

Estrés laboral y satisfacción sexual en mujeres casadas del Distrito Misionero de Chota, Cajamarca, 2020¹

Work stress and sexual satisfaction in married women from the missionary field of Chota, Cajamarca, 2020

José Guevara Bernal^{1a}, Viviana Ola Banda²
Universidad Peruana Unión, Lima, Perú

Recibido: 06 de marzo de 2021

Aceptado: 18 de diciembre de 2021

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción sexual en mujeres casadas del distrito Misionero de Chota, Cajamarca, 2020. El estudio corresponde a un diseño no experimental de corte transversal, de tipo cuantitativo correlacional. La muestra estuvo conformada por mujeres casadas del distrito Misionero de Chota, Cajamarca, que oscilaban entre 20 a 61 años de edad. Los instrumentos aplicados fueron la prueba Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1987) y, el test Índice de Satisfacción Sexual (ISS) de Hudson, Harrison y Crosscup (1981). Los resultados obtenidos dejaron en evidencia que, existe una relación fuerte y directa entre el estrés laboral y la puntuación global del índice de satisfacción sexual ($Rho=0.609$, $p=0.000$); asimismo, en la evaluación por dimensiones se pudo evidenciar una relación moderada e inversa entre el estrés laboral y la satisfacción sexual ($Rho=-0.557$, $p=0.000$), y una relación baja y directa con la dimensión insatisfacción sexual ($Rho=0.390$, $p=0.000$). Finalmente, no se evidenció relación entre el síndrome de burnout y el rechazo sexual ($Rho=0.144$, $p=0.102$).

Palabras clave: estrés laboral, satisfacción sexual, mujeres.

Abstract

The present research work aimed to determine the significant relationship between work stress and sexual satisfaction in married women from the Missionary district of Chota, Cajamarca, 2020. The study corresponds to a non-experimental, cross-sectional, quantitative correlational design. The sample consisted of married women from the Missionary district of Chota, Cajamarca, who ranged from 20 to 61 years of age. The

¹El presente estudio está basado en la tesis de maestría del autor: “Estrés laboral y satisfacción sexual en mujeres casadas del Distrito Misionero de Chota, Cajamarca 2021”.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4663/Jose_Tesis_Maestro_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Email: orli@upeu.edu.pe

instruments applied were the Maslach Burnout Inventory (MBI) test by Maslach and Jackson (1987) and the Sexual Satisfaction Index (ISS) test by Hudson, Harrison and Crosscup (1981). The results obtained showed that there is a strong and direct relationship between work stress and the global score of the sexual satisfaction index ($Rho = 0.609$, $p = 0.000$); Likewise, in the evaluation by dimensions, a moderate and inverse relationship between work stress and sexual satisfaction ($Rho = -0.557$, $p = 0.000$), and a low and direct relationship with the sexual dissatisfaction dimension ($Rho = 0.390$, $p = 0.000$). Finally, no relationship was found between burnout syndrome and sexual rejection ($Rho = 0.144$, $p = 0.102$).

Keywords: work stress, sexual satisfaction, women.

Introducción

La mujer actual sigue incursionando laboralmente de manera rápida, estas variaciones pueden producir ciertas dificultades en su sistema de vida, sobre todo en aquellas mujeres que trabajan fuera de casa, ocasionando descuido de sus menores hijos, dificultades con la pareja, quejas sobre su vida sexual, entre otros. No obstante, puede ser de beneficio en algunos aspectos, tales como en el estado financiero, independencia económica, crecimiento y profesional (Rodríguez, 2010). Para Laurell (1983) el estrés laboral es conocido como la pérdida de la capacidad efectiva o el potencial psicológico (psíquico) frente a las condiciones de producción dificultando la reposición y desarrollo de las capacidades, dando lugar a los problemas de ausentismo y diversas enfermedades respiratorias, musculares, digestivas, cardiovasculares, entre otras (Ramírez, 2001).

Según Juneja (2004), el estrés laboral produce frecuentes dolores de cabeza (jaquecas), espalda, cuello, calambres, acompañados de tensión en los músculos del cuerpo; así como, insomnio, agotamiento al despertar, problemas digestivos, fatiga, cambios del estado de ánimo (aburrimiento, irritabilidad, ansiedad, depresión), falta de concentración, deterioro de la autoestima, cambios conductuales (consumo de diversos tipos de drogas o fármacos), impulsividad y accidentes laborales; lo cual contribuye a la disminución de las relaciones con su entorno social, que termina que aislamiento.

Siguiendo este tenor y entendiendo los síntomas que representa el estrés, la falta de tiempo puede alterar la vida cotidiana y producir desintegración de la familia, amigos y la relación con el cónyuge. La falta de tiempo para socializar puede trascender como factor estresante, produciendo desazón con la pareja, lo cual desencadena problemas sexuales, como la falta de deseo sexual e insatisfacción sexual (Díaz, Bulla & Moreno, 2016). De la

misma manera, Cleves, Guerrero y Macías (2014) mencionan que, el estrés laboral puede ser generado por la ausencia del ascenso laboral (promoción), exceso de horas de trabajo continuo, dificultades por falta de logística o capacitación, poco dialogo en las decisiones, contaminación ambiental y el clima laboral que es un factor muy importante en la vida del trabajador; todo esto puede conllevar al desgaste de las relaciones interpersonales, incluyendo la de pareja, y por ende, a su vida conyugal y sexual.

