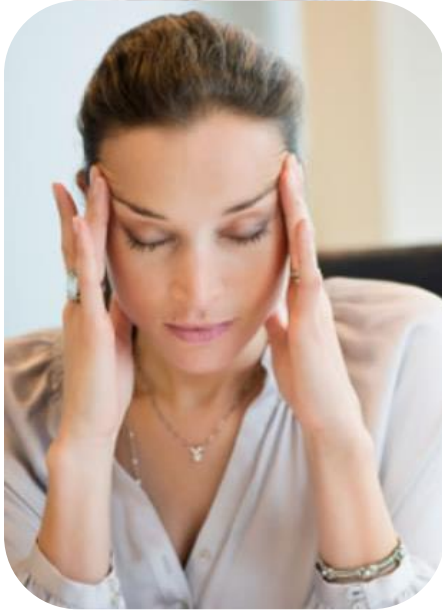


Tema 3. El diagnóstico de mis estresores personales y laborales

Introducción



Tania es una mujer de 38 años, tiene dos hijos de 10 y 8 años, y se encuentra tramitando su divorcio.

Anteriormente, trabajaba como secretaria de una empresa multinacional pero la acaban de promover al puesto de secretaria privada del presidente de la compañía. Ella sabe que es un puesto de mucha responsabilidad, que además, exige su disponibilidad de tiempo completo.

Como generalmente sale tarde de la oficina, deja a sus hijos con una persona que los cuida la mayor parte del día. Sin embargo, trata de estar siempre al pendiente de ellos, además de tratar de ser competente para estar a la altura de su nuevo puesto. Recientemente, ha pasado la mayor parte de su tiempo libre en reuniones con abogados por el trámite de divorcio, así

como en juicios por el reparto de bienes y por la custodia de sus hijos. Aunado a esto, cada vez que se encuentra con su actual marido, el encuentro finaliza en discusión. En la última semana, Tania se ha sentido algo mal de salud. Ha sufrido mareos, taquicardia, nerviosismo e intranquilidad. No está durmiendo bien por las noches, se encuentra todo el tiempo de malhumor, y esto ha provocado que se sienta agotada e irritable. Además, ha estado discutiendo con la persona que cuida a sus hijos porque piensa que no los atiende como ellos lo necesitan. Por si fuera poco, se le han empezado a olvidar las cosas, y eso le está provocando problemas con su jefe. ¿Qué crees que le sucede a Tania? Sin duda alguna, ella está padeciendo estrés, y éste viene derivado de circunstancias personales y laborales por las que está atravesando simultáneamente, tales como su divorcio, el cuidado de sus hijos o su reciente promoción.

En este tema podrás identificar los distintos **estresores** que existen a **nivel personal y laboral**, que como en el caso de Tania, generalmente se presentan de forma simultánea. ¿Sabes cuáles son las fuentes y amenazas que pueden provocar estrés en tu vida personal?, ¿qué situaciones en tu trabajo suelen estresarte más?, ¿en este tema podrás diagnosticarlo!

Subtema 1. ¿Cuáles son las fuentes y amenazas de estrés personal?

¿Te has puesto a reflexionar qué cosas de tu vida suelen estresarte más?, ¿cuáles te estresan menos? Como has podido revisar en los temas anteriores, una misma situación puede ser percibida como estresante para una persona, pero no para los demás. Esto se relaciona con el procesamiento cognitivo de la situación, que también genera distintas respuestas de estrés. Aún y a pesar de que las respuestas de estrés y de las



percepciones de las situaciones varían dependiendo de cada individuo, existen eventos muy puntuales que, habitualmente, son considerados como fuentes y amenazas de estrés personal. Dichas fuentes y amenazas de estrés reciben el nombre de estresores. De acuerdo con Clayton (2013), un **estresor** se refiere a una condición, evento o hecho que desafía o amenaza a un individuo, y generalmente, los estresores personales suelen clasificarse en cuatro categorías, que son:

1. Estresores biológicos: corresponden a estímulos internos, propios de cada sujeto, se relacionan con su cuerpo y organismo. Algunos ejemplos de este tipo de estresores son:

- Privación de alimento o agua.
- Privación de sueño.
- Permutación brusca de horarios.
- Experimentación de dolor.

¿Sabías que...?	Los estresores biológicos provocan irritabilidad, insatisfacción, inquietud y ansiedad en la persona que los experimenta. Suelen vincularse con el estrés negativo, ya que promueven un desequilibrio orgánico que puede conducir al debilitamiento físico y psicológico.
------------------------	--

Piensa por un segundo, ¿cómo te sentirías si tuvieras más de 20 horas sin dormir?, o bien, ¿cómo pasarías tus días si vivieras con dolor de cabeza todo el tiempo? Indudablemente, este tipo de situaciones han sido clasificadas como “insoportables” por una gran cantidad de personas. Por ello, representan una fuente generadora de

estrés muy importante relacionada con la parte fisiológica del organismo. La buena noticia es que... ¡sí se puede lidiar con ellos!



