínseca ($r = -.84$), lo que quiere acentuar, si cabe, la importancia de que el contenido del puesto de trabajo esté enfocado al rendimiento individual y no únicamente por objetivos o expectativas externas, pues la sostenibilidad de la motivación a largo plazo se ve comprometida, disminuyendo el bienestar en el trabajo y aumentando los niveles de estrés; así indica la relación positiva y fuerte entre el estrés y la motivación introyectada ($r = 0,98$). (Burnam et al., 2014).

Tabla 8.*Correlaciones Inter-elementos de la escala SIMS.*

	M. I. logro	M. I. conocimiento	M. I. estímulo	M. E. Externa	M. E. Introyectada	M. E. Identificada	A- motivación
M. I. logro	1	,20	,77	,71	,56	,69	,31
M. I. conocimiento	,20	1	,16	,06	,49	,07	,55
M. I. estímulo	,77	,16	1	,64	,47	,52	,05
M. E. Externa	,71	,06	,64	1	,35	,67	,15
M. E. Introyectada	,56	,49	,47	,35	1	,30	,32
M. E. Identificada	,69	,07	,52	,67	,30	1	,23
A-motivación	,31	,55	,05	,15	,32	,23	1

Notas. M. I. = Motivación intrínseca; M. E. = motivación.

Las correlaciones obtenidas entre las siete subescalas confirman en el mismo sentido la valoración respecto al contenido de trabajo (WEIMS). Las correlaciones entre las escalas adyacentes son más fuertes (por ejemplo, entre la regulación externa y la regulación identificada $r = .64$, $p < .01$), que entre las subescalas más apartadas (por ejemplo, entre la regulación externa y MI al conocimiento $r = -.06$). De igual forma, estas presentan correlaciones más negativas que las intermedias (por ejemplo, regulación externa y regulación identificada $r = .52$, $p < .01$).

Tabla 9.*Estadísticos de la escala SIMS divididos por práctica de ejercicio físico.*

Ejercicio físico		A- motivación	M. I. Logro	M. I. Conocimiento	M. I. Estímulo	M. E. Externa	M. E. Introyectada	M. E. Identificada
No	N	20	20	20	20	20	20	20
	M	4,75	2,51	4,78	2,56	2,01	2,30	2,30
	Mo	4	2	3	2	2	1	1
	σ	3,184	2,075	2,420	1,558	1,128	,754	,754
Si	N	131	131	131	131	131	131	131
	M	3,88	2,59	4,66	2,89	2,13	2,26	2,26
	Mo	3	2	7	2	1	1	1
	σ	2,347	1,369	2,148	1,890	1,016	,816	,816

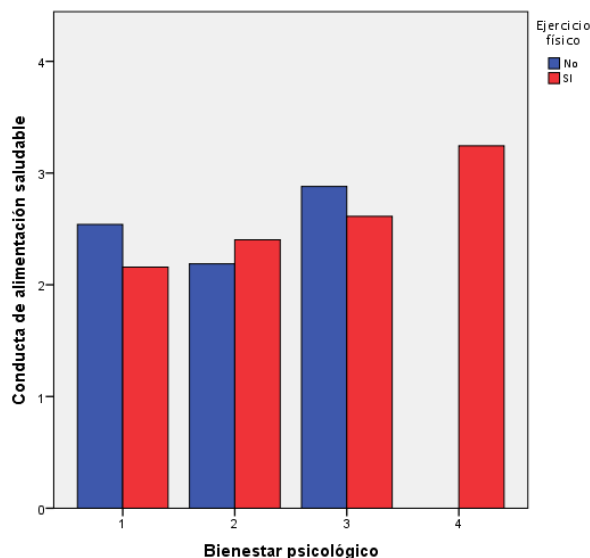
Notas. N = número total de elementos; M= Media; Mo= moda; σ = varianza. M. I. = Motivación intrínseca; M. E. = motivación. N= 151.

El factor con respuestas más variadas es la a-motivación con una media de respuesta de 4= “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” en comparación con la motivación extrínseca ($\sigma = 0,6$) y obteniendo la respuesta media más positiva de 2= “De acuerdo”. De la misma manera ocurre en la selección de hábitos que ayudan a mejorar la salud en general. El interés del análisis de la motivación surge a colación de verificar la veracidad de que *la elección de ingestas equilibradas activa con mayor frecuencia los niveles de bienestar*. Los

participantes toman decisiones saludables porque persiguen sus metas personales, es por ello que la subescala de la motivación intrínseca hacia el logro sea la más alta ($r = .77$; $p < .01$). Respecto a la conducta alimentaria, permanecer con frecuencia en *estado de Flow* tiene una relación positiva media ($= .44$) con respecto al quinto ítem de la SRHI (Verplanken y Orbell, 2003).

Gráfico 3.

Variable dependiente “bienestar psicológico” sobre la escala de alimentación saludable.



Partiendo del análisis estadístico de la escala del bienestar, la posición de los participantes respecto al bienestar subjetivo es neutra o con cierta sensación de bienestar, con una variabilidad en las respuestas de 0,28 y una consistencia interna aceptable ($\alpha = .87$). No obstante, las horas de sueño de la muestra son a la baja y se correlaciona con marcadores de estrés ($r = .84$). Los participantes que puntuaron más alto en vitalidad tienden a escoger snacks saludables ($\alpha = 0,085$). Es más, de los 121 participantes los que meriendan o toman snacks, 105 escogen tentempiés saludables, lo que confirma que la ingesta de la muestra es equilibrada y saludable. De hecho, de los que comen en el trabajo (60 personas), 13 de ellas escogen *el menú más saludable sin dudar*lo y 41 personas el que les apetezca, normalmente es *equilibrado y saludable*.