Por su parte, Valencia (2016) argumenta que, el estrés es un indicador de provocación a desórdenes físicos y psicológicos, que afectan al ser humano mediante presión, cansancio, sueño, preocupación, irritabilidad, y en el caso de la mujer alteración en la menstruación, bajo deseo e interés sexual y falta de lubricación durante el coito, haciendo que la penetración sea dolorosa y a veces difícil de realizarla, creando un deterioro en la satisfacción sexual. En la interacción sexual se espera exista el disfrute, el cumplimiento de sentimiento erótico, el sentirse amado, el satisfacer una pasión; no obstante, si esto no se logra, puede producir desgaste en la interacción y agotamiento emocional. Soriano (2016) menciona que un alto nivel de estrés altera la liberación de la hormona GnRH (hormona encargada que los ovarios produzcan estrógeno y progesterona); es decir, en lugar de liberarse de forma alterna, lo hace de modo continuo, de este modo se reprime la secreción de las hormonas FSH (hormona estimulante del folículo) y LH (hormona luteinizante); en consecuencia, esto altera todo el ciclo menstrual y el aspecto de vida sexual normal y placentera.

Rodríguez (2010) define a la satisfacción sexual como la percepción subjetiva de agrado, bienestar y acomodo dado por la acción o ejercicio sexual. En esta misma idea, Sánchez et al. (2013) sustentan que la “vida sexual satisfactoria repercute de manera favorable en la calidad de vida, existiendo evidencia de que previene múltiples procesos orgánicos y que las disfunciones sexuales constituyen a menudo un signo precoz de enfermedad” (p.15). Por su lado, Lawrance y Byers (1995) encontraron que, las mujeres que eran presionadas para elevar la frecuencia y variedad de prácticas sexuales por parte de sus parejas tenían menor satisfacción sexual. Cabello (2011) añade que, la falta de deseo sexual en la mujer puede ser tratada con medicación. Sin embargo, dependerá de la verdadera causa; si una mujer está cansada, angustiada y necesita ayuda para cuidar a sus hijos, una píldora o medicamento no es la respuesta. Por su parte, Solano (2017) sostiene que, la

satisfacción sexual está relacionada de manera inversa con el estrés laboral en parejas casadas; es decir, a mayor estrés, menor será la satisfacción sexual.

En otro aspecto, Moral de la Rubia (2010) aduce que la satisfacción sexual está relacionada con la calidad de las relaciones sexuales, al margen de la frecuencia del acto sexual y el género. La falta de satisfacción sexual puede crear conflictos, pérdida del enamoramiento por la pareja, distancia emocional e incluso infidelidad que influirán de manera negativa dentro de la diada matrimonial (Sprecher & Cate, 2004). De igual forma, Sandhya (2009) argumenta que, la insatisfacción sexual produce infelicidad, por lo tanto, el índice de felicidad depende en gran manera el tener relaciones sexuales satisfactorias. Asimismo, Bahamonde, Carmona y González (2011) mencionan que, la vida sexual es neurálgica en el ser humano, por lo tanto, la satisfacción sexual de vital importancia para las mujeres, ya que por mucho tiempo fue relegada a sentir placer, ya que se pensaba que correspondía al varón. Aparte de negársele el placer, era menospreciada y asignada a cumplir con obediencia su sexualidad y maternidad, siendo una esposa domada y madre sacrificada, reprimiendo la manifestación de su sexualidad por miedo y vergüenza, por lo cual la “insatisfacción sexual en las mujeres es un tema que afecta tanto a su vida personal como la de pareja, disminuyendo su calidad de vida, su autoconcepto y su satisfacción marital” (p. 8).

De acuerdo a esta problemática, la presente investigación pretende conocer si el estrés laboral está relacionado con la satisfacción sexual, ya que como se ha señalado anteriormente, la inclusión laboral en la mujer actual, ha ido cobrando fuerza llegando en algunos casos a alterar el bienestar del ser humano; no el trabajo en sí, sino, la cantidad de horas de trabajo, o la falta de organización, entre otras, convirtiéndose el estrés en un problema de salud laboral.

Marco teórico

Estrés laboral

El estrés es un “trastorno biopsicosocial”, que altera a las personas a nivel mundial por las propias exigencias de una sociedad globalizada que cada vez se vuelve más exigente frente a las demandas actuales. Por lo tanto, el ser humano debe estar capacitado para enfrentar y solucionar problemas laborales, sociales y emocionales. También, es un conjunto de

reacciones psicológicas y fisiológicas que el cuerpo percibe frente a las fuertes demandas del entorno (Peiró, 2009).

López et al. (2012) señalan que el estrés laboral es el resultado físico y psicológico a partir de los requerimientos no ajustados a las capacidades, necesidades o recursos del empleado, de deficiencia en la organización, pobre comunicación o conflictos interpersonal entre los trabajadores. Es la suma de reacciones del comportamiento psíquico y emocional, que se da cuando las demandas no son afrontadas suficientemente, ocasionando un desbalance en el bienestar general, en especial en la salud. Por su parte, Fonseca y Pérez (2006) sustentan que, el estrés laboral es “una respuesta dentro del objeto, inherente a su estructura y provocada por una fuerza externa”. Del mismo modo, Atalaya (2001) define el estrés laboral como un conglomerado de reactivos emocionales, fisiológicas, cognitivas y de la conducta, a determinadas situaciones adversas o contenidos nocivos de una organización, ocasionando niveles de angustia, sensación de invalidez frente a la situación. También, cuando se produce una discrepancia entre los recursos del individuo, para hacer frente a las demandas del ambiente .

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014) indica que el estrés laboral es la actuación de un individuo como una reacción frente a las presiones o exigencias laborales que no son toleradas, poniendo a prueba las capacidades y el conocimiento para afrontar la situación. Ante esto, Campero, De Montis y Gonzáles (2013) señalan que el estrés laboral es un agente que altera la productividad, la calidad de vida por la sobrecarga de trabajo, la rutina laboral bajo presión, entre otros.