2. Estresores físicos: corresponden a estímulos externos, derivados del entorno físico en el que se desenvuelve una persona. Algunos ejemplos de este tipo de estresores son:

- Temperaturas extremas.
- Ruido excesivo.
- Altitud diferente.
- Problemas de iluminación.
- Problemas de tráfico.
- Agresiones físicas o lesiones.

En algunos casos, estos estresores pueden ser controlados directamente por la persona que los enfrenta. Por ejemplo, un individuo que regula la temperatura de su habitación antes de ir a dormir, es alguien que controla ese estímulo para que no se convierta en una amenaza generadora de estrés. Pero, ¿qué sucedería si se descompusiera el clima o la calefacción en las oficinas de tu trabajo y no estuviera en tus manos arreglarlo?, ¿te imaginas cómo trabajarías si estuvieras a 45°C, en un lugar sin ventanas y con el clima descompuesto? Obviamente, ese tipo de condiciones representan una fuente importante de estrés.

3. Estresores psicológicos: corresponden a demandas y/o exigencias que una persona tiene sobre sí misma como resultado de su personalidad. Involucra elementos cognitivos tales como las creencias que el individuo tiene con respecto a la percepción de control sobre la situación demandante, así como también, pensamientos repetitivos que giran en torno a los recursos personales para afrontar el estrés. Algunos ejemplos de este tipo de estresores son:

- Rasgos de la personalidad tipo A y C, que involucran esquemas cognitivos de perfeccionismo, deseo de control y competencia.
- Autoexigencias excesivas que se derivan de creencias del tipo “yo debo” o “yo tengo que”.
- Convicciones autoimpuestas o impuestas por los demás, y que son aceptadas, por ejemplo, creer que se es incapaz o incompetente por no haber resuelto un problema.
- Experiencia de emociones negativas como miedo, soledad, inseguridad, tristeza, celos, hostilidad, culpa, etc.
- Atribuciones causales sobre la situación demandante, por ejemplo, pensar que la situación es incontrolable, global y catastrófica.

Este tipo de estresores son de origen interno, y se relacionan con las valoraciones o evaluaciones primarias y secundarias de las situaciones vividas.

¿Sabías que...?	Los estresores psicológicos corresponden a la fuente más poderosa de estrés, dado que los pensamientos recurrentes pueden predisponer en muchas formas a una persona, llevándola de un afrontamiento adecuado de la situación hasta un agotamiento completamente mental cuyas consecuencias pueden afectar directamente en su salud física.
------------------------	--

4. Estresores sociales: corresponden a condiciones y percepciones generadas de la interacción del individuo con las personas de su entorno. Algunos ejemplos de este tipo de estresores son:



- Percepción que tiene la persona sobre el entorno que le rodea, por ejemplo, un entorno demasiado competitivo, peligroso, inseguro, inestable, afectivo, etc.
- Cambios de naturaleza interpersonal como el matrimonio, nacimiento de los hijos, graduaciones, viajes, etc.
- Conflictos interpersonales relacionados con amigos, familiares, pareja, etc.
- Separaciones o terminación de relaciones de cualquier índole.
- Pérdida de empleo o de algún familiar cercano.
- Problemas y desestabilidad económica.
- Participación en procesos judiciales, como procesos de divorcio o de custodia de hijos.
- Vivir en zonas conflictivas o inseguras con presencia de vandalismo o delitos recurrentes.
- Exigencias interpersonales específicas, por ejemplo, que la pareja exija proveer económicamente a la familia.

Momento de reflexión	
Tip antiestrés: Estresores por convivencia en pareja	1. Revisa los siguientes documentos donde encontrarás información con respecto a los estresores sociales relacionados con la convivencia en pareja: Estresores por inicio de convivencia en pareja A continuación se presenta una lista de los elementos más comunes causantes de estrés al inicio de una convivencia en pareja.

1. Dudas sobre si la persona elegida o el momento del compromiso son los más adecuados.
2. Incertidumbre acerca de los motivos que han llevado a decidir la vida en pareja.
3. Presiones de la pareja u otras personas para iniciar la convivencia.
4. Inconformidad de los padres u otros familiares con la persona elegida.
5. Intranquilidad por las implicaciones laborales, sociales o económicas de la unión.
6. Desacuerdos iniciales por las consecuencias inmediatas de la nueva situación (lugar de residencia, aportación económica de cada integrante de la nueva pareja, reparto de tareas del hogar, etc.

Fuente:

García, C. (2013). Cómo superarte con el estrés positivo. España: Mestas Ediciones.

Nota: este recurso es para profundizar tu aprendizaje. No es necesario que lo envíes. No cuenta con valor numérico.

Causas habituales de las discusiones de pareja

A continuación se presenta una lista de las causas habituales por las que una pareja tiene discusiones continuas, sin pretender ser exhaustiva.

1. Los hijos, particularmente en lo relativo a la disciplina y la responsabilidad.
2. El dinero, en especial cuando los problemas económicos existen.
3. Los hábitos personales desordenados.
4. Las tareas domésticas, por la falta de colaboración de uno de los miembros de la pareja.
5. El trabajo, debido al exceso de horas que se le dedica en comparación con el tiempo dedicado a la familia.
6. El sexo, alegando poca frecuencia o excesiva rutina en su práctica.
7. Los amigos, cuando el comportamiento con ellos, por parte de uno de los miembros de la pareja, es considerado inadecuado por el otro.

