



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
IZTACALA

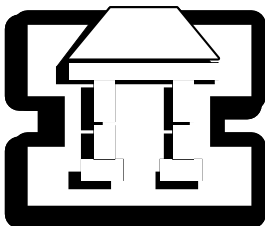
“INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE LOS DIVERSOS
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL ESTRÉS EN EL
ÁMBITO LABORAL”

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A :
SARAI MARTHA CORZO LANDA

ASESOR:
LIC. MARCO VINICIO VELASCO DEL VALLE

DICTAMINADORES:
LIC. JOSÉ ESTEBAN VAQUERO CAZARES
LIC. BERTHA ESTHER GALLEGOS ORTEGA





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Señor, gracias por tu presencia en mi vida, por tu amor, por que me has rodeado de lo mejor cuanto tienes, y me has dejado conocerte.

Papá gracias por darme la vida, por todos lo cuidados y el apoyo que me has dado, por compartir tus dones, pero sobre todo por amarme tal cual soy.

Mamita gracias por que eres mi modelo a seguir, por cada dolor, cansancio, decepción y humillación que sufriste por mi. Tu esfuerzo no ha sido en vano. Tu eres el único motor de este trabajo y esta 100% dedicado a ti, por que tu has sido pura ternura paciencia y amor para mi, como nadie me lo ha hecho conmigo.

Alex gracias por que tu fuiste mi primer amigo, me has cuidado con cariño y ternura y me has mostrado el mundo de una manera divertida.

Lalo gracias por que contigo conocí el amor, tu eres mi mejor amigo y lo sabes, te agradezco tu cariño, paciencia, ternura, cuidados, espacio, tiempo y de más, gracias por cada momento compartido, a tu lado la vida sabe diferente, TE QUIERO.

Gracias a todas las personas que me han apoyado a lo largo de mi vida pero sobre todo en este proyecto, a mi asesor y sinodales, Alejandra, Grisel, Karen, mis abuelos, Elía, Sra Amelia, Sr. Eduardo, a mis tíos

ÍNDICE

RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS	7
1.1. Antecedentes de la Psicología	7
1.2. Antecedentes de la Psicología Organizacional	22
1.3. Antecedentes del Concepto Estrés	34
CAPÍTULO 2. ESTRÉS	41
2.1 Estrés	41
2.1.1. Concepto	41
2.1.2 Estrés funcional y disfuncional	43
2.1.3. Tipos de Estrés	43
2.1.4 Causa del Estrés	45
2.1.5. Consecuencias del Estrés	46
2.2 Estrés Laboral	52
2.2.1 Causas del Estrés Laboral	54
2.2.2 Consecuencias del Estrés en el ámbito Laboral	59
2.2.2.1 Burnout	60
2.2.3 Afrontamiento del Estrés Laboral	62

CAPÍTULO 3. EVALUACIÓN PSICOLÓGICA DEL ESTRÉS LABORAL	64
3.1 Tipos de instrumentos de evaluación del Estrés Laboral	65
3.2 Instrumentos de Evaluación del Estrés Laboral previos al año 2000	66
3.2.1 Listas de Control	66
3.2.2 Cuestionarios, inventarios y escalas	66
3.3 Instrumentos de Evaluación del Estrés Laboral del año 2000 a la fecha	71
CONCLUSIONES	76
BIBLIOGRAFÍA	79
ANEXOS	82

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo principal describir los instrumentos de evaluación del estrés laboral del año 2000 a la fecha. El estrés es necesario para vivir, pero en el área laboral se presentan altos niveles de estrés lo que produce efectos negativos tanto para las organizaciones como para los empleados.

La intervención en los casos de altos niveles de estrés laboral es muy importante. El primer paso de una intervención psicológica adecuada es la evaluación, del estrés laboral. Ya que permite tener un panorama claro y preciso sobre los factores o situaciones estresantes y esto ayuda a conocer a fondo el problema, y con precisión, en qué aspectos intervenir en éste, para disminuir el estrés y hacer una vida satisfactoria y productiva de los empleados.

El Trabajo consta de tres capítulos. El primer capítulo Antecedentes Históricos, se describe la historia de la psicología, la psicología organizacional y del concepto de estrés. El segundo capítulo se describe y analiza el concepto de Estrés, se diferencia entre estrés funcional y disfuncional, tipos de estrés, causas y consecuencias del estrés laboral. En el tercer capítulo se expone y describe los tipos de instrumentos de evaluación, tanto los realizados antes del año 2000 como los elaborados después de esta fecha. Además de una propuesta para la creación de un instrumento de evaluación y una crítica para la mejora del currículo de la carrera de Psicología del Campus Iztacala

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo principal describir los instrumentos de evaluación más novedosos y más utilizados en la actualidad para evaluar el estrés en el ámbito laboral. La importancia de este trabajo radica en que en las organizaciones los altos niveles de estrés pueden afectar a la productividad de las personas y tener repercusiones no sólo en su empleo, sino en su salud, entorno familiar y social, y esto provoca efectos negativos para la organización como; desorganización, disrupción en las operaciones normales, baja productividad y bajos márgenes en la ganancia. Para los empleados los efectos son terribles; incremento en los problemas de salud psicológica, opresión psicológica, etcétera.

La intervención en los casos de altos niveles de estrés en un empleado es muy importante. El primer paso es identificar los factores estresantes que interfieren en el sujeto y que le restan funcionalidad en su vida cotidiana. Una buena evaluación permitirá tener un panorama claro y preciso sobre factores o situaciones estresantes y esto ayudará a conocer a fondo el problema, y saber con precisión en qué aspectos intervenir en éste, para disminuir el estrés y hacer una vida satisfactorio y productiva para los empleados.

Este trabajo está dividido en tres capítulos, el primero Antecedentes Históricos, tiene tres subdivisiones, la primera historia de la Psicología, la segunda de la Psicología Organizacional y la tercera del concepto de Estrés. En la primera subdivisión se hace referencia desde los precursores de la psicología, las diferentes teorías de los primeros psicólogos y sus teorías como el estructuralismo, funcionalismo, hasta la Psicología moderna, con las teorías psicodinamica, conductista, gestalt, humanista, cognoscitiva y sus respectivos autores. En la segunda se desarrolla la historia de la Psicología Organizacional, se define como la aplicación de los conocimientos básicos de la psicología en problemas de comportamiento de los individuos originados en la organización, con el fin de dar solución a éstos y observar su funcionamiento o repercusiones.

Su primera aparición formal fue cuando Walter Dill Scott pronunció un discurso acerca de la posibilidad de incluir los principios psicológicos al campo de la publicidad y las ventas. Sin embargo, es en la Primera Guerra Mundial, cuando los psicólogos participaron aplicando pruebas para reclutas y oficiales de las fuerzas armadas. Estas

fueron las primeras aplicaciones de la psicometría para selección de personal tal y como se conoce hoy en día.

Los estudios realizados por Elton Mayo y un grupo de investigadores de la universidad de Harvard en el Hawthorne de la Western Electric, fueron pioneros en la aplicación de los principios de la Psicología al campo organizacional, ya que los datos que se recogieron fueron importantes debido anteriormente los problemas que se originaban en las organizaciones industriales se les atribuía a problemas como la fatiga, la iluminación o temperatura en el lugar de trabajo, esos estudios pusieron en descubierto los problemas en torno a la dirección empresarial y las relaciones humanas.

Pero fue en la Segunda Guerra Mundial cuando la Psicología Organizacional tuvo su periodo de pleno desarrollo, ya que se comenzaron a elaborar técnicas de análisis de puestos de adiestramiento especializado de selección de oficiales.

Y el tercero hace énfasis en la historia del concepto estrés ya que éste es padecido por el ser humano desde siglos atrás se han dado explicaciones a este fenómeno desde muchas perspectivas diferentes. La palabra “estrés” surge del idioma inglés entre los siglos XII y XVI, del término francés antiguo distress que significaba ser colocado bajo estrechez o presión. Para el siglo XVII menciona que la palabra estrés es usada en el contexto de la ciencia física por lo que este uso fue sistemático hasta el temprano siglo XIX. Para este siglo se decía “poniéndose tenso” en lugar de estrés, pero en la medicina se consideró esta patología como base de algunas enfermedades.

Para la primera mitad del siglo XX se utilizaba el término ansiedad en lugar de estrés. Pero es a partir de la Segunda Guerra Mundial que se moviliza la investigación en torno al estrés, ya que los soldados presentaban altos niveles de estrés, les interesaba el potencial de los soldados en el combate.

El segundo capítulo se conceptualiza al estrés como el condicionamiento defectuoso que causa respuestas emocionales condicionadas, ante la presencia de un estímulo condicionado o un estímulo reforzador.

Además se hace la diferencia entre estrés bueno o malo, es decir, el estrés displacentero, es un estado de ansiedad, miedo, preocupación o agitación. Psicológicamente hablando de una experiencia negativa, dolorosa o algo que se tenga que abolir.

El “estrés bueno” es todo aquello que causa placer, todo lo que se quiere o se acepta hacer en armonía con uno mismo con su medio ambiente y su propia capacidad de adaptación. Existen tres tipos de estrés que son, agudo, episódico y crónico. El estrés

tiene diversas causas que pueden agruparse en físicas, psicológicas y sociales. Los efectos del estrés también se dan a dos niveles físicos y psicológicos.

En este capítulo se considera el estudio del estrés Laboral el cual se refiere a la interacción de las condiciones de trabajo con las características del trabajador que cambian su psicología normal o sus funciones psicológicas, o ambas a la vez. Las causas se clasifican en relaciones interpersonales en el trabajo, desarrollo de la carrera profesional, cambios de contexto laboral, exigencias ocupacionales, conflictos de funciones, ambigüedad de funciones, cargas excesivas de trabajo, responsabilidad por los demás, falta de apoyo social, evaluación de desempeño deficiente, malas condiciones de trabajo, y en el trayecto de la casa al trabajo. Las consecuencias del estrés en el trabajo son físicas que van desde deterioro en la apariencia hasta problemas cardiacos y los psicológicos; depresión, ausentismo apatía, entre otros.

El tercer capítulo está dedicado a los instrumentos de estrés laboral, comenzando por los tipos de instrumentos que se encontraron como son; listas de control, cuestionarios y escalas. Se realizó una revisión histórica de los diversos instrumentos desde los inicios hasta el año 2000. Pero se tuvo especial consideración por los que fueron elaborados en los últimos siete años, sólo se encontraron siete instrumentos en este periodo de tiempo de los cuales uno es un reajuste del Maslach Burnout Inventory, uno de los instrumentos más conocidos, criticados y utilizados, además de la creación de una batería para evaluar el Burnout en la docencia de la UNAM, entre otros.

CAPÍTULO 1.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Para conocer el papel que juega la psicología en el área Organizacional, debemos realizar una revisión histórica para analizar el proceso de desarrollo desde los presocráticos hasta comenzar en los estudios realizados en ambientes controlados hasta para aplicarse en organizaciones, escuelas, hospitales, asociaciones deportivas, industriales y militares.

1.1. Antecedentes de la Psicología.

Antes de que la psicología se concibiera como ciencia, existió mucho interés por los fenómenos psicológicos que eran abordados por filósofos, pensadores, investigadores y médicos. Todos estos personajes contribuyeron con diferentes ideas que permitieron la formación de la Psicología que hoy en día conocemos y aplicamos, por eso para una mayor comprensión y apreciación de ésta, se debe revisar su evolución.

Hasta finales del siglo IX, la psicología era en todo caso una rama de la filosofía, por lo que es conveniente denominarla hasta tal momento psicología filosófica (Caparrós en Sánchez, 1996).

En la Grecia clásica, en tiempos anteriores a Sócrates, la vida intelectual se caracterizó por un pensamiento crítico, que se enfrentó en muchas ocasiones a las creencias mágicas o míticas (Sánchez, 1996).

Los presocráticos conjeturaron la existencia de una especie de sustancia común subyacente en todo el cosmos material, la cual, adoptaría una variedad de formas o apariencias. La denominación general del principio o proceso básico que componía todas las cosas, el ingrediente primario, fundamental y permanente, fue conceptualizando como Physis por lo que sus seguidores fueron llamados físicos (Sánchez, 1996).

Hipócrates (460 a.C.) fue la figura más importante de la medicina griega durante ese periodo. Rechazó el misterio y la superstición de los sacerdotes y fundó una escuela de medicina para enseñar a otros una aproximación inflexiblemente objetiva a la medicina. Consideraba que el cuerpo debe funcionar en un estado armónico, solía prescribir descanso, ejercicio, una mejor dieta, música y la cercanía de amigos para restablecer la armonía natural del cuerpo. Era un observador agudo, ya que concluyó que el lado izquierdo del cerebro controla al lado derecho del cuerpo y viceversa. En un escrito llamado "El arte de curar" presenta descripciones claras de la melancolía, la manía, depresión posparto, las fobias, paranoia y la histeria. Según Hipócrates existen cuatro humores básicos en el cuerpo: bilis negra, bilis amarilla, sangre y flema. Un desequilibrio de cualquiera de estos humores produce malestar o enfermedad. Hipócrates pensaba que estos influían en el temperamento y la personalidad, quien tenía demasiada bilis eran malhumorados, desagradables y melancólicos, quienes tenían demasiada bilis amarilla eran irascibles, coléricos, se enfadaban con facilidad y quizá melancólicos, quien tenía demasiada flema eran apáticos, torpes y lentos, y los sujetos con demasiada sangre eran joviales, alegres y optimistas. Y por último consideraba la epilepsia como una enfermedad ocasionada por la falta de armonía en el cerebro (Hothersall, 2005).

Pitágoras (584-495 a. C.) fue un matemático griego, entiende el poder de la predicción y buscará extenderla al mundo psicológico. Logró explicar con elegancia una relación matemática entre el mundo físico y la experiencia psicológica de la armonía. Demostró que las notas que agradan al oído humano corresponden a divisiones precisas de las cuerdas de los instrumentos. Puedo predecir la calidad de la experiencia musical de cualquier combinación de cuerdas, logros como éstos llevaron a Pitágoras a la conclusión de que todo son números y que los principios de las matemáticas son los principios que hay detrás de todas las cosas (Hothersall, 2005).

Demócrito (460-370 a.C) consideraba que la base de la materia la constituían diminutas partículas atómicas en movimiento constante, la mente humana no estaba excluida, era un conjunto de átomos que influían y recibían la influencia de los sucesos del mundo externo, por lo tanto el contenido de la mente era resultado de la experiencia.

Sócrates (469-399 a.C.) tenía un enfoque racionalista, para él la labor de un maestro radica en develar esa verdad dormida o latente, al maestro se le compara con la partera, quien no forma parte de la implantación del esperma que fertiliza al óvulo, pero es responsable de asistir en el parto del bebe, no debe inculcar verdades en la mente del discípulo, sino ayudar a que éstas surjan.

Platón (427-347 a.C.) coincide con Sócrates, en que no se debía ofrecer a los alumnos una serie de hechos, sino enseñarlos a ver por encima de la superficie de las cosas y buscar la realidad eterna que subyace a ellas. Reconoció la falta de fiabilidad de la información sensorial. El conocimiento no se deriva de las sensaciones, que en ocasiones son engañosas, sino de los procesos del razonamiento a partir de las sensaciones.

Platón subrayó las diferencias entre las sensaciones que se derivan de nuestros sentidos y que se derivan de nuestros sentidos y lo que denominó formas, estructuras eternas que dan orden al mundo y que se nos revelan a merced al pensamiento racional. Por lo tanto el único modo de aumentar la precisión de nuestros conocimientos del mundo es por medio de la medición y el razonamiento deductivo (método decuctivo). Para Platón habría un mundo de la verdad, al cual se podía acceder a través de la razón, por otro lado la abstracta un mundo de las apariencias, al que se entra por la vía sensorial de la que había que apartarse, asumiendo la dialéctica filosófica: sin la filosofía el hombre no tendría conocimiento y sin éste no existiría orientación de cómo vivir y cómo organizar la vida social. Reconoció que las personas difieren en términos de habilidades, capacidades, talentos y aptitudes, categorizandolas. Su postura era abiertamente nativista en el sentido de que suponía un fundamento hereditario para las características humanas y la inteligencia. Según Platón estas cualidades se ubican en diferentes partes del cuerpo, la razón en la cabeza, el valor en el pecho y el apetito en el abdomen. Así, es como Platón se adelanta al campo moderno de la psicometría al categorizar a los individuos. Por otro lado Platón también contempla la idea de un alma que para los hombres tenía la función racional, y ésta se encuentra en el cuerpo como en una cárcel a través del cual va reconociendo el mundo que le rodea (Garcia y Moya, 1993 y Hotersall, 2005).

Aristóteles (384-322 a. C.), discípulo de Platón, crea una doctrina en la cual el cuerpo tiene un alma o espíritu, esta alma, es una entelequia del cuerpo, es decir, lo que da unidad a las distintas funciones del cuerpo. Esta unidad cuerpo-alma y el considerar al organismo como un todo para comprender la percepción y la acción son característicos de la concepción de Aristóteles.

Aristóteles creía que el conocimiento se inicia a través de los sentidos, que son receptores de información, en un nivel superior se encuentra la fantasía y la memoria, la primera percibe y conserva y la segunda sitúa y ordena las imágenes en el tiempo pasado, pudiéndolas actualizar gracias al recuerdo, y todo esto acontece de forma voluntaria o intencional en el hombre (Sánchez, 1996).

Por otro lado a partir de sus observaciones de los procesos cognitivos propios y ajenos, Aristóteles creó principios básicos sobre la memoria humana que aún resultan fundamentales. Su teoría consistía en que la memoria es producto de tres modelos; asociación, objetos, sucesos además las personas se vinculan por su semejanza o diferencia relativa, además de el contraste que guardan unas con otras. Los recuerdos son importantes debido a que reflejan nuestras experiencias en el mundo, por lo que la experiencia llena la mente, de la misma forma que una tablilla se llena con letras. Aristóteles adoptó la postura empirista, planteando que todas nuestras ideas, incluidas las que se consideran en ocasiones innatas o connaturales, son resultado de la experiencia. La metáfora de la mente al nacer como una tablilla en blanco de Aristóteles es la primera de muchas en la historia de la Psicología. También consideraba que toda la vida forma una "escala de creación", una serie continua de grados cuya complejidad va de las forma inferiores a las superiores, por lo que resumió tres niveles de vida: la nutritivo para las plantas, sensitivo para los animales y racional para el hombre (García y Moya, 1993; y Hotersall, 2005).

.En la edad Media el enfoque más característico se viene dando por su concentración en discusiones especulativas en torno a la naturaleza y atributos del alma, de forma justamente antitética a la que se lleva a cabo en la ciencia, ya que no se comienza con el planteamiento de problemas o hipótesis a contrastar, sino a partir de verdades dogmáticas indiscutibles que, si acaso, hay que adornar valiéndose de razonamientos. La clave del saber se coloca, pues, en el raciocinio que opera sin contar con el

contrapeso de la realidad empírica y si ésta se opone al hallazgo de la razón, pierde su valor. En la línea de pensamiento, clásicamente denominada Escolasticismo que resalta la función de la filosofía para aclarar la filosofía (Sánchez, 1996).

San Agustín de Hipona, vivió en el siglo IV. Para él, Dios era la verdad suprema y conocerlo era la meta máxima de la mente humana. Para entender los actos y comportamiento humano recomendaba la introspección considerando que la verdad yace dentro de cada persona. Siguiendo a Platón menciona que el maestro nunca puede hacer otra cosa que ayudar a su discípulo a que vea por sí mismo lo que él ya conoce sin ser consciente de ello. San Agustín propone que los juicios intuitivos típicos son las proposiciones matemáticas y la apreciación de los valores morales, no son construcción de una mente individual, por que cuando se formulan adecuadamente son aceptados por todas las mentes. Es decir, que el pensador individual no hace la verdad, la encuentra; y es capaz de hacerlo porque Cristo, es el maestro interior que hace posible que el hombre vea la verdad por sí mismo cuando se le escucha.

Creía, también, que la mente estaba llena de cualidades innatas, y por otra parte, la mente empírica va adquiriendo experiencias derivadas de los datos sensoriales que se van acumulando en la mente. Pero el conocimiento de ésta es algo más íntimo que estas cosas sensibles, ubicadas en la periferia.

Por otro lado una de las capacidades de la mente es la habilidad de recordar, por lo que Agustín menciona que el acto de duda establece la existencia del dudador desde el momento que la esencia de una persona es ser consciente. Propone que la interioridad es el alma, que considera como una entidad eterna, espiritual y racional sirviéndole el cuerpo, que es vivificado por ella, como un mero sostén material pasajero. Rechaza la unión cuerpo-alma, por tanto es totalmente dualista, localizando en el alma las facultades cognitivas. Construyó una psicología basada en la introspección, cuyo objeto de estudio es una sustancia espiritual, el alma, que tiene una actividad ajena al cuerpo. Tal dualismo extremo dejaba sin ninguna posibilidad a un genuino saber psicológico de carácter científico, pues tal saber se reserva al teólogo.

Por otro lado, en el siglo XII, Santo Tomás de Aquino reinterpretó a Aristóteles y sentó las bases de la escolástica, disciplina que readmitió la razón humana como complemento de la fe religiosa en la búsqueda de la verdad.

Para Tomás el hombre no consta de cuerpo y alma, sino de materia prima, que sólo por la forma sustancial puede convertirse en cuerpo, el hombre es una unidad de materia prima y alma, esta unidad excluye todo dualismo. El alma es subsistente, inmortal pero en si misma lleva una relación intrínseca con la materia, sin la cual no puede existir. No es el alma quien piensa y el cuerpo el que siente, sino el hombre completo (alma+cuerpo) el que piensa, siente, quiere, etc, Una potencia del ser humano es el conocimiento, que inicia por los sentidos, pero no acaba en ellos. El objeto propio del entendimiento es la esencia abstracta de la realidad existente en el mundo, no conocemos la imagen sino la cosa misma, es decir, hay plena conciencia entre nuestras imágenes y la realidad (García y Moya, 1993; y Hotersall, 2005).

En la época renacentista resalta René Descartes (1596-1650), su *Discurso del Método* fue su primer libro, buscaba la verdad: conocimientos de los que no pudiera dudarse y fueran ciertos. Adoptó una actitud rigurosamente científica, resolviéndose seguir reglas lógicas como no aceptar nunca como verdadero algo que no supiera evidentemente que lo fuera.

Así pues, para Descartes, la prueba de que podía estar seguro era que pensaba en algo, *cogito ergo sum.*, si pensar era la prueba definitiva de nuestra existencia, es importante saber cómo y dónde pensamos. Para Descartes pensamos con nuestra res cogitans (cosa pensante), la mente. Pero ésta es diferente del cuerpo, el cual es limitado y tiene sustancia. Hay un dualismo, afirma Descartes, de mente y cuerpo. Estos tienen funciones y características diferentes.

Puede interactuar en el organismo humano. La mente puede influir en el cuerpo y el cuerpo en la mente, de donde surge toda la teoría del interaccionismo mente-cuerpo.

El cuerpo es una máquina, que se mueve como tal y por tanto se pueden predecir, pues el cuerpo se moverá de acuerdo a los impulsos que reciba.

La mente inmaterial tiene las capacidades de pensamiento y conciencia, el primero no pertenece al mundo material, por tanto es libre e inextenso, pero no puede conocer el mundo si no es a través del cuerpo.

Descartes pensaba que el punto de interacción debía estar en el cerebro, porque muchas de las investigaciones habían demostrado que los nervios llevan sensaciones al cerebro y muchas de las vías nerviosas del movimiento parten también del cerebro. Dentro de éste la única glándula que no está dividida y duplicada en ambos Hemisferios es la glándula pineal, y a esta glándula le otorgó la función de ser punto de conexión entre el cuerpo y la mente. La interacción entre mente y cuerpo es de forma mecanicista, los movimiento de los espíritus animales en los nervios huecos producen una impresión en la glándula pineal, y de esta impresión la mente obtiene una sensación.