5. Discusión y conclusiones

Como ya se ha señalado, la finalidad de este trabajo no es más que analizar la relación entre la salud y el bienestar psicológico de los trabajadores y sus patrones de salud. Por ese motivo la mayoría de las cuestiones hacen referencia a los tres pilares fundamentales para definir cuánto de saludable es el estilo de vida de los participantes: la práctica de actividad física, la alimentación y al descanso.

Una vez disgregada la muestra por la realización, o no, de ejercicio físico, la inactividad física conduce a percibir mayores demandas psicológicas en el trabajo tal y como se ha expuesto en la gráfica 2. Los valores más extremos son propios de una falta de actividad física, y, por tanto, la relación entre ambas variables no

es significativa y un *trabajador con mayores demandas en el trabajo no tiene porqué activar con mayor frecuencia estados de Flow* pero sí en el caso de practicar ejercicio físico con frecuencia. Esto es así especialmente cuando existe un equilibrio entre las habilidades o recursos y las demandas o exigencias en el trabajo, pues la puntuación alta en demandas psicológicas experimenta en menor grado el *estado de Flow*; lo mismo sucede a la inversa, la experiencia de fluidez es más notoria para la muestra que no percibe una demanda psicológica alta en el trabajo. Durante el tiempo que permanece el sujeto en *flow* o flujo, no es capaz de identificar el nivel de esfuerzo por la fluidez de ejecución por lo que puede desempeñar su trabajo con un esfuerzo mucho mayor sin resistirse a ello (Harris et al., 2017). Como se ha comentado en el marco conceptual, los recursos individuales son fundamentales a la hora de enfrentarse a cualquier actividad y que la sostenibilidad de la motivación a largo plazo se puede ver comprometida cuando se actúa bajo presión o por cumplir con un objetivo de resultado (Burnam et al., 2014). Esto confirma el contraste de los mejores y peores experiencias de flujo en cuanto al grado de concentración y su efecto en el trabajo.

Los resultados para las dimensiones de la motivación respecto al trabajo exponen la veracidad de la anterior afirmación de ahí la importancia de que las metas se enfoquen al rendimiento individual y no únicamente en expectativas externas. Teniendo en cuenta la variable motivación como estímulo que propicia, o no, la iniciativa para realizar ejercicio físico, las respuestas de ambos grupos puntúan más alto en la motivación intrínseca por adquirir conocimientos y habilidades nuevas. Lo que todo empleador desea para su negocio es captar y retener a trabajadores, que experimenten de forma continuada un impulso interior por el que se niegan a parar de trabajar o por el que se niegan a trabajar por debajo de lo que se espera de ellos (McMillan et al., 2003; citados en Schaufeli et al., 2008). Sin embargo, a pesar de que ambos grupos puntúan moderadamente más alto en a-motivación, la ausencia de ella es todavía más acentuada para aquellos que no realizan ejercicio físico. En este sentido, la teoría de la implementación resulta confirmar factores de riesgo por interferir de manera negativa en la motivación, por ejemplo, Gollwitzer y Brandstätter (1997) investigaron una muestra de estudiantes que se propusieron una serie de objetivos previos a las vacaciones de Navidad, a cumplir en dicha época del año. Como resultado, los objetivos más fáciles y sobre los que habían comenzado a poner en marcha acciones específicas fueron los que mayor tasa de efectividad obtuvieron. En este trabajo, dichos riesgos se recogen en la escala del contenido del trabajo (Karasek, 1895) como el exceso de exigencias psicológicas del trabajo (ítem 2), la falta de control (ítem 3) y de posibilidades de desarrollo (ítem 1).

En lo que respecta a los patrones de alimentación, la motivación explica en el mismo sentido la selección de hábitos que ayudan a mejorar la salud en general (ver gráfico de barras 2). Pues bien, el interés del análisis de la motivación surge a colación de verificar la veracidad de que *la elección de ingestas equilibradas activa con mayor frecuencia los niveles de bienestar*. Dicho gráfico ejemplifica que a medida que asciende la proporcionalidad directa y positiva entre ambas variables. Se puede decir que el hecho de cuidar con rigor la conducta alimentaria, produce mayor bienestar psicológico. De hecho, se evidencia que los niveles más altos de bienestar son alcanzados por la muestra que realiza ejercicio físico. Durante la realización de la actividad se adquieren nuevas habilidades, lo que supone un aumento del bienestar mental inmediato y, por ende, una mejora en la calidad de vida. Así lo explica Csikszentmihalyi (2013) a partir del instrumento de Jackson y Marsh (1996) que se ha utilizado igualmente en el presente estudio.

Este trabajo analiza la percepción individual, es por ello por lo que la posibilidad de que las respuestas estuvieran sesgadas debido a la alta subjetividad de la puntuación de los ítems. En general, la escasa

diversidad de las características de la muestra ha limitado la interpretación de los resultados. La investigación se ha visto mermada debido al carácter transversal de, por lo que sería preciso que las a investigaciones futuras desarrollasen estudios longitudinales que permitan poder mostrar relaciones de causa efecto entre las variables analizadas en tu trabajo por parte de profesionales de la salud, ya sea del sector de la Nutrición, Ciencia de la actividad física, Fisioterapia y/o Psicología. En este sentido, disponer de un especialista en los recursos humanos ya resulta de por sí complicado en la mayoría de las organizaciones a causa del modelo de red de empresas españolas. Aún con todo, es la conjunción de los diversos ámbitos de la ciencia lo que hace que este Trabajo pudiese ayudar a mejorar la salud de los/as trabajadores/as de una organización.