Innovación con propósito de vida.

	8. Los padres, que en ocasiones se inmiscuyen en la dinámica y los problemas de la pareja. Fuente: García, C. (2013). <i>Cómo superarte con el estrés positivo</i>. España: Mestas Ediciones. Nota: este recurso es para profundizar tu aprendizaje. No es necesario que lo envíes. No cuenta con valor numérico.
<i>...interesante, ¿no crees?</i>	

Estresores por inicio de convivencia en pareja, (2015). Elaboración propia

García (2013) afirma que esta categoría de estresores se relaciona, además, con ciertos factores específicos vinculados con la familia, como por ejemplo:

- Relaciones conyugales y acuerdos generados con respecto a tareas domésticas, horarios laborales, cuidado de los hijos, administración de la economía, etc.
- Relaciones con los hijos, las cuales pueden verse afectadas por cuestiones de poca o nula efectividad en la administración del tiempo de los padres o a las etapas del desarrollo que los hijos atraviesan, como por ejemplo, la adolescencia.
- Educación de los hijos, que se relaciona con cuestiones económicas y deseos de superación o perfeccionismo en relación al desempeño escolar.
- Convivencia con personas de la tercera edad, en casos donde los abuelos viven con la familia, impactando con ello, la dinámica familiar.
- Cuidado de familiares enfermos, que implica la asistencia y cuidado de la persona enferma, dejando en segundo plano al resto de los integrantes de la familia.

Momento de reflexión	
Rutina antiestrés: identifica tus estresores personales	1. Piensa en alguna época de tu vida en que te hayas sentido especialmente estresado. a. ¿Qué situaciones enfrentaste para que experimentaras estrés? 2. Realiza un listado con los estresores que hayan detonado o incrementado tu nivel de estrés durante esa época. Incluye: a. Dos estresores biológicos. b. Dos estresores físicos. c. Dos estresores psicológicos. d. Dos estresores sociales.
Identificar tus propios estresores personales te permitirá conocer aquellas situaciones que generan, incrementan o mantienen tus niveles de estrés. Esto te llevará a	

Innovación con propósito de vida.

comprender mejor tu propio estrés y cómo te ha estado afectando en el ámbito personal.

...¿qué estresores identificaste como detonantes y cuáles como mantenedores de tu estrés?

Identifica tus estresores temporales, (2015). Elaboración propia.

Como conclusión, se puede decir que la identificación de los estresores en cada una de las cuatro categorías mencionadas anteriormente, permite diagnosticar las fuentes y amenazas de estrés personal, así como también, permite buscar estrategias factibles para prevenir el estrés negativo. Lo anterior, mediante el uso de técnicas que se apliquen de forma individual o con impacto directo en el entorno, sobre todo, cuando los agentes pertenecen al contexto en el que la persona se desenvuelve con regularidad, y sobre el cual tiene cierto nivel de control. Finalmente, es importante que recuerdes que las fuentes y amenazas de estrés pueden pertenecer a distintos ámbitos y aparecer de forma simultánea, lo importante es que puedas identificarlos cuando se presenten en tu vida. Recuerda que tú eres quien controla tu vida, ¡tú eres quien controla tu estrés!

Subtema 2. ¿Cuáles son las situaciones en el trabajo que generan estrés laboral?



El trabajo es una fuente de desarrollo personal y de crecimiento profesional, sin embargo, en ocasiones también exige mucho esfuerzo, tanto físico como mental, lo cual puede generar una sensación de malestar en las personas. Leonel (2010) plantea que el **estrés laboral** se refiere a todos aquellos aspectos del trabajo que generan preocupación excesiva. Se relaciona con una percepción de desequilibrio con

respecto al apoyo que ofrece la organización, y puede vincularse, por ejemplo, con un liderazgo inadecuado, desconocimiento del rol laboral, condiciones laborales insalubres o inseguras, sobrecarga de trabajo, conflictos con los compañeros, acoso por parte de algún empleado, violencia, entre otros elementos. Generalmente, este tipo de situaciones laborales activadoras del estrés se relacionan con el ausentismo por causa de enfermedad.

¿Sabías que...?

Los elementos del trabajo que generan estrés pueden dividirse en aquellos sobre los que el empleado tiene el control y sobre los que no lo tiene.

	Por ejemplo, no se tiene el control sobre el tipo de liderazgo que ejerce un jefe, pero sí sobre la forma en que una persona se relaciona con sus compañeros de trabajo.
--	--

De acuerdo con García (2013), existen dos categorías de estresores relacionados con el ambiente laboral, los cuales son:

1. Estresores físicos: corresponden a los agentes físicos que se encuentran en el lugar donde se llevan a cabo las tareas laborales. Involucran la zona de trabajo inmediata y el tipo de trabajo que se realiza. Algunos ejemplos de este tipo de estresores son:

- Intensidad de la iluminación.
- Ventilación inadecuada.
- Temperaturas extremas.
- Ruido excesivo.
- Infraestructura o equipos inadecuados.