Modelos de estrés laboral

Modelo de Siegrist. El modelo de Siegrist sustenta que, un empleo cumple un esencial rol social, por lo cual las amenazas de despido pueden alterar la tranquilidad, también está considerado la precariedad de las instalaciones, la ausencia de promoción de ascensos. Asimismo, la existencia, entre los esfuerzos realizados y las recompensas esperadas, tienen consecuencias negativas para la salud integral (Ruiz & Vega, 2016). El modelo de Siegrist contiene las siguientes dimensiones: Esfuerzos extrínsecos: compuestos por las exigencias temporales, responsabilidades, funciones, remuneración, horas extras, entre otros. Esfuerzos intrínsecos: son aquellos esfuerzos donde existe sobre implicación, es decir, esfuerzos donde intervienen la necesidad de aprobación, incapacidad para alejarse del trabajo, entre otros.

Recompensas: estos incluyen las recompensas por salario, trato equitativo y justo, estabilidad laboral, entre otros.

Modelo de Fernández (1995). Este modelo reconoce cinco dimensiones relacionadas con la actividad laboral: Sobrecarga, descrita por el exceso de trabajo, lo cual produce o altera el tiempo generándose quejas y angustia por no poder realizar el trabajo asignado; conflicto de rol, que se concibe como asignaciones o demandas contradictorias o conflictivas, tareas que se desconocen las funciones o labores que pueden ir en contra del desempeño y capacidad del sujeto; súper especialización, donde la persona puede considerar que su capacidad está por encima de la demanda laboral; es decir, las habilidades, conocimientos y recursos son más elevados de lo que demanda el puesto de trabajo. Incompetencia: sentimiento de pobre capacidad para desarrollar un determinada tarea propio del puesto con efectividad; ambigüedad del rol: inadecuada información o claridad de la misma respecto a las funciones u objetivos del rol laboral; desconocimiento de los criterios de evaluación, ascenso, incremento y sobre las responsabilidades.

Modelo de Ivancevich y Matteson. Llanos (2017) plantea las siguientes dimensiones para el estrés laboral: clima organizacional, caracterizado por el ambiente laboral, la atmosfera de la organización, el espacio donde se dinamiza las interacciones e integración, esta dimensión es vulnerable a los agentes estresores; estructura organizacional, que concierne la jerarquía de la organización, el orden de los puestos de trabajo que se evidencia mediante la identificación o reconocimiento dentro de un puesto de trabajo y sus funciones (organigrama); territorio organizacional, espacio físico donde se desenvuelven los trabajadores dentro de las actividades descritas por la organización, tomando en cuenta no solo el espacio de producción sino, además el espacio de sociabilización; tecnología, que considera a las reactualizaciones o innovaciones de los recursos de la empresa con la finalidad de buscar la mejoría en la producción; influencia del líder, que es la posición de un trabajador en el resguardo frente al trabajo de un equipo direccionando y solucionando dificultades o problemas; falta de cohesión, que considera el cumplimiento de las funciones correctas, las expectativas, el conocimiento de los roles y la falta de integración entre los miembros de una organización; respaldo del grupo, tiene que ver con el soporte recibido de la producción y, además, a nivel social por parte de los miembros de la organización.

Modelo de Maslach, Leiter y Jackson (1971). Este modelo argumenta que, el estrés laboral como una respuesta de saturación al trabajo y que generalmente se da profesionales de organizaciones de servicios. Este concepto se amplía en tres dimensiones sobre estrés laboral, las cuales serán consideradas fundamentales en la presente investigación: cansancio emocional o agotamiento emocional, que evalúa los sentimientos de sobre extensión emocional y agotamiento por parte del sujeto hacia el trabajo; despersonalización, es una respuesta insensible e impersonal hacia los destinatarios o el sujeto en cuanto al servicio, la atención, el tratamiento o la instrucción, toma en cuenta también el grado en el que el sujeto reconoce actitudes de distanciamiento o frialdad frente al trabajo, visión deshumanizada y sentimientos de carácter negativo; realización personal, que es lo opuesto al agotamiento emocional, evalúa sentimientos de realización personal y autoeficacia frente al trabajo o evaluación negativa de la realización del propio trabajo, ideas que el trabajo no vale la pena y seguir intentando cambios.

Satisfacción sexual

Las definiciones son diversas y pueden tener por un lado una valoración subjetiva, como una valoración netamente física. Álvarez, Honold y Millán (2005) señalan que, la satisfacción sexual es la valoración de desagrado o agrado a la vivencia de la relación sexual que se produce mediante el placer coital. Por su parte, Sorribes et al., (2011) sostienen que la satisfacción sexual es la evaluación negativa o positiva que el sujeto experimenta influenciado por los pensamientos y sentimientos, entonces el significado del estímulo y el desempeño puede alterarse aumentando o disminuyendo el ciclo de la acción sexual o la respuesta. Es considerada también como un nivel de plenitud, bienestar o contrariamente a lo que se da en la experiencia de la actividad sexual (Carrobles & Sanz, 2002).

Para DeLamater (1991), es el grado en que la actividad la sexualidad de una persona corresponde a sus ideales. No obstante, para Pinney, Gerrard y Denney (1987), la satisfacción sexual también es definida como la evaluación subjetiva que una persona siente respecto a su vida sexual, atribuyéndola como agradable o desagradable. Este concepto incluye aspectos emocionales, físicos, de relación y culturales, que abarca la esencia de la salud sexual siendo un indicador del bienestar y calidad de vida humana. En esta línea, la satisfacción sexual sería también el conjunto del placer generado por estímulos psíquicos y

físicos, que contribuyen al agrado y plenitud sexual, según la cultura, crianza de cada sujeto (Elías & Valdivia, 2014).

Modelos de satisfacción sexual de Hudson, Harrison y Crosscup

Dentro de estos modelos, se describen algunos más conocidos y relevantes para la presente investigación.