En la doctrina sobre las ideas de Descartes se dice que en la mente tenemos dos tipos de ideas; innatas y adquiridas. Las adquiridas se producen mediante la aplicación de un estímulo externo, y por tanto, son producto de la experiencia obtenida a través de los sentidos. Las ideas innatas, no producen los objetivos del mundo externo, sino la mente o conciencia y son independientes de la experiencia, aunque puedan ser actualizadas o contrastadas con experiencias concretas.

Después de Descartes, el desarrollo de la ciencia moderna, en general, y de la Psicología, en particular, fue más rápida y prolifera. El pensamiento filosófico y científico comenzó una nueva era con el espíritu positivista. Tanto el término como el concepto son obra de Augusto Comte (1789-1857), quien trabajó de una manera sistemática sobre la forma del conocimiento, limitándose a lo estrictamente fáctico. El positivismo trata solamente aquellos fenómenos que pueden ser conocidos a través de los sentidos.

Thomas Hobbes, (1588-1679) el padre del empirismo y del asociacionismo, considera como principio fundamental que todo es cuerpo o cuerpo en movimiento, por lo tanto el materialismo de Hobbes reduce la mente y sus funciones al cuerpo. Para él, todo lo existente es materia, y todos los cambios movimiento.

Explica la memoria y el pensamiento como la combinación y transformación de las impresiones de los sentidos. Los demás elementos psíquicos, tales como sentimientos o actividades mentales, son reducidos a impulsos instintivos de autoconservación, y los sentimientos de placer son sólo impresiones sensoriales.

En cuanto al asociacionismo afirma que las asociaciones psicológicas están relacionadas con la coherencia de las ideas anteriores.

Para John Locke (1632-1704), la mente está constituida por ideas, las cuales son adquiridas por la experiencia, muchas de ellas a través de los sentidos externos, algunas por reflexión, que es el sentido interno por el cual la mente es consciente de sus operaciones.

Locke distinguió entre ideas simples y complejas. Las ideas simples nos vienen de dos fuentes, (sensación y reflexión), se reciben pasivamente en la mente y son elementales y no analizables. De estas ideas se derivan las ideas complejas, que son susceptibles de ser descompuestas en ideas simples.

Pero el mérito de convertir las nacientes ideas basadas en la evolución en una teoría científica se debe a Charles Darwin (1809-1882). La teoría de la evolución orgánica sirvió de soporte para el progreso de la psicología comparada y de muy distintas construcciones psicológicas posteriores. También ayudó a que la ciencia basara sus investigaciones en estudios con animales, por la supuesta de la similitud de los animales y los seres humanos, ayuda en la creencia de que los resultados obtenidos en animales será aplicable en humanos (García y Moya, 1993).

En el siglo XIX la psicología toma forma como ciencia y es también cuando aparecen los más importantes expositores.

Wundt (1832-1920) forma una nueva ciencia que estudió a la psique, dejando de lado la parte filosófica, por eso pretende estudiar las conductas como una realidad compleja. A observar los avances de la química trata de descomponer la conciencia para su estudio, a través del método de la introspección, pero a diferencia de la utilizada por los filósofos, presenta una lista de controles que garanticen su objetividad. Los últimos

elementos de la mente (sensación, imagen y sentimientos) y sus leyes de combinación son el resultado de este programa. Crea el primer laboratorio de psicología experimental formalmente. Los estructuralistas estudian qué elementos y cómo se combinan (psicología de contenido y de la estructura) (García y Moya, 1993).

La mayoría de las personas norteamericanas no estuvieron de acuerdo con el enfoque estructural estático y teórico con el que Wundt realizó el estudio de la conciencia a pesar de que la mayoría de éstos aprendieron el método científico de la psicología en el laboratorio de Leipzig.

Para ellos, la conciencia tiene una finalidad, la de ser instrumento de adaptación del organismo al ambiente, y sólo desde esta perspectiva funcional y evolutiva debe ser estudiada por la psicología (García y Moya, 1993).

Por otro lado, según Gross (1998), William James (1842-1901), un médico estadounidense, quien inspiró el funcionalismo, en el cual, son importantes el propósito y la utilidad de la conducta más que su descripción. El funcionalismo, a su vez, ayudó a estimular el interés en las diferencias individuales, dado que éstas determinaron qué tan bien o mal se adaptarán los individuos a su ambiente. Los estadounidenses acogieron las ideas de Darwin en cuanto a la variación individual, evolución por selección natural y supervivencia del más apto, cuando éstas aparecieron por primera vez en 1859.

Su punto de vista de la psicología, se resume en el clásico y popular *The principles of Psychology*, que incluye capítulos sobre función cerebral hábitos, flujo de conciencia, atención, memoria, percepción, libre albedrío y emoción (Gross, 1998).

Para el funcionalismo la mente es considerada como un conjunto de operaciones que sirven al individuo para adaptarse al medio ambiente, siendo su función la prosecución de los fines futuros la selección de los medios para alcanzarlo. La conciencia entra en juego cuando hay un problema que antes no se había hecho presente, y que es precisa una adaptación nueva o superior (Gross, 1998).

James estimó que los fenómenos psicológicos se debían observar no sólo por la introspección, sino también por la observación y los experimentos se debían hacer en la vida real. Además teorizó sobre temas como la voluntad y el aprendizaje, manifestando la utilidad de los hábitos, dado que automatizan ciertas acciones adaptativas (García, 1993).

A lo largo del siglo XIX aparecieron cuatro diversas teorías que le dieron un giro a la Psicología que se venía practicando antiguamente.

Según Phares (1999) Sigmund Freud 1856-1939 revolucionó la psicología con el estudio de la personalidad con la creación de la teoría psicoanalítica. Planteando que la personalidad se compone de tres estructuras básicas: ello, yo y superyo.

Para el psicoanálisis la conducta sana es aquella para la cual la persona comprende la motivación, mientras que las causas importantes de la conducta trastornada residen en el inconsciente.

Freud pensaba que cada persona atraviesa por una serie de etapas del desarrollo en la niñez que determinan el carácter y personalidad del individuo. Es por eso que el psicoanálisis se basa en determinismo psíquico, es decir, que todo lo que hacemos tiene significado, propósito y meta. Por lo que Freud utiliza una gran continuidad de datos, en la búsqueda de las raíces de la conducta y problemas del paciente como; la conducta extraña, los sueños y los deslices verbales tienen importancia y significado para el psicoanálisis.

Como menciona Phares (1999); "Las circunstancias dan lugar a la formación del yo y después del superyo producen una experiencia afectiva dolorosa llamada ansiedad, la cual funge como alarma para que el yo inicie ciertos pasos a fin de evitar el peligro y proteger al organismo. Las defensas patológicas del yo desvían la energía psíquica de actividades constructivas y distorsionan a la realidad. La persona teme la ira del superyo y recurre a la represión, fijación, formación reactiva y proyección "(Pág. 328).

Las técnicas utilizadas son; insight, hipnosis en un principio, asociación libre y análisis del los sueños.

Además del Psicoanálisis en el siglo XXI nace otra teoría que marco a la Psicología, ésta es el conductismo, el cual fue conformado o construido por diversos autores.

El primero es el estadounidense John Broadus Watson (1878-1958) quien afirmaba que la introspección había fracasado, su objetivismo y pragmatismo le hacen elegir a la conducta como objetivo adecuado para la psicología. La causa de la conducta es el estímulo para predecir y controlar un cierto tipo de respuesta que sea útil o conveniente (García, 1993).

Según Sánchez (1999), Watson sigue la carrera del ruso Iván Pavlov (1849-1936), quien planteó la teoría del reflejo adquirido, diferenciando los incondicionales como innatos y los condicionales como aprendidos.

Asumiendo que los reflejos condicionados e incondicionados eran analizados, valiéndose de un reflejo incondicional muy sencillo, el salival, los reflejos incondicionados y condicionados eran medidos con artículos muy ingeniosos ya que Pavlov que era cirujano creando unas fístulas permanentes en las glándulas salivales en el hocico del perro, conectadas a un tubo de vidrio donde se recogía con precisión y exactitud las gotas de saliva recolectadas (Sánchez, 1996).

Por su parte Watson realiza experimentos tomando la hipótesis de Pavlov como ejemplar paradigmático nuclear.

Con Watson inicia la historia del conductismo, condujo un estudio de laboratorio acerca del niño Albert y el muñeco de peluche blanco. En la tradición del condicionamiento Pavloviano, se entregó una rata a Albert para que jugara con ella. Pero cada vez que se hacía esto se introducía a manera simultánea un ruido fuerte. La rata provocó un temor que también se generalizó a objetos peludos similares (Gross, 1998).

Watson crea el "Manifiesto Conductista" donde describe los componentes de una verdadera psicología científica. En esta carta hace énfasis en tres características como son; una psicología objetiva, la predicción y control de la conducta, y el estudio de animales no humanos cuya conducta difiere de la de los humanos sólo en términos cuantitativos (Gross, 1998).

Por otro lado Edward Chace Tolman (1886-1959) rompe con la Psicología convencional y con el conductismo. Comenzó realizando varios laberintos y empezó a estudiar el aprendizaje de las ratas. Él observaba que había algo más en la conducta de sus ratas que el mero hecho de los estímulos, las recompensas y los castigos las hicieran andar de un lado a otro, observa que se dirigen con inteligencia y propósito, es decir, deseaban ciertas cosas y aprendían a obtenerlas. Tolman abordó el aprendizaje en los laberintos como un fenómeno cognitivo molar y consideró que sus ratas habían aprendido el esquema general o distribución del laberinto a los que Tolman habría de llamar mapa cognitivo. Se propuso desarrollar un nuevo conductismo "sensible", basado en observaciones objetivas del comportamiento, pero que incluyera el análisis de propósitos y la cognición. Consideraba que los actos molares son intencionales, están orientados a una meta y son cognitivos. Una rata en un laberinto no sólo aprende que habrá una recompensa en la caja meta, sino que la recompensa será específica. Diferentes recompensas poseen valores distintos e influyen en forma diferente en la conducta. Tolman demostró que las ratas aprendieron a esperar determinada recompensa y se decepcionaban cuando hallaban en su lugar una recompensa menos deseada. Denominó como *aprendizaje latente* al aprendizaje inicial durante los ensayos sin recompensa y sostuvo que esa asimilación prevalece en la experiencia cotidiana de los seres humanos. Otro concepto fue en la *ley del menor esfuerzo*, ya cuando a los animales se les daba a elegir entre varios caminos a una recompensa, optaban por el que exige el menor esfuerzo. Además consideraba que sus ratas habían manifestado *insight*. Pensaba que habían aprendido un mapa cognitivo del laberinto que no era un mapa de corredores sino más amplio del laberinto en su conjunto. Por último consideraba que tres tipos de variables determinaban la conducta, las primeras son independientes, que aluden a las condiciones del experimento que el experimentador manipula, estas también influyen en las interventoras que son demanda, apetito, diferenciación, habilidad motriz e hipótesis y sesgos respectivamente. Una segunda clase de independientes son la herencia, edad, entrenamiento previo, condiciones endocrinas y farmacológicas. Y las dependientes son la velocidad del recorrido, cantidad de errores, y éstas ayudan al investigador medir la fuerza de las variables interventoras (Hothersall, 2005).

El líder del conductismo Burrhus Frederic Skinner (1904-1990) contribuye a la psicología tanto en contenido como en método, en cuanto a lo primero elaboró y desarrollo el concepto de condicionamiento operante, y a nivel metodológico reconfiguró el análisis experimental del comportamiento para establecer la relación entre las respuestas del organismo y las contingencias de reforzamiento y de control, considerando las variables empíricas (Sánchez, 1996).

Skinner inició la conceptualización de condicionamiento operante cuando matizó las semejanzas y las diferencias entre el condicionamiento de Pávlov y Thorndike, el condicionamiento se concretó como aquel en que la respuesta del organismo está bajo el control de determinada estimulación antecedente (estímulo discriminativo), que informa sobre la oportunidad de emitir la respuesta en cuestión, gracias a la cual se obtendrá contingentemente una consecuencia ambiental positiva (reforzamiento positivo) o finalizará una situación ambiental aversiva (reforzamiento negativo), con el consiguiente aumento de la tasa de respuesta; o bien disminuirá ésta porque a la respuesta le sigue una estimulación aversiva (castigo), la obtención de una recompensa cuando no se da la respuesta (omisión) o el cese de la recompensa aun emitiendo la respuesta (extinción). También delimitó diversos programas de respuestas, partiendo del número de refuerzos obtenidos, según la tasa de respuestas (programas de razón) o del intervalo del tiempo entre los refuerzos (programas de intervalo), éstos a su vez se dividen en programas de razón fija y de razón variable e intervalo fijo y variable, considerando el número constante o variable de respuestas necesarias para obtener el refuerzo o el tiempo que había de transcurrir entre reforzamiento y reforzamiento, respectivamente. También hay programas compuestos que refuerzan una respuesta combinando dos o más programas simples, mientras que los programas concurrentes supondrían reforzar dos respuestas distintas con dos o más programas diferentes.

Otra corriente psicológica que se creó y desarrolló en el siglo pasado es el Humanismo. Ésta puede definirse como la tercera rama fundamental del campo general de la psicología y como tal trata en primer término de las capacidades y potencialidades humanas (Sánchez, 1996).

Considerado como el padre del Humanismo Kurt Goldstein (1878-1965), quien entendía que lo somático y lo mental estaban en una relación de dependencia y tensión, dando igual importancia a ambos. Asume la tendencia de humano a autorrealización de acuerdo a las circunstancias, hecho que se pone en marcha a partir de la antes mencionada tensión, ya que el hombre a través de una vivencia consciente de miedo, ante la que puede llevar a cabo una toma de posición, que incluye claros ingredientes de libertad. Es decir, la vida es ir de catástrofe en catástrofe, en constante vinculación con el mundo, conduciendo ello en el ser humano, a la autorrealización por medio de decisiones libres con la subsiguiente alegría de haber superado las catástrofes (Sánchez, 1996).

Abraham H. Maslow fue quien consolidó la teoría de Gestalt, pero fue Carl Ransom Rogers (1902-1987), la figura más prestigiosa, ya que propone una técnica original para aplicarse en psicoterapia además de una teoría de la personalidad y de los grupos humanos. Rogers propuso una psicoterapia dejando de lado la actitud directiva, dando la responsabilidad en el cliente, siendo la misión del terapeuta es reflejar los sentimientos reflejados por aquel. Además de tomar una actitud auténtica de aceptación y respeto del cliente, una disposición a no evaluarlo y a poner el centro de todas las valoraciones en el propio sujeto, una actitud de comprensión empática y el uso de técnicas que sirvan para instrumentalizar las actitudes señaladas y por último ciertos límites para poder mantener las actitudes terapéuticas. Con el paso de los años su doctrina se volvió más intuitiva, humanística y filosófica dejando de lado el método científico (Sánchez, 1996).

Por otro lado la ciencia cognitiva es una disciplina que ha surgido de la convergencia de interés de distintas ramas de la ciencia por el estudio de la cognición humana, con el fin de comprender la cognición humana. Desde la segunda guerra mundial, científicos de diferentes campos han orientado sus investigaciones en el estudio de la mente (García y Moya, 1993).

Así desde la gramática generativa, por un lado, desde la cibernética y la teoría de la información surgen conceptos que permiten mayor entendimiento de la conducta humana. Como es el caso de Miller, Galanter y Pribram quienes escribieron su obra desde el enfoque de la cibernética llamada Planes y estructura de la conducta (Sánchez, 1996).

Pero lo que se crea es una nueva corriente llamada Psicología Cognitiva la cual menciona que los procesos internos son activos y transformadores y pasan por una jerarquía de niveles cognitivos a los que habría que denominar y especificar de una manera distinta a la tradicional (sensación, percepción, intelección, razonamiento) (García y Moya, 1997).

El objetivo es la actividad humana de un sujeto que busca, elige, interpreta, elabora, transforma, almacena y reproduce la información proveniente del medio ambiente o del interior, a la luz de un propósito y, de acuerdo con él, planifica programa, ejecuta y corrige la acción en el proceso o al término de la misma asumen que la mente tiene contenidos dinámicos de todos los procesos mentales que forman parte del procesamiento de la información (García y Moya, 1997).

Phares (1999) menciona que los métodos conductuales y cognoscitivos fueron impulsados por las limitaciones tanto del psicoanálisis como del conductismo radical. Pero esta mezcla también se facilitó por la presencia de varios modelos teóricos que incorporan variables cognoscitivas junto con el rigor científico y experimental tan apreciadas para los conductistas.

Kazdin (1989) identifica que el pensamiento conductista atravesó por una tercera etapa, la cual es personificada por los psicólogos Robert C, Bolles, Gordon H, Broer y Ulrich Neisser. Quienes muestran interés por temas como el pensamiento, la percepción, los procesos motivacionales complejos y la mediación general.

Muchos de los tipos de aprendizaje investigados en los animales parecían inadecuados a la hora de considerar problemas del aprendizaje en humanos. Pavlov encontró que la diferencia entre el aprendizaje de animales y humanos era el lenguaje, por lo que éste es una característica especial del ser humano (Kazdin, 1989).

La necesidad de incluir variables intermedias, fenómenos privados y los procesos conscientes en general, en el estudio de la conducta, había sido evidente desde los comienzos del conductismo. Por ejemplo Watson admite la actuación de mecanismos internos para explicar algunas conductas. La importancia de la cognición como tema central en el aprendizaje, fue explicada por Tolman por primera vez, quien afirmaba que

los organismos desarrollaban cogniciones sobre distintos estímulos y de la formación de estas cogniciones constituía el aprendizaje.

Los teóricos cognitivos creen que el aprendizaje implica fundamentalmente estructuración del campo cognitivo y la percepción de relaciones entre acontecimientos ambientales (Koffa, 195,; Lewin, 1942; Tolman, 194, en Kazdin, 1989).

Un interesante intento por reconciliar a la psicología E-R con la cognición fue llevado a cabo por George Miller, Eugene Galanter y Karl Pribram, en su famoso libro *Plans and Structure of Behavior*, su postura era subjetiva hasta el punto de que reconocían la influencia de las ideas y de los proyectos de individuo sobre su conducta. Su postura era conductista por que ponía al acento sobre la conducta manifiesta y evitaba los métodos subjetivos característicos de la introspección (Kazdin, 1989).

El interés en incluir variables cognitivas en la explicación científica de la conducta forma parte de un cambio de actitud general dentro del psicología: se ha reconocido a los factores cognitivos la suficiente importancia en la explicación de diversos fenómenos relacionados con la percepción, el lenguaje, la memoria y pensamiento, como para considerar a la psicología cognitiva como un área de estudio formal (Neisser, 1976; Weiner y Palermo, 1974, en Kazdin 1989).

Es así que hoy en día contamos con diversas perspectivas de la psicología que han permitido que ésta se aplique en diversos ámbitos como es la clínica, educación, hospitales, instituciones u organizaciones, salud, como el estrés, tanatología etcétera.

En este caso particular es de interés combinar dos áreas de aplicación de la psicología como lo es el estrés laboral, en específico su evaluación. Por lo que en el siguiente capítulo se describen los antecedentes de la Psicología Organizacional.

1.2 Antecedentes de la Psicología Organizacional

Como se describió en el capítulo anterior la psicología salió de los laboratorios para aplicarse en ámbitos reales tales como las organizaciones deportivas, hospitales, escuelas, militares, etc. Pero la aplicación de la psicología puede ser más específica

como lo es en el ámbito laboral. Que hoy en día está en auge debido a el crecimiento de las empresas y a la atención de estas en el factor humano. Por lo que a continuación se desarrollará un breve bosquejo histórico de la formación de lo que hoy conocemos como Psicología Organizacional.

Por lo que es importante tener un común denominador que es crear mayor bienestar y calidad de vida, sensibilidad que ha estado presente en la mayoría de los discursos presidenciales de la American Psychological Association (APA) desde la fundación de las asociaciones profesionales de psicología de todo el mundo.

Debido a la diversidad de intereses el APA cuenta con 42 divisiones, como se mencionó con anterioridad, la Psicología Organizacional está representada por la división 14 en esta institución.

El área de la Psicología Organizacional no se formó de la noche a la mañana, llevó un proceso en el que tuvo altas y bajas, inclusive factores externos hicieron que se enriqueciera cada vez más, a continuación se desarrollara un breve bosquejo histórico de la misma.

Podemos conceptualizar a la Psicología Organizacional como un área tecnológica de la psicología, donde se aplican los conocimientos básicos de esta en problemas de comportamiento de los individuos originados en la organización, con el fin de dar solución a éstos y observar su funcionamiento o repercusiones. El aspecto más relevante de la psicología organizacional es su disciplina. Reconoce claramente que las conclusiones científicas deben ser objetivas y basarse en datos reunidos como resultado de la aplicación de un procedimiento definido.

Por tanto, las organizaciones como lugar para estudiar la conducta humana, son atractivas sencillamente por que la conducta tiene ahí gran relación con el bienestar de nuestra sociedad (Dunette, 1979).

Los psicólogos que comenzaron el trabajo en las organizaciones fueron experimentales, los cuales estaban interesados en aplicar los nuevos principios de la psicología a los

problemas de las organizaciones, como veremos los primeros trabajos se enfocaron en asuntos de desempeño laboral y la eficiencia organizacional. (Spector, 2000).

Rodríguez (1999) menciona que científicos como Babbage (1844-1942) y de la mayoría de los ingenieros industriales como Metcalfe (1847-1917) o Towne (1844-1924) realizaron investigaciones para incrementar la eficiencia y rediseño de puestos y creando nuevas herramientas y desarrollando estrategias de dirección.

Spector (2000) menciona que los científicos como W. L. Brian publicaron un estudio acerca del desarrollo de habilidades de los telegrafistas enviando y recibiendo código Morse, fue un gran precursor por haber estudiado las habilidades del personal de telégrafos. Otro gran esfuerzo por desarrollar la disciplina fue un matrimonio conformado por Franck y Lillian Gilberth (1908), quienes incrementaron el conocimiento sobre la emoción y el tiempo en la producción. Ella a través de sus estudios desde la ingeniería además da lugar a la ingeniería industrial en esta área.

Él escribe su primer libro, donde da algunas sugerencias y argumentos como principal influencia a la gente, y el segundo da consejos para manejar la eficiencia humana con tales tácticas como imaginación.

Pero tanto Rodríguez (1999) como Spector (2000), están de acuerdo en que podemos considerar a tres precursores en la creación de esta disciplina.

El Primero de ellos Walter Dill Scott quien según Michinsky (2000) fue psicólogo, el cual fue persuadido para dar una plática a algunos líderes en Chicago en la necesidad de aplicar la psicología, esta fue un éxito y dejó dos libros "The theory of advertising (1903) y The psychology of advertising (1908), el primer libro da algunas sugerencias y argumentos como principal influencia a la gente, y en el segundo da consejos para mejorar la eficiencia humana con tales tácticas como imaginación.

Para 1911 Scott tuvo expansión en las áreas de interés y publicó dos libros más "Influencia humana en los negocios". Durante la primera guerra Scott formó parte del equipo de evaluación de la armada.

La segunda figura es Hugo Munsterberg (Rodríguez, 1999) fue psicólogo invitado por Walter Dill a Harvard, aplicó el método experimental a una gran cantidad de problemas entre otros los de índole industrial, el cual trata en su obra "Psicología y eficiencia industrial" (1913) realizó grandes trabajos en el área de la educación hasta que lo dejó por ayudar la causa de la guerra.