Este tipo de estresores se relacionan con el estrés negativo, ya que provocan molestias generalizadas que impiden un desempeño laboral adecuado. Por ejemplo, imagina que en tu oficina tuvieras que sentarte en una silla de plástico, ¿cómo pasarías las 8 ó 10 horas de la jornada laboral? Sencillamente, sería algo muy incómodo y perjudicaría tu nivel de concentración, ¿no lo crees?

2. Estresores organizacionales: corresponden a las características propias de la estructura, cultura y clima organizacional de las empresas, que pueden ser generadores de estrés en los empleados. Algunos ejemplos de este tipo de estresores son:

- Estructuras demasiado burocráticas.
- Ambigüedad de roles a desempeñar.
- Sobrecarga de trabajo.
- Rotación constante de turnos como parte de la jornada laboral.
- Ritmo de trabajo acelerado.
- Inseguridad laboral que conlleva a la incertidumbre de conservar el empleo a futuro.
- Conflictos en la interacción con los jefes o compañeros de trabajo.
- Estilo de liderazgo autoritario por parte de la gerencia.
- Clima laboral negativo.
- Oportunidades de desarrollo profesional pocas o nulas.
- Promociones o ascensos laborales importantes.

Por su parte, Clayton (2013) plantea que los estresores laborales pueden clasificarse de acuerdo a las condiciones de trabajo, a las tareas que se desempeñan y a la organización en general, de la siguiente forma:

Condiciones de trabajo	Tareas	Organización
▪ Duración indefinida de la jornada laboral. ▪ Inseguridad laboral. ▪ Horarios inestables o excesivos. ▪ Jornadas de trabajo excesivas. ▪ Tipo de contratación. ▪ Falta de equipo, recursos y materiales para el desarrollo adecuado del trabajo.	▪ Presión en la entrega del trabajo. ▪ Sobrecarga de trabajo. ▪ Actividades múltiples que generan conflicto de rol y que en ocasiones se vincula con la realización de funciones no relacionadas al puesto ocupado. ▪ Indicaciones poco claras con respecto a las actividades a desempeñar.	▪ Mecanismos de comunicación ineficientes y burocráticos. ▪ Escaso apoyo en la resolución de problemas. ▪ Falta de reconocimiento de los empleados.

Clasificación de estresores laborales, (2015). Elaboración propia.

Es claro que el ambiente laboral es un entorno que plantea múltiples retos, y por ende, se busca que sea generador de estrés positivo para fomentar un crecimiento personal y profesional. Pero cuando una persona no emplea técnicas o estrategias para afrontar adecuadamente el estrés en el trabajo, puede llegar a la fase de agotamiento planteada en el **modelo SAG** (descrito en los temas anteriores), y en estos casos, es posible desarrollar el **síndrome de Burnout**. Clayton (2013) define este síndrome como una respuesta ante el estrés crónico laboral, a largo plazo y de forma acumulativa, que se presenta por el desgaste profesional. Se caracteriza por cansancio emocional, falta de realización personal en el trabajo y despersonalización.

¿Sabías que...?	El término Burnout comenzó a utilizarse en el año de 1977 por Christina Maslach, una psicóloga de Estados Unidos. De acuerdo con Clayton (2013), en un principio, se conceptualizó como un “desgaste profesional” de los individuos que trabajaban en sectores de servicios humanos, especialmente personal del ámbito de la salud y en profesores.
-----------------	--

	Desde entonces, el síndrome se considera una respuesta de estrés a nivel crónico, originado en el contexto laboral con repercusiones directas en el ámbito personal y organizacional del individuo que lo padece.
--	---

Aunado a lo anterior, García (2013) también establece como una situación laboral generadora de estrés, al fenómeno conocido como **moobing**, concepto que hace referencia al acoso psicológico en el trabajo, y que sería considerado como una situación generadora de estrés negativo, cuyo origen se deriva de las relaciones interpersonales entabladas entre los individuos que trabajan en una organización.

¿Sabías que...?	El término Moobing fue acuñado por Heinz Leymann, un psicólogo sueco, quien en los años 80 utilizó el término para hacer referencia a la situación en la que una persona, o grupo de personas, ejerce violencia psicológica extrema sobre otra en el lugar de trabajo, siempre que se presente de forma sistemática, al menos una vez por semana, y durante un tiempo prolongado, que corresponde a más de seis meses. De acuerdo con Clayton (2013), el <i>moobing</i> puede ser descendente (de superior a colaborador, suele ser el más frecuente), horizontal (de compañeros a compañeros), y ascendente (de colaboradores hacia superior).
------------------------	--

De forma general, se puede decir que en el entorno laboral, una situación que sea percibida como ambigua será evaluada como más estresante que una situación que esté claramente definida, del mismo modo, una situación que parezca incontrolable, impredecible o recurrente, resultará también más estresante para una persona. Pero, ¿es posible que todas las situaciones laborales sean perfectamente definidas?, ¿qué probabilidad hay de que una persona pueda controlar absolutamente todo lo relacionado con su trabajo? Las opciones son, en realidad, pocas. Frente a eso, lo importante es trabajar directamente con la percepción individual que se tiene de la situación laboral que genera el estrés, sobre todo cuando se trata de factores que no se pueden controlar directamente, puesto que dependen de otras personas en la organización.