Modelo de la respuesta sexual humana. Los protagonistas de este modelo son Álvarez, Honold y Millán (2001), quienes sustentan que la satisfacción sexual, tiene que ver con la actitud y la conducta sexual de la diada, es la única forma de mantener un equilibrio en la relación. También atribuyen que las dificultades más frecuentes dentro de una pareja es la desconfianza, la falta de comunicación, angustia, temores desencadenando insatisfacción. Respecto a la vida erótica satisfactoria, sostiene que son las mujeres quienes consideran no consideran relevante el orgasmo; es decir, no es lo más importante en una relación sexual, sino la afectividad, del mismo modo califican a la satisfacción sexual independiente de los orgasmos que hayan experimentado, lo cual significa que la calidad de la relación está estrechamente relacionada con el amor, afecto, ternura, comprensión, seguridad, un ambiente tranquilo y las constantes caricias.

Modelo de los enfoques de la satisfacción sexual. Bancroft, Loftus y Long (2013), consideran ciertos enfoques de la satisfacción sexual como: Enfoque personal: conjunto de características y costumbres personales que incluyen la percepción de los aspectos sexuales como los estímulos, la capacidad de concentración al estímulo sexual, los sentimientos y otras reacciones psicológicas y fisiológicas. Enfoque interpersonal: considera el intercambio o la interacción emocional que se produce entre las parejas de manera sexual. Enfoque hacia las actividades sexuales: son las experiencias sexuales del sujeto que están centradas en las características de las acciones sexuales tales como la frecuencia, intensidad y variedad. Del mismo modo, basándose en la literatura, de posibles determinantes de la salud sexual y como deducción de la satisfacción sexual, lo que ha permitido de estos enfoques extraer principales dimensiones de la satisfacción sexual: sensaciones sexuales y presencia, conocimiento sexual correspondientes al primer enfoque; intercambio sexual y relación; cercanía emocional al segundo enfoque y, por último, la actividad sexual en el tercer enfoque.

Modelo de intercambio interpersonal. Los autores más reconocidos de este modelo son Lawrance y Byer, (Pinedo & Aguilar, 2017), quienes señalan que los intercambios son circunstancias, comportamientos y pensamientos que se producen en una diada y que pueden ser considerados positivos (agradables y placenteros) y negativos (malestar, dolor, vergüenza, ansiedad, u otro tipo de malestar). Esto implica que cada sujeto tiene su participación a partir de sus interacciones interpersonales, lo cual influye en la pareja que espera obtener resultados óptimos. Este modelo propone que la satisfacción sexual está fundamentada por cuatro componentes: la respuesta de las recompensas y costos sexuales que se dan en la relación, recompensas sexuales y costos reales, la percepción igualitaria sobre las recompensas sexuales, costos en la diada, y la calidad de los aspectos no sexuales en la pareja. De estos componentes nacen cuatro hipótesis que se asocian a la satisfacción sexual: a mayor satisfacción en la relación, mayor la satisfacción sexual; la satisfacción sexual será mayor cuando el nivel de recompensas y de costos de la relación son mayores sus niveles; a nivel de recompensas existe una favorable comparación y costos esperados y experimentados en la relación sexual; y habrá más satisfacción sexual cuando hay mayor igualdad entre las recompensas personales y de la pareja en la relación sexual.

Modelo de satisfacción sexual de Hudson, Harrison y Crosscup. Por su parte, Hudson, Harrison y Crosscup (1981) presentan en su modelo las siguientes dimensiones de la satisfacción sexual: Satisfacción sexual, es la percepción positiva y natural de los aspectos que configuran el acto sexual como el disfrute, la complacencia, el deseo, el goce y el cumplimiento a las necesidades sexuales; insatisfacción sexual, es la percepción negativa de los aspectos implicados en la relación sexual como la monotonía, el desánimo, la premura, evitación, la falta de delicadez al momento del coito y el aburrimiento; rechazo sexual, que es la percepción de sentirse rechazado al momento de tener intimidad sexual, que implica la falta de deseo sexual y la poca importancia a la vida sexual en la relación de pareja. De estos modelos descritos, este último es la que se tomará en cuenta como base para la presente investigación, por cumplir con los objetivos de la investigación.

Metodología

El presente trabajo de investigación es cuantitativo, porque los resultados se clasificaron estadísticamente. Asimismo, es descriptivo, debido que se utilizó observación para describir las conductas de los sujetos de estudio; es decir, describió cómo se manifiesta cierto fenómeno, mediante la medición precisa de una o más variables dependientes, que caracterizan al fenómeno de estudio. Además, es correlacional porque tuvo como fundamento establecer relaciones de influencia de la variable satisfacción sexual y la variable estrés laboral (Monje, 2011). El diseño corresponde a una investigación no experimental, debido a que no se tuvo control sobre las variables de estudio, sino que se limitó a la observación de situaciones sin la manipulación del investigador. Además, es de corte transversal o transaccional, cuya obtención de datos o la recolección de información, se hizo un solo periodo de tiempo (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Participantes

La población de estudio estuvo conformada por todas las mujeres casadas que pertenecen al Distrito Misionero de Chota, Cajamarca, pertenecientes a 27 iglesias que se encuentran ubicadas en la zona rural y urbana, que hicieron un total de 130. Para determinar la muestra, se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, aplicando criterios de inclusión y exclusión a juicio del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Instrumentos

Maslach Burnout Inventory (MBI). Creado por Maslach y Jackson (1987). La prueba fue desarrollada por Maslach, Jackson y Schwab en 1986 (Gold et al, 1991). La versión original del MBI, fue creada por Maslach y Jackson (1981) y cuenta con 22 ítems divididos en tres dimensiones: agotamiento o cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Usa una escala de medición tipo Likert de siete puntos, que va de 0 (nunca) hasta 6 (todos los días). La confiabilidad del instrumento original tuvo un Alfa de Cronbach de 0.90 para la dimensión de cansancio emocional, 0.79 para la dimensión despersonalización y 0.71 para la dimensión realización personal (Maslach, Leiter & Jackson, 1971). El MBI ha sido traducido y utilizado en diversos contextos, obteniendo resultados satisfactorios en cuanto a su validez y confiabilidad. En España Durán et al., (2005), resaltan las adaptaciones en donde se

obtuvieron valores alfa de Cronbach de .63 y .87. Por otro lado, estudios y adaptaciones realizadas en Francia, Grecia, Hungría países sobre Burnout y afrontamiento en 12 docentes, se encontraron valores superiores a .61 para las áreas del MBI (Vercambre et al., 2009; Galanakis et al., 2009; Kovacs, Kovacs & Hegedus, 2010).