Por otro lado destaca Frederick W. Taylor, ingeniero, quien sobresale por su obra "Principles of Scientific Management" con la que según Rodríguez (1999) creó una nueva corriente en el área, la cual es la dirección científica del trabajo.

Taylor parte del supuesto del diseño científico del puesto de trabajo enfocado al adiestramiento, con un ambiente de cooperación entre trabajadores y directivos. Y con el aumento de responsabilidades compartidas entre jefe y empleado.

Estos principios aumentaron la producción, sin embargo se dieron muchos deberes sobre estas ideas las cuales desaparecieron con la I Guerra Mundial.

Muchinsky (2000) menciona que el impacto de éstos y más psicólogos en el esfuerzo colectivo de la guerra fue notorio (los test de inteligencia general para alfabetos <Army Alfa> y para analfabetos <Army Beta>, elaborados por un grupo de psicólogos dirigidos por Robert Yerkes por lo que recibieron el reconocimiento social y civil, tal como lo había hecho el ejercito.

Robert Yerkes, quien proporcionara en 1917 un servicio a la nación al unirse a la causa de la guerra, como presidente del APA, él maniobró la profesión dentro de los asignamientos de la guerra.

El ejército construyó sitios especiales para evaluar a todo el campamento, tanto a los oficiales, candidatos oficiales, el programa de evaluación fue autorizado y efectuado, aunque no sirvieron de mucho por que los resultados fueron utilizados mínimamente.

A pesar de estos resultados los psicólogos industriales, después del conflicto, adquirieron un lugar en las industrias.

Para 1917 la revista más antigua del área “Journal of Applied Psychology”, comenzó su publicación. Según Muchinsky (2000) algunos de los artículos en el primer volumen fueron “Relación práctica entre la psicología y la guerra” por Hally, y “La evaluación mental de estudiantes de colegio realizado” por Bingham, quien desarrolló un amplio programa de investigación sobre personal de ventas del cual escribió su obra “Aidising Selecting Salesman” y James Cattell creó la corporación psicológica.

Después de la guerra obtuvo un reconocimiento social, ya que el gran número de firmas de consultores psicológicos provocó el nacimiento de estas agencias llevó a la creación de la psicología organizacional.

Otra gran influencia fue la Cooperación Psicológica, la cual fue fundada por James Catell (1921). Fue formada como una corporación, con el fin de promover los avances de la psicología y sus usos en la industria. Además sirvió como proveedora de información o para aclarar dudas, y así evitar charlatanes, que en ese momento se fueron incrementando.

Unos años más tarde se convirtió en una de las compañías publicistas de test psicológicos.

Hasta este momento según Rodríguez (1999), el rótulo de Psicología del Trabajo y de las organizaciones logra consolidarse dentro y fuera de los ámbitos universitarios.

Sin embargo, la disciplina sufre una de sus primeras crisis. Según Korman (1978, Rodríguez 1999) debido a la desilusión derivada de la aplicación de las técnicas psicológicas, debido a que no eran tan eficaces como se esperaba, por que los test no eran confiables para medir el rendimiento, pero además por que los empresarios que en un principio mostraron interés por la disciplina atravesaron un periodo de bonanza económica y de pleno empleo, y consideraron que podría lograr un alto grado de satisfacción entre los obreros y así rechazar la sindicalización.

Sin embargo, según Rodríguez (1999) es en esta época cuando se dio uno de los acontecimientos más importantes en el área.

Se trata de una serie de experimentos desarrollados en la planta Hawthorne de la Western Electric Company que iniciaron en 1924.

Según Muchinsky (2000), estos estudios representan el más significativo programa de búsqueda tomado para mostrar el enorme complejo del problema de producción en relación con la eficiencia.

La Organización Industrial Western Electric en Hawthorne prestó sus instalaciones para la realización de varios estudios que duraron hasta mediados de los años 30. La secuencia de experimentos incluidos en los estudios realizados en dicha fábrica, se inició con variaciones de factores tales como iluminación, temperatura, humedad, horas de sueño y similares a fin de observar su efecto sobre la productividad de los operarios. Aunado a lo anterior, se llevaron a cabo estudios para determinar la incidencia de los períodos de descanso, de una semana más corta de incentivos salariales.

El estudio fue iniciado por Elton Mayo y un grupo procedente de la Universidad de Harvard. Los resultados fueron sorprendentes; ya que abrieron las puertas de la investigación a campos dedicados solamente para los empleados, el cual ha experimentado un crecimiento muy rápido en los últimos años. Los estudios que se realizaron en Hawthorne tuvieron como consecuencia que llegaran a cambiar la metodología que consistía en sustituir el método directo por el indirecto y condujeron a nuevas actitudes respecto al estudio de la dirección empresarial. Los estudios empezaron a poner de manifiesto la importancia de las organizaciones sociales y su incidencia sobre la producción.

El más importante de estos estudios fue el inicio de la investigación conductual que dio pie a que se iniciara el movimiento de las relaciones humanas en la administración.

La fase preliminar del estudio era acerca del nivel de iluminación y la productividad de los trabajadores. Mayo y su grupo buscaron otras causas que pudieran determinar con los problemas humanos en la organización (Luthans, 1980). Estos estudios proporcionaron las bases y el impulso para la expansión de la Psicología organizacional más allá del campo de la selección, la colocación y las condiciones de trabajo, pasando a estudiar las motivaciones, la moral y las relaciones humanas.

Cuando se publicaron los distintos estudios llevados a cabo en la fábrica de Hawthorne, se produjo un cambio en el enfoque de los problemas relativos a la Psicología Organizacional. Quedó liberada a la idea de que los problemas en torno a la dirección empresarial, a la supervisión y las relaciones humanas.

Formalmente la disciplina con la etiqueta de psicología industrial se desarrolló durante los años 30s y 40s (Rodríguez, 1999).

A principios de los 30s aparecen diversos manuales, como el Handbook de Psicología Industrial de Viteles (1932), hasta el de Dunnette considerado como el más representativo.

Para 1933 Hitler sube al poder, y por consecuencia muchos científicos sociales emigraron a E.U. y por lo tanto también la revitalización de las ciencias sociales y de la psicología organizacional.

Como pudimos ver en los años anteriores el desarrollo de la Psicología Organizacional produjo teorías abstractas que no tuvieron comprobación empírica o con poca consistencia, pero para el período de los 40s aumentan los estudios empíricos y la aplicación de nuevos rótulos para la disciplina.

El empresario comenzará a poner énfasis no sólo en la productividad y el rendimiento, sino en la permanencia y en la estabilización de la fuerza de trabajo, además de la negociación como la estrategia para resolver los problemas con el sindicato.

Según Muchinsky (2000), cuando Estados Unidos entró a la 2da Guerra Mundial, la Psicología industrial fue más preparada por su rol en el esfuerzo de la guerra a diferencia de la guerra de 1917.

Por lo que los problemas de selección, habían sido estudiados y mejorados, esto fue gracias al equipo de psicólogos que se integró al ejército, el cual fue dirigido por Walter Dillingsham (1939-49), este equipo desarrolló un testamento de gran amplitud y complejidad: The Army General Classification, test (AGCI) y además del desarrollo de

temas tradicionales, la toma de decisiones en contextos estresantes, diseño de equipo, maquinarias y herramientas (Rodríguez, 1999).

Según Muchinsky (2000), los psicólogos también trabajaron en el desarrollo y uso de test sobre estrés situacional, un proyecto tomado por la oficina de servicio estratégicos el propósito de este programa de evaluación fue reclutar candidatos para asignamientos para las unidades de inteligencia militar, esta era una sección bien planeada en la cual los candidatos vivían juntos en un pequeño cuarto donde eran continuamente observados y evaluados.

Uno de los test, incluía la construcción de un cubo de 5 cm, esto era planeado de tal manera que era imposible para una persona realizar o montar el cubo en el tiempo predeterminado por lo que dos auxiliares, participaron y eran psicólogos que jugaban un rol pre-arreglado, uno interactuaba poco y muy lento y el otro obstruía el trabajo, el propósito real era observar si las reacciones interpersonales y emocionales ante el estrés y la frustración.

Otra área de trabajo fue la selección y entrenamiento de pilotos que volaban aeroplanos. Un comité formado por psicólogos, militares, personal y pilotos cambiaron el tradicional test de una serie de investigadores arrojaron que buenos candidatos fueron seleccionados y entrenados para pilotos y la mejora de equipos para su trabajo fuera más fácil y seguro.

Es justo en este momento cuando las industrias comienzan a darse cuenta de que la Psicología puede serles útil en áreas como la selección y entrenamiento, además los líderes industriales estuvieron altamente interesados en la aplicación de estos conocimientos.

Rodríguez (1999) y Muchinsky (2000) coinciden en que las dos guerras mejoraron a la psicología industrial, la primera formó la profesión y le dio reconocimiento y la segunda la desarrolló y reafirmó.

En la nueva época, como ya veremos se comenzaron a crear subespecialidades y a darse altos niveles de rigor en las academias al crearse nuevos métodos.

Rodríguez (1999) menciona que surgen nuevas revistas y asociaciones profesionales, se deslindan la Psicología Industrial de la Psicología de la ingeniería. Todo gracias a las obras del Applied Experimental Psychology.

Según Muchinsky (2000), la Psicología Industrial nació en la segunda guerra mundial, la herencia de la ingeniería industrial fue una mezcla de ambas psicología experimental e industrial, con un alto nivel.

Para 1960 la Psicología Industrial se consolida como de la Organización y las investigaciones dieron más atención a las influencias del comportamiento en las organizaciones, y términos desarrollo organizacional aparecieron en la literatura regular.

Según Rodríguez (1999), los 60s se orientó hacia perspectivas más psicológicas que iniciaron en Europa y los temas fueron la estructura tecnológica y tareas, convirtiéndose en la teoría de la contingencia en el paradigma dominante, en otras palabras entender la forma de pensar de los trabajadores.

Las razones por las que cambió en la forma de concebir las organizaciones se pueden resumir así:

- Aplicación de la perspectiva del sistema abierto al estudio de las organizaciones.
- Incremento del tamaño y complejidad de las organizaciones.
- Incremento de la influencia sindical y estatal sobre la vida organizacional.
- Preocupación por estudiarlas como actores sociales visibles.
- A veces en el desarrollo tecnológico.

En este nuevo contexto apareció el Hand Book of organizations de March (1965, en Rodríguez, 1999), que tendría una gran influencia en el desarrollo del campo de estudio de las organizaciones sobre todo desde una orientación cognitiva.

Según Bolman y Deal (1985, en Rodríguez, 1999) las teorías relacionadas con la motivación, el papel del individuo en el grupo, las estrategias de desarrollo organizacional con la participación y democracia en el trabajo, no fueron provocadas

científicamente por lo que las teorías más arraigadas en las organizaciones no son las más elaboradas, sino las más avaladas por el sentido común y por la práctica.

Es por eso que la psicología organizacional sufre otra crisis durante la segunda mitad de las décadas de los 50s y la primera de los 60s, recibiendo críticas desde diversos frentes.

Una de las críticas más importantes se referían al doblegamiento de la Psicología Organizacional y de los psicólogos industriales ante la clase empresarial, al convertirse en meros asistentes técnicos al servicio de la dirección de personal (Barit, 1960).

En segundo lugar cuestionaron la utilidad práctica de la disciplina, dado que los instrumentos y técnicas utilizados estaban anticuados y superados al ser usados en un contexto diferente para el que fueron utilizados.

Para lo que Guion (1965) propone que la utilidad crítica pone en tela de juicio la ponderación de los Psicólogos Organizacionales en sus consejos pues con frecuencia se erigían en defensores de supuestos en modo alguno.

Pero todas estas consecuencias lograron un proceso de autorreflexión al que se sometió la Psicología del Trabajo. Revisando y analizando sus propias bases constitutivas y su orientación.

Es precisamente después de esto que la Psicología Industrial cambia su nombre a psicología organizacional lo cual provocó una redefinición profunda de los contenidos por consiguiente se consolidó una verdadera disciplina (Guion, 1965). Lo que trajo como consecuencia un mayor refinamiento metodológico y mayor complejidad en los modelos que tratan de explicar el comportamiento individual y de grupo en el contexto del trabajo (Rodríguez, 1999).

Para Aamodt (1999) esta década de los 60s también se caracterizan por el paso a la legislación de derechos civiles más severos, estos se enfocaron en la atención de recursos humanos profesionales en el desarrollo justo o legal de técnicas de selección. Como resultado de esto los psicólogos organizacionales fueron más socorridos.

Los 70's trajeron grandes zancadas en los entendimientos de muchos resultados que involucraron la satisfacción del empleado y motivación. También el desarrollo de muchas teorías sobre el comportamiento en las organizaciones.

En 1970 la División de Psicólogos Industriales del APA cambió su nombre por "División Psicológica Organizacional e Industrial". En 1976 se publica el Handbook of Industrial and Organizational Psychological de Dunnette.

Para el periodo que comprende 1970 en adelante viene una fuerte crisis económica que influirá profundamente en la dinámica de las organizaciones. Se vieron afectados el plano teórico por no tener recursos para la investigación y la práctica al tener reducido su campo de acción.

Sin embargo, este respiro sirvió para hacer una autorreflexión crítica y crucial como el control y dinámica de las organizaciones o si debe seguir vinculadas a modelos tradicionales.

En esta autorreflexión van a emerger una serie de teorías como ecología de la población, dependencia de recursos, jerarquías organizacionales, institucionalitas y sobre todo una reevaluación y revisión en profundidad de lo que se ha hecho hasta el momento.

Al mismo tiempo, se sigue trabajando en las áreas aplicada, como el análisis del proceso de desarrollo de competencias, evaluación de personal, roles, desempeño de roles, estrés, salud, etcétera.

Para los 80s y 90s se suscitaron tres cambios importantes para la Psicología Organizacional. El primero fue la innovación y el incremento del uso de correctas y sofisticadas técnicas y métodos de análisis, este cambio es evidente si comparamos los artículos escritos en las revistas de 1960, con los escritos en 1980. Los artículos mas recientes usan análisis estadísticos más complicados como lo es el análisis multivariado de varianza (MANOVA), y los artículos de los 60s sólo utilizaron estadística simple como tests y análisis de varianza.

Esto provoco que el currículum de los estudiantes se enriqueciera ya que en el programa de doctorado en psicología Organizacional incluía 5 cursos de estadística como parte de su formación.

El segundo cambio es concerniente a nuevos intereses en la aplicación de la psicología cognitiva a la industria.

En 1980 y 1990 se escribieron muchos artículos que se aproximaban a la actuación valorada emitida por la examinación del proceso de pensamiento usado por manejadores cuando ellos conducen valorando las ejecuciones

Y finalmente el mayor cambio en los 80s y 90s fue que los psicólogos organizacionales tomaron un acercamiento más serio en el desarrollo de métodos de selección de empleados. A mitad de los 80s se volvieron menos estrictos en el proceso de selección pero se desarrollaron y usaron más instrumentos de evaluación para los candidatos. Como ejemplo de estos instrumentos se incluían test de habilidad cognitiva, de personalidad, entrevistas situacionales.

Otro cambio fueron los efectos de los despidos masivos, y un gran acuerdo por la diversidad y emisiones de género, de nuevo trabajo forzado, y acuerdos en el incremento sobre los efectos del estrés.

Con el paso del acto de los derechos civiles en 1991 y con la elección de Bill Clinton en 1992, la atmósfera legal se ha vuelto más restrictiva para los profesionales que laboran en recursos humanos.

Como en 1998, los psicólogos organizacionales están aún tomando altos estándares para seleccionar empleados, pero ellos están incrementando la preocupación tanto por las emisiones negativas y la invasión de la privacidad (Aamodt, 1999).

La psicología tiene diversas áreas de aplicación, en este apartado, se desarrolló la historia de la psicología organizacional, se puede observar que ésta se basa en la aplicación de principios psicológicos científicos en las organizaciones o industrias, y que los grandes detonadores y perfeccionadores de esta disciplina fueron tanto la 1ª y 2da guerra mundial, además de una serie de experimentos y proyectos.

Es de nuestro interés puntualizar la aplicación de la psicología en el área Organizacional en un tema en específico, que no sólo afecta o trae consecuencias en esta área si no en muchas más, me refiero al estrés laboral ya que hoy en día la industria está prestando más interés a este factor debido a las grandes consecuencias que ha provocado en los empleados y a el gran impacto que provoca en la productividad de una Organización. En el siguiente apartado se describirá el desarrollo de la consolidación del término estrés, a nivel general, a lo largo del tiempo.

1.3 Antecedentes del Concepto Estrés

Como mencionamos en el apartado anterior podemos puntualizar o aterrizar más el uso de la psicología en este ámbito en específico y es el tema sobre el estrés laboral, que se caracteriza por tener detonantes proveídos por el ambiente de trabajo. Comenzaremos con la historia del uso de la palabra estrés.

Según Goldberger y Brent (1993), hoy en día todos hablamos sobre estrés, pero no sólo hablamos de él, sino escuchamos sobre éste y sus consecuencias en los diferentes medios de comunicación o en conferencias universitarias, etcétera.

Es remarcable que todos hablamos, oímos y sufrimos de estrés, pero no todos lo conceptualizamos igual.

Por ejemplo un hombre de negocios piensa en el estrés como frustración o tensión emocional, un controlador de tráfico aéreo lo ve como un problema de concentración, un biotecnista como un posible evento químico, y un atleta como una tensión muscular. Esta lista podría extenderse a cada persona y sus experiencias en la vida son estresantes.

De manera similar cada individuo puede creer que el estrés que el ha experimentado es más fuerte que el de los demás, sin tomar en cuenta que desde el miedo de un ataque animal salvaje o muerte por hambre, frío o cansancio pueden haber causado gran estrés, al igual que la exposición a una guerra mundial o una sobre contaminación.

A lo que podríamos mencionar que no existía un consenso en el uso o significación de la palabra estrés pero según el autor todos los ejemplos demuestran una demanda de adaptabilidad.

Meichenbaum (1987) sugiere que aún existe cierta ambigüedad sobre el uso adecuado del término estrés, ya que ha sido empleado para referirse a circunstancias ambientales que infieran la actividad normal del organismo.

De acuerdo con Goldberger y Brent (1993), probablemente el hombre prehistórico debió haber reconocido un elemento común en el sentimiento de cansancio que le sobrevinía después de un día duro de trabajo, miedo, calor, frío, hambre o alguna enfermedad. Probablemente él descubrió que su respuesta era prolongada y tenía un proceder de tres pasos, el primero experimentaba la respuesta como un peso u opresión, luego lo identificó y finalmente pudo permanecer en este estado.

Groos (1980) señala que debido al daño potencial, fisiológico y psicológico, los psicólogos y psiquiatras, concuerdan en que es esencial que se intente comprender lo que es el estrés para poder prevenirlo o disminuirlo. Esta situación no es reciente, ya que desde que se trató de dar explicación a este fenómeno fue estudiada desde diversos puntos de vista, por lo tanto conceptualizada y abordada de diferente manera.

El incierto bosquejo de la intuición cambia de una simple evaluación por intelecto a evaluar por razón. Antes de la formación de la ciencia contemporánea ayudará dar un vistazo al desarrollo de las intervenciones que fundaron la actual teoría.

En la antigua Grecia, Hipócrates, llamado “el padre de la medicina”, reconoce la existencia de un “vis medicte nature” que hace referencia a la curación a través de la naturaleza, haciendo inherente el mecanismo corpóreo para restaurar la salud después de exponerse a alguna patología.

Cercanas investigaciones fueron en desventaja por el fracaso para distinguir entre angustia, y el estrés, el cual también abarca experiencia de intenso trabajo y el placer de su misma expresión.

Fontana (1989) afirma que la palabra estrés es utilizada con vaguedad y diferentes personas y grupos le han dado distintos significados. Esta palabra llegó del idioma inglés entre los siglos XII y XVI, del término francés antiguo *destress* que significaba ser colocado bajo estrechez o presión. Su forma inglesa original era *distress* y a través de los siglos a veces perdía el “di” por la mala pronunciación, por lo que en la actualidad, en inglés, existen dos palabras, *stress* y *distress*, el primero es ambiguo y el segundo es algo despreciable. En la literatura inglesa el consenso parece inclinarse por estrés como presión/énfasis.

Lazarous (1984) dice que para el siglo XIV el significado opresión, pena, privación eran utilizados haciendo referencia al estrés. Para el siglo XVII Hooke (en Lazarous, 1984) menciona que la palabra estrés es usada en el contexto de la ciencia física por lo que este uso fue sistemático hasta el temprano siglo XIX.

Para este siglo se decía “poniéndose tenso” en lugar de estrés, pero en la medicina se tomo en cuenta esta patología como base de algunas enfermedades.

Por ejemplo Hinkle (1977, en Lazarous, 1984) cita los comentarios de Sir William Osler’s en el hombre de negocios Jewish:

Viviendo en vida intensa, absorbido en el trabajo, devoto de sus placeres, devoto de su casa, la energía nerviosa de Jew es .como la mas extrema armadura y su sistema está sujetado al estrés y la tensión, la cual parece ser un factor básico en muchos casos por angina de pecho.

Esta es una vieja versión del corriente concepto del tipo de personalidad, que es muy limitado y que proviene de un grupo étnico de padecimientos cardiovasculares.

Algunos años después Walter Cannon en 1932 dio vitalidad a las investigaciones psicológicas sobre emoción, considerando al estrés un disturbio de homeostasis bajo condiciones de frío, baja de oxígeno, baja de azúcar en la sangre. El uso del término como algo casual, hablando sobre el padecimiento de esta patología por sus pacientes en grados medibles.

Para 1936 Hans Selye estaba usando el término estrés en una muy especial técnica de sentido, para intentar una orquesta de defensas corporales contra cualquier forma de estímulo nocivo, una reacción que él llamó “El Síndrome de Adaptación General”. Estrés fue un conjunto de reacciones creadas ante una demanda.

En los 50’s Selye publicó un Reporte Anual de Estrés en sus investigaciones, este trabajo fue publicado en el llamado libro “En estrés de la vida”, por ese tiempo la literatura sobre estrés tenía alrededor de seis mil publicaciones al año.

Otra importante contribución fue la de Hinkle (1977, en Lazarous, 1984) quien considera importante el rol en la evolución del concepto estrés en medicina y Harol Wolf, quien escribió sobre la vida con estrés y otros padecimientos en los 40’s y 50’s.

Wolf considera al estrés como un estado del cuerpo, por lo que el nunca trató de definir esto sistemáticamente, como lo hizo Selye. Wolf escribió (citado en Lazaous, 1984):

“Yo he usado la palabra >estrés> en biología para indicar que el estado dentro de una criatura viviendo la cual resulta de interacción de el organismo con estímulos nocivos o circunstanciales, este es un estado dinámico con el organismo, esto no es un estímulo, carga, quemazón o algún aspecto del medio ambiente interno, externo social u otra cosa” (Pág. 3).

Este énfasis de Wolf en un “estado dinámico” envuelve adaptación a las demandas, por otro lado por Selye menciona que es una orquesta psicológica del patrón de respuesta, es importante por muchas razones, primero por que el término estrés como es usado en la ciencia física, se refiere a un cuerpo pasivo o activo que es deformado por las inclemencias del medioambiente.