A manera de conclusión, es importante considerar que cualquier cambio relacionado con el trabajo puede resultar estresante, desde la obtención de una promoción hasta un nuevo jefe o una nueva ubicación física. Sin embargo, hay ocasiones en las que no solo los cambios son generadores de estrés, sino también la rutina y la monotonía, ya que pueden llegar a fomentar la sensación de estancamiento profesional.

En tu caso, ¿qué factores o situaciones en el trabajo te generan mayor estrés?, ¡te invito a identificarlos para poder afrontarlos!

Subtema 3. Mi diagnóstico de estresores personales y laborales

De acuerdo con García (2013), el análisis de los estresores es muy útil en el momento de averiguar cuál es el origen de la reacción de estrés en una persona. Identificar tus estresores y la categoría a la que pertenecen, ya sea personal o laboral, te permitirá encontrar los temas que te generan preocupación, y con ello, las acciones de solución que van a estar encaminadas directamente a cada área. Es por lo anterior, que te sugiero realizar tu propio **diagnóstico de estresores personales y laborales**. Verás cómo al identificarlos, serás más consciente de las posibilidades de afrontamiento que existen para lidiar con todas aquellas situaciones, fuentes y amenazas que te han provocado estrés, mejorando así tu calidad de vida.

Momento de reflexión				
Tip antiestrés: test diagnóstico	1. Responde los siguientes test diagnósticos que te ayudarán a conocer mejor tus propios estresores:			
	¿Mi estrés se debe a factores personales o laborales?			
	Objetivo: la siguiente prueba permite conocer el nivel de estrés derivado de factores personales y laborales.			
	Instrucciones: analiza el listado de afirmaciones y responde “sí” cuando consideres que esa afirmación te afecta comúnmente, y “no” cuando creas que no te afecte en absoluto.			
	#	Ítem	SI	NO
	Estresores psicológicos			
	1.	Constantemente me siento con prisa.		
	2.	Cuando algo me preocupa, siento que el corazón se me acelera.		
	3.	Me sudan las manos sin razón.		
	4.	Pienso que las cosas van a salir mal.		
5.	Me enoja con facilidad.			
6.	Necesito que todo esté siempre en orden.			
7.	Cuando realizo algo, me esfuerzo más que la mayoría de la gente para que quede perfecto.			
8.	Me desgasto cuando trabajo en grupo.			
9.	Me irrita demasiado que la gente no sea responsable.			
10.	Me cuesta trabajo relajarme.			

Estresores sociales			
1.	Me han asaltado cerca de mi casa o trabajo.		
2.	Pierdo mucho tiempo en transportarme de casa al trabajo.		
3.	Además de trabajar, cuido a un familiar enfermo.		
4.	Mi pareja solo me critica.		
5.	Tengo problemas financieros.		
6.	Mis vecinos son molestos.		
7.	Mi hijo va mal en la escuela.		
8.	Constantemente tengo peleas con mis padres, pareja o hijos.		
9.	El dinero que gano no me alcanza para pagar los gastos.		
10.	Vivo solo.		
Estresores laborales			
1.	El grupo de trabajo al que pertenezco es ineficiente.		
2.	Mi jefe es injusto cuando me evalúa.		
3.	Mi trabajo es muy desgastante.		
4.	La empresa no me brinda las herramientas y el material necesario para hacer mi trabajo.		
5.	En mi trabajo no se respeta la hora de salida.		
6.	Estoy insatisfecho con el dinero que gano en mi trabajo.		
7.	Mi trabajo no me ofrece desarrollo dentro de la empresa.		
8.	Mi trabajo es monótono y desagradable.		
9.	No he hecho amistades en mi trabajo.		
10.	Siento que mi jefe no se interesa por mi bienestar.		
Puntuación: para calcular tu calificación, date 1 punto por cada respuesta que registraste como “sí”, y suma el total de puntos obtenidos para cada una de las tres categorías. Las puntuaciones que van de 5 a 10 puntos, indican un nivel alto de estrés derivado de esa categoría específica. Fuente: García, C. (2013). <i>Cómo superarte con el estrés positivo</i>. España: Mestas Ediciones. Nota: este recurso es para profundizar tu aprendizaje. No es necesario que lo envíes. No cuenta con valor numérico. Inventario de acontecimientos vitales estresantes			

Escala de Holmes y Rahe

Objetivo: la siguiente prueba permite conocer los acontecimientos vitales generadores de estrés en una persona.

Instrucciones: en la siguiente tabla encontrarás una serie de acontecimientos a los cuales se asigna una puntuación concreta, solo es necesario marcar con una X aquellos que hayan tenido lugar en tu vida durante el último año.