En Latinoamérica se han realizado diversos estudios como en Colombia, en donde se obtuvo una consistencia interna entre .52 y .83 para los diversos factores (Córdoba et al., 2011); en Chile, se obtuvo valores alfa entre 0.72 y 0.86 (Olivares et al., 2011). En el contexto peruano la prueba ha sido adaptada por Llaja, Sarriá y García (2007), en el ámbito de la salud y servicios humanos, con una confiabilidad interna adecuada con valores de alfa entre .56 y .80 para las áreas de la prueba. Por otro lado, el instrumento evalúa el síndrome de estrés laboral mediante las respuestas 0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes o menos, 4 = Una vez a la semana, 5 = Pocas veces a la semana, 6 = Todos los días en tres componentes: cansancio emocional conformado por 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20 ítems (los puntajes más altos corresponden a un mayor agotamiento experimentado), despersonalización establecido por los ítems 5, 10, 11, 15 y 22 (los puntajes más altos corresponden a un mayor agotamiento experimentado) y realización personal constituido por 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21 ítems (las puntuaciones más bajas corresponden a un mayor agotamiento experimentado). El rango final de resultados se tomó en base a lo recomendado por el mismo Maslach, quedando los niveles de estrés: alto, medio y bajo, tomando como criterio de corte percentil 33 y el 66. Para la calificación se sumaron las respuestas dadas a los ítems. Para cansancio emocional, se consideró alto a más de 26 y máximo de 54. Para la dimensión despersonalización se consideró alto a más de 9 y máximo de 30, y para la realización personal, la puntuación más baja fue menos de 34 y máximo de 48 (Riego, 2012).

Índice de Satisfacción Sexual (ISS)

El test de Índice de Satisfacción Sexual (ISS), creado por Hudson, Harrison y Crosscup (1981), es una prueba que se administra de forma colectiva o individual en adultos. Fue adaptada al español por Crooks y Baur (2000). Este instrumento evalúa la satisfacción sexual que presenta un sujeto al tener relaciones sexuales. Contiene 25 elementos o preguntas, algunas de los cuales están redactadas negativamente, para ofrecer de manera parcial el potencial de sesgo del conjunto de respuestas en una escala tipo Likert, el formato

de respuesta es de 5 puntos que va desde “nunca” a “siempre”. La puntuación total oscila de 25 a 125 puntos, de modo que, a mayor puntaje, mayor satisfacción sexual.

Puede ser aplicada de forma individual o colectiva, en personas adultas de 18 años en adelante. El instrumento original presenta un adecuado índice de confiabilidad de consistencia interna, con una alfa de Cronbach de 0.90 y una fiabilidad de test-retest de 0.93. Inicialmente este instrumento tenía seis factores, pero posteriormente se obtuvo tres factores conformados por la satisfacción sexual (ítems: 1,2, 3, 9, 10, 12, 16, 17, 19, 21, 22 y 23), insatisfacción sexual (ítems: 4, 6, 7, 8, 11, 13, 14, 15, 24 y 25) y rechazo sexual (ítems: 18 y 20). La versión española tuvo como propiedad psicométrica un alfa de Cronbach de 0.89, la dimensión satisfacción sexual 0.91, la dimensión insatisfacción sexual una confiabilidad de 0.81 y en la dimensión rechazo sexual por parte de la pareja 0.71. Además, se realizó una validación de contenido del instrumento a través de 31 jueces expertos, según su criterio y valoración para asegurar la comprensión lingüística y del sentido de los ítems; además, se consideró el coeficiente de validez de V de Aiken.

Dado que la versión clásica está realizada bajo un contexto de salud, en algunos ítems existe el término “paciente”. Por lo tanto, para efectos de la presente investigación, se considerará en las instrucciones al momento de aplicar el instrumento, diciendo que el término “paciente” mentalmente sea reemplazado con la labor que realizan, ya que no todas las mujeres evaluadas trabajan en el área de salud, sino en diferentes áreas de trabajo (ver anexo 3).

En Perú, este instrumento ha sido validado por diez profesionales en psicología con experiencia laboral de 5 a 30 años, los resultados de esta validación a través del coeficiente de validez de V de Aiken, señalaron una validez de contenido estadísticamente significativa y satisfactoria de los 25 ítems, la confiabilidad obtuvo una puntuación de 0.88 de alfa de Cronbach (Elías, 2017). En cuanto a la calificación, los puntajes obtenidos varían de 0 a 100, con puntajes más altos que indican un mayor descenso de la disconformidad sexual. El ISS tiene un puntaje de corte clínico de 30, de modo que los puntajes superiores a esa evaluación, indican la presencia de un grado clínicamente significativo de discordia sexual en la relación.

Resultados

Análisis descriptivo de estrés laboral

En la tabla 1 muestran los resultados de estrés laboral, en la cual el 63.1% presenta cansancio emocional bajo; es decir, las encuestadas presentan agotamiento en el trabajo. En la dimensión de despersonalización, un 42.3% corresponde a nivel bajo, lo que significa que la mayoría de mujeres encuestadas presentan pocas actitudes y respuestas insensibles e impersonales, distanciamiento o frialdad frente al trabajo; en la dimensión de realización personal, un 74.6% corresponde a un nivel bajo, cabe destacar que este último porcentaje es el que más llama la atención, porque denota que la mayoría de las encuestadas, no perciben que hayan cumplido o alcanzado alguna meta u objetivo de índole personal.