En el uso biológico de la palabra estrés se refiere en primer lugar al proceso activo de la pelea de la vida del cuerpo empleada en el esfuerzo para mantener o recuperar el equilibrio. Este concepto es del psicólogo francés Claude Bernard (1815-1878), en su descubrimiento de las funciones de las reservas de azúcar en el hígado. En segundo lugar, el estrés como un proceso biológico de defensa que ofrece una analogía con el proceso psicológico, que nosotros podríamos después llamar “coping” (lidiar con) en el cual una persona lucha para manejar el estrés psicológico y por último no pierde los

puntos dinámicos con respecto a puntos importantes tal como los recursos disponibles para el “coping”, incluyendo enfermedades y dolor, pena o aflicción, y sus beneficios, incluyendo crecimiento de competencia y el triunfo de la alegría sobre la adversidad. Y cuando el punto de vista del estrés como un estado dinámico es cuando se presta atención a la relación entre el organismo y el medioambiente que interactúa y retroalimenta.

Según Trumbull (1986), en la década de los 50s muchos psicólogos psicosociales e investigadores redactaron muchos artículos, que venían bajo la influencia de Hans Selye.

Según Lazarous(1984), se debe considerar la relación del estrés en la psicología de esa época Sociólogos como Marx, Weber y Durkheim.

Durkheim en 1893 menciona su punto de vista indispuesto como una condición anormal que es insuficiente cuando en la experiencia de las personas existe una pérdida o falta de normas aceptables para guiar su esfuerzo para acabar las metas socialmente prescritas.

Sociólogos mas contemporáneos tienen la tendencia a preferir el término tensión más que estrés, usan éste para las formas significativas de la desorganización social, análogo al punto de vista de Wolf un individuo en un estado perturbado del cuerpo.

En el lado particular de la psicología, fue por mucho tiempo implantado como un esqueleto de la organización para pensar en psicopatología, especialmente en los escritores enfocados la teoría de Freud y después en la Psicodinámica. Ansiedad reemplaza el estrés. La palabra estrés no apareció en el índice del “Abstractos Psicológico” sino hasta 1944.

Freud dio a la ansiedad el papel de psicopatología. Explicándolo como el bloqueo o temor de la descarga institucional del resultado gratificante en síntomas; después en la formulación de Freud, menciona que el conflicto induce a la ansiedad, que sirvió como pista o señal de peligro y detonador del mecanismo de defensa, insatisfactorios los

modos de lidiar con el síntoma paterno no producido de quien dependen las características en el tipo de defensa.

Una similar formulación dominó la psicología en América por décadas, fue el refuerzo de la teoría del aprendizaje de Hull en 1943 y Spencer 1956.

En la mayoría de la primera mitad del siglo XX el concepto de ansiedad fue la mayor influencia en la búsqueda y pensamiento psicológico.

En la investigación empírica sobre ansiedad tuvo un gran empuje en los 50s con la publicación de una escala de medida de ansiedad (Taylor 195, Lazarous, 1984). Esta escala trata de evaluar el papel de la ansiedad en el aprendizaje, memoria, percepción, etcétera, entendiendo que pueden influir en la cognición. En una investigación sobre este libro hecho por Spielberger en 1966 aún se usaba el término ansiedad o los dos por igual.

En la segunda guerra mundial se obtuvo un efecto movilizador en la teoría e investigación del estrés. Seguramente una de las más viejas aplicaciones psicológicas del término estrés se encontró en un conjunto de libros sobre la guerra por Grinker y Spiegel en 1945, titulado "Hombre bajo estrés". El militar fue interesado con el efecto de el estrés en el combate y si este prolongara su duración esto podría incrementar la vulnerabilidad de los soldados al irse, morir, ó debilitarse en cuanto a su potencial en el combate de los grupos de acción afectiva. Por instantes los soldados se inmovilizaban o paniqueaban durante momentos críticos bajo el fuego o misiones de bomba, y un viaje bajo estas condiciones quedaban neuróticos o sicóticos como desgastados.

Con la guerra de Korea muchos estudios nuevos fueron dirigidos para el efecto del estrés en cortical-adrenal hormona para seleccionar a los combatientes adecuados.

En la guerra de Vietnam también tuvo parte la búsqueda en estrés de combate y estas consecuencias psicológicas.

La popularización y la teoría sobre el estrés se deben en gran parte a Selye en 1958 ya que realizó un intensivo estudio sobre el tratamiento de cirugías en paciente bajo tratamiento psicológico.

Desde 1960 había estado creciendo la reconocimiento mientras el estrés es un inevitable aspecto de la condición humana, esto es "lidiar con" que hace la gran diferencia en consecuencia de la adaptación.

En este capítulo se mostró la evolución histórica de la psicología, para después pasar a los antecedentes en una rama de esta disciplina como los la psicología organizacional, la cual hace frente al problema del estrés en este ámbito.

En el siguiente capítulo se desarrollará el tema del estrés, en general, como; concepto, causas, consecuencias, para seguir con este problema situándolo en el área del trabajo.

CAPÍTULO 2.

ESTRÉS

En el capítulo anterior se desarrolló la historia de la Psicología en general y la aplicación de estos principios en el área Organizacional. Además de puntualizar la intervención de esta disciplina en el problema del estrés, del cual también se desarrollaron los antecedentes.

A lo largo de este capítulo se describe el desarrollo del estrés en general, los factores que lo provocan, consecuencias, tanto de manera general como puntualizando en el área laboral.

2.1 Estrés

2.1.1. Concepto de Estrés

Como vimos en el capítulo anterior la palabra estrés viene de la física pero ha sido utilizada por diferentes disciplinas, para referirse a la misma situación o fenómeno.

Fontana (1992) complementa lo mencionado diciendo que los médicos podrían hablar del estrés en términos de mecanismos fisiológicos, los ingenieros en términos de soporte, los lingüistas en términos de entonación silábica y los legos como casi cualquier cosa bajo el sol, los padres lo encuentran como ciertas cosas que sus hijos hacen.

Pero es de nuestro interés encontrar ó adoptar un concepto desde el punto de vista psicológico.

Sin embargo, dentro de esta disciplina encontramos diversas áreas ó teorías que dan su punto de vista o concepto.

En específico Cruz y Vargas (2001) proporcionan el concepto dado por Lazarous el cual es: el estrés es la relación entre la persona y su medio, que es percibido como excesivo para sus recursos o para amenazar su bienestar (1984).

Según Rice (1999), uno de los primeros conceptos se basa en las diferencias individuales las cuales se fundamentan en diversas investigaciones la más fructífera realizada por Lazarous, y Eriksen en 1952, donde encontraron un crecimiento en las variables y no un decrecimiento en la actuación bajo el fracaso incurrido por el estrés.

Muchas otras investigaciones se comenzaron a ver los posibles efectos de variables moderadores y sus intenciones.

En segundo lugar está la medicina psicosomática que alrededor de los 50s comienzan a realizarse algunas investigaciones. Todo surgió a partir de la simple idea de que varios tipos de desordenes tal como úlceras o colitis podría ser explicada en la base de tipo especiales de procesos psicosomáticos. Selye contribuyó mencionando que los factores sociales y psicológicos son importantes en la salud y en la enfermedad (Rice, 1999).

Bensabat (1984) menciona que Selye proporciona el siguiente concepto “el estrés es la relación entre la persona y su medio, que es percibido como excesivo para sus recursos o para comenzar su bienestar”. Pero desgraciadamente esta teoría no prosperó más en esos tiempos por falta de una base de datos.

En tercer lugar se desarrolló la psicología mental, la cual de interesaron en el estrés y adaptación. Esta ha sido tradicionalmente enfocada en la infancia niñez y adolescencia. Fontana (1992) proporciona un concepto que encaja dentro de esta área “el estrés es una exigencia a las capacidades de adaptación de la mente y cuerpo”.

Los escritos de Erickson (1963) ayudaron a transformar la psicología de un enfoque Freudiano en los tempranos años de la vida y la resolución de la lucha edípica en la adolescencia para la realización de temas sobre transformaciones psicológicas. También tomó lugar en jóvenes adultos.

Uno de los temas centrales expresa esa nueva literatura se interés conciencia el estrés de transición y cambios sociales y como ellos luchan con ellos. Al mismo tiempo aunque nunca ha sido mas interesante que el presente en desarrollo emocional de niños y la forma en que ellos entienden las relaciones e interacciones.

Por otro lado la terapia del comportamiento surge como una alternativa en la terapia tradicional psicodinámica. Al principio esta perspectiva fue científica, positivista y estrecha, enfocada al condicionamiento clásico y operante. Después se desarrolló y tornó más flexible convirtiéndose en la teoría cognitiva conductual, la cual toma en cuenta como factor central las psicopatologías y soporte exitoso, cómo una persona interpreta los encuentros adaptacionales y enfoca su intervención para cambiar el pensamiento tan bien como sentir y el actuar.

Rice (1993) propone la siguiente definición que se basa en la teoría del aprendizaje, la cual adoptaremos, en el condicionamiento defectuoso que causa respuestas emocionales condicionadas, ante la presencia de un estímulo condicionado o un

estímulo reforzador, de acuerdo con lo anterior Buendía (1993) dice que la palabra estrés se utiliza para señalar tres acepciones: un estímulo, es decir, una fuerza externa que afecta a un individuo; una respuesta, la conducta de un sujeto a sucesos externos o internos; y por último, la interacción entre un individuo y sus ambientes, incidiendo en la importancia del ajuste entre personas y ambiente.

2.1.2 Estrés funcional o disfuncional

Según Rice (1999), mucha gente usa la palabra estrés y distres por igual, pero ellos están intercambiando términos. Selye (1974, en Rice 1999) dice que distres es una demanda o estrés displacentero. Expresado en estos términos, estrés es un estado de ansiedad, miedo, precaución o agitación. Psicológicamente hablando de una experiencia negativa, dolorosa o algo que se tenga que abolir.

Bensabat (1984) reafirma esto al mencionar que existe un “mal estrés”, traducido literalmente, pero que podemos llamar disfuncional, y que es todo aquello que ocurre a pesar nuestro o en contradicción con uno mismo con uno mismo y nuestra propia capacidad de adaptación.

Por otro lado las experiencias satisfactorias vienen de lo que Selye llamo eustress.

Este tipo de estrés levanta el estar despierto, incrementa las alertas psicológicas, y lida para superar la actuación cognitiva y del comportamiento. Eustress podría aumentar la motivación para un individuo para crear un trabajo artístico, teoría científica, etc, por lo tanto es funcional para nuestra vida diaria.

El “estrés bueno”, que al igual que antes, lo sustituiremos por funcional, y es todo aquello que causa placer, todo lo que se quiere o se acepta hacer en armonía con uno mismo con su medio ambiente y su propia capacidad de adaptación (Rice, 1999).

2.1.3. Los diferentes tipos de estrés

El tratamiento del estrés puede ser complicado y difícil porque existen diferentes tipos de estrés:

- Estrés agudo.
- Estrés agudo episódico y
- Estrés crónico.

Cada uno con sus propias características, síntomas, duración y distinto tratamiento. Veamos cada uno de ellos.

Estrés Agudo

El estrés agudo es la forma de estrés más común. Proviene de las demandas y las presiones del pasado inmediato y se anticipa a las demandas y presiones del próximo futuro. El estrés agudo es estimulante y excitante a pequeñas dosis, pero demasiado es agotador. Por ejemplo, un descenso rápido por una pista de esquí de alta dificultad por la mañana temprano puede ser muy estimulante; por la tarde puede añadir tensión a la acumulada durante el día; esquiar por encima de las posibilidades puede conducir a accidentes, caídas y sus lesiones. De la misma forma un elevado nivel de estrés agudo puede producir molestias psicológicas, cefaleas de tensión, dolor de estómago y otros muchos síntomas. El estrés agudo puede aparecer en cualquier momento de la vida de todo el mundo, es fácilmente tratable y tiene una buena respuesta al tratamiento.

Estrés Agudo Episódico:

Existen individuos que padecen de estrés agudo con frecuencia, cuyas vidas están tan desordenadas que siempre parecen estar inmersas en la crisis y en el caos. Van siempre corriendo, pero siempre llegan tarde. Si algo puede ir mal, va mal. No parecen ser capaces de organizar sus vidas y hacer frente a las demandas y a las presiones que ellos mismo se infringen y que reclaman toda su atención. Parecen estar permanentemente en la cresta del estrés agudo. Con frecuencia, los que padecen estrés agudo reaccionan de forma descontrolada, muy emocional, están irritables, ansiosos y tensos. A menudo se describen a sí mismos como personas que tienen "mucho energía nerviosa". Siempre tienen prisa, tienden a ser bruscos y a veces su irritabilidad se convierte en hostilidad. Las relaciones interpersonales se deterioran rápidamente cuando los demás reaccionan con hostilidad real. El lugar de trabajo se convierte en un lugar muy estresante para ellos.

Estrés crónico.

Según Bensabat (1984), el estrés crónico corresponde a agresiones violentas o con más frecuencia moderadas, pero repetidas y próximas en el tiempo, exigiendo una adaptación frecuente. Es la suma de pequeño estrés, que constituyen a la larga una dosis total excesiva y que sobrepasa el umbral de resistencia. En los dos casos la respuesta del organismo se hace en el plano físico, psicológico y evidente en el biológico, y repercutiendo a nivel de los diferentes metabolismos y del equilibrio

bioquímico. El estrés crónico lleva consigo un agotamiento psicológico y glandular progresivo y responsable de las enfermedades llamadas de adaptación.

2.1.4. Causas del estrés

Bensabat (1984) menciona que el estrés es un proceso físico normal de estimulación de respuesta indispensable para la vida y el funcionamiento de nuestro cerebro y de los distintos órganos.

Toda actividad física o psíquica es teóricamente un factor de estrés, sin embargo, nosotros vamos a hablar solamente de factores del estrés malo, el cual exige un exceso de adaptación física, psicológica o biológica que va más allá de la respuesta fisiológica normal.

Cruz y Vargas (2001) llaman estresores a los causantes del mal estrés y el distingue tres:

Físicos: condiciones que nos afectan primordialmente en nuestro cuerpo tales como los cambios extremos de temperatura, la contaminación ambiental un choque eléctrico o ejercicio prolongado.

Bensabat (1984) considera al hambre y enfermedad en primer lugar, luego el agotamiento, el clima, la polución, ruido y trabajo de noche. Y como también los alimentarios, los cuales son la sub y súper alimentación y la malnutrición y desequilibrio alimentario como exceso de azúcares grasas e insuficiencia de proteínas.

Psicológicos: aquellas amenazas que son atribuibles a la recreación interna de la persona, pensamientos sentimientos y precauciones sobre amenazas. Cotton destaca que estos estresores son más subjetivos dado que la amenaza involucra la interpretación que hace la persona de un determinado suceso. Bensabat (1984) menciona algunos ejemplos como la decepción, la insatisfacción, tedio, miedo, celos, la muerte de alguien cercano, el fracaso, divorcio, etcétera.

Sociales: provienen de las relaciones sociales, y generalmente por aislamiento o excesivo contacto como ocurre en condiciones de hacinamiento. Bensabat (1984) menciona algunos ejemplos como factores profesionales, económicos, familiares o sanitarios.

No es posible separar completamente estos estresores entre sí.

2.1.5. Consecuencias del Estrés

Las consecuencias del estrés pueden darse en dos niveles.

El primero de éstos es el *fisiológico*, según Fontana (1992), el cuerpo produce reacciones ante el medio que son útiles, estas respuestas se adaptan al cuerpo para que responda a los desafíos que enfrenta, haciendo que permanezcamos estables. Esta respuesta llamada "ataque per huida", sucede a nivel del sistema nervioso autónomo, es decir, esto no ocurre conscientemente, sino a través del sistema nervioso central, y es automática, de la misma manera que el organismo realiza procesos como la digestión, eleva el ritmo cardíaco cuando corremos tras un autobús.

El organismo reconoce la necesidad de una respuesta y la produce sin que tengamos que decirle que lo haga.

El problema es cuando esas reacciones pueden dañar al organismo si se les permite continuar durante mucho tiempo. Están planeadas por naturaleza como reacciones inmediatas, de corta duración, diseñadas para desaparecer tan pronto como ha pasado la urgencia, si no paran comienzan a tener efecto.

Es útil observar los aspectos principales de la respuesta del organismo al estrés, y el daño que cada uno de éstos puede infligir si continua por mucho tiempo.

Fontana (1992) hace una agrupa tales aspectos que en la práctica están íntimamente interrelacionados.

Movilizadores de energía

Los movilizadores de energía son quienes proporcionan la energía instantánea necesaria para pelear o huir, Provocan los siguientes efectos:

Liberación de adrenalina y nora drenalina secretadas por las glándulas suprarrenales al torrente sanguíneo. Éstas actúan como estimulantes poderosos, aceleran los reflejos, incrementan el ritmo cardíaco y la presión arterial, por lo que aumenta el desempeño a corto plazo, aumenta el suministro de energía. Como consecuencia negativa tenemos trastornos cardiovasculares como enfermedades cardíacas, daño al riñón provocado por la elevación de la presión arterial y trastornos de la concentración de azúcar en la sangre agravan la diabetes y la hipoglucemia.

La liberación de hormonas tiroideas secretadas por la glándula tiroides al torrente sanguíneo, eso aumentan aún mas el metabolismo e incrementan la energía, pero si la aceleración del metabolismo continua por mucho tiempo, produce agotamiento, pérdida de peso y colapso físico.

La liberación de colesterol secretado por el hígado al torrente sanguíneo, esto provoca un incremento en los niveles de energía, sin embargo la concentración de colesterol permanentemente elevada se correlaciona con un riesgo muy alto de arteriosclerosis que provoca enfermedades cardíacas.

Sistemas de Apoyo de energía

Existen diversas funciones corporales alistadas en respuesta al estrés, las cuales ayudan a la movilización de la energía.

Tenemos primero la supresión de la función digestiva. Esto permite que la sangre se desvíe del estómago y pueda utilizarse en los pulmones y los músculos, pero si la supresión de la digestión se prolonga, puede causar problemas estomacales y trastornos digestivos.

La reacción de la piel, la sangre se desvía de la superficie de la piel para ser utilizada en otra parte, mientras que simultáneamente se produce sudor para ayudar a enfriar los músculos sobrecalentados por la súbita afluencia de la energía. Pero la piel necesita su suministro de sangre para permanecer saludable y la sudoración excesiva no sólo es antisocial, además trastorna el termostato natural del cuerpo.

El paso de aire en los pulmones dilatados, esto permite que la sangre tome más oxígeno, pero la sangre superoxigenada puede producir pérdida del conocimiento y trastornos de los ritmos cardíacos.

Auxiliares para la concentración

Estos controlan y eliminan las distracciones indeseables.

La liberación de endorfinas provenientes del hipotálamo al torrente sanguíneo, éstas actúan como analgésicos naturales y reducen la sensibilidad a los daños corporales tales como contusiones y heridas, pero la disminución de las endorfinas nos deja más sensibles a dolores ordinarios como los de cabeza y espalda.

La liberación de cortisona secretada por las glándulas suprarrenales al torrente sanguíneo, esto suprime las reacciones alérgicas que podrían interferir en la respiración. Pero disminuye las reacciones inmunitarias del cuerpo a todo tipo de infecciones y puede incrementar el riesgo de úlcera péptica.

Los sentidos se agudizan y el desempeño mental mejora produciendo un mejor funcionamiento a corto plazo. Pero si esto se prolonga demasiado se disminuyen las respuestas sensoriales.

La disminución de la producción de hormonas sexuales, evitando la desviación de la energía o de la atención hacia la excitación sexual y reduce las distracciones potenciales del embarazo y el parto, pero cuando la reducción de la producción hormonal se prolonga puede provocar impotencia, frigidez, esterilidad y otros problemas sexuales.

Reacciones defensivas

Finalmente se emprende alguna acción para limitar el daño producido por la ofensiva del enemigo.

Los vasos sanguíneos se constriñen y la sangre se espesa, de manera que fluye más despacio y se coagula con mayor rapidez en caso de que se sufran heridas en la piel. Pero el corazón tiene que trabajar más intensamente para forzar la circulación, lo cual aumenta el riesgo de enfermedad cardíaca.

Como ya mencionamos con anterioridad, el nivel de estrés que produzca cada estresor va a depender de la valoración cognitiva que cada uno de a este, es decir, lo que es diferente es la interpretación mental que se hace de él. Nuestras reacciones a nivel cognoscitivo influyen sobre lo que sucede en el nivel fisiológico de manera que al cambiar en lo posible estas reacciones, podemos ayudar a reducir la actividad autónoma innecesaria.

Existen ciertos niveles de estrés que son benéficos psicológicamente, que agregan interés a la vida, nos ponen alertas, nos ayudan a pensar más rápido, a trabajar de modo más intenso y nos alienta a sentirnos útiles y apreciados, con un propósito definido para nuestra vida y objetivos precisos por alcanzar. Pero cuando el estrés va más allá de los niveles óptimos, agota nuestra energía psicológica, deteriora nuestro desempeño y a menudo nos deja con un sentimiento de inutilidad y subestima, con escasos propósitos y objetivos inalcanzables (Fontana, 1992).

Selye hizo mucho por centrar la atención de médicos y psicólogos en los efectos del estrés, popularizó el síndrome de adaptación general como modelo de nuestra reacción ante los estresores (Stora, 1991).

Se identifican por lo menos las siguientes tres fases en el modo de producción del estrés:

1) Reacción de Alarma:

El organismo, amenazado por las circunstancias se altera fisiológicamente por la activación de una serie de glándulas, especialmente en el hipotálamo y la hipófisis

ubicadas en la parte inferior del cerebro, y por las glándulas suprarrenales localizadas sobre los riñones en la zona posterior de la cavidad abdominal.

El cerebro, al detectar la amenaza o riesgo, estimula al hipotálamo quien produce "factores liberadores" que constituyen sustancias específicas que actúan como mensajeros para zonas corporales también específicas. Una de estas sustancias es la hormona denominada A.C.T.H. (Adrenal Cortico Trophic Hormone) que funciona como un mensajero fisiológico que viaja por el torrente sanguíneo hasta la corteza de la glándula suprarrenal, quien bajo el influjo de tal mensaje produce la cortisona u otras hormonas llamadas corticoides.

A su vez otro mensaje que viaja por la vía nerviosa desde el hipotálamo hasta la médula suprarrenal, activa la secreción de adrenalina. Estas hormonas son las responsables de las reacciones orgánicas en toda la economía corporal.

2) Estado de Resistencia:

Cuando un individuo es sometido en forma prolongada a la amenaza de agentes lesivos físicos, químicos, biológicos o sociales el organismo sigue su adaptación a dichas demandas de manera progresiva, puede ocurrir que disminuyan sus capacidades de respuesta debido a la fatiga que se produce en las glándulas del estrés. Durante esta fase suele ocurrir un equilibrio dinámico u homeostasis entre el medio ambiente interno y externo del individuo.

Así, si el organismo tiene la capacidad para resistir mucho tiempo, no hay problema alguno, en caso contrario sin duda avanzará a la fase siguiente (Stora, 1991).

3) Fase de Agotamiento:

La disminución progresiva del organismo frente a una situación de estrés prolongado conduce a un estado de gran deterioro con pérdida importante de las capacidades fisiológicas y con ello sobreviene la fase de agotamiento en la cual el sujeto suele sucumbir ante las demandas pues se reducen al mínimo sus capacidades de adaptación e interrelación con el medio.

Al enfrentar un estresor, por lo general hay una pausa durante la que el individuo elabora sus valoraciones cognoscitivas, una vez hechas, hay una etapa de resistencia (de enfrentamiento) al estresor, seguida por una etapa de colapso psicológico, una vez alcanzado el colapso, es probable que el funcionamiento psicológico sea inútil.

En cuanto a los efectos psicológicos del estrés, los benéficos se aplican hasta cierto momento de la segunda fase, la de resistencia, en tanto que los efectos dañinos se presentan y se mantienen a lo largo de la tercera fase, la de agotamiento. . Estos

efectos varían de un individuo a otro, pero lo más importante de ellos puede resumirse como se muestra.