#	Ítem	Puntuación	¿Lo experimentaste?
1.	Muerte del cónyuge	100	
2.	Divorcio	73	
3.	Separación de la pareja	65	
4.	Encarcelación	63	
5.	Muerte de un familiar cercano	63	
6.	Lesión o enfermedad personal	53	
7.	Matrimonio	50	
8.	Despido laboral	47	
9.	Paro	47	
10.	Reconciliación de pareja	45	
11.	Jubilación	45	
12.	Cambio de salud de un familiar	44	
13.	Adicción a drogas	44	
14.	Embarazo	40	
15.	Problemas sexuales	39	
16.	Nuevo miembro familiar	39	
17.	Reajuste laboral	39	
18.	Cambio de situación económica	39	
19.	Muerte de un amigo íntimo	37	
20.	Cambio de trabajo	36	
21.	Mala relación de pareja	35	
22.	Problemas judiciales	30	
23.	Cambio de responsabilidades en el trabajo	29	
24.	Abandono del hogar por un hijo	29	
25.	Problemas legales	29	

Innovación con propósito de vida.

	26.	Logro personal notable	28	
	27.	Comienzo o fin de trabajo por la pareja	26	
	28.	Comienzo o fin de escolaridad	26	
	29.	Cambio de condiciones de vida	25	
	30.	Revisión de hábitos personales	24	
	31.	Problemas con el jefe	23	
	32.	Cambio de turno o de condiciones de trabajo	20	
	33.	Cambio de residencia	20	
	34.	Cambio de colegio	20	
	35.	Cambio de actividades de ocio	19	
	36.	Cambio de actividad religiosa	19	
	37.	Cambio de actividades sociales	18	
	38.	Cambio de hábito de sueño	17	
	39.	Cambio en el número de reuniones familiares	16	
	40.	Cambio en los hábitos de alimentación	15	
	41.	Vacaciones	13	
	42.	Navidades	12	
	43.	Leves infracciones legales	11	
	Puntuación total			
	Puntuación: suma el total de puntos obtenidos conforme a los acontecimientos que han tenido lugar en tu vida durante el último año. Una calificación superior a los 300 puntos incrementa el riesgo de padecer enfermedades por estrés. Una puntuación menor de 150 representa una menor posibilidad de contraerlas. El objetivo de este inventario es que puedas identificar, además, los acontecimientos vitales que han resultado estresantes para ti, de forma que puedas clasificarlos en estresores personales o laborales, para, posteriormente, aplicar las medidas necesarias para tolerar el estrés en dicho contexto. Fuente: García, C. (2013). <i>Cómo superarte con el estrés positivo</i>. España: Mestas Ediciones.			

Nota: este recurso es para profundizar tu aprendizaje. No es necesario que lo envíes. No cuenta con valor numérico.

**¿Padezco del síndrome de Burnout?
Cuestionario de Maslach, “Burnout Inventory”.**

Objetivo: la siguiente prueba permite conocer el nivel de desgaste profesional en una persona.

Instrucciones: analiza el siguiente listado y coloca el número correspondiente de acuerdo a la frecuencia con que sientas que te identificas con cada afirmación.

- 0 = Nunca**
- 1 = Pocas veces al año o menos.**
- 2 = Una vez al mes o menos.**
- 3 = Unas pocas veces al mes.**
- 4 = Una vez a la semana.**
- 5 = Pocas veces a la semana.**
- 6 = Todos los días.**

#	Ítem	Frecuencia
1.	Me siento emocionalmente defraudado por mi trabajo.	
2.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a una jornada de trabajo me siento fatigado.	
4.	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que me rodean en el contexto laboral.	
5.	Siento que estoy tratando a algunas personas que me rodean en el contexto laboral como si fueran objetos.	
6.	Siento que estar todo el día con la gente que me rodea en el ámbito laboral me cansa.	
7.	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de las personas que me rodean en el ámbito laboral.	
8.	Siento que mi trabajo me está desgastando.	
9.	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	
10.	Siento que me he hecho más duro con la gente.	

Innovación con propósito de vida.

	11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	
	12.	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
	13.	Me siento frustrado en mi trabajo.	
	14.	Siento que estoy demasiado tiempo en mi actividad laboral.	
	15.	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que me rodean en mi actividad laboral.	
	16.	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	
	17.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	
	18.	Me siento estimulado después de haber realizado mi actividad laboral con quienes me rodean en el contexto organizacional.	
	19.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
	20.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	
	21.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	
	22.	Me parece que las personas que me rodean en el ámbito organizacional me culpan de algunos de sus problemas.	

Puntuación: para calcular tu calificación, suma las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total
Cansancio emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	
Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22	
Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	

Sub-escala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. A mayor puntuación, más agotamiento y padecimiento del síndrome. La puntuación máxima es de 54 y la puntuación problemática es más de 33.

Sub-escala de despersonalización: valora el grado en que cada persona reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. A mayor puntuación, mayor despersonalización. La puntuación máxima es de 30 y la puntuación problemática es más de 20.

Sub-escala de realización personal: evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. A menor puntuación, menos realización, y por lo tanto, mayor padecimiento del síndrome. La puntuación máxima es de 48 y la puntuación problemática es más de 33.

Fuente:

García, C. (2013). *Cómo superarte con el estrés positivo*. España: Mestas Ediciones.

Nota: este recurso es para profundizar tu aprendizaje. No es necesario que lo envíes. No cuenta con valor numérico.

**¿Qué es lo que me estresa de mi trabajo?
OIT-OMS**

Objetivo: la siguiente prueba permite conocer los estresores laborales de una persona.