Tabla 1

Índice de estrés laboral de las mujeres casadas del distrito misionero de Chota, Cajamarca, 2020

| | n | % | n | % | n | % |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Cansancio emocional | 82 | 63.1 | 19 | 14.6 | 29 | 22.3 |
| Despersonalización | 55 | 42.3 | 36 | 27.7 | 39 | 30.0 |
| Realización personal | 97 | 74.6 | 33 | 25.4 | 0 | 0.0 |

Análisis descriptivo de satisfacción sexual

En la tabla 2 se evidencia que, el 53.1% de las evaluadas se encuentran insatisfechas sexualmente, lo que indica una percepción negativa de los aspectos sexuales y solo un 46.9% se encuentran satisfechas sexualmente; es decir, tienen una percepción positiva y normativa de los aspectos sexuales.

Tabla 2

Índice de satisfacción sexual de las mujeres casadas del distrito misionero de Chota, Cajamarca, 2020

| Índice de Satisfacción Sexual | n | % |
|-------------------------------|----------|----------|
| Satisfacción | 61 | 46.9 |
| Insatisfacción | 69 | 53.1 |
| Total | 130 | 100.0 |

Análisis de correlación entre estrés laboral y satisfacción sexual

En la tabla 3 se presenta el análisis de relación entre el estrés laboral y el índice de satisfacción sexual, los datos aportan evidencia suficiente para afirmar una relación fuerte y directa entre el estrés laboral y la puntuación global del índice de satisfacción sexual que mide la insatisfacción sexual de las mujeres evaluadas ($Rho=0.609$, $p=0.000$); lo que significa que la relación entre ambas variables es por su intensidad fuerte y su sentido directo; es decir, a mayor estrés laboral, mayor insatisfacción sexual. Por otro lado, en la evaluación por dimensiones, se evidencia una relación de intensidad moderada e inversa entre el estrés laboral y la satisfacción sexual ($Rho=-0.557$, $p=0.000$), lo que implica que, a mayor estrés laboral, menor satisfacción sexual; asimismo, existe una relación de intensidad baja y directa con la dimensión insatisfacción sexual ($Rho=0.390$, $p=0.000$) lo cual señala que, a mayor estrés laboral, mayor insatisfacción sexual. Además, no se evidencia relación entre el estrés laboral y el rechazo sexual ($Rho=0.144$, $p=0.102$), lo que implica que el rechazo sexual puede deberse a otros factores.

Tabla 3

Coefficiente de correlación entre las dimensiones de estrés laboral y satisfacción sexual

| Variables y dimensiones | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-----------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|
| | Rho (p) | Rho (p) | Rho (p) | Rho (p) |
| Estrés laboral (1) | | | | |
| Índice de Satisfacción Sexual (2) | 0.609 (0.000) | | | |
| Satisfacción Sexual (3) | -0.557 (0.000) | -0.900 (0.000) | | |
| Insatisfacción Sexual (4) | 0.390 (0.000) | 0.536 (0.000) | -0.213 (0.015) | |
| Rechazo Sexual (5) | 0.144 (0.102) | 0.347 (0.000) | -0.119 (0.177) | 0.392 (0.000) |

Prueba de normalidad

En esta tabla 4 se presenta la evaluación de los supuestos de normalidad de las variables y dimensiones, en la cual se evidencia que, las puntuaciones de todas las variables y

dimensiones, difieren de la distribución normal ($p=0.000$). Para realizar la comprobación de la hipótesis, se optó inicialmente realizarla a través de pruebas paramétricas; sin embargo, al realizar la comprobación de los supuestos, se evidenció que los datos no se ajustaban a una distribución teórica (no cumplieron con los supuestos de normalidad), en ese sentido, se optó por aplicar la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 4

Comprobación de los supuestos de normalidad a las puntuaciones de estrés laboral, las puntuaciones del índice de satisfacción sexual y sus dimensiones

| Variables y dimensiones | K_S | p |
|-------------------------------|-------|-------|
| Estrés laboral | 0.125 | 0.000 |
| Índice de Satisfacción Sexual | 0.142 | 0.000 |
| Satisfacción Sexual | 0.153 | 0.000 |
| Insatisfacción Sexual | 0.180 | 0.000 |
| Rechazo Sexual | 0.197 | 0.000 |

Discusión de resultados

En concordancia con el objetivo general, el estudio demostró que existe una relación fuerte y directa entre el estrés laboral y la satisfacción sexual ($Rho=0.609$, $p=0.000$); es decir, a mayor estrés laboral, la mujer casada experimentará mayor insatisfacción sexual. Este resultado se asemeja a lo encontrado por Oliveiro (2012), quien encontró que las exigencias en el ámbito laboral, generan un ambiente hostil por la presión recibida. Además, el hecho de que persona haga mejor su trabajo, cumpliendo a cabalidad los objetivos y con rapidez, no indica que sea feliz en otros ámbitos de su vida, ya que el sujeto al encontrar salud psicológica, obtiene un determinado equilibrio para desarrollar energía en diferentes sistemas de vida. Por lo tanto, es importante que las organizaciones procuren estimular y respetar el espacio de la vida privada de los sujetos, para su buen desenvolvimiento en todas las áreas. En este contexto, el 92% es activo sexualmente, la mitad de este porcentaje lo practica con la frecuencia deseada, el 66% lo considera muy importante y el 1% como algo menos importante; asimismo, el 80% le atribuye una función fisiológica y el 69% son conscientes al tomar en cuenta que el trabajo excesivo tiene consecuencias en la salud,

teniendo claro que existe relación entre la sexualidad y la repercusión sobre el rendimiento laboral.