6. Bibliografía

- Aparicio, V. A., Nebot, E., Heredia, J. M, y Aranda, P. (2013). *Efectos metabólicos, renales y óseos de las dietas hiperproteicas. Papel regulador del ejercicio. Revista Andaluza de Medicina del Deporte*, 3(4), 153-158. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323327664005>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., y Taris, T. W. (2008). *Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Work and Stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Barzel, U., y Massey, L. (1998). *Excess dietary protein can adversely affect bone. The Journal of Nutrition*, Vol. 128, 1051-1053. <https://doi.org/10.1093/jn/128.6.1051>
- Casas, M. (2019, 20 de junio). *Guía básica del ayuno intermitente. SQUATFIT*. <https://squatfit.es/blog/guia-basica-de-ayuno-intermitente/>
- Casimiro-Andújar, A. J., Checa, J. C., Lirola, M. J., y Artés-Rodríguez, E. (2023). *Promoting Physical Activity and Health in the Workplace: A Qualitative Study among University Worke. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2350. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032350>
- Cho, J. R., Joo, E. Y., Koo, D. L., y Hong, S. B. (2013). *Let there be no light: The effect of bedside light on sleep quality and background electroencephalographic rhythms. Sleep Medicine*, 14(12), 1422–1425. <https://doi.org/10.1016/j.sleep.2013.09.007>
- Christensen, R. H., Wedell-Neergaard, A. S., Lehrskov, L. L., Legaard, G. E., Dorph, E., Larsen, M. K., Lanubo, N.M., Fagerlind, S. R., Seide S.K., Nymand, S., Ball, M., Vinum, N.B., Dahl, C.N., Henneberg M., Ried-Larsen, M., Boesen, M.P., Christensen, R., Karstoft, K., Krog-Madsen, R., ... y Ellingsgaard, H. (2019). *Effect of Aerobic and Resistance Exercise on Cardiac Adipose Tissues: Secondary Analyses from a Randomized Clinical Trial. JAMA Cardiology*, 4(8), 778–787. <https://doi.org/10.1001/jamacardio.2019.2074>
- Csikszentmihalyi M. (2013). *Fluir (Flow): Una Psicología de la Felicidad*. (12ª ed.). KAIROS.

- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., y Van Dierendonck, D. (2006). *Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff*. *Psicothema*, 18(3), 572–577. <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8474>
- Ferrer, J.P., Galiana, B., Aznar, S., Fenollosa, y B., Dalmau, J. (1998). *Evolucion de parametros lipidicos y antropometricos en el tratamiento de pacientes obesos prepuberes*. *Asociación Española de Pediatría*, 48(3), 267–273.
- Grijalvo, F., Fernández, C., Núñez, J. L., y Martín-Albo, J. (2011). *Traducción y validación preliminar de la versión Española de la escala de motivación global*. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 5(1), 537-544. https://dehesa.unex.es:8443/bitstream/10662/16650/1/0214-9877_2011_1_5_537.pdf
- Guerrero-Vargas, N. N., Navarro-Espíndola, R., Guzmán-Ruíz, M. A., Basualdo, M. del C., Espitia-Bautista, E., López-Bago, A., Lascurain, R., Córdoba-Manilla, C., Buijs, R.M., y Escobar, C. (2017). *Circadian disruption promotes tumor growth by anabolic host metabolism; experimental evidence in a rat model*. *BMC Cancer*, 17(1), 625. <https://doi.org/10.1186/s12885-017-3636-3>
- Hakanen, J. J., y Schaufeli, W. B. (2012). *Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study*. *Journal of Affective Disorders*, 141, 415-424. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- Hernández Rincón, S. P., Aguilar Bustamante, y M. C. Peña-Sarmiento, M. R. (2022). *Aportes de la psicología positiva a la creación y soporte de organizaciones saludables: revisión de alcance*. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 250-260. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4967>
- Hirao, A., Nagahama, H., Tsuboi, T., Hirao, M., Tahara, Y., y Shibata, S. (2010). *Combination of starvation interval and food volume determines the phase of liver circadian rhythm in Per2: Luc knock-in mice under two meals per day feeding*. *American Journal of Physiology - Gastrointestinal and Liver Physiology*, 299(5), G1045- G1053. <https://doi.org/10.1152/ajpgi.00330.2010>
- Joo, B. K., y Lee, I. (2017). *Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective wellbeing*. *Evidence-Based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2). <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Jordana, T., y Tim, D., (2011). *A Twin Approach to Unraveling Epigenetics*, *Trends in Genetics*, Vol. 27, 116–125. <https://doi.org/10.1016/j.tig.2010.12.005>
- Kalsbeek, A., La Fleur, S., y Fliers, E. (2014). *Circadian control of glucose metabolism*. *Molecular Metabolism*. Elsevier GmbH, 3(4), 372–383. <https://doi.org/10.1016/j.molmet.2014.03.002>
- Karasek, R.A. (1985). *Cuestionario de contenido del puesto de trabajo*.