Instrucciones: en la siguiente tabla aparecen distintas cuestiones relacionadas con el ámbito laboral. Para cada ítem existen 7 posibles respuestas que van desde “nunca” hasta “siempre”. Lee con atención cada cuestión y responde conforme a la frecuencia con la que consideras que cada una de ellas tiene lugar en tu trabajo.

- 1 = Nunca**
- 2 = Raras veces**
- 3 = Ocasionalmente**
- 4 = Algunas veces**
- 5 = Frecuentemente**
- 6 = Generalmente**
- 7 = Siempre**

#	Ítem	Puntuación
1.	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	
2.	La forma de rendir informes entre superior y colaborador me hace sentir presionado.	

Innovación con propósito de vida.

	3.	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	
	4.	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	
	5.	Mi superior no da la cara por mí ante los jefes.	
	6.	Mi superior no me respeta.	
	7.	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	
	8.	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	
	9.	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	
	10.	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	
	11.	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	
	12.	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	
	13.	Mi superior no se preocupa de mi bienestar personal.	
	14.	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	
	15.	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	
	16.	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	
	17.	Mi superior no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	
	18.	Mi equipo se encuentra desorganizado.	
	19.	Mi equipo no me brinda protección por las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	
	20.	La organización carece de dirección y objetivo.	
	21.	Mi equipo me presiona demasiado.	
	22.	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	
	23.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	
	24.	La cadena de mando no me respeta.	
	25.	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	
	Puntuación: suma en la casilla de resultados, los valores de las cuestiones a las que respondiste tal y como se indica en el cuadro		

inferior. Después comprueba tu nivel de estrés laboral conforme a la tabla “valoración del nivel de estrés”.

Niveles de estrés			
Área	Respuestas a sumar	Rango de estrés	Resultados
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4-28	
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4-28	
Territorio organizacional	3, 15, 22	3-21	
Tecnología	4, 14, 25	3-21	
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4-28	
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4-28	
Respaldo del grupo	8, 19, 23	3-21	
Total de nivel de estrés laboral			

Valoración del nivel de estrés	
Bajo nivel de estrés	Menor de 90
Nivel intermedio	90 – 117
Estrés moderado	118 – 153
Alto nivel de estrés	Mayor de 153

Fuente:

García, C. (2013). *Cómo superarte con el estrés positivo*. España: Mestas Ediciones.

Nota: este recurso es para profundizar tu aprendizaje. No es necesario que lo envíes. No cuenta con valor numérico.

**¿Me siento apoyado en mi entorno social y laboral?
Cuestionario sobre apoyo social, de House y Wells (1978)**

Innovación con propósito de vida.

Objetivo: la siguiente prueba permite conocer el nivel de apoyo social y laboral percibido por una persona.

Instrucciones: en el apartado inferior aparece una tabla en la que se te plantean un total de 5 cuestiones relativas al apoyo social y laboral que puedes percibir en tu entorno. Responde todas las cuestiones seleccionando una opción para cada una de las personas por las que se te pregunta.

0 = En absoluto

1 = Poco

2 = Algo

3 = Mucho

#	Ítem	Puntuación
1.	¿Hasta qué punto puedo confiar en las siguientes personas cuando tengo problemas en el trabajo?	
a.	Mi jefe inmediato	
b.	Compañeros de trabajo	
c.	Mi pareja sentimental	
d.	Mis amigos o familiares	
2.	¿En qué grado están dispuestas las siguientes personas a escuchar mis problemas en el trabajo?	
a.	Mi jefe inmediato	
b.	Compañeros de trabajo	
c.	Mi pareja sentimental	
d.	Mis amigos o familiares	
3.	¿En qué grado me resultan útiles las siguientes personas para hacer mi trabajo?	
a.	Mi jefe inmediato	
b.	Compañeros de trabajo	
Indica hasta qué punto son correctas las siguientes frases sobre tu jefe inmediato:		
4.	Mi jefe es competente en su trabajo.	
5.	Mi jefe está muy preocupado por el bienestar de quienes están bajo sus órdenes.	

Puntuación: suma los valores de las cuestiones a las que has respondido conforme se indican en el cuadro inferior. La puntuación para cada bloque se obtiene por la suma de los valores de la escala, de forma que cada bloque puede tener una puntuación mínima de 0 puntos y máxima de 15, 12 y 9 puntos, respectivamente. Cuanto mayor sea el valor obtenido, mayor será el apoyo social emocional (muestras de empatía, cariño, cuidado, confianza que recibes) e

Innovación con propósito de vida.

	instrumental (comportamientos dirigidos directamente a ayudarte a solventar tus problemas) que percibes en cada uno de los entornos que se indican en la tabla inferior.				
	Tipo de apoyo		Cuestiones	Rango	Total (sumando el valor de las respuestas)
	Apoyo emocional	Entorno laboral	1a, 1b, 2a, 2b y 5	0-15	
		Entorno personal	1c, 1d, 2c y 2d	0-12	
	Apoyo instrumental	Entorno laboral	3a, 3b y 4	0-9	
Fuente: García, C. (2013). <i>Cómo superarte con el estrés positivo</i>. España: Mestas Ediciones. Nota: este recurso es para profundizar tu aprendizaje. No es necesario que lo envíes. No cuenta con valor numérico.					
...¿tus resultados salieron como pensabas?					