Fontana (1992) hace una división relacionado con los efectos del pensamiento y el conocimiento, los sentimientos, emociones y personalidad, además de los factores cognitivos como emocionales.

Efectos cognoscitivos del estrés excesivo

El decremento del periodo de la concentración y atención, las dificultades para mantenerla concentración, disminuye la capacidad de observación.

El aumento de la distractibilidad, con frecuencia se pierde el hilo de lo que se está pensando o diciendo incluso a media frase.

El deterioro de la memoria a corto y a largo plazo, el periodo de la memoria se reduce o disminuye el recuerdo y el reconocimiento aun de material familiar.

La velocidad de respuesta se vuelve impredecible, la velocidad real de respuesta se reduce, los intentos de compensarla pueden conducir a decisiones apresuradas.

Aumento de la frecuencia de errores, como resultado de todo lo anterior, se incrementan los errores en las tareas cognoscitivas de manipulación. Las decisiones se vuelven inciertas.

El deterioro de la capacidad de organización y planeación a largo plazo, la persona no puede evaluar con precisión las condiciones existentes ni ver sus consecuencias.

Aumento de los delirios y de los trastornos del pensamiento, la prueba de realidad es menos eficaz, se pierde objetividad y capacidad de crítica, los patrones de pensamiento se vuelven confusos e irracionales.

Efectos emocionales del estrés excesivo

Aumento de la tensión física y psicológica, disminuye la capacidad para relajar el tono muscular, sentirse bien y detener las preocupaciones y la ansiedad.

Aumento de la hipocondría, las enfermedades imaginadas se agregan a los malestares causados por el estrés, desaparece la sensación de salud y bienestar.

Aparecen cambios en los rasgos de personalidad, las personas pulcras y cuidadosas pueden volverse deseadas y descuidadas, las personas ocupadas, indiferentes y las personas permisivas, autoritarias.

Aumento de los problemas de personalidad existentes, empeoran la ansiedad, la sobre sensibilidad, la defensividad y la hostilidad existentes.

Debilitamiento de las restricciones morales y emocionales, se debilitan los códigos de conducta y el control de los impulsos sexuales.

Aparecen depresión e impotencia, el ánimo se deprime, y surge una sensación de impotencia para influir en los acontecimientos o en los propios sentimientos acerca de ellos y de uno mismo.

Pérdida repentina de la autoestima, aparecen sentimientos de incompetencia y de autodesvaloración.

Efectos conductuales generales

Aumento de los problemas del habla, aumenta la tartamudez, el farfuleo y la vacilación existentes, pueden aparecer en personas que antes no estaban afectadas.

Disminución de los intereses y el entusiasmo, los objetivos y las metas vitales se olvidan. Se dejan de lado los pasatiempos, es probable que la persona se deshaga de pertenencias estimadas.

Aumento del ausentismo, pro medio de enfermedades reales o imaginarias, o excusas inventadas, los retardos o la falta al trabajo se vuelven un problema para la persona.

Aumento del consumo de drogas, es más evidente el consumo de alcohol, cafeína, nicotina y otras drogas prescritas o ilegales.

Descenso de los niveles de energía, los niveles de energía caen o pueden fluctuar de manera considerable de un día a otro sin ninguna razón evidente.

Alteración de los patrones de sueño, la persona tiene dificultades para dormir o para permanecer dormido por más de cuatro horas seguidas.

Aumento del cinismo acerca de los clientes y de los colegas, aparece la tendencia a culpar a los demás “¿Qué puedes hacer con personas como éstas?” “Ellos estarán de nuevo con los mismos problemas tan sólo dentro de seis meses” “Nadie se preocupa por mi, sólo yo”.

Se ignora a la nueva información, se rechaza a los nuevos reglamentos o cambios aunque potencialmente sean muy útiles; “Estoy demasiado ocupado como para preocuparme por cosas como éstas”.

Las responsabilidades se depositan en los demás, aumenta la tendencia a trazar nuevos límites, excluyendo a las obligaciones desagradables de nuestra propia esfera de actitudes.

Se “resuelven” los problemas a un nivel cada vez mas superficial, se adoptan soluciones provisionales y a corto plazo. Se abandonan los intentos de comprender profundamente o de hacer un seguimiento. Se desiste de algunas áreas.

Aparecen patrones de conducta excéntricos, surgen manierismos extraños; conducta impredecible y nada características.

Pueden hacerse amenazas de suicidio, se dicen frases como “acabar con todo”, o “es inútil continuar”.

Como menciona Fontana (1992), la frecuencia de estos efectos adversos variará de un individuo a otro. Muy pocas personas, aun extremadamente estresadas mostraran todos. El grado de gravedad también variara de persona a persona.

Hasta este punto hemos hablado del estrés en general aplicado en cualquier área de la vida de las personas, pero en el siguiente apartado veremos el estrés en el área de trabajo, su concepto, causas y consecuencias.

2.2 Estrés Laboral

En el apartado anterior se abordo al estrés de manera general, pero en este, lo haremos puntualizando al estrés en el ámbito laboral.

A pesar de que muchas personas opinan que el trabajo no es una actividad gratificante en si misma, lo cierto es que su ausencia total o el sólo temor de quedar desempleado con todas las posibles consecuencias que ello implica suelen propiciar la aparición de problemas Psicológicos en el adulto. Numerosos estudios ponen de manifiesto cómo los individuos sin empleo muestran progresiva disminución de su implicación personal, progresivo proceso de desencanto y “desenganche social”, fuertes sentimientos de humillación, resentimiento por la falta de ayuda, sentimiento de abandono por parte de los amigos y retraimiento social, al sentirse ciudadanos improductivos y dependientes (González Cabanach, 1998).

El trabajo puede provocar efectos negativos en las personas cuando no se organiza y estructura atendiendo a las necesidades y capacidades reales de los encargados de llevarlo a cabo, considerando como tal, al hombre en su sentido genérico, es entonces cuando aparece el estrés laboral (Guillén y Guil, 2000).

Es por eso que como menciona García (1993), en los últimos años se ha extendido entre la dirección de las empresas la creencia de que los empleados son el capital más importante. A la situación del trabajo y de la economía actual está favoreciendo continuamente situaciones que suponen un reto para los trabajadores y la idea de que muchos de los cambios empresariales, puede dejar la impresión de que es un problema que nunca acaba.

Beehr y Newman (en Rice 1992) han revisado numerosas definiciones de estrés del trabajo, y ellos mencionan que el estrés del trabajo “es la interacción de las condiciones de trabajo con las características del trabajador que cambian su psicología normal o sus funciones psicológicas, o ambas a la vez”. Esta definición es importante para ambos, la industria y los empleados, ya que el estrés del trabajo será definido como la demanda de trabajo que excede la habilidad de afrontamiento del trabajador o empleado.

El estrés laboral aparece cuando como consecuencia del contenido o la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral (Rowshan, 1997).

El estrés laboral es uno de los problemas de salud más grave en la actualidad, que no sólo afecta a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental, sino también a los empleadores y los gobiernos, que comienzan a evaluar el perjuicio financiero que les ha causado el estrés. El mercado global está forzando las organizaciones a actualizar su eficacia y esto, a su vez, alienta a los patrones a la búsqueda de la ejecución de sus empleados y a evitar pérdidas asociadas con la salud.

Crece la preocupación global sobre el impacto del estrés en el trabajo, incluso anuncios relacionados con el género, ética, el acoso sexual, violencia y grupos agresivos en el trabajo, familia, y el subempleo.

El estrés en el trabajo es uno de los problemas de salud más comunes trabajo-relacionados en países como EU.

El un estudio europeo en condiciones laborales indicó que el 28% de obreros que informan serias ansiedades o estrés respecto a su vida laboral aumentó de 53% en 1982 a 63% en 1997. En países en vías de desarrollo aumenta la preocupación con respecto al impacto del estrés en la salud del trabajo. Por ejemplo, aumento en el riesgo de la relación trabajo-enfermedades y se han observado accidentes en Sur-Este de países asiáticos que han experimentado una industrialización rápida. (Warr, 2000).

Como vimos en el apartado anterior, existen tres diferentes tipos de estresores, pero dentro del ámbito laboral podemos encontrar situaciones más específicas de éstos. A continuación se presenta un listado de los más comunes.

2.2.1 Causas del estrés laboral

En el apartado anterior listamos una serie de estresores hablando de manera general, por lo que en esta sección hablaremos de los estresores causantes del estrés en el trabajo.

Podemos decir que a esta clasificación no se le puede dar un orden, por que la importancia de cada estresor es diferente en cada trabajo y época. Para la mayoría de los individuos tales estresores siempre son iguales, de hecho, tal vez algunos gerentes no los tengan, además de que mucho de estos estresores se relacionan entre sí, y algunas veces no se puede clasificar por separado.

1. Las relaciones interpersonales en el trabajo. Las relaciones con otras personas en el ámbito laboral son fuente de estrés. En ese sentido, aparece a mediados de la década de los setenta el término burnout el cual se tratará más adelante. La realización personal es la percepción de conclusión de las posibilidades de logro personal en el trabajo que hace que disminuyan las expectativas personales implican una auto-evaluación negativa donde se incluyen rechazo de si mismo y hacia los logros personales, así como sentimientos de fracaso y baja autoestima. Un modelo explicativo de este síndrome está basado en un estudio que realizó Chriniss (1980, en Buendía, 1993) quien entrevistó por dos años a trabajadores de cuatro profesiones propensas a este síndrome, sus resultados proponen que las características particulares del contexto laboral interactúan con las características de los individuos que ingresan en el trabajo y con sus expectativas y demandas, provocando una fuerte tensión que los trabajadores experimentan en varios grados. Edelwich y Brodsky (1980, en Buendía 1993)

proponen un modelo progresivo compuesto por cuatro etapas diferentes. En la primera etapa, de idealismo y entusiasmo, el trabajador tiene una serie de expectativas irreales de lo que puede conseguir. La segunda etapa, estancamiento, supone una paralización tras la constatación de la irrealidad de las expectativas y una pérdida del idealismo y entusiasmo iniciales, la fase siguiente, núcleo central de burnout, es frustración y desemboca finalmente, la etapa de apatía caracterizada por indiferencia y falta de interés, y donde se establece un sentimiento de vacío que puede manifestar en forma de distanciamiento emocional y de desprecio, se trata de un modelo cíclico que se puede repetir varias veces (Buendía, 1993).

2. El desarrollo de la carrera profesional. Algunas de las clasificaciones de estresores incluyen la carrera profesional, entendida como una secuencia de actividades y conductas relacionadas con el trabajo, se pueden distinguir varias etapas, el comienzo (hasta los 24 años), desarrollo (desde los 25 a los 44 años), mantenimiento (desde los 45 hasta la jubilación, 60 o 65 años) y final (después de la jubilación), cada una de ellas con estresores diferentes.

Los primeros años de trabajo son para muchas personas un período de frustración. Los estresores potenciales que influyen en estas etapas son las expectativas irreales o falsas, la ambigüedad e incertidumbre en el trabajo, el establecimiento de la propia identidad dentro de la organización, el aprendizaje del trato con los supervisores y compañeros, la comprensión de las normas y reglas organizacionales, etc.

En la segunda etapa, se intenta continuamente los compromisos profesionales con la vida privada. Evans y Bartolomé (1986, en Buendía 1993) tras estudiar este problemas en directivos, menciona que el 80% de la muestra tenía un alto valor tanto al trabajo como al tiempo empleado a la familia, sin embargo, pasaban el 62% de su tiempo y empleaban el 71% de las energías en su profesión.

La tercera etapa se caracteriza por un convencimiento personal de que se está escapando el tiempo y que algunos objetivos marcados inicialmente nunca se podrán alcanzar, también se produce un descenso en la movilidad laboral y cambios en los modelos familiares. La percepción de la jubilación cercana puede significar observarse viejo, inútil y dependiente, aquí son importantes los estresores laborales afrontar el manejo de nueva tecnología, la falta de

posibilidades de promoción, constatar que las habilidades propias son inadecuadas a las circunstancias actuales, la readaptación laboral y la discriminación.

Por último Macgoldrick Y Cooper (1985, en Buendía, 1993) revisaron los estudios sobre el efecto de la jubilación en la salud física y psíquica de los individuos. Los datos muestran que la jubilación no tiene efectos negativos sobre la salud, mas bien indican que una salud delicada y la situación económica poco favorable son las principales fuentes de estrés durante el periodo de jubilación.

A lo largo de la carrera profesional se producen diversas transiciones que pueden resultar de un cambio de puesto de trabajo o de profesión, o de un cambio en la orientación dentro de un mismo trabajo. Evans y Bartolomé (1984, en Buendía, (1993) consideran cinco tipos de relaciones posibles entre trabajo y familia.

En primer lugar, el trabajo y la familia pueden afectarse un a otro, ya sea positiva o negativamente.

Las relaciones entre trabajo y familia pueden ser independientes, conflictivas, instrumentales, y por último pueden compensarse.

Kopelma, Greenglass y Connolly (1983, en Buendía, 1993) exponen un modelo teórico para describir las relaciones entre el conflicto de rol en el trabajo, en la familia y entre ambos, así como la satisfacción en el trabajo, en el hogar y con la vida en general. Definen conflicto de trabajo como el grado en que un individuo experimenta presiones de rol incompatibles dentro del área laboral, y conflicto familiar como el grado en que son experimentados roles incompatibles dentro de la familia.

Estos autores identifican tres formas de presión de rol que pueden ser incompatibles: el tiempo empleado en un rol puede dejar poco tiempo de dedicación a otros roles, la tensión dentro de un rol puede trasladarse a otro rol, y la conducta apropiada en un rol puede ser disfuncional en otra.

3. Estresores derivados de los cambios en el contexto organizacional.

Tres fuentes de estrés laboral destacan por la atención concedida por los investigadores durante los últimos años: las fusiones y adquisiciones de empresas, las reducciones de presupuestos y la ambigüedad e incertidumbre del futuro labora.

Se entiende por fusión la unión de dos o más empresas para formar una sola.

Los procesos de fusión y adquisición de empresas van acompañados de una serie de problemas entre los que destacan la pérdida de identidad personal y organizacional, conflictos asociados con la dependencia del control productivo, con la imposibilidad de gestionar la compañía, así como los derivados de la combinación de culturas organizacionales y objetivos de la nueva empresa.

Marks y Mirvis (1985, en Rice, 1999) ven al síndrome de fusión como una conducta defensiva de los empleados, una respuesta a la incertidumbre y a las presiones que trae consigo este fenómeno. Característico de este comportamiento es que en los niveles jerárquicos bajos de la organización circulan los rumores de despidos y reducción de plantillas, reorganización del personal, congelamiento de los sueldos y pérdidas de beneficios, también puede existir un desequilibrio en el trato de plantillas primitivas, y el desmantelamiento o cierre de plantas, etcétera.

El escenario organizacional se transforma y los trabajadores comienzan a estar preocupados por la fusión. Las consecuencias de tal proceso son que los empleados se distraen con facilidad y frecuentemente desciende la producción. También los empleados clave suelen dejar la empresa (Buendía, 1999).

4. Exigencias ocupacionales intrínsecas al trabajo. Algunos empleos son más estresantes que otros, por ejemplo: cuanto más se requiera en el trabajo, a) tomar decisiones, b) vigilancia constante de máquinas, c) intercambio permanente de información con otros, d) condiciones físicas desagradables, y e) realizar actividades no estructuradas, en lugar de estructuradas, más estresante tendrá que ser (Rice, 1999),
5. Conflictos de funciones, estrés resultado de exigencias en conflicto. Para muchos ejecutivos es importante cambiar rápidamente de una función y tipo de actividad a otra. Es una situación común entre madres trabajadoras, pero también entre directores de recursos humanos (Rice, 1999)
6. Ambigüedad de funciones: estrés provocado por la incertidumbre. Puede ocurrir cuando los gerentes no están seguros de algunos asuntos relacionados con sus puestos como el alcance de sus responsabilidades, lo que se espera de ellos, la forma en que dividen su tiempo entre sus distintas funciones. Algunas veces la ambigüedad resulta de la falta de una descripción clara de puestos, objetivos o responsabilidades específicas, pero muchas veces se debe a los cambios que se presentan en la organización o el mercado en general (Rice, 1999).

- 7.** Estrés debido a cargas excesivas e insuficientes por tener mucho o poco que hacer. El estrés provocado por trabajo cuantitativo se presenta cuando a los administradores se les pide que hagan mas trabajo, en poco tiempo, del que pueden hacer. Las cargas cualitativas de trabajo ocurren cuando los gerentes creen que carecen de las habilidades, las destrezas o los recursos necesarios para realizar determinado trabajo. La carga insuficiente cuantitativa resulta en el aburrimiento que se observa cuando los empleados tienen poco trabajo que hacer, mientras que el estrés provocado por carga insuficiente de trabajo cualitativa ocurre cuando los trabajos tediosos, rutinarios y repetitivos se asocian con falta crónica de estimulación mental (Rice, 1999).
- 8.** Responsabilidad por los demás: estrés resultado de responsabilidades excesivas. La mayoría de los gerentes son responsables de sus subordinados: tienen que motivarlos, recompensarlos y reprenderlos, comunicarse con ellos, escucharlos, etc.
- 9.** Falta de apoyo social: estrés provocado por el aislamiento o el desprecio social. Tener amigos y partidarios en momentos de crisis ayuda a los gerentes a ver las situaciones estresantes como hechos menos amenazadores y más controlables que si tuvieran poco o ningún apoyo. Estos pueden ayudar dando sugiriendo estrategias práctica para afrontar las causas del estrés. Además, ayudan a disminuir los sentimientos negativos que suelen acompañar a la exposición a situaciones estresantes. El apoyo social también es cuantitativo y cualitativo, es mejor sacrificar calidad que cantidad, aunque idealmente habrá que tener ambas para evitar el estrés (Rice, 1999).
- 10.** Falta de participación en las decisiones: estrés provocado por impotencia y alineación.

Muchos gerentes de nivel medio son o se sienten víctimas de las decisiones tomadas en niveles superiores, sobre las que no tienen control. La causa principal es que ni se les permite presenciar ni contribuir en la toma de decisiones empresariales relevantes que afectan su trabajo (Rice, 1999).
- 11.** Evaluación de desempeño deficiente: estrés provocado por retroalimentación insuficiente, nula o perjudiciada. Por lo menos son dos los tipos de estrés derivados de problemas con la evaluación del desempeño. El primero es no obtener ninguna evaluación y por tanto, desconocer cómo se está realizando el trabajo. En segundo lugar, recibir retroalimentación negativa sin indicaciones

respecto a una forma de mejorar el desempeño es demasiado estresante. Si la organización no cuenta con un sistema de evaluación del desempeño adecuado y bien diseñado, los empleados pueden verse sometidos a fuertes niveles de estrés.

12. Condiciones de trabajo: estrés debido a malas condiciones de trabajo.

Algunos trabajos se deben desempeñar en condiciones difíciles y desagradables, como temperaturas extremas, elevados niveles de ruido, hacinamiento, poca luz o maquinaria antigua o ineficiente. Estas características desagradables y excesivas. El mejor ejemplo lo constituyen los operadores de taladros neumáticos en las carreteras (Rice, 1999).

13. Interfaz de la casa y el trabajo; estrés provocado por tener dos trabajos. Aunque tal vez sea más común entre mujeres que hombre, por lo general se surge estrés por conflictos sobre tiempo y atención a las múltiples exigencias que plantean el hogar y el trabajo. Como los gerentes experimentan severos conflictos entre las exigencias de su vida y su empleo, y no son tolerantes ni apoyan al otro, el resultado evidente es el estrés (Rice, 1999).

2.2.2 Consecuencias del estrés en el ámbito laboral

Las consecuencias del estrés en el trabajo las sienten los individuos, sus familias, las organizaciones para las que trabajan y la economía en su conjunto. En realidad, incluso es posible, a través del ausentismo y de las mediciones relacionadas con el desempeño, calcular los efectos del estrés. El resultado son cientos de miles de millones de dólares, libras y pesos.

En el caso del individuo, los efectos del estrés en el trabajo normalmente se presentan en tres áreas, aunque existen muchas diferencias individuales importantes (Rice, 1999). Como lo vimos en el apartado anterior el estrés tiene consecuencias en tres niveles Fisiológicos que como menciona Buendía (1999), son el deterioro de la apariencia física, fatiga y cansancio crónicos, las infecciones recurrentes, problemas de salud, jaquecas, dolores de espalda problemas estomacales y de la piel, signos de depresión, variaciones de peso corporal o hábitos alimenticios.

Los síntomas emocionales son el tedio o apatía, cinismo y resentimiento, apariencia deprimida, manifestaciones de ansiedad.

Los síntomas en el comportamiento, ausentismo, accidentes, aumento en el consumo de alcohol o cafeína, ejercicio obsesivo, fácil pérdida de los estribos, incapacidad de concentración o para terminar una tarea.

2.2.2.1 Burnout

EL Síndrome de Quemarse por el trabajo es una respuesta al estrés laboral crónico. Se trata de una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo, hacia las personas con las que se relaciona el individuo en su trabajo, en especial los clientes, y hacia el propio rol profesional. Como consecuencia aparecen una serie de disfunciones conductuales, psicológicas y fisiológicas que van a tener repercusiones nocivas para las personas y para la organización. Es un proceso que se desarrolla de manera progresiva debido a la utilización de estrategias de afrontamiento poco funcionales con los que los profesionales intentan autoprotgerse del estrés laboral generado por sus relaciones con los clientes de la organización, y en menor medida, por sus relaciones con la organización.

El fenómeno ha sido descrito principalmente en los profesionales de las organizaciones de servicio (profesionales de enfermería, médicos, maestros, funcionarios de prisiones, policías, trabajadores sociales, etc.) que trabajan en contacto directo con los clientes de esas organizaciones.

Se usa el término *síndrome* por su significado general es “conjunto de síntomas de una patología”, esto que ayuda a entender el fenómeno, da información sobre su naturaleza al indicar que está integrado por un conjunto de síntomas y, al diagnóstico, nos informa sobre la necesidad de identificar y evaluar los síntomas que componen la patología para poder diagnosticar adecuadamente si un trabajador sufre el síndrome.

También ayuda a desviar la atención hacia el trabajo y no al trabajador así no se le estigmatiza, y evitando así tener una identidad devaluada, además de afectar su autoestima.

El DSM IV (APA 1995) define un síndrome como la agrupación de signos y síntomas basadas en una frecuente concurrencia, que puede sugerir una patógena, una evolución, unos antecedentes familiares una selección terapéutica comunes, y define como signo una manifestación objetiva de un estado patológico. Los signos son observados por un clínico más que descritos por el individuo afectado. Por el contrario,

define un síntoma como una manifestación subjetiva de un estado patológico. Los síntomas son descritos por el individuo afecto más que observados por el examinador. Tomando como referencia lo anterior la delimitación de los síntomas un punto de partida adecuada para definir qué es el Sentirse Quemado por el Trabajo (SQT) ya que describe la patología. Sin embargo, los síntomas asociados al síndrome identificado por las investigaciones sobre el fenómeno, son tan numerosas que han dificultado enormemente la tarea de delimitar y aclarar qué intentamos identificar, y al final queda la sensación de que todos los problemas psicológicos, fisiológicos y conductuales asociados al mundo laboral tienen que ver con el SQT. La literatura presenta más de 100 síntomas asociados al síndrome. Estos afectan negativamente a los afectos y emociones (irritabilidad, odio agotamiento emocional), a las cogniciones (como baja autoestima, cinismo, despersonalización, apatía, hostilidad, suspicacia) a las conductas (por ejemplo; comportamiento suspicaz, y paranoide, aislamiento, consumo de tranquilizantes y de berbitúricos, rigidez, quejas constantes, conducta agresiva) y físicamente (como cansancio, insomnio, úlcera de estómago, dolor de cabeza)(Benevides-Pereira, 2002;Dolan, 1987; Einsiedel y Tully, 1982; Farber, 1983; Gil-Monte y Peiró, 1997; Mattheews, 1990; Mingote y Pérez, 1999; Paine, 1982; en Gil-Monte, 2005).Estos síntomas son consecuencia al deterioro cognitivo, afectivo y actitudinal de los profesionales.