De igual forma, Avilés y Gallegos (2015) encontraron que, existe una relación significativa entre la frecuencia sexual y la satisfacción de la pareja. Además, la variable frecuencia sexual se correlaciona negativamente con el factor agotamiento emocional, lo que indica que, a mayor agotamiento emocional, los índices de satisfacción marital son bajos. Por su parte, Solano (2017) menciona que, existe una relación inversa y altamente significativa entre la satisfacción sexual y las dimensiones del estrés laboral. Asimismo, se encontró que el estrés laboral y la dimensión satisfacción sexual, presentan una relación moderada e inversa ($Rho=-0.557$, $p=0.000$); es decir, a mayores niveles de estrés, menores niveles de satisfacción sexual. Este resultado, es corroborado por Pérez (2017), quien sostiene que, a mayor manejo de estrés laboral, mayor satisfacción marital; e inversamente, a menor manejo de estrés laboral, menor satisfacción marital. En otros términos, las mujeres que utilizan alguna estrategia de manejo de estrés laboral, tienen mayor probabilidad de lograr satisfacción marital. Además, el trabajo de Avilés y Gallegos (2015) confirma que, existe una relación entre el burnout y la satisfacción de pareja; es decir, a mayores niveles de agotamiento emocional, menores niveles de satisfacción marital. Asimismo, el agotamiento emocional afecta emocional y afectivamente a la persona, lo cual, repercute en su relación de pareja y, por ende, en la sexualidad.

Por otro lado, el estrés laboral y la dimensión insatisfacción sexual presentan una relación baja y directa ($Rho=0.390$, $p=0.000$); es decir, a mayor estrés laboral, mayor insatisfacción sexual. Al respecto, Valencia (2016) concluyó que el 95% de mujeres que manifestaban estrés laboral, tenían disfunción sexual; además, un alto porcentaje de estas mujeres, no disfrutaban del placer sexual, tenían dificultades en la excitación parcial durante el coito, o una gran demora de tiempo para llegar al orgasmo, y si se lograba era de forma esporádica. Dentro de las alteraciones sexuales, presentaron bajo deseo sexual, inhibición sexual y anorgasmia (trastorno del orgasmo); alegando que el estrés laboral era un factor relevante de la disfunción sexual. De igual forma, Colán y Fukabori (2019) hallaron que, los mayores niveles de satisfacción sexual, se relacionan con mayor bienestar psicológico (ausencia de estrés), principalmente la satisfacción sexual en relación con la pareja, se

relaciona de manera positiva y significativa con las dimensiones de autonomía y vínculos sociales.

Respecto a la relación entre el estrés laboral y la dimensión rechazo sexual, se halló que no presentan relación significativa, ($Rho=0.144$, $p=0.102$); es decir, los niveles de estrés laboral no se asocian con los niveles de rechazo sexual. En relación a este aspecto, autores como Blanco, Navarro y Rojas (2016) refieren que, los conflictos de pareja, disputas continuas (violencia psicológica), una disfunción sexual de la pareja, cambios físicos, psicológicos o estéticos en uno de los miembros e inhibe el deseo del otro; asimismo, el alcoholismo o el consumo de otras sustancias nocivas por parte de la pareja, pueden provocar episodios de celos y agresiones (violencia psicológica y física), con repercusión sobre el rechazo sexual. También, puede existir otros factores como variables individuales y de relación (asertividad sexual, erotofilia, cercanía de relación), que ayudan a predecir la satisfacción sexual femenina más allá de lo que se puede aprender, al conocer la frecuencia de la actividad sexual, la cantidad de orgasmos que tiene una mujer, su nivel de excitabilidad sexual y cuánto deseaba la actividad sexual (Hurlbert, Apt & Rabehl, 1993). Por su parte, Matud, García & Matud (2004) sostiene que, no existe diferencias de género en el estrés laboral; pero, si algunas diferencias de género respecto a sintomatología y personalidad; es decir, las mujeres presentan más síntomas somáticos y menos de tipo alérgico, en relación a los hombres, lo cual es otro indicador de la satisfacción sexual.

Otro factor importante puede ser la edad, según Navarro et al. (2010), el inicio de las relaciones sexuales se produce alrededor de los 17 años de edad, en un lapso de 3 a 10 veces al mes, con una elevada frecuencia de orgasmos, siendo el preservativo el método anticonceptivo más habitual. Del mismo modo, Bahamonde, Carmona y González (2011) encontraron que, la satisfacción sexual no solo implica el placer coital o sentir el orgasmo, sino que, para ser satisfactorio, debe existir cariño, confianza, comprensión, sentirse amadas, dando un gran valor a las caricias en el preámbulo y después de la relación sexual. Por lo tanto, a mayor variedad de prácticas sexuales y afectivas durante y después del coito, mayor satisfacción sexual; sobre todo en las mujeres jóvenes. Por su parte, Quilla (2013) argumenta que, los varones tienen mayor satisfacción sexual a diferencia de las mujeres; asimismo, los sujetos que tienen estudios superiores tienen mayor satisfacción sexual; además, encontró

que existe algún tipo de asociación entre la satisfacción sexual y los estilos de negociación del conflicto.

Conclusiones

En base a la información aportada en la presente investigación, se puede afirmar que el estrés laboral tiene una relación fuerte y directa con la satisfacción sexual; es decir, a mayor estrés laboral, mayor insatisfacción sexual en las mujeres casadas del Distrito Misionero de Chota, Cajamarca. En cuanto al estrés laboral y la dimensión satisfacción sexual ($Rho=-0.557$, $p=0.000$), existe una relación moderada e inversa; es decir a mayor estrés laboral, menor satisfacción sexual.

En lo referente al estrés laboral y la dimensión insatisfacción sexual ($Rho=0.390$, $p=0.000$), existe una relación baja y directa; es decir, a mayor estrés laboral, mayor insatisfacción sexual. Finalmente, en cuanto al estrés laboral y la dimensión rechazo sexual ($Rho=0.144$, $p=0.102$), no existe relación significativa; es decir, los niveles de estrés laboral no se asocian con los niveles de rechazo sexual.