Identifica tus estresores, (2015). Elaboración propia.

A lo largo de este tema, has podido identificar los diferentes estresores que existen en el ámbito personal y laboral. Además, has tenido la oportunidad de diagnosticarlos para identificar aquellas situaciones que percibes como amenazas. Aunado a esto y gracias a los temas anteriores, pudiste también diagnosticar tu nivel de estrés actual, así como los tipos de respuestas que emites habitualmente al estar estresado. Pues bien, seguramente te preguntarás, ¿ahora qué sigue? Partiendo del diagnóstico de tu estrés y tus estresores, ha llegado el momento de que identifiques las distintas **técnicas** que puedes aplicar para enfrentar de forma adecuada el estrés que padeces, o que puedas llegar a padecer en cualquier situación de tu vida. Ten muy presentes los resultados derivados de tus diagnósticos, ya que será ideal que puedas consultarlos para identificar las técnicas que mejor se adecúen a tu propia persona.

¿Estás listo para tomar el control de tu estrés?, ¡continúa con el siguiente tema!

Mi Reflexión

- Después de revisar las distintas categorías de estresores personales, ¿qué tipo de estresores crees que te generan mayor estrés?, ¿por qué lo crees de esa forma?, ¿qué estresores puedes controlar tú y cuáles no?, en relación a los estresores que no puedes controlar, ¿quién sí puede hacerlo?
- ¿Qué otras situaciones de índole personal se te ocurren que pueden resultar amenazas o fuentes directas de estrés?, ¿qué tipo de estrés generan, positivo o negativo?
- Después de revisar las situaciones laborales que provocan estrés, ¿qué tipo de estresores laborales te afectan en mayor medida?, ¿cuál es la razón de ello?, ¿qué situaciones laborales puedes controlar y cuáles se salen de tu control?, ¿qué acciones has intentado para afrontarlos?
- Con respecto al síndrome de **Burnout** y al **Moobing**, ¿habías leído o escuchado hablar antes de ellos?, ¿qué consecuencias directas crees que tengan en la productividad de los empleados?, ¿qué estrategias piensas que se pueden utilizar para lidiar con el estrés en esos casos?
- Con base en las pruebas diagnósticas, ¿los resultados que obtuviste salieron como pensabas?, ¿qué diferencias hubo?, ¿a qué crees que se deban dichas diferencias?, ¿los test diagnósticos te permitieron aprender o conocer algo nuevo o relevante con respecto a tus estresores personales y profesionales?

¡Quiero más!

- Ingresa al siguiente recurso del Temoa en el que podrás conocer “**Burnout en niños y adolescentes: un nuevo síndrome en psicopatología infantil**”, en/ <http://www.temoa.info/node/48945>
- Para conocer más sobre **estrés laboral y Burnout**, te recomendamos leer el libro de Fidalgo, M. (2011). *El estrés laboral: supéralo*. España: Editorial De Vecchi. ISBN: 9788431551476
- Para conocer sobre (**el moobing**) te invitamos a ver el siguiente video titulado (**Acoso laboral – (moobing)**) en/ <https://www.youtube.com/watch?v=GA-XiWXIH08>

Bibliografía

- Clayton, M. (2013). *Tips efectivos para manejar el estrés en cualquier situación*. México: Editorial Trillas.
ISBN: 9786071714794
- García, C. (2013). *Cómo superarte con el estrés positivo*. España: Mestas Ediciones.
ISBN: 9788492892075
- Leonel, O. (2010). *Cómo evitar la tensión en el ambiente laboral: trabajo y estrés*. México: Editores Mexicanos Unidos.
ISBN: 9786071403988

Glosario

Autoexigencias: Son demandas que una persona se hace a sí misma, en relación a cualquier ámbito de su vida.

Catastrófico: Se refiere a repercusiones negativas intensas, inmensas o desproporcionadas con la realidad.

Clima laboral: Se refiere al ambiente que se vive en el entorno laboral, el cual puede ser positivo o negativo.

Despersonalización: Se refiere a actitudes negativas y respuestas cínicas o frías hacia las demás personas, en el trato diario.

Estrés laboral: Corresponde a aspectos relacionados con el trabajo que generan preocupación excesiva.

Estresor: Corresponde a una condición, evento o hecho que desafía o amenaza a una persona, es una fuente de generación de estrés.

Esquemas cognitivos: Corresponden a creencias, exigencias, percepciones, pensamientos, etc., muy arraigados en un individuo, que componen su forma de ser y que determinan sus respuestas emocionales, conductuales y fisiológicas.

Moobing: Se refiere al acoso psicológico en el entorno laboral.

Modelo SAG: Es el modelo de adaptación al estrés o también conocido como síndrome de adaptación general, se enfoca en el análisis de la respuesta de adaptación que el organismo tiene ante el estrés.

Síndrome de *Burnout*: Corresponde a una respuesta ante el estrés crónico laboral, emitida a largo plazo y de forma acumulativa, que se presenta por el desgaste profesional.

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACION SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.