Gil –Montel propone que la Unidad e Investigación Psicosocial sobre la Conducta Organizacional (UNIPSIICO) de la universidad de Valencia en los que se preguntó a profesionales de enfermería sobre los síntomas que según su propia experiencia identificaban el SQT se puede afirmar que un acercamiento holístico al síndrome debe considerar la evaluación de componentes cognitivos, afectivos, actitudinales, conductuales y físicos, si bien los indicadores más característicos son los síntomas cognitivos, afectivos y los d carácter actitudinal. Los cuales se presentan en un cuadro por Gil-Monte (2005).

Sin embargo, hay que tener en cuenta que los síntomas no indican necesariamente presencia del síndrome, se tiene que considerar el contexto en donde surge la patología y su proceso de desarrollo, al igual que la concurrencia de varios síntomas que deterioraron el plano cognitivo, afectivo y actitudinal de individuo para considerar que un determinado síntoma sea indicador del síndrome (Gil-Monte, 2005).

2.2.3 Afrontamiento del estrés laboral

Los intentos de “manejar” (controlar y reducir) el estrés esencialmente se presenta en dos niveles. En primer lugar, algunas organizaciones se concentran en cada uno de sus empleados, tratan de ayudarlos a aprender mejores técnicas para evitar o reducir sus niveles de estrés personal, algunas técnicas son cambio de estilo de vida (dieta y ejercicio), relajación y meditación, terapia personal cognitiva, terapia del comportamiento.

Por otro lado, en segundo lugar, otros se centran en el trabajo o la organización en su conjunto en un intento por no reducir el estrés. Las estrategias más comunes son las siguientes.

Cambios en la estructura y las funciones organizacionales. La forma en que está estructurada una organización puede ser una causa de estrés, pero es posible que modificarla también provoque tensión. Las reducciones de personal, el rediseño de estructura y modificación de los procesos han ayudado a mejorar muchas organizaciones, porque son más accesibles y claras. El aprendizaje de nuevos procedimientos y la preocupación por la seguridad pueden aumentar el estrés, pero la esperanza para muchos jefes o gerentes es que se incremente la productividad y disminuya el estrés en función de los cambios.

Rediseño de puestos. Los puestos se pueden ampliar, enriquecer, dividir, compartir y redefinir. Algunos son demasiado grandes para una persona; otros demasiado pequeños. Aunque han ido cambiando los procesos y la tecnología, no ha sucedido lo mismo con algunos puestos, y muchas veces quienes los desempeñan se ven expuestos a distintos tipos de estrés. Pocas organizaciones analizan con cuidado el tema del rediseño de puestos como un reductor importante del estrés.

Esencialmente el “costo” del estrés para el individuo casi siempre es en términos de salud, mientras que para la organización lo es en términos de desempeño. Se observa el fenómeno del agotamiento en el puesto, que se caracteriza por un estado de desgaste emocional, la despersonalización de otros en el trabajo y sentimiento de bajo logro personal.

Las organizaciones a veces tratan de diagnosticar y eliminan algunas de las principales causas estructurales o de proceso del estrés mejorando el ambiente físico de trabajo, o con el rediseño de puestos, la reorganización estructural, la introducción de la administración por objetivos y el aseguramiento de mayores niveles de participación por parte de los empleados, especialmente en la planeación de cambios que más los afecta.

Cooper y Sadri (1991, en Rice, 1999) compararon un grupo que recibió asesoría acerca del estrés y un grupo similar al que no se le ofreció ésta. Aunque no detectaron cambios en la satisfacción en el puesto o en el compromiso organizacional, llegaron a la conclusión de que los miembros del grupo asesorado registraron una reducción del ausentismo, la ansiedad y la depresión y aún aumento en la autoestima.

Las organizaciones consideran que el costo del estrés para ellas es tal que vale la pena invertir en políticas preventivas y de intervención. Pueden ofrecer instalaciones deportivas, contratar especialistas en nutrición para dar consejos acerca de los alimentos en el comedor, o bien asesoría. Además a las personas propensas al estrés se les considera ahora con más cuidado en las decisiones de selección (Rice, 1999).

CAPÍTULO 3.

EVALUACIÓN PSICOLÓGICA DEL ESTRÉS LABORAL

En el capítulo anterior desarrollamos un bosquejo general del fenómeno estrés, y la aplicación de estos conocimientos en el área laboral, ya que como vimos acarrea severas consecuencias tanto para la empresa como para el empleado, es por eso que la intervención en casos de altos niveles de estrés es muy importante.

En este capítulo daremos importancia al primer paso dentro de la intervención psicológica que es la evaluación.

Lo primero es identificar los factores que interferían en el sujeto y que le restan funcionalidad cotidiana.

Una evaluación correcta permitirá tener un panorama claro y preciso sobre los factores o situaciones estresantes, ayudando así a conocer a fondo el problema, y así saber con precisión en qué aspectos intervenir en éste, para disminuir el estrés y hacer una vida satisfactoria y productiva de los sujetos.

La evaluación psicológica mide algunos aspectos del comportamiento humano por medio de pruebas, que exigen contenidos cuidadosamente seleccionados y métodos de actuación e interpretación rigurosos. Los contenidos de estas pruebas pueden hacer referencia a cualquier aspecto del funcionamiento psicológico.

Por lo general, estas pruebas son aplicadas por un psicólogo clínico, industrial o educativo de acuerdo a principios éticos y profesionales. La interpretación se basa en la comparación de las respuestas habituales. La utilidad va a depender de su capacidad para predecir el comportamiento, (validez externa, predictividad). Al ofrecer información sobre la conducta de una persona y sus respuestas o resultados antes determinadas situaciones, son de gran ayuda a la hora de tomar decisiones (Cozar, 2005).

Según Cano (2002), programas de prevención y control del estrés laboral deben partir de una evaluación multidimensional del proceso de estrés, es decir, de aquellos factores personales, interpersonales y organizacionales que intervienen en la generación del estrés en el trabajo. Puede deducirse, por tanto, que el estrés no puede ser analizado de forma aislada. El estudio del estrés en el trabajo va a requerir el conocimiento de elementos esenciales tales como:

- Estresores: condiciones físicas y psicosociales del trabajo.
- Percepción del estrés: evaluación cognitiva del individuo en su apreciación de las demandas ambientales y los recursos de los que dispone.
- Variables moderadoras: características personales e interpersonales que pueden determinar la vulnerabilidad al estrés tales como: patrón de conducta, autoeficacia, locus de control, estrategias de afrontamiento, apoyo social.
- Respuestas al estrés: fisiológicas, conductuales, cognitivas.
- Consecuencias sobre la salud, las relaciones interpersonales en el trabajo, la satisfacción laboral, rendimiento en el trabajo, etc.

3.1. Tipos de instrumentos para evaluar el estrés laboral

En definitiva, para evaluar el estrés laboral es necesario utilizar diferentes instrumentos que se refieran a aspectos relacionados tanto con la situación laboral como con el individuo. Los instrumentos de evaluación que resultan más útiles son (Labrador, 2001):

- Listas de control para determinar los diferentes ámbitos de una organización relacionados con el contenido del trabajo y las relaciones sociales que pueden ocasionar estrés en los profesionales sanitarios.
- Cuestionarios, escalas e inventarios que permiten obtener información sobre la forma en que son percibidos los estresores, así como las características personales y estrategias de afrontamiento ante un evento estresante.
- Indicadores bioquímicos y electrofisiológicos para la medición de las respuestas fisiológicas.
- Cuestionarios sobre problemas de salud que pueden ser ocasionados por el estrés.
- Sistemas de registro administrativo para evaluar, por ejemplo, el absentismo y la incapacidad laboral.

3.2. Instrumentos de evaluación del estrés laboral previos al año 2000

A continuación, vamos a comentar algunos de estos métodos diseñados, antes del año 2000, para la evaluación del estrés laboral:

3.2.1 Listas de control

Las listas de control son un instrumento que permite la autoevaluación de los propios profesionales de salud con el objetivo de identificar los riesgos (estresores) en el puesto de trabajo que pueden causar el estrés. Constituyen, pues, el primer paso para la evaluación de riesgos laborales.

Elaborada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (1933). Contiene cuatro listas de control referentes a los siguientes aspectos: contenido y organización del trabajo; condiciones de trabajo; condiciones de empleo (política organizacional) y relaciones en el trabajo. Cada una de estas listas presenta una serie de preguntas en formato sí/no. Con un conteo sus respuestas se obtendrá una puntuación total donde a mayor puntuación, mayor el número de problemas identificados que pueden ser generadores de estrés (Canon, 2002).

3.2.2 Cuestionarios, inventarios y escalas

- Moss en 1974, realiza el *Work Stres Scale*, la cual evalúa la estructura social del puesto de trabajo (Cano, 2002).
- Dworkin en 1976 presenta un cuestionario, el cual recoge cuatro variables de carácter cognitivo; falta de significado, falta de control, ausencia de norma y aislamiento. (Moreno, Garrosa y González, 2000)
- Jones en 1980 realiza la escala *Staff Burnout Sacale For Health Profesional* (SBS-HP), considera cuatro factores básicos; laborales, personales, de relación con cliente y de trastornos psicosomáticos (Moreno, Bustos y Millares, 1997).
- Kanner en 1981 realizó la *Escala de Acontecimiento Molestos Cotidianos*, se trata de un cuestionario que consta de 117 items referidos a acontecimientos habituales agrupados en siete áreas: trabajo salud, familia, amigos, ambiente, consideraciones de orden práctico y acontecimientos casuales. No es un instrumento realizado específicamente para el área laboral, sin embargo, se contempla por el autor su utilización en esta área. Se identifican los sucesos aparecidos en un periodo de tiempo, puntuando el grado de severidad de 1 a 3

puntos. Se obtienen tres puntuaciones: 1) Frecuencia o número de ítems, 2) Severidad Acumulada e 3) intensidad. Sin embargo, la utilidad de esta escala ha sido cuestionada por considerarla una medida <<contaminada>> en la que incluyen síntomas mentales somáticas, que pueden considerarse resultado del estrés más que predictores. La puntuación en la escala viene determinada por la intensidad percibida de los acontecimientos sufridos por lo que la puntuación en acontecimientos estresantes puede verse afectada por la valoración que el sujeto hace de las situaciones, así como, indirectamente, por la dificultad o el éxito que ha obtenido (Crespo y Labrador 2001).

- Petergrew y Wolf en 1981, presenta el *Teacher Stress Inventory*, consta de 64 ítems con 12 factores como ambigüedad y conflicto de rol, situación laboral ó satisfacción laboral (Moreno, Garrosa y González 2000).
- Seidman y Zager entre 1986-87 crean el *Teacher Burnout Scale*, con 21 ítems, que contiene 4 factores de satisfacción profesional, apoyo administrativo percibido, afrontamiento al estrés, actitud hacia los estudiantes (Gil Monte y Peiro, 1997).
- Brengelmann en 1986 realiza el SCOPE, el cual evalúa los desencadenantes del estrés, estrategias positivas y negativas además de las reacciones comportamentales y somáticas (Cano, 2002).
- Maslach y Jackson en 1986 desarrolló el *Maslach Burnout Inventory*, es un cuestionario para medir el burnout en tres dimensiones: desgaste/agotamiento/insatisfacción en el trabajo. Refleja a través de 22 ítems la existencia o no de inadecuación profesional. A pesar de ser uno de los instrumentos más usados es uno de los más criticados ya que se centra en la respuesta emocional, por lo que la dimensión de cansancio emocional es la más representada en el número de ítems, la menos específica en el constructo y la más asociada con el estrés laboral. No incluye elementos estrictamente cognitivos en la evaluación del proceso, tampoco incluye elementos conductuales que evalúen las prácticas de despersonalización, únicamente lo hace de manera emocional. Sólo evalúa el síndrome, y no toma en cuenta los elementos antecedentes ni factores consecuentes del proceso (Moreno, Bustos, Millers, 1997) (ANEXO 1).

- Una modificación del *Maslach Burnout Inventory* (MBI), en 1986, es el *Educator Survey* (ES), esta escala constituye una forma paralela del MBI para la evaluación del Síndrome, en el Profesorado, y la diferencia la sustituye la palabra “recipient” por “student” hecho por el mismo autor. Ha recibido diversas críticas ya que a pesar de ser un instrumento válido y fiable, presenta algunas insuficiencias que dificultan su empleo para el diagnóstico. Entre esas posibilidades cabe señalar la ausencia de criterios o puntos de corte con referencia clínica, de manera que permitan diferenciar entre individuos que han desarrollado la patología y aquellos que no.
- Hock en 1988, propuso el *Teacher Burnout Questionnaire* (SDTH) con 62 ítems, más 10 cuestiones sociodemográficas, evalúa clima laboral, causas, efectos psicológicos y físicos.
- Cooper en 1988 realizó el *Occupational Stress Inventory*, evalúa las fuentes de estrés, locus de control, interpretación de los eventos estresantes, satisfacción laboral, salud mental, y respuestas de estrés (Cano, 2002).
- Carver en 1989, desarrolla el *COPE Inventory*, evalúa las estrategias de afrontamiento. Del estrés en sus aspectos conductuales y cognitivos. Como resultado de su complementación. Se obtienen los quince mandos de afrontamiento: afrontamiento activo, planificación, búsqueda de apoyo social instrumental, búsqueda de Apoyo Social-Emocional, Supresión de Actividades, Distractoras, Religión, Reinterpretación Positiva, Refrenar al afrontamiento, Aceptación, Desahogarse, Negación, Desconexión mental, Desconexión conductual, Drogas y Humor.
- Meliá y Peiró proponen el *Cuestionario de Satisfacción Laboral*, evalúa supervisión, ambiente físico y prestaciones recibidas (Cano, 2002).
- Fontana en 1990 presenta en su libro control del estrés una *Escala del Estrés de la vida Profesional*, cual consta de veintidós reactivos con relación a consecuencias físicas, reacciones ante el estrés, situación laboral (Fontana, 1990) (ANEXO 2).
- Reig y Caruana, en 1990 desarrollaron el *Cuestionario de estrés ocupacional para profesionales de la salud: Propiedades psicométricas preliminares*, II Congreso del Colegio Oficial de Psicólogos, Vol. 3, 136-143, (Departamento de Psicología de la Salud. Facultad de Medicina, Universidad de Alicante) (Cano, 2002).

Reig y Caruana realizaron un cuestionario específico para estudiar el nivel de estrés en profesionales de la salud. Este cuestionario contiene 67 ítems y evalúa diversas fuentes de estrés laboral clasificadas en 7 factores:

Factor I: Contacto con el dolor y la muerte.

Factor II: Conflictos con pacientes y sus familiares.

Factor III: Conflictos con los superiores.

Factor IV: Situaciones urgentes y graves.

Factor V: Aspectos carenciales (fuentes de insatisfacción).

Factor VI: Estrés emocional.

Factor VII: Sobrecarga laboral.

Los ítems se responden con una escala de 1 a 5 puntos, indicando el grado en que cada afirmación supone una fuente de estrés en el trabajo. Los valores asignados son: (1) no me produce tensión; (2) tensión leve; (3) tensión moderada; (4) bastante tensión y (5) mucha tensión. La sumatorio de las puntuaciones dadas es un indicador del estrés laboral.

- Moreno Jiménez, Oliver y Aragonese (1993) realizaron el *Cuestionario del Burnout del Profesorado* (CBP) realizado, este instrumento contempla medidas antecedentes del burnout relativas al contexto laboral y organizacional, así como elementos específicos del síndrome. El cuestionario es el resultado de la adaptación de los instrumentos Teacher Burnout Questionnaire (SDTA) y Teacher Stress Inventory (TSI).

Consta de 75 ítems, 2 de pregunta abierta, 11 descriptivas, de salud física y 9 referencias sociodemográfica o profesional.

Se realizaron 2 análisis factoriales, el primero realizado por Oliver con muestra de 364 profesores dio la existencia de 3 factores principales Estrés y Burnout, desorganización y Problemática Administrativa. Por motivos de discriminación de constructo se hizo el segundo análisis tomando los ítems que configuraban el primero de los factores (E y B) obteniendo 2 factores diferentes. E y B arrojan 4 factores a partir de los cuales se conformaron distintas subescalas. Estrés (rol y efectos) Burnout (calidad de vida, despersonalización y realización), Desorganización (supervisión y condiciones organizacionales), y Problemática Administrativa (inseguridad y clima).

La aplicación del CBP a una muestra de profesores de enseñanza media (n=100) obtuvo valores aceptables de consistencia interna, validez concurrente y validez discriminante.

Se realizó una adaptación para facilitar su uso y actualizarlo como herramienta complementaria al MBI en forma tradicional. Esta adaptación parece necesaria a los cambios producidos en el sistema educativo.

El bloque de antecedentes está constituido por 2 factores: desorganización (FII) y Problemática Administrativa (FIII). El primer trajo (materiales, recurso de los que dispone), el FACTOR (FIII) tiene ítems que tienen que ver con las preocupaciones profesionales y reconocimiento profesional que perciben de su profesión.

La evaluación de las consecuencias es a través del factor (FI) que son de Estrés y Burnout, el primero comprende estrés, producto de las disfunciones del rol, el segundo sus dimensiones (agotamiento emocional) despersonalización y falta de realización,

Constituido por 66 ítems en escala tipo Likert de 5 puntos desde 1= no me afecta, hasta 5 me afecta muchísimo, para los 11 primeros, desde 1= totalmente de acuerdo, hasta 5 totalmente en desacuerdo, para los 55 restantes (Moreno, Garrosa y González (2000).

- Rodríguez-Marín en 1992 adaptaron el cuestionario de Folkman y Lazarus de 1985 a la población española denominándolo *Cuestionario de Formas de Afrontamiento de Acontecimientos Estresantes* (Ways of Coping)
- García Izquierdo y Velandrino (1992) han desarrollado una escala (EPB) que es una adaptación del MBI, a la población española, centrada en el cansancio emocional.
- Cano Vindel y Miguel Tobal en 1992 realizaron el instrumento *Inventario de Valoración y Afrontamiento* (VIA), el cual evalúa tres tipos de situaciones laborales estresantes. Y estrategias de afrontamiento (Cano, 2002).
- Fernández Saera en 1992, realizan la *Escala de Apercepción del Estrés* de evalúa el estrés en general, acontecimientos vitales, estrés en ancianos, estrés sociolaboral y en la conducción (Cano 2002).
- El instrumento presentado por Kompier y Levi 1994, *Cuestionario Sobre el Estrés en el Lugar de Trabajo* está diseñado a partir de otros cuestionarios importantes en el ámbito laboral. Estos son:

- Job Content Questionnaire (Karask, 1985)
- Dutch Work and Health Questionnaire (Smulders, de Winter y Gründemann, 1992)
- NOVA-WEBA (Dhondt y Houtman, 1992)
- WEBA Y NOVA-WEBA relativos a la salud y el bienestar de los trabajadores (Houtman, Bloemhoff, Dhondt y Terwee, 1994).

De este instrumento no conocemos ningún trabajo publicado que confirme su validez y fiabilidad, pero parece muy completo y por lo tanto podría ser interesante realizar algún estudio psicométrico con él (Canon 2002).

3.3 Instrumentos de Evaluación del Estrés Laboral del 2000 a la fecha

El primer instrumento que se mencionará es el Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad, realizado por Miguel Tobal y Cano Vindel en 1986, pero que sufrió su última actualización en el año 2002.

El proyecto "Estresa" (Brenghelmann, 1987) dio lugar al desarrollo de un instrumento válido para la evaluación del estrés y la ansiedad a nivel internacional. Inicialmente se establecieron cinco subescalas, a saber, desencadenantes del estrés, reacciones comportamentales al estrés, reacciones somáticas paralelas, estrategias equivocadas para el dominio del estrés y estrategias positivas para el dominio del estrés. Este es uno de los pocos instrumentos que ha sido validado en múltiples muestras y adaptado a varios países. Después de muchos años de desarrollo del proyecto, los datos parecen ser satisfactorios. Además la unificación de criterios a nivel internacional sobre qué es el estrés y cómo se evalúa puede servir para clarificar y profundizar en el campo de estudio. Canon (2002) menciona que *el Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad* (ISRA, Miguel y Cano Vindel, 1986, 1988, 1994, 2002), permite evaluar los tres sistemas de respuesta de ansiedad (cognitivo, fisiológico y motor) en cuatro diferentes tipos de situaciones (ansiedad en situaciones de evaluación, ansiedad interpersonal, ansiedad ante situaciones fóbicas y ansiedad ante situaciones de la vida cotidiana). Estos cuatro tipos de situaciones agrupan a 22 situaciones concretas, entre las cuales algunas se refieren a situaciones en el lugar de trabajo. Sin embargo, se trata de un inventario de uso más general que el puramente laboral. A su vez, evalúa sólo ansiedad y no otras reacciones que surgen ante el estrés laboral, tales como la ira.

El segundo instrumento fue realizado por Moreno Bernardo, Garrasa Eva y González José, del Departamento de Psicología y de la Salud de la Facultad de Psicología de la UAM, en su campo de Cantoblanco Madrid, Llamado La evaluación del estrés y el burnout del profesorado en el cual se realizó una revisión y modificación de la versión del *Cuestionario de Burnout del Profesorado* (CBP-R). Tomaron una muestra de 222 profesores, el instrumento resulta eficaz para recoger información relativa al área laboral del profesorado. El cuestionario aporta una medida específica del burnout docente. Y muestran la intervención de otros factores como sexo, edad, hijos, etc., en la explicación del proceso de estrés (ANEXO 3).

El tercer instrumento es presentado por Jesús Carlos Rubio Jiménez en el 2000, en el estudio empírico Fuentes de Estrés, Síndrome de Burnout y Actividades Disfuncionales en Orientadores de IES de Extremadura. Este estudio tiene como objetivo identificar fuentes de estrés laboral, evaluación de actitudes disfuncionales y analizar la relación burnout&motivación&actitudes. En este estudio se aplicaron 94 cuestionarios, 68 contestados y tres anulados, por lo tanto fueron 65 válidos. Los instrumentos son; el cuestionario sociodemográfico y laboral el cual evalúa género, edad, estado civil, hijos, titulación académica, situación administrativa, experiencia y antigüedades. Otro instrumento es el *Cuestionario de Fuentes de Estrés Laboral*, el cual es redactado en formas de afirmación que están referidos a emociones que provocan las fuentes de estrés: generales, del ámbito educativo y específico de los orientadores. El instrumento de valoración de desempeño profesional que cuenta con 6 ítems para obtener la evaluación que los orientadores realizan acerca de un conjunto de variables que en numerosos estudios se han visto relacionados con el burnout, satisfacción laboral, realización de las expectativas iniciales, propensión al abandono del puesto, nivel de intensidad del estrés, área con mayor peso en el nivel de estrés grado de compromiso. En conclusión de los resultados arrojados las variables sociodemográficas y laborales no aportan información para la predicción del síndrome.