- Kettner, N. M., Mayo, S. A., Hua, J., Lee, C., Moore, D. D., y Fu, L. (2015). *Circadian dysfunction induces leptin resistance in mice*. *Cell Metabolism*, 22(3), 448–459. <https://doi.org/10.1016/j.cmet.2015.06.005>
- Kopčėková, J., Lenártová, P., Mrázová, J., Gažarová, M., Habánová, M., y Jančichová, K. (2021). *The relationship between seeds consumption, lipid profile and body mass index among patients with cardiovascular diseases*. *Annals of the National Institute of Hygiene*, 72(2), 145–153. <https://doi.org/10.32394/rpzh.2021.0159>
- Lari, M. (2024). *A longitudinal study on the impact of occupational health and safety practices on employee productivity*. *Safety Science* (170), 106374. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106374>
- Lemoine, P., Nir, T., Laudon, M., y Zisapel, N. (2007). *Prolonged-release melatonin improves sleep quality and morning alertness in insomnia patients aged 55 years and older and has no withdrawal effects*. *Journal of Sleep Research*, 16(4), 372–380. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2869.2007.00613.x>
- Moreno, L. P., (2021). *Factores influyentes en los hábitos de alimentación saludable: implicaciones para las empresas de alimentación*. Universidad del País Vasco. <http://hdl.handle.net/10810/55317>
- Mortby, M.E., Janke, A.L., Anstey, K.J., Sachdev, P.S., y Cherbuin, N. (2013). *High “Normal” Blood Glucose Is Associated with Decreased Brain Volume and Cognitive Performance in the 60s: The PATH through Life Study*. *PLoS ONE* 8(9). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0073697>
- Organización Mundial de la Salud (2022, 5 de junio). *Actividad física*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>
- Organización Mundial de la Salud (2024, 1 de marzo). *Obesidad y sobrepeso*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight>
- Paksarian, D., Rudolph, K. E., Stapp, E. K., Dunster, G. P., He, J., Mennitt, D., Hattar, S., Casey, J.A., James, P., y Merikangas, K. R. (2020). *Association of Outdoor Artificial Light at Night with Mental Disorders and Sleep Patterns among US Adolescents*. *JAMA Psychiatry*, 77(12), 1266–1275. <https://doi.org/10.1001/jamapsychiatry.2020.1935>
- Pan, X., y Hussain, M. M. (2009). *Clock is important for food and circadian regulation of macronutrient absorption in mice*. *Journal of Lipid Research*, 50(9), 1800–1813. <https://doi.org/10.1194/jlr.M900085-JLR200>
- Pedrosa D. C., A. (2013). *Evolución de la composición corporal y otros parámetros antropométricos en paciente tratado con dieta proteinada*. Universidad de Zaragoza.
- Pereira, N., Naufel, M. F., Ribeiro, E. B., Tufik, S., y Hachul, H. (2019). *Influence of Dietary Sources of Melatonin on Sleep Quality: A Review*. *Journal of Food Science*, 85, 5-13. <https://doi.org/10.1111/1750-3841.14952>

- Pizarro J., Fredes D., Inostroza C., y Torreblanca E. (2019). *Motivación, Satisfacción Laboral y Estado de Flow En Los Trabajadores de La Salud. Revista Venezolana de Gerencia.* 24 (87), 847-859. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499013>
- Putra, A. S. B., Kusumawati, E. D., y Kartikasari, D. (2023). *Unpacking the Roots and Impact of Workplace Well-being: A Literature Review. International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science,* 2(01), 312–321. <https://doi.org/10.59653/ijmars.v2i01.433>
- Real Academia Española. (s.f.). *Cultura.* En Diccionario de la lengua española. Consultado el 17 de enero de 2024, de <https://dle.rae.es/procrastinar>
- Remor, E., (2001). *Versión española (2.0) de la Perceived Stress Scale (PSS) – versión completa 14 ítems*
- Reyner, L. A., y Horne, J. A. (1997). *Suppression of sleepiness in drivers: Combination of caffeine with a short nap. Psychophysiology,* 34(6), 721–725. <https://doi.org/10.1111/j.1469-8986.1997.tb02148.x>
- Rodríguez-Carvajal, R., Moreno-Jiménez, B., De Rivas- Hermosilla, S., Alvarez-Bejarano, A., y Sanz Vergel, A. (2010). *Positive Psychology at Work: Mutual Gains for Individuals and Organizations.* Universidad Autónoma de Madrid. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.* 26, 235-253. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2010v26n3a7>
- Rodríguez-Tadeo, A., Patiño-Villena, B., González-Martínez-La-Cuesta, E., Urquidez-Romero, R., y Ros-Berruezo, G. (2018). *Food neophobia, Mediterranean diet adherence and acceptance of healthy foods prepared in gastronomic workshops by Spanish students.* *Nutrición Hospitalaria,* 35(3), 642-649. <https://doi.org/10.20960/nh.1337>
- Sánchez, C. (29 de enero de 2020). *Figuras.* Normas APA (7ª edición). <https://normas-apa.org/estructura/figuras/>
- Sánchez, C. (29 de enero de 2020). *Tablas.* Normas APA (7ª edición). <https://normas-apa.org/estructura/tablas/>
- Selye, H. (1953). *The General-Adaptation-Syndrome in its Relationships to Neurology, Psychology, and Psychopathology. Contributions toward medical psychology: Theory and psychodiagnostic methods.* Vol. 1, 234–274. *Ronald Press Company.* <https://doi.org/10.1037/11419-011>
- Sergi, D., Naumovski, N., Heilbronn, L.K., Abeywardena, M., O’Callaghan, N., Lionetti, L., y Luscombe-Marsh, N., (2019). *Mitochondrial (Dys)function and Insulin Resistance: From Pathophysiological Molecular Mechanisms to the Impact of Diet.* *Frontiers in Physiology,* 10, 532. <https://doi.org/10.3389/fphys.2019.00532>
- Serrano, L. C. (2000). *Manual de la versión media del método PSQ CAT21 COPSQ (Cuestionario psicosocial de Copenhague) adaptado.* Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. 155-200.