Referencias

- Álvarez-Gayou, J., Honold, J. & Millán, P. (2001). *Diseño de una Escala autoaplicable para la Evaluación de la Satisfacción Sexual en hombres y mujeres mexicanos*. https://www.academia.edu/4503076/DISE%C3%91O_DE_UNA_ESCALA_AUTOAPLICABLE_PARA_LA_EVALUACION_DE_LA_SATISFACCION_SEXUAL_EN_HOMBRES_Y_MUJERES_MEXICANOS
- Avilés, A. y Gallegos, C. (2015). *Relación entre el Burnout, satisfacción de pareja y satisfacción sexual, en personas pertenecientes a la ciudad de Chillán* [Tesis de grado]. Universidad del Bio-Bio. <http://repositorio.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1656/1/Aviles%20Aviles%20%20Angela%20Soledad.pdf>
- Bahamonde, C., Carmona, O. & Gonzáles, G. (2011). Satisfacción sexual: La percepción de las mujeres adultas jóvenes (20-40 años) que pertenecen al CECOSF Bellavista, de la comuna de Ancud, durante el segundo semestre del 2011 [Tesis de

licenciatura]. Universidad Austral de Chile.

<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2011/fmb151s/doc/fmb151s.pdf>

Blanco, E., Navarro, A. & Rojas, L. (2016). Trastorno de deseo sexual hipoactivo femenino y masculino. *Revista Sexología y Sociedad*. 22 (2). 166 - 187. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revsexsoc/rss-2016/rss162e.pdf>

Campero, L., De Montis, J. & Gonzáles, R. (2013). *Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo* [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Cuyo. https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45251297/especialidad.pdf?response-contentdisposition=inline%3B%20filename%3DEspecialidad.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMACSHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20200129%2Fus-east1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20200129T210000Z&X-Amz-Expires=3600&X-AmzSignedHeaders=host&X-Amz-Signature=d06b0799165b7ccfbda243842fca1dee7f0ef922bd34d6f9e18f49c23d7bc b90

Carrobbles, J. & Sanz, A. (1991). *Terapia sexual*. Madrid, España: Fundación Universidad Empresa.

Colán, Y. & Fukabori, E. (2019). *Satisfacción sexual y bienestar psicológico en personas que estudian y trabajan* [Tesis de licenciatura]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625730/Col% c3% a1nF_Y.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625730/Col%c3%a1nF_Y.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

DeLamater, J. (1991). *Emotions and sexuality*. New Jersey, EEUU.: Lawrence Erlbaum Associates.

Elías, A. & Valdivia, F. (2014). Satisfacción Sexual e Imagen Corporal en Mujeres Universitarias de Lima Metropolitana, 2014. [Tesis de grado].

Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622081/?sequence=5>

- Fonseca, G. & Pérez, K. (16 de abril, 2006). *Influencia del estrés en el paciente diabético*. *Revista Científico Estudiantil de las Ciencias Médicas de Cuba*.
<http://www.16deabril.sld.cu/rev/229/articulo1.html>
- Frutos, M. (2014). Relación entre los modelos de gestión de recursos humanos y los niveles de estrés laboral y burnout en los profesionales de enfermería de atención especializada [Tesis Doctoral]. Universidad de León.
https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3508/tesis_9ef3ca.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R. Fernández, C. & Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Hurlbert, D., Apt, C., & Rabehl, S. M. (1993). Key variables to understanding female sexual satisfaction: An examination of women in nondistressed marriages. *Journal of Sex & Marital Therapy*, 19 (2), 154– 165. <https://psycnet.apa.org/record/1993-41176-001>
- Hudson, W., Harrison, D. & Crosscup, P. (1981). A short-form scale to measure sexual discord in dyadic relationships. *Journal of Sex Research*, 17 (2), 157-174.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00224498109551110>
- Iglesias, P., Morell, V., Caballero, L., Ceccato, R. & Gil, M. (2018). Satisfacción sexual femenina: influencia de la edad y variedad de prácticas sexuales. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1 (1), 85-92.
http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/10722/02149877_2018_1_1_85.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, L., Solano, A., Arias, A., Aguirre, S., Osorio, C. & Vásquez, E. (2012). El Estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. *CES Salud Pública*, 3 (2), 280-288.
http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/2123/1532
- López, L. & Campos, J. (2002). Evaluación de Factores Presentes en el Estrés Laboral. *Revista de Psicología*, 11 (1), 149-165.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26411111>
- Luttges, C., Torres, S., Molina T. & Ahumada, S. (2019). Satisfacción sexual en mujeres adultas y adolescentes chilenas usuarias de dos centros de salud universitarios. *Rev*

Chil Obstet Ginecol, 84 (4), 287-296.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchog/v84n4/0717-7526-rchog-84-040287.pdf>

Maslach, C., Leiter, M. & Jackson, S. (1971). *The Maslach Burnout Inventory Manual*.

<https://www.researchgate.net/publication/277816643>

Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*.

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Matud, M. del P., García M. de A. & Matud, M. J. (2004). Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza.

Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud, 2 (3), 451-465.

<https://www.redalyc.org/pdf/337/33720305.pdf>

Oliverio, E. (2012). *Incidencia de la sexualidad en el rendimiento laboral* [Tesis de grado].

http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/libros/Oliverio_Incidencia.pdf

Peiró, D. (2009). *Estrés laboral y riesgos psicosociales*. España: Amazon.

Pinney E, Gerrard M, & Denney N. (1987). The Pinney Sexual Satisfaction Inventory. *The*

Journal of sex research, 23 (2), 233-51.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00224498709551359>

Quilla, R. (2013). Estilos de negociación de conflicto y Satisfacción sexual en parejas adventistas de Lima Metropolitana, 2012 [Tesis de grado]. Universidad

Peruana Unión.

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/619/Roxana_Tesis_bachiller_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y