Las variables motivacionales son significativas a la hora de predecir o evaluar el riesgo del burnout. La variable logro de la escala de actitudes disfuncionales posee una buena capacidad predictiva del cansancio emocional y de la despersonalización. Las fuentes de Estrés Laboral Generales (sobrecarga, ambigüedad del rol, y falta de apoyo social), son significativas a la hora de predecir el cansancio emocional. El 36% de la muestra

sufre niveles preocupantes de burnout. Muchos orientadores perciben una gran desproporción entre la magnitud de las tareas que tienen asignadas y los recursos y apoyos disponibles para afrontarlas.

El cuarto instrumento fue realizado por Leiblich de Figueroa, Nora-Schufer Martha. En Argentina, el cual se presenta en el libro *Evaluación Psicológica de Estrés por Inestabilidad Laboral*, y es llamado *Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral* (IMPIL) con criterios de administración y puntaje para su aplicación y descripción de sus propiedades psicométricas.

El quinto instrumento es de Gutierrez, Moran y Sanz (2005), es la *Escala de Estrés Docente ED-6*, tiene un rango desde total acuerdo hasta total desacuerdo, está compuesta por 77 ítems. Estos agrupados en Ansiedad (19 ítems), Depresión (10 ítems), Presiones (10 ítems), Creencias desadaptativas (12 ítems), Desmotivación (14 ítems) y Mal afrontamiento (12 ítems). Las dos primeras, Ansiedad y Depresión vienen a recoger las respuestas más características dentro de los cuadros de estrés. De este modo engloban, por ejemplo, las manifestaciones psicofisiológicas, miedos, somatizaciones, trastornos del sueño, etcétera.

Dentro de la dimensión *presiones* se hayan ítems que son citados por los profesores como potenciales fuentes de malestar, tales como los problemas de comportamiento de los alumnos, las responsabilidades, las adaptaciones del currículum, etcétera.

Por su parte, el factor *creencias* desadaptativas alude al grado de acuerdo del profesor, respecto de una serie de tópicos o cuestiones candentes en el tema de la enseñanza, bajo la suposición de que, en la medida en que el acuerdo sea alto, sería lógico que existiese cierto grado de malestar en consecuencia.

El nombre del factor *desmotivación* es más explícito. Recoge ítems como: "En de trabajo" o "Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo". Por último, la dimensión *mal afrontamiento* trata de abarcar una serie de aspectos que se creen pueden minimizar o maximizar el amortiguamiento de las fuentes de estrés. Por ejemplo, el ítem "Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy

buenas” podría indicar el apoyo social del que dispone el profesor fuera del centro (ANEXO 4).

El sexto instrumento es el *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el trabajo* (CESQT) realizado por la Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSIICO) de la Universidad de Valencia en el 2004, en su versión inicial el CESQT ha sido diseñado para evaluar SQT en profesionales de la salud (CEQT-PS) y en profesionales que trabajan hacia personas con discapacidad (CESQT PD). El instrumento está formado por 21 ítems que se valoran con una escala tipo likert con un rango de 5 adverbios que van de Nunca a Todos los días indicando las frecuencia con la que experimentan cada una de las situaciones descrita en los elementos de la escala. Evalúa la Ilusión por el trabajo, con 6 ítems, y define el deseo por alcanzar las metas laborales por placer personal o realización profesional. El desgaste psíquico formado por 4 ítems, evalúa la aparición de agotamiento emocional y físico debido a que en el trabajo se tiene que tratar a diario con personas que causan problemas, esta dimensión es similar a la de agotamiento emocional de MBI. La tercera es la Indolencia, con 6 ítems y se define como la presencia de actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los cliente dela organización, pueden llegar a mostrar insensibilidad y no se conmueven con los problemas de los demás, esto sería similar a la despersonalización del MBI. Y por último la culpa que consta de 5 ítems, y que se define como la aparición de sentimientos de culpa por el comportamiento y las actitudes negativas desarrolladas en el trabajo en especial hacia las personas con quienes o para quienes trabaja. Estos factores se obtuvieron de una serie de entrevistas realizadas a profesionales que decían tener SQT y escogieron a través de procedimientos de análisis de validez los más fiables (Gil-Monte, 2005) (ANEXO 5).

Y por último el séptimo instrumento es realizado por Valadez, Bravo, Vaquero, profesores de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala. *La Batería de Evaluación del Burnout en Profesores Universitarios* (BEB-PU) fue realizada en el año 2007, Esta batería consta de 5 secciones y va dirigida al personal docente universitario con la finalidad de identificar aquellas situaciones que pueden ser estresantes, las manifestaciones del estrés, las consecuencias de éste y las estrategias que emplean el docente para resolver situaciones catalogadas como estresantes.

La primera parte evalúa la percepción que se tiene sobre sus actividades como docente y las condiciones de trabajo, el formato es de una escala tipo likert que va desde nada, poco, bastante, exceso, y consta de 68 reactivos. La segunda parte consta de 43 reactivos, es una escala tipo likert con un rango de respuesta de nunca, ocasionalmente, frecuentemente y muy frecuentemente, y evalúa la situación como profesor del docente. La tercera parte es también una escala tipo likert que mide las consecuencias de su trabajo como docente, consta de 43 reactivos.

En su cuarta parte evalúa las actividades como docente cuanto interactúa con autoridades, compañeros, estudiantes y situaciones laborales, es también de tipo likert con 48 reactivos. Y la última parte es un cuestionario que evalúa cuestiones de tipo administrativo, información personal y desarrollo profesional (ANEXO 6).

CONCLUSIONES

Muchas personas opinan que el trabajo no es una actividad gratificante, pero el simple hecho de no tenerlo o presentar el temor de perderlo con sus consecuencias provoca problemas psicológicos en los adultos.

Hoy en día las condiciones de los empleos en su mayoría son malas, debido a las grandes demandas y competencias de empleos, los bajos salarios, jornadas extenuantes, altas demandas de estatus sociales, cargas excesivas de trabajo. Como consecuencia de esto y de un deficiente o carente repertorio de habilidades los trabajadores sufren estrés a causa de su trabajo.

Las organizaciones, han puesto atención en este fenómeno debido a las consecuencias tanto en estas como en sus trabajadores, sin embargo no hacen, en su mayoría, una intervención precisa para solucionar de raíz el problema. Ya que sólo sanean el problema aparente sin intervención completa que incluya una evaluación que permita tener un panorama claro sobre el fenómeno y así dar una solución contundente al problema, cómo detectar que lo provoca, cuáles son las respuestas e inclusive las consecuencias.

La Psicología Organizacional es el área que debe encargarse de este fenómeno, y que debe ofrecer una serie de instrumentos para evaluar el estrés en el trabajo, pero en realidad no realizan estas acciones, más bien lo hacen otras áreas afines.

Se han realizado diversos instrumentos desde 1971, algunos evalúan al estrés laboral y otros más al burnout que es una consecuencia de éste que se da en profesiones en las que esté de por medio un cliente.

Uno de los instrumentos más utilizados inclusive actualmente en estudios españoles para diversas profesiones como lo son profesores, enfermeras ó médicos, es el MBI, sin embargo, es también uno de los más criticados ya que considera sólo 4 factores del burnout.

Con respecto a esto puedo decir que la comunidad española es la que presenta más estudios o investigaciones del estrés laboral pero en su mayoría del burnout en profesores utilizando diversos instrumentos como el COPE, SCOPE, CBP, etc.

Sin embargo, estos instrumentos tienen en su mayoría más de 15 años de haber sido contruidos y aún se siguen utilizando, aunque las condiciones de trabajo han cambiado en este tiempo por lo que se necesitan actualizar o realizar otros nuevos para las actuales necesidades etcétera.

En los últimos siete años se han diseñado alrededor de siete nuevos instrumentos de los cuales 2 son modificaciones y los otros 5 son totalmente nuevos y creados para una población en específico, lo que podría indicar 2 cosas, que las empresas no prestan atención real al estrés laboral, o que los instrumentos antiguos son vigentes aún después de tanto tiempo.

En México en específico la Facultad de Estudios Superiores se crea un instrumento para evaluar a su profesorado Universitario en el área de Psicología, lo cual indica que es para un área de la población en específico, que tal vez se pueda adaptar a otra.

Al realizar este trabajo puede notar tanto carencias como ventajas del currículo que imparte la carrera de Psicología en Iztacala.

En primer lugar pude observar que el currículo provee escasamente de conocimientos sobre psicología organizacional y casi nula sobre estrés laboral y su evaluación. Todo esto a pesar de ser una de las áreas de trabajo más demandadas y de lo devastador que es el estrés. Considero necesaria una implementación de materias o temas con respecto a la psicología organizacional en donde se tratara también el estrés en ese ámbito y un procedimiento de intervención funcional.

Por otro lado la delimitación del tema, la creación del objetivo, revisión bibliográfica, la integración de la información fue sencillo debido a que a lo largo de mi preparación realicé este tipo de procedimientos. Además que la búsqueda y elección de los instrumentos de evaluación del estrés laboral no fue difícil, ya que algunas materias

como métodos cuantitativos, nos enseñaron conceptos sobre validez y confiabilidad o tipos de test, etc.

Es por eso que dentro de mi preparación como psicóloga puedo proponer la creación de un instrumento de evaluación del estrés laboral, una batería que incluya en la primera parte un cuestionario que permita ver de manera particular al individuo en un cuestionario de preguntas abiertas desde su tipo de trabajo, historial clínico, familia, aficiones, tiempo libre, desarrollo profesional, etcétera, en la segunda parte los factores que provocan estrés, en la tercera las respuestas del trabajador ante éste, y en la cuarta las consecuencias que le han provocado, todo esto en tres dimensiones, físico, psicológico (cognitivo-conductual) y social. Las últimas tres partes en una escala tipo likert que me permitiría hacer un análisis cuantitativo más sencillo. Esta batería permitiría tener un panorama más detallado del fenómeno, además de que la primera parte también permite que se aplique a diversos tipos de empleos ya que ahí se describiría la situación laboral a detalle, y así con la mayor cantidad de información posible se podrá tener una mejor intervención, que sea integral, es decir que vaya desde el bienestar físico hasta el bienestar psicológico, esta última deberá incluir cursos de desarrollo personal en donde mejoren su autoestima, aprendan habilidades sociales, motivación, etcétera, además la psicoterapia sería muy conveniente, para solucionar problemas personales que se reflejen en la vida cotidiana y que afecten su desempeño laboral. Por otro lado la detección de necesidades de capacitación, sería funcional para proporcionar adiestramiento adecuado al puesto y área en la que laboran, y el aprendizaje de herramientas para desempeñar mejor su trabajo, como cursos de idiomas, computación, etcétera.

Si bien, tanto el estrés como el estrés laboral en específico; es considerado el padecimiento del siglo, aún no existe un consenso a cerca de muchos aspectos de éste, como su conceptualización, su evaluación e inclusive su intervención. Es por eso que como psicóloga debemos poner empeño en la investigación como en la creación de nuevos métodos o estrategias para dar la mejor solución a este fenómeno que tantas consecuencias está causando hoy en día.

BIBLIOGRAFÍA

- Adair, J.(1978). *El liderazgo basado en la acción*. México: McGraw-Hill.
- Addmont, M. (1999). *Applied Industrial/Organizational Psychology*. USA: Brooks/Cole Wodsworth. 3era edición.
- Bensabat, D. (1994). *Stress, Grandes profesionistas responden* . Bilbao: Ediciones Mensajero.
- Buendia, J. (1993). *Estrés y psicopatología*. México: Pirámide.
- Cano-Vindel, J. (2005). *Evaluación Psicológica del Estrés*. Disponible en: www.ucm.es/info/seas/estrés/_lab/evaluacion.htm
- Crespo, M y Labrado, J., (2001) *Intervención Psicológica y salud: Control del Estrés y conductas de riesgo*. Madrid: Dykinson.
- Cruz, C. y Vargas, L. (2001). *Estrés, entenderlo es manejarlo*. Alfaomega.
- Dunette, L. y Hough, F. (1971). *Handbook of industrial and organizational Psychology*. 2da Edición. California: Consulting Psychologist Press.
- Fontana, D. (1990). *Control del estrés*. México: El Manual Moderno.
- García, M. (1993). *Historia de la Psicología. Teorías y sistemas psicológicos contemporáneos*. México: Siglo XXI.
- García, L. (1993). *Estrés y psicopatología*. México: Pirámide.
- Gil-Monte. R, (2005). *El Síndrome de Quemarse por el trabajo (Burnout) una enfermedad laboral en una sociedad de bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Golaberger. L, y Shlomo. B, (1993). *Hand Book of stress, Theorical and clinical aspects*. USA: The free Press.
- González, C. (1998). *Características de las situaciones Estresantes*. Disponible en: http://www.psicologiacentifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/argonro01_2.htm
- Groos, L. (1990). *Estrés y psicopatología*. México: Pirámide.
- Guillén, G. y Guil, B. (2000). *Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales. Estrés Laboral*. México: McGraw Hill.
- Guión, M. (1998). *Assesment measuremnt and prediction for personnel decisión*. New Jersey: Erlbaum.

- Gutierrez, P., Moran- Suarez,s., y Sanz-Vázquez. (2005). *El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación*. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa. Disponible en: www.uv.es/RELIEVE/v11n13htm
- Hothersall, D. (2005). *Historia de la Psicología*. 4ta Edición. México: Mc Graw.
- Kazdin, A. (1975). *Behavior modification in applied setting*. USA: Dorsey Press.
- Lazarous, R. y Folkman S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Leibovich de Figueroa, Nora- Schufer, (2005). *Evaluación Psicológica de Estrés por Inestabilidad Laboral*. Argentina: Paidós. Disponible en: Libreriapaidos.com/libros/2/950122912.asp.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior*. 10^{emo}. Edición. México: Mc Graw Hill.
- Meichen, B. (1987). *Prevención y reducción de estrés*. Nueva York: Dorsey Press.
- Moreno –Jiménez B, Oliver, C, y Aragoneses, A (1993). *Configuración Específica del Estrés Laboral asistencia en el profesorado de educación Media*. Centro Nacional de Investigación Educativa (CIDE). Manuscrito no publicado. Disponible en: www.uam.es/gruposinv/essalud7Articulos/salud%20Laboral/
- Moreno-Jimenez, Garraso E., González J., (2000). *La Evaluación del Estrés y el Burnout del Profesorado el CBP-R*. Madrid: Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones 16 (1), pp 331-349. Disponible en: www.uam.es/gruposinv/essalud7Articulos/salud%20Laboral/cuestionario_cpb-rdf.
- Muchinsky, M. (2002). *Psicología Aplicada al Trabajo*. 6^a. Edición, México: Thomson Editores, S. A. de C. V. , México.
- Phares, E. (1975). *Behavior modification in applied settings*. USA: Homewood ill ,Dorsey Press.
- Rice, P. (1999). *Stres. And Health*. USA: Brooks/Cole Publishing Compañy 3th edition. Cap 1.
- Rodríguez, A. (1999). *Introducción a la Psicología del trabajo y de las organizaciones*.
- Rowshan, A. (1997). *El estrés. Técnicas positivas para atenuarlo y asumir el control de tu Vida*. Ediciones. , España: ONIRO, S.A.

- Rubio, J. (2004). *Fuentes de Estrés Síndrome del Bornout y Actitudes disfuncionales en Orientadores del IES*. Disponible en: www.aidex.es/estrés/presenta.ppt#354,3
- Sánchez, A, Barranco, R., (1996). *Historia de la Psicología, Sistemas movimientos y escuelas*. Madrid: Pirámide.
- Spector, P. (2002). *Psicología Industrial y Organizacional, Investigación y Práctica*. México: Manual Moderno.
- Stora, J. (1999). *El Estrés*. México: Manual Moderno.
- Trumbull, R. (1986). *Dynamics of stress. Psychological, Pshysiological and social perspectives*. New York: Plenum Press.

ANEXOS

ANEXO 1

Encuesta sobre Satisfacción Laboral

Edad.....Sexo.....Edad Civil.....

Profesión.....Escala.....Años de Servicio.....

Empleo.....Destino actual.....

Tiempo de Servicio en el Destino actual.....

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos tal como Ud. Lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia experiencia.

Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objetivo es contribuir al conocimiento de condiciones de trabajo y mejorar el nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de las siguiente forma:

NUNCA:1 RARAMENTE:2 ALGUNAS VECES:3 MUCHAS VECES:4 SIEMPRE:5

1. Me siento defraudado en mi trabajo ()
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado ()
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo
me siento agotado ()
4. Creo que puedo comprender fácilmente a las personas que tengo que atender ()
5. Creo que estoy tratando a algunos beneficiarios de mi trabajo como
si fueran objetos impersonales ()

6. Siento que trabajar todo el día con la gente, me cansa ()
7. Creo que trato con mucha efectividad los problemas de las personas
a las personas a las que tengo que atender ()
8. Siento que mi trabajo me está desgastando ()
9. Creo que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras
personas a las que tengo que atender ()
10. Siento que me he hecho más duro con la gente ()
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente ()
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo ()
13. Me siento frustrado por mi trabajo ()
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo ()
15. Creo que realmente no me importa lo que les ocurra a las
personas que tengo que atender ()
16. Trabajar en contacto directo con la gente me cansa ()
17. Puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo ()
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente
con quienes tengo que atender ()
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 los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos
de sus problemas ()

Anexo 2

Escala de Estrés de la Vida Profesional

1. Dos personas que lo conocen bien están hablando de usted ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es más probable que use?

- a) "X es muy positivo. Nada parece molestarlo (la) demasiado."
- b) "X es una gran persona, pero debes tener cuidado con lo que le dices a veces."
- c) "Algo parece estar siempre mal en la vida de X."
- d) "Encuentro a X muy malhumorado y voluble".
- e) "¡Cuánto menos veo a X es mejor!"

2. ¿Cuáles de las siguientes características son comunes en su vida?

Siente que rara vez puede hacer algo bien

Sensaciones de estar acosado, atrapado o acorralado

Indigestión

Falta de apetito

Dificultad para dormirse en la noche

Ataques de mareo o palpitaciones

Sudor sin ejercicio ni temperatura ambiental elevada

Pánico cuando está en una multitud o en espacios cerrados

Cansancio y falta de energía

Desesperación ("¿de qué sirve cualquier cosa?")

Debilidad o sensaciones de náuseas sin ninguna causa física

Irritación extrema por cosas pequeñas

Incapacidad para dejar de pensar en problemas o en los acontecimientos cotidianos

Ganas de llorar

Convicción de que usted simplemente es un incompetente

Falta de entusiasmo, aun para las actividades relacionadas con los propios intereses

Renuencia a conocer nuevas personas e intentar nuevas experiencias

Incapacidad para decir "no" cuando se le pide hacer algo

Tener mas responsabilidad de la que puede controlar

3. ¿Es usted más o menos optimista de lo que solía ser (o continua casi igual)?

4. ¿Disfruta viendo los deportes?

5. ¿Puede levantarse tarde los fines de semana, si lo desea, sin sentirse culpable?
6. Dentro de límites personales y profesionales razonables, ¿puede decir lño que piensa a: a) su jefe, b) sus colegas y c) los integrantes de su familia?
7. Por lo general ¿quién parece ser el responsable de tomar decisiones importantes en su vida: a) usted mismo, b) alguien más?
8. Cuando es criticado por sus superiores en el trabajo, por lo regular se siente: a) enfadado, b) moderadamente enfadado, o c) ligeramente enfadado.
9. ¿Termina el día de labores sintiéndose satisfecho con lo que ha logrado: a) con frecuencia, b) algunas veces o c) sólo ocasionalmente?
10. ¿La mayor parte del tiempo siente que tiene conflicto no resueltos con sus colegas?
11. ¿La cantidad de trabajo que tiene excede la cantidad de tiempo disponible: a) habitualmente, b) algunas veces o c) sólo muy ocasionalmente?
12. ¿Tiene una idea clara de lo que se espera profesionalmente de usted: a) la mayoría de las veces, b) algunas veces o c) casi nunca?
13. ¿Diría que generalmente tiene tiempo suficiente para dedicarlo a usted mismo?
14. ¿Desea discutir problemas con alguien, ¿encuentra por lo regular un oído comprensivo?
15. ¿Está usted razonablemente encaminado hacia el logro de sus principales objetivos en la vida?
16. ¿Se aburre en el trabajo: a) con frecuencia, b) alguna vez o c) muy raramente?
17. ¿Espera con ansia ir al trabajo: a) la mayoría de los días, b) algunos días o c) casi nunca?
18. ¿Siente que es valorado adecuadamente por sus capacidades y su compromiso en el trabajo?
19. ¿Se siente adecuadamente recompensado (en términos de posición y ascenso) por sus capacidades y compromiso en el trabajo?
20. ¿Siente que sus superiores: a) dificultan activamente su trabajo o b) lo ayudan activamente en el trabajo?
21. si hace diez años hubiera sido capaz de ver su desempeño profesional como es ahora, se hubiera visto a sí mismo: a) excediendo sus expectativas, b) cumpliendo sus expectativas o c) no alcanzando sus expectativas.
22. si tuviera que calificar cuánto se agrada a sí mismo en una escala de 5 (más agradable a 1 (menos agradable), ¿cuál sería su calificación?