- Standage, M., Gillison, F. B., Ntoumanis, N., y Treasure, D. C. (2012). *Predicting students' physical activity and health-related well-being: A prospective cross-domain investigation of motivation across school physical education and exercise settings*. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 34(1), 37-60. <https://doi.org/10.1123/jsep.34.1.37>
- Teller, S. (2023, 29 de mayo). *La neurociencia del estado de Flow*. <https://sarateller.es/la-neurociencia-del-estado-de-flow/>
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., y Villeneuve, M. (2009). *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research*. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 41(4), 213-226. <https://doi.org/10.1037/a0015167>
- Van Saane, N., Sluiter, J. K., Verbeek, J. H. A. M., y Frings-Dresen, M. H. W. (2003). *Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction - A systematic review*. *Occupational Medicine*, 53(3), 191-200. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg038>
- Vázquez, M. (2016, 13 de febrero). *¿Por qué quieres un corazón irregular? O el indicador más importante de tu salud*. *Fitness Revolucionario*. <https://www.fitnessrevolucionario.com/2016/02/13/por-que-quieres-un-corazon-irregular-o-el-indicador-mas-importante-de-tu-salud/>
- Vázquez, M. (2017, 16 de septiembre). *Adaptógenos contra el estrés*. *Fitness Revolucionario*. <https://www.fitnessrevolucionario.com/2017/09/16/adaptogenos-contra-el-estres/comment-page-1/>
- Vázquez, M. (2021, 24 de abril). *Inflamación Crónica de Bajo Grado: Causas, Consecuencias y Cómo reducirla*. *Fitness Revolucionario*. <https://www.fitnessrevolucionario.com/2021/04/24/inflamacion-cronica-de-bajo-grado/>
- Villarino, A., Martínez, J. R., y Posada, P., Ortuño, I., Villarino, M., y Vanni, D. (2008). *Mitos y errores en el diseño de dietas para la recuperación de un peso saludable*. *Revista Española de Nutrición Comunitaria*. 14(3), 179-184. https://www.renc.es/imagenes/auxiliar/files/Mitos_y_errores.pdf
- W. P. T. James, R. J. Johnson, J. R. Speakman, D. C. Wallace, G. Frühbeck, P. O. Iversen, y P. J. Stover (2019). *Nutrition and its role in human evolution*. *Journal of Internal Medicine*, 285(5), 475-588. <https://doi.org/10.1111/joim.12878>
- Walker, W. H., Bumgarner, J. R., Walton, J. C., Liu, J. A., Meléndez-Fernández, O. H., Nelson, R. J., y Devries, A. C. (2020). *Light pollution and cancer*. *International Journal of Molecular Sciences. Multidisciplinary Digital Publishing Institute*. 21(24), 9360. <https://doi.org/10.3390/ijms21249360>
- Zhu, Y. (2013). *A review of job satisfaction*. *Asian Social Science*, 9(1), 293-298. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p293>

7. ANEXOS

ANEXO 1. CUESTIONARIO DE HÁBITOS SALUDABLES DEL TRABAJADOR Y SU INFLUENCIA EN EL TRABAJO.

HÁBITOS SALUDABLES DEL TRABAJADOR Y SU INFLUENCIA EN EL TRABAJO

¡Buenas! Soy una estudiante del máster oficial en gestión estratégica de Recursos Humanos y me gustaría contar contigo para realizar mi Trabajo Fin de Máster (TFM).

El **objetivo** de este estudio es establecer correlaciones entre la influencia de llevar un estilo de vida saludable y sus consecuencias a nivel mental en el trabajo.

Las siguientes preguntas tomarán alrededor de 15-20 minutos. Se os recomienda responderlas cómodamente.


Para aportar mayor seguridad, se solicita el **consentimiento informado** que abarca tu plena voluntariedad en la participación a este proyecto.


Es un deber por mi parte no desvelar ningún tipo de información y protegerla de forma confidencial. En todo momento se velará por la preservación de datos y resultados de la presente investigación científica.

Toda información quedará almacenada en los servidores de Google. Puedes ver su política de privacidad en <https://policies.google.com/privacy?hl=es>.

Con tu participación, estás contribuyendo a la investigación y promoción de evidencia científica acerca de la promoción de la salud basada en la ciencia.

Muchas gracias.

776823@unizar.es [Cambiar de cuenta](#) 

 No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

Entiendo que mi participación es anónima, voluntaria y que presto mi consentimiento. *

Sí

No

[Siguiente](#) [Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Sección sin título

1. Por favor, indica tu género: *

- Hombre
- Mujer
- Prefiero no responder

2. Edad: *

Tu respuesta _____

3. Nivel de estudios: *

- Estudios primarios o equivalentes
- Enseñanza general secundaria
- Enseñanzas profesionales superiores
- Estudios universitarios o equivalentes

4. ¿Sueles consumir tabaco? *

- No fumo
- Antes fumaba, pero ya no fumo
- Puntualmente, alguna vez
- Frecuentemente o casi a diario

5. ¿Sueles tomar alcohol? *

- Nunca
- Antes bebía
- Puntualmente, alguna vez
- Frecuentemente, casi a diario o diariamente

6. ¿Cuántas tazas de café tomas al día? *

Tu respuesta _____

7. ¿Sueles consumir bebidas energéticas? *

- No
- Ocasionalmente
- Moderadamente
- Varias veces a la semana

Cuestiones relacionadas con la **actividad física**

1. ¿Realizas ejercicio de forma regular? *

En caso afirmativo, responde a las siguientes preguntas.

En caso de que no realices ejercicio, ve a la pregunta número 8.

Elige

2. ¿Qué práctica deportiva sueles hacer?

Tu respuesta _____

3. Indica la frecuencia con la que practicas deporte:

- Nunca
- 1-2 días a la semana
- 3-5 días a la semana
- Prácticamente todos los días

4. ¿Cuántos días a la semana realizas ejercicios de fuerza? Incluido con tu propio cuerpo, en el gimnasio, ejercicios con gomas, etc.

- Nunca
- 1-2 días a la semana
- 3-5 días a la semana
- Prácticamente todos los días

5. Si has respondido "nunca", ¿por qué motivo?

- No me gusta, me aburre
- No soy capaz, me desmotiva
- No quiero "ponerme grande"
- No tengo medios o recursos
- No tengo tiempo

6. ¿Cuántos días a la semana realizas ejercicio cardiovascular?

- Nunca
- 1-2 veces por semana
- 3-5 días a la semana
- Prácticamente todos los días

7. ¿Cuándo sueles hacer ejercicio?

- Antes de trabajar
- En el tiempo libre que tengo durante la jornada partida
- Después de trabajar
- El día que trabajo descanso

8. En el caso de que no hagas ejercicio, ¿por qué razón?

- No me gusta, me aburre
- No soy capaz, me desmotiva
- No quiero "ponerme grande"
- No tengo medios o recursos
- No tengo tiempo

9. ¿Cómo te sueles desplazar habitualmente? *

- En coche
- En transporte público
- Andando o en bici

10. Media de pasos al día: *

- Menos de 5.000
- Entre 5.000 y 10.000
- Entre 10.000 y 15.000
- Más de 15.000

11. ¿Tienes conocimiento sobre los snacks de movimiento o de ejercicio? *

Elige

⚠ Esta pregunta es obligatoria

Higiene del sueño

1. Generalmente, ¿cuántas horas duermes al día? *

Tu respuesta

2. Antes de acostarme... *

- Estoy con el móvil, ordenador o viendo la televisión
- Leo, medito, o me preparo para el día siguiente
- Reviso el correo o tareas pendientes

3. ¿Utilizas alguna técnica de relajación o practicas meditación? *

Elige

Alimentación

1. Por norma general, ¿cuántas veces comes a lo largo del día? *

Tu respuesta

2. ¿Sueles tomar algún snack a modo merienda o media mañana? *

Elige

3. En caso afirmativo, ¿qué sueles comer entre horas?

- Tentempiés saludables (bocadillo o sándwich, tostadas, yogur, frutos secos, fruta, etc.)
- Tentempiés no saludables (patatas fritas, galletas, bollería, barritas de chocolate, etc.)

4. La siguiente pregunta tiene que ver con cómo planificas el reparto de las comidas en relación a tu jornada laboral: *

- Como en el trabajo, de tupper
- Como en el comedor del trabajo o de menú
- Me espero a llegar a casa
- Otro: _____

5. En caso de comer allí, ¿qué sueles escoger?

- Lo que me apetezca sin pensar más allá
- Lo que me apetezca. Suele ser equilibrado y saludable
- El más saludable sin dudarlo

6. Cuando vas a consumir un producto, ¿te fijas en el etiquetado Nutri Score o en su valor * nutricional?

- Sí, en las dos
- Sí, en la letra que tiene
- Los ingredientes, las kcal y los macronutrientes son importantes
- No

7. ¿Actualmente o en el pasado has seguido un plan nutricional? *

Elige

8. ¿Crees que es beneficioso el ayuno? *

Elige

9. ¿Lo has practicado alguna vez? *

- Si, alguna vez lo he probado
- Si, frecuentemente lo practico (un par de días/semana)
- Si, todos o casi todos los días (entre 5-7 días/semana)
- No me interesa o no me lo puedo permitir
- Ni me lo planteo, mi cuerpo no lo podría tolerar

[Atrás](#)

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Respecto a tu **conducta alimentaria**, responde a las siguientes preguntas:

- 1= Totalmente de acuerdo
- 2= De acuerdo
- 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4= En desacuerdo
- 5= Totalmente en desacuerdo

Llevo una alimentación saludable de forma inconsciente sin tener que pensar mucho en ello *

- 1 2 3 4 5
- Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

Mis hábitos alimenticios se ajustan a lo que recomiendan los expertos *

- 1 2 3 4 5
- Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Mi alimentación frecuentemente es saludable **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

Hago cosas en mi día a día y tomo decisiones favorables para mi salud...

1= Totalmente de acuerdo

2= De acuerdo

3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4= En desacuerdo

5= Totalmente en desacuerdo

*Con frecuencia **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Automáticamente **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Sin tener que acordarme conscientemente **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Que me hace sentir raro si no lo hago **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Sin pensar **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

Que me supondría un esfuerzo no hacerla *

	1	2	3	4	5	
Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente en desacuerdo

Que forma parte de mi rutina (diaria, semanal, mensual) *

	1	2	3	4	5	
Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente en desacuerdo

Que empiezo a hacer antes de darme cuenta de que lo estoy haciendo *

	1	2	3	4	5	
Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente en desacuerdo

Que me costaría no hacer *

	1	2	3	4	5	
Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente en desacuerdo

No tengo necesidad de pensar en hacer *

	1	2	3	4	5	
Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente en desacuerdo

Soy típicamente "yo" *

	1	2	3	4	5	
Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente en desacuerdo

Hago desde hace mucho tiempo *

	1	2	3	4	5	
Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente en desacuerdo

En general, baso mis decisiones del día a día...

Este apartado hace referencia a las decisiones por las que crees que estás actuando a la hora de implementar, o no, hábitos saludables o **elecciones más o menos beneficiosas para tu salud.**

1= Totalmente de acuerdo

2= De acuerdo

3= Algo de acuerdo

4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5= Algo en desacuerdo

6= En desacuerdo

7= Totalmente en desacuerdo

*Para sentirme bien **

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo

Totalmente en desacuerdo

*Porque no quiero decepcionar a algunas personas **

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo

Totalmente en desacuerdo

Porque me ayuda a ser la persona que quiero *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

Porque me gusta descubrir cosas interesantes *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

Porque me castigaría a mi mismo si no las hago *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

Por el placer de cada vez saber más *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

Aunque no vea el beneficio de lo que estoy haciendo *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

Por la sensación de bienestar que siento mientras las hago *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

Porque quiero dar una imagen más positiva a algunas personas *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

Para alcanzar mis objetivos *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Porque si no las hago me sentiría culpable **

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Por el placer de adquirir nuevos conocimientos **

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Por el placer que siento cuando domino lo que hago **

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Aunque dé lo mismo hacerlas o no **

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Por las buenas sensaciones que tengo mientras las hago **

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Para demostrar a los demás de lo que soy capaz **

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Porque me sirven para conseguir lo que quiero **

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Por el placer de hacer cosas nuevas e interesantes **

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Porque me obligo a hacerlas **

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Por la satisfacción que siento cuando las hago **

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Por la satisfacción que tengo al intentar destacar en lo que hago **

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Por las buenas sensaciones que me produce **

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Para conseguir prestigio **

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Porque decido invertir en lo que es importante para mi **

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Por el placer de aprender cosas diferentes e interesantes **

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Porque me sentiría mal si no las hiciera **

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Por el placer de superarme a mí mismo **

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Incluso aunque crea que no merecen la pena **

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

[Atrás](#)

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

En las siguientes preguntas vas a tener que responder cuestiones en torno a sus pensamientos y emociones **durante el último mes.**

1= Totalmente de acuerdo

2= De acuerdo

3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4= En desacuerdo

5= Totalmente en desacuerdo

*Para mí es importante que los alimentos que consumo en un día normal me ayuden a afrontar la vida **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Tengo ganas de probar cosas nuevas para mejorar mi aspecto **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Suelo ser consciente de mi salud **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Suelo comer por impulso o aburrimiento **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Estoy convencido de que puedo escuchar mi cuerpo y comer cuando lo necesite **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*En general, paso muchas horas en sitios cerrados **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Paso muchas horas conectado a internet o en frente de una pantalla **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Me gusta caminar por parques y observar la naturaleza **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Cuando tengo un rato, salgo a caminar por parques y observar la naturaleza **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

Atrás

Siguiente

Borrar formulario

Imagínate a ti mismo realizando tu **tarea favorita**.

- 1= Totalmente de acuerdo
- 2= De acuerdo
- 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4= En desacuerdo
- 5= Totalmente en desacuerdo

*Sabía que mi capacidad me permitiría hacer frente al desafío que se me planteaba **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Mi habilidad estaba al mismo nivel de lo que me exigía la situación **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Las dificultades y mis habilidades para superarlas estaban a un mismo nivel **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Hice los gestos correctos sin pensar, de forma automática **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Parecía que las cosas estaban sucediendo automáticamente **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Ejecutaba automáticamente **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Hacía las cosas espontánea y automáticamente sin tener que pararme a pensar **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo

Totalmente en desacuerdo

*Conocía claramente lo que quería hacer **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo

Totalmente en desacuerdo

*Estaba seguro de lo que quería hacer **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo

Totalmente en desacuerdo

*Sabía lo que quería conseguir **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo

Totalmente en desacuerdo

*Mis objetivos estaban claramente definidos **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo

Totalmente en desacuerdo

*Tenía realmente claro que lo estaba haciendo bien **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo

Totalmente en desacuerdo

*Sabía lo bien que lo estaba haciendo **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo

Totalmente en desacuerdo

*Tenía buenos pensamientos acerca de lo bien que lo estaba haciendo mientras estaba practicando **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo

Totalmente en desacuerdo

*Estaba seguro de que, en ese momento, lo estaba haciendo muy bien **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Mi atención estaba completamente centrada en lo que estaba haciendo **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*No me costaba mantener mi mente en lo que estaba sucediendo **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Tenía una total concentración **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Estaba totalmente centrado en lo que estaba haciendo **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Sentía un control total de lo que estaba haciendo **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Sentía un control total de lo que estaba haciendo **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Tenía un sentimiento de control total **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Sentía un control total de mi cuerpo **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo

Totalmente en desacuerdo

*No me importaba lo que los otros podían haber estado pensando de mí **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo

Totalmente en desacuerdo

*No estaba preocupado por mi ejecución **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo

Totalmente en desacuerdo

*No estaba preocupado por la imagen que daba a los demás **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo

Totalmente en desacuerdo

*No me preocupaba lo que otros pudieran estar pensando de mí **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*No me preocupaba lo que otros pudieran estar pensando de mí **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*El tiempo parecía diferente a otras veces (ni lento, ni rápido) **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*El paso del tiempo parecía ser diferente al normal **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Sentía como si el tiempo se parase mientras estaba practicando **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*A veces parecía que las cosas estaban sucediendo como a cámara lenta **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Realmente me divertía lo que estaba haciendo **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Me gustaba lo que estaba experimentando en ese momento y me gustaría sentirlo de nuevo **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*La experiencia me dejó un buen sabor de boca (buena impresión) **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Encontré la experiencia muy valiosa y reconfortante **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

Atrás

Siguiente

Borrar formulario

Considerando todas tus **inquietudes y circunstancias**, responde francamente:

1= Totalmente de acuerdo

2= De acuerdo

3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4= En desacuerdo

5= Totalmente en desacuerdo

*Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas **

	1	2	3	4	5	
Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente en desacuerdo

*A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones **

	1	2	3	4	5	
Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente en desacuerdo

*No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente **

	1	2	3	4	5	
Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente en desacuerdo

*Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida **

	1	2	3	4	5	
Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente en desacuerdo

*Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga **

	1	2	3	4	5	
Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente en desacuerdo

*Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad **

	1	2	3	4	5	
Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente en desacuerdo

*En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Siento que mis amistades me aportan muchas cosas **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento **

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo

*Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla **

	1	2	3	4	5	
Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente en desacuerdo

Atrás

Siguiente

Borrar formulario

La siguiente sección pretende conocer el **estrés** que demanda las características de tu puesto de trabajo.

Durante las últimas cuatro semanas...

1= Nunca

2= La mitad de las veces

3= La mayoría de las veces

4= Muy a menudo

*He estado muy nervioso/a **

	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy a menudo

*Me he sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarme **

	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy a menudo

*Me he sentido calmado/a y tranquilo/a **

	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy a menudo

*Me he sentido desanimado/a y triste **

	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy a menudo

*Me he sentido feliz **

	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy a menudo

*Me he sentido lleno/a de vitalidad **

	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy a menudo

*Me he sentido con mucha energía **

	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy a menudo

*Me he sentido agotado/a **

	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy a menudo

*Me he sentido cansado/a **

	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy a menudo

¿Con qué frecuencia has sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puedes superarlas?

1= Nunca

2= La mitad de las veces

3= La mayoría de las veces

4= Muy a menudo

He tenido problemas para concentrarme *

	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy a menudo

Me ha costado tomar decisiones *

	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy a menudo

He tenido dificultades para acordarme de las cosas *

	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy a menudo

He tenido dificultades para pensar de forma clara *

	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy a menudo

¿Cuánto de cierto es que normalmente estás **motivado con tu trabajo**?

- 1= Totalmente de acuerdo
- 2= De acuerdo
- 3= Algo de acuerdo
- 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5= Algo en desacuerdo
- 6= En desacuerdo
- 7= Totalmente en desacuerdo

Porque este es el tipo de trabajo que elegí hacer para alcanzar un cierto estilo de vida *

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

Por los ingresos que me proporciona *

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

Me hago esta pregunta, no me veo capaz de gestionar las tareas importantes relacionadas con este trabajo *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

Porque me gusta mucho aprender cosas nuevas *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

Porque se ha convertido en una parte fundamental de lo que soy *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

Porque quiero tener éxito en este trabajo, si no me sentiría muy avergonzado de mí mismo *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

Porque elegí este tipo de trabajo para alcanzar mis metas de carrera *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

Por la satisfacción que me produce asumir retos interesantes *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

Porque me permite ganar dinero *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

Porque forma parte de la manera en que he elegido vivir mi vida *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

Porque quiero ser muy bueno en este trabajo, de lo contrario me estaría muy decepcionado *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

No sé por qué, nos proporcionan unas condiciones poco realistas *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

Porque quiero ser un "ganador/a" en la vida *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

Porque es el tipo de trabajo que he elegido para alcanzar ciertos objetivos importantes *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo
Por la satisfacción que experimento cuando tengo éxito en realizar tareas difíciles *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

Porque este tipo de trabajo me proporciona seguridad *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

No sé, se espera demasiado de nosotros *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

Porque este trabajo forma parte de mi vida *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

Cuestiones relacionadas con tu **puesto de trabajo**

1. Puesto de trabajo actual: *

Tu respuesta _____

2. Gasto físico que demanda tu trabajo:

- Muy activo (ej. profesionales de la actividad física, monitor/a, deportista de élite, camarero/a, mozo/a de almacén)
- Activo (ej. socorrista, comercial, profesor/a, personal sanitario)
- Poco activo (de oficina, transportista)
- Trabajo en remoto

3. En cuanto a tu situación laboral, indica la jornada que se ajusta más: *

- Más de 8 h/día, continuas
- Más de 8 h/día, partidas
- Menos de 8 h/día, continuas
- Menos de 8 h/día, partidas

4. Indica en meses y años tu experiencia laboral de tu tipo de trabajo: *

Tu respuesta _____

5. Indica en meses y años tu antigüedad laboral en tu organización. *
En caso de ser un profesional autónomo, indica el tiempo que llevas dedicándote a ello.

Tu respuesta _____

6. ¿Cuán estable es tu empleo? *

- Regular y estable
- Temporal
- Hay despidos frecuentes
- Es temporal y hay muchos despidos frecuentes

7. Algunas veces la gente pierde su empleo a pesar de querer conservarlo. ¿Qué tan probable es que pierdas tu empleo? *

- | | | | | | |
|---------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Nada probable | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Muy probable |

El último apartado hace referencia al **contenido de tu trabajo**.

1= Nunca

2= Algunas veces

3= La mitad de las veces

4= La mayoría de las veces

5= Siempre

*Mi puesto implica mucho trabajo repetitivo **

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

*Mi puesto de trabajo me permite desarrollar mis habilidades **

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

*Mi puesto de trabajo me permite tomar muchas decisiones por mí mismo **

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

*Mi trabajo requiere que sea creativo **

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

*Mi puesto de trabajo requiere concentración intensa **

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

*Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo **

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

*Mi trabajo es muy ajetreado **

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

*Puedo tener problemas o conflictos con las personas con las que trabajo **

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

*Mi supervisor se preocupa del bienestar de las personas que están a su cargo **

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

*Tengo problemas en la relación con mi supervisor **

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

*Tengo problemas en la relación con mi supervisor **

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

*Las personas con las que trabajo son agradables **

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

Atrás

Enviar

Borrar formulario