Anexo 3

CBP-R

Por favor, indique la respuesta que mejor describe su situación profesional como profesor. Rodee con un círculo la respuesta deseada según la siguiente clave de clasificación:

1. No me afecta
2. Me afecta un poco
3. Me afecta moderadamente
4. Me afecta bastante
5. Me afecta muchísimo

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Falta de seguridad o continuidad en el empleo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Amenaza de violencia de los estudiantes o vandalismo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Sentimiento de estar bloqueado en la profesión | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Salario bajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Estar aislado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Conflictos con la administración | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Contactos negativos con los padres | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Imagen pública de los profesores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Falta de servicios de apoyo para problemas profesionales | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Falta de servicios de apoyo para problemas personales | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Amenaza de cierres de Institutos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Por favor, a continuación indique la respuesta que mejor describe su grado de acuerdo con cada frase. Rodee la respuesta deseada según la siguiente clave de clasificación:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

12. Los padres están implicados en la educación de sus hijos	1	2	3	4	5
13. A los profesores en mi instituto se les anima a intentar soluciones nuevas y creativas para los problemas existentes	1	2	3	4	5
14. Los recursos materiales en mi instituto (edificios, clases, mobiliario...) son mantenidos adecuadamente	1	2	3	4	5
15. En mi instituto se reconoce a los profesores cuando realizan su trabajo de manera excepcional	1	2	3	4	5
16. Enseñar me agota emocionalmente	1	2	3	4	5
17. Siento que cualquier día podría tener un ataque de nervios, si no dejo de enseñar	1	2	3	4	5
18. A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales	1	2	3	4	5
19. Me siento alienado personalmente por mis compañeros	1	2	3	4	5
20. No tengo claro cuáles son mis funciones y las responsabilidades de mi trabajo	1	2	3	4	5
21. En lo fundamental, yo diría que estoy muy contento con mi trabajo	1	2	3	4	5
22. Actualmente encuentro que mi vida es muy provechosa	1	2	3	4	5
23. Me causa bastante estrés intentar completar informes y papeles a tiempo	1	2	3	4	5

24. Cuando realmente necesito hablar a mi superior, el/ella esta deseando escuchar	1	2	3	4	5
25. A veces tengo que saltarme reglas del instituto para llevar a cabo mis tareas	1	2	3	4	5
26. Mi superior me convoca junto con otros compañeros a reuniones conjuntas para tomar decisiones y resolver problemas comunes	1	2	3	4	5
27. Me siento ansioso y tenso al ir a trabajar cada dia	1	2	3	4	5
28. Siento que mis alumnos son "el enemigo"	1	2	3	4	5
29. Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo	1	2	3	4	5
30. Hay una diferencia entre el modo en que mi superior piensa que se deberían hacer las cosas y como yo creo que deben hacerse	1	2	3	4	5
31. Es muy estresante dar una buena educación en un ambiente de poco apoyo financiero	1	2	3	4	5
32. Mi superior toma en consideración lo que digo	1	2	3	4	5
33. Me preocupa beber demasiado alcohol	1	2	3	4	5
34. Recibo información suficiente para llevar a cabo mi trabajo con efectividad	1	2	3	4	5
35. Lo paso mal para satisfacer las demandas en conflicto de estudiantes, padres, administradores y profesores	1	2	3	4	5
36. Sabiendo lo que se ahora, si tuviera que decidir de nuevo si elijo este trabajo, definitivamente lo haría	1	2	3	4	5
37. Mi superior siempre insiste en que resuelva mis propios problemas de trabajo, pero esta disponible para aconsejarme si lo necesito	1	2	3	4	5
38. Me produce una gran cantidad de estrés el cambio de normas, valores... profesionales	1	2	3	4	5
39. Mi superior "da la cara" por la gente que trabajamos en el instituto	1	2	3	4	5
40. En general, mi trabajo se adapta muy bien a la clase de trabajo que yo deseaba	1	2	3	4	5

41. Siento que tengo trabajo extra mas allá de lo que debería esperarse normalmente de mi	1	2	3	4	5
42. Mi profesión esta afectando negativamente mis relaciones fuera del trabajo	1	2	3	4	5
43. Se me hace muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones	1	2	3	4	5
44. Siento que me es imposible producir algún cambio positivo en la vida de mis alumnos	1	2	3	4	5
45. Mi instituto refine materiales suficientes para que los profesores sean efectivos	1	2	3	4	5
46. Siento que realmente no les gusto a mis alumnos	1	2	3	4	5
47. Siento que mi trabajo esta afectando negativamente mi salud	1	2	3	4	5
48. Se me imponen obligaciones relacionadas con el instituto sin los recursos y materiales adecuados para cumplirlas	1	2	3	4	5
49. Intentar impedir que mi trabajo sea demasiado rutinario y aburrido me causa mucho estrés	1	2	3	4	5
50. Actualmente encuentro que disfruto bastante de mi vida	1	2	3	4	5
51. Con frecuencia me siento deprimido respecto a mi profesión	1	2	3	4	5
52. Cuando tengo conflictos con padres o alumnos, mi superior me da la clase de apoyo que necesito	1	2	3	4	5
53. Mis compañeros y yo tenemos tiempo con regularidad durante las horas escolares para discutir temas relacionados con el trabajo	1	2	3	4	5
54. Si un buen amigo/a me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí, tendría serias reservas en recomendárselo	1	2	3	4	5
55. Tener que participar en actividades escolares fuera de las horas habituales de trabajo es muy estresante para mi	1	2	3	4	5
56. Se me informa de las cosas importantes que ocurren en mi Instituto	1	2	3	4	5
57. Los criterios de funcionamiento para mi trabajo son demasiado altos	1	2	3	4	5

58. Es imposible tratar con los alumnos con una base personal e individual	1	2	3	4	5
59. Puedo predecir lo que se esperara de mi trabajo mañana	1	2	3	4	5
60. Encuentro muy estresante estar atento a los problemas y necesidades individuales del alumnado	1	2	3	4	5
61. Actualmente encuentro mi vida bastante aburrida	1	2	3	4	5
62. Se me da demasiada responsabilidad sin la autoridad adecuada para cumplirla	1	2	3	4	5
63. Siento que me es inútil hacer sugerencias sobre mi trabajo, porque las decisiones se toman a pesar de mis intentos para influir en ellas	1	2	3	4	5
64. Me preocupa tomar demasiadas drogas	1	2	3	4	5
65. Mi instituto ofrece incentivos para motivar a los estudiantes	1	2	3	4	5
66. Tengo sentimientos de intranquilidad acerca de mi futuro profesional	1	2	3	4	5

Anexo 4

ESCALA ED-6

Instrucciones: a continuación va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números de forma que el 1 indicara el máximo acuerdo y el 5 el total desacuerdo, utilice los números intermedios de forma adecuada. Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual sea sincero. La contestación es anónima y confidencial. Muchas gracias por su colaboración.

Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	1	2	3	4	5
Recurso al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	1	2	3	4	5
Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	1	2	3	4	5
Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4	5
En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	1	2	3	4	5
La tensión del trabajo esta alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3	4	5
Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	1	2	3	4	5
Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	1	2	3	4	5
La tensión laboral hace que visite el baño con mas frecuencia de la normal.	1	2	3	4	5
Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5
Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5
Hay tareas laborales que afronto con terror.	1	2	3	4	5
Debería de actuar con mas calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5
En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5
Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5
Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
La tensión en el trabajo esta alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4	5
En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1	2	3	4	5

A menudo siento ganas de llorar	1	2	3	4	5
Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	1	2	3	4	5
Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	1	2	3	4	5
Me siento triste con mas frecuencia de lo que era normal en mi.	1	2	3	4	5
Me cuesta trabajo tirar por la vida.	1	2	3	4	5
Tengo la sensación de estar desmoronándome	1	2	3	4	5
Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5
Me falta energía Para afrontar la labor del profeso.	1	2	3	4	5
A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
A veces pienso que el mundo es una basura.	1	2	3	4	5
Creo que no hay buenos o males profesores, lino buenos o malos alumnos.	1	2	3	4	5
Me pagan por enseñar no por formar personas.	1	2	3	4	5
Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	1	2	3	4	5
El salario del profesor es muy poco motivador.	1	2	3	4	5
Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	1	2	3	4	5
Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del recto.	1	2	3	4	5
Ser profesor tiene mas desventajas que ventajas.	1	2	3	4	5
La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1	2	3	4	5
La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	1	2	3	4	5
La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	1	2	3	4	5
La mayoría de los padres exigen al profesor mas de to que este puede dar.	1	2	3	4	5
Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
A medida que avanza la jornada laboral siento mas necesidad de que esta acabe.1	2	3	4	5	
En mis clases hay buen clima de trabajo.	1	2	3	4	5

Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	1	2	3	4	5
Hay clases en las que casi empleo mas tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4	5
Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	1	2	3	4	5
Se me hace muy duro terminal- el curso.	1	2	3	4	5
A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	1	2	3	4	5
Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5
A veces trato de eludir responsabilidades.	1	2	3	4	5
Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente.	1	2	3	4	5
Me siento quemado por este trabajo.	1	2	3	4	5
Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad.	1	2	3	4	5
Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4	5
Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.	1	2	3	4	5
Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5
Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	1	2	3	4	5
Los padres me valoran positivamente como profesor.	1	2	3	4	5
Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer	1	2	3	4	5
El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5
Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4	5
Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo	1	2	3	4	5
Me animo fácilmente cuando estoy triste.	1	2	3	4	5
El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.	1	2	3	4	5
Siempre me he adaptado bien a los cambios que me hall surgido en el trabajo.	1	2	3	4	5
Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.	1	2	3	4	5

La organización del centro me parece buena.	1	2	3	4	5
Mis compañeros cuentan contigo para lo que sea.	1	2	3	4	5
Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.	1	2	3	4	5
Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.	1	2	3	4	5
Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.	1	2	3	4	5
El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	1	2	3	4	5
Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.	1	2	3	4	5
Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.	1	2	3	4	5

Puntuación directa Percentil Categoría

Ansiedad (morado)

Depresión (verde)

Creencias desadaptativas (amarillo)

Presiones (azul)

Desmotivación (naranja)

Mal afrontamiento (gris)

Estrés docente

Instrucciones de corrección

Para la corrección de esta prueba el primer paso ha de ser sumar las contestaciones a cada uno de los ítems de cada subescala, de manera que, por ejemplo, se sumaran en primer lugar todas las contestaciones de los ítems que en el cuestionario están sombreados en color morado y que corresponden al factor Ansiedad. La puntuación resultante será la puntuación directa que habrá de colocarse en la casilla correspondiente de la tabla que se encuentra al final del cuestionario.

De la misma forma se procederá en el resto de subescalas, con la excepción de las tres últimas (Presiones, Desmotivación y Mal afrontamiento) en las cuales se puede observar, en algunos de los ítems asteriscos al final de los mismos. Estos asteriscos indican que estos ítems están invertidos, de forma que al sumar las contestaciones igualmente han de invertirse. De este modo, si en estos ítems se ha contestado un 1 se sumara 5, si se ha contestado 2 se sumara 4, si se contesta 3 se sumara igualmente 3, si se contesta 4 se suma 2 y, finalmente, si se contesta 5 se suma 1.

Una vez calculadas las puntuaciones directas de cada subescala, se procede a la suma de todas ellas siendo la puntuación resultante la correspondiente a la puntuación directa de "estrés docente". De esta forma, quedara completada la totalidad de la primera columna de la tabla de resultado.

El siguiente paso, consistiría en consultar en la tabla de correspondencias el percentil al que equivale esa puntuación directa para cada subescala y para la escala en su conjunto (estrés docente). Así, esos percentiles se colocaran en la segunda de las columnas.

Establecidos los percentiles, la última operación a realizar es convertir estos en categorías cualitativas que facilitaran la comunicación del resultado. En general, percentiles inferiores a 20 indicarían un nivel muy bajo en la subescala o en la escala en su conjunto, entre 21 y 40 sería un nivel bajo, entre 41 y 60 normal, entre 61 y 80 moderado y más de 80 alto.

Anexo 5

Ejemplo de items del « Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo», versión profesionales de la salud (CESQT-PS), y escala de evaluación

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente: algunas veces al año	A veces: algunas veces al mes	Frecuentemente: algunas veces por semana	Muy Frecuentemente: todos los días

Ilusión por el trabajo:

- Mi trabajo me supone un reto estimulante.
- Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.

Desgaste psíquico:

- Me siento agobiada/o por el trabajo.
- Me siento cansada/o emocionalmente en el trabajo.
- Me siento cansada/o físicamente en el trabajo.

Indolencia:

- No me apetece atender a algunos pacientes.
- Etiqueto o clasifico a los pacientes según su comportamiento.
- No me apetece hacer ciertas cosas de mi trabajo.

Culpa:

- Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo.
- Tengo remordimientos por alguno de mis comportamientos en el trabajo.
- Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo.

Anexo 6

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA

Batería de Evaluación del Burnout en Profesores Universitarios (BEB-PU)

Esta investigación es auspiciada por la Dirección General de Asuntos del Personal Académico y la Facultad de Estudios Superiores Iztacala. Queda prohibida la reproducción total o parcial, por cualquier medio electrónico o mecánico y para cualquier fin, sin permiso escrito del responsable.

PRESENTACION

En la actualidad, cada vez es mas frecuente que expresiones como "sentirse estresado" se vuelva un tema común en las conversaciones entre el personal docente universitario, sin embargo no todas las personas manifiestan el estrés de la misma manera, no se estresan por las mismas circunstancias ni emplean las mismas estrategias para hacer frente a esas situaciones.

Por ello se ha preparado esta batería de cinco apartados Dirigida al personal docente universitario con la finalidad de identificar aquellas situaciones que pueden ser estresantes, las manifestaciones del estrés, las consecuencias de este y las estrategias que emplean las docentes para resolver situaciones catalogadas como estresantes.

Las respuestas que usted nos brinde serán estrictamente confidenciales y los resultados se analizaran de manera grupal, no individual.

Agradecemos de antemano su colaboración y nos ponemos a su disposición para brindarle mas información a la dirección de correo electrónico proyectoburnout@hotmail.com

Reciba un cordial saludo,

Dr. Alfonso Valadez

Responsable del proyecto

El presente inventario esta compuesto de una serie de afirmaciones respecto a la percepción que usted tiene sobre sus actividades como docente y las condiciones de trabajo. En cada afirmación anteponga ME ESTRESA(N) y coloque una Cruz (X) en la opción que mejor describa su situación.....

ME ESTRESAN	Nada	Poco	Bastante	En exceso
1. La posibilidad de tener problemas con los alumnos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Los temas de conversación de mis compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. El compartir mis opiniones con los compañeros profesores(as)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. La posibilidad de cambio curricular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. El numero de grupos asignados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Las actividades de mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. La inadecuada iluminación del área de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. El resolver mis problemas independientemente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. El sentirme responsable de resolver los problemas de los demás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. El atender las necesidades individuales de los alumnos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Las condiciones de los aparatos e instrumentos necesarios para mi actividad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Los cambios en los puestos directivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. El comportamiento de los alumnos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. El expresar a otras personas mis estados de animo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. El salario en relación con mi actividad docente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. El inicio de semestre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. La posibilidad de ser agredido verbalmente por los alumnos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. El mobiliario inadecuado de las áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. La influencia de mis problemas en mi actividad laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. La cantidad de temas o contenidos en los cursos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Las diferencias y/o conflictos con mis compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. La cooperación con los alumnos durante el curso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. La inadecuada limpieza de las áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. El poco apoyo entre los profesores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Las celebraciones con mis compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. La inadecuada información sobre las actividades que tengo que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ME ESTRESAN

Nada Poco Bastante En
exceso

27. El intercambio entre docentes sobre experiencias con alumnos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. La amistad con los alumnos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. La información de reuniones y acuerdos de área o asignatura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. El numero de alumnos en clase	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. El alcanzar mis propósitos académicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. La administración del tiempo para cumplir con las actividades en las que me comprometo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. La competencia entre los profesores(as)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. El calificar trabajos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. El influir en el comportamiento de los alumnos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Las demandas de mis jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. El que los alumnos me platican sus problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. El final de semestre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. La inadecuada definición de mis responsabilidades laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Las críticas de mis compañeros hacia mi persona	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. El apoyo institucional a mis decisiones laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. La disponibilidad de espacios para el desarrollo de mi actividad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. La asistencia a las reuniones sociales de los alumnos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. La inadecuada ventilación en las áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. El reconocimiento de la institución a mi actividad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. El inadecuado mantenimiento de las instalaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. El tipo de supervisión de mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. El involucrarme en actividades extracurriculares que me desagradan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. La posibilidad de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Los resultados de mi informe de actividades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. La posibilidad de impartir clases que no son mi especialidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Los tramites administrativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. La posibilidad de quedarme sin trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. La importancia o el interés que doy a mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. La opinión que las personas tienen de mi profesión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. La poca influencia de los profesores en las decisiones de la jefatura de carrera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ME ESTRESAN

Nada Poco Bastante En
exceso

57. Las decisiones laborales de mi jefe inmediato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. Las relaciones con mi jefe inmediato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. La estructura directiva de la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. La cooperación entre los docentes en las decisiones laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. La organización del horario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62. El tener amigos dentro de la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63. Las actitudes de los alumnos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64. Las críticas de mis compañeros hacia otros docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65. El simpatizar con los alumnos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66. Las actitudes de mis compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67. Las actividades extraescolares fuera del horario de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68. El relacionarme con mis compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Por favor, si existe cualquier otra situación relacionada con la actividad docente que le genere estrés, anótela y puntúela de acuerdo con las opciones

A continuación se presenta una serie de afirmaciones con respecto a su situación como profesor(a). Marque con una cruz (X) el recuadro de la opción que mejor lo describa.

Las opciones de respuesta son:

Nunca (N) Ocasionalmente (O) Frecuentemente (F) Muy Frecuentemente (MF)

AFIRMACIONES

	N	O	F	MF
1. Pienso que pocos alumnos merecen el tiempo que les dedico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Me canso demasiado considerando el tipo de trabajo que realizo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Disfruto mi vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Me siento al límite de mis posibilidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Pienso que es posible producir un cambio positivo en la vida de mis alumnos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Tengo la sensación de estar 'bloqueado' intelectualmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Apenas he comenzado mi trabajo y ya pienso en acabar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Pienso que elegí adecuadamente mi ocupación de profesor(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Mi trabajo me parece muy interesante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Me encanta trabajar como docente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Me siento frustrado en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Puedo entender fácilmente a los alumnos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Mi trabajo está afectando mi salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Pienso que las personas me consideran y respetan por ser profesor(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Considero que mi trabajo como docente cumple mis expectativas profesionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Me siento satisfecho por los resultados de mi trabajo como docente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Pienso que mis alumnos son 'el enemigo'	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Me es muy difícil regresar al trabajo después de las vacaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Pienso que soy muy exigente con mis alumnos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Me siento útil en mi trabajo como docente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. No disfruto dar clases	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Me siento tenso al ir a trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Pensar en mi trabajo me deprime	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Mi trabajo afecta mis relaciones personales y/o familiares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Los alumnos tienen exigencias excesivas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Me cansa trabajar con alumnos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Por favor, si existe cualquier otra situación relacionada con la actividad docente que le genere estrés, anótela y puntúela de acuerdo con las opciones

Fin de la Primera parte

Nunca (N) Ocasionalmente (O) Frecuentemente (F) Muy Frecuentemente (MF)

AFIRMACIONES

	N	O	F	MF
27. Pienso que no les simpatizo a mis alumnos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Trabajar con estudiantes me realiza profesionalmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Me siento fatigado solo de pensar en ir a trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Paso demasiado tiempo en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Siento una presión constante por parte de otros para que mejore mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Estoy harto de mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Me pone de mal humor atender a los alumnos fuera de clases	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Me siento físicamente agotado después de un día de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. los alumnos me culpan de sus problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Me siento satisfecho intelectualmente en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Tengo que esforzarme para no perder la paciencia con los alumnos, lo cual resulta difícil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Los problemas de mis alumnos interfieren en mi vida personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Me siento contento con las actividades docentes que realizo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Las dificultades que tienen mis alumnos me resultan poco importantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. los alumnos me irritan cuando no se esfuerzan por alcanzar un objetivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Los alumnos me aburren aunque no quiera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Por favor, si existe cualquier otra situación relacionada con la actividad docente, anótela y puntúela de acuerdo con las opciones

Fin de la Segunda parte

A continuación se presenta una serie de manifestaciones que pueden presentarse en usted como consecuencia de su trabajo como docente. Marque con una cruz (X) el recuadro de la opción que mejor lo describa.

Las opciones de respuesta son:

Nunca (N) Ocasionalmente (O) Frecuentemente (F) Muy Frecuentemente (MF)

AFIRMACIONES

	N	O	F	MF
34. Siento molestias gastrointestinales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Padezco dolores de cabeza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Se me irritan los ojos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Me resfrió	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Sufro dolor de garganta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Siento que me ahogo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Percibo que mi corazón palpita muy rápido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Me siento cansado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Tengo nauseas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Siento mareos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Tengo problemas de insomnio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Me siento somnolienta durante el día	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Sudo excesivamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Tengo problemas de la piel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Sufro de dolores musculares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Pierdo el deseo sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Tengo cambios en el apetito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. Siento la garganta y boca secas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Rechino o aprieto los dientes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. Me siento triste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. Tengo pensamientos negativos sobre mi persona	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Me resulta difícil concentrarme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. Pierdo el interés en actividades placenteras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. Deseo no ver a nadie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. Me enoja con facilidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. Presento problemas en la expresión verbal tartamuda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. Tengo muchas preocupaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. Siento miedo sin razón aparente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

62. Llora con facilidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63. Realizo movimientos repetitivos (tics)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64. Fumo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63. Realizo movimientos repetitivos (tics)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64. Fumo en exceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65. Como en exceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66. Bebo alcohol en exceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67. Tomo medicamentos en exceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68. Tengo sentimientos de inseguridad sobre mi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69. Me resulta difícil tomar decisiones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nunca (N) Ocasionalmente (O) Frecuentemente (F) Muy Frecuentemente (MF)

A F I R M A C I O N E S

	N	O	F	MF
27. Pienso que soy observado por las personas que me rodean	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Me siento insatisfecho con mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Deseo no asistir al trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Falto al trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Llego tarde al trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Pienso que mi trabajo es dañino para mi salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Deseo jubilarme anticipadamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Por favor, si existe cualquier otra manifestación que le ocurra a consecuencia de su trabajo como docente, anótela y puntúela de acuerdo con las opciones

Fin de la Tercera Parte

A continuación se presenta una lista de comportamientos que usted puede presentar en su actividad como docente cuando interactúa con autoridades, compañeros, estudiantes y situaciones laborales. Marque con una cruz (X) el recuadro de la opción que mejor lo describa.

Las opciones de respuesta son:

Nunca (N) Ocasionalmente (O) Frecuentemente (F) Muy Frecuentemente (MF)

A F I R M A C I O N E S

	N	O	F	MF
1. Emprendo acciones que no me convencen, pero al menos no me quedo sin hacer nada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Pienso que al resolver el problema seré una mejor persona	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Me critico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Recorro a experiencias similares para la solución del problema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Intento sentirme mejor comiendo, bebiendo, fumando, tomando drogas o medicamentos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Tengo fe en algo nuevo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Intento encontrar al responsable para hacerlo cambiar de opinión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Sigo adelante con mi destino (simplemente, algunas veces tengo mala suerte)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Tomo una decisión arriesgada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Me niego a tomar en serio la situación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Pienso como dominar a las situaciones alguna persona a quien admiro y la tomo como modelo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Sigo adelante como si no hubiera pasado nada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Me mantengo firme y peleo por lo que quiero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Deseo que la situación se termine de algún modo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Duermo mas de lo habitual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Hablo con alguien para averiguar mas de la situación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Redescubriré lo que es importante en la vida al resolver el problema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Manifiesto mi enojo a la(s) persona(s) responsable(s) del problema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Intento mirar las cosas por su lado bueno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Se lo que hay que hacer, así que redoblo mis esfuerzos para conseguir que las cosas resulten bien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Busco la ayuda de un profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Rehúso pensar en el problema mucho tiempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Desarrollo un plan de acción y lo sigo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Intento olvidarme del problema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nunca (N) Ocasionalmente (O) Frecuentemente (F) Muy Frecuentemente (MF)

AFIRMACIONES

	N	O	F	MF
23. Fantaseo e imagino el modo en que podrán cambiar las cosas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Expreso mis sentimientos de algún modo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Intento no agotar mis posibilidades de solución, sino que dejo alguna opción abierta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Evito expresar mis sentimientos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Propongo un par de soluciones distintas al problema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Le cuento a alguien como me siento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Me desquito con los demos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Me prometo que las cosas serán distintas la próxima vez	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Oculto a los demos lo mal que me va	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Repaso mentalmente lo que haría a o lo que haré o diré	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Me siento inspirada para hacer algo creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Evito estar con la gente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Cambio algo para que las cosas estén bien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Intento que mis sentimientos no interfieran con el problema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Me doy cuenta que yo fui la causa del problema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Acepto la simpatía y comprensión de alguna persona	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Intento no actuar demasiado deprisa, no me dejo llevar por mi primer impulso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Rezo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Me concentro exclusivamente en lo que tengo que hacer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Hablo con alguien que podría a hacer algo concreto por mi problema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Cambio algo de mi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Me disculpo o hago algo para compensar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Me niego a creer lo que ha ocurrido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Pregunto a un pariente o amigo y respeto su consejo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Confío en que ocurrirá un milagro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Creo que saldré de la experiencia mejor de lo que entre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Por favor, si realiza alguna otra acción, anótela y puntuela de acuerdo con las opciones

Fin de la cuarta parte.

Por favor, complete los datos que se le solicitan. En las preguntas donde aparecen varias opciones marque con una X la respuesta que mejor lo describa

Edad	Género	Estado Civil			Numero de hijos
	M F	Soltero	Casado	U.libre	
		Divorciado/Separado Viudo			

	Nivel máximo de estudios			¿Trabaja en otra institución?	
Licenciatura	Maestría	Especialidad	Doctorado	No	Si

Profesión	Años de experiencia	Categoría como docentes	Horas contratadas
-----------	---------------------	-------------------------	-------------------

Institución en la que trabaja como docente	Antigüedad como docente (en años)	Tiempo que lleva en la institución
--	-----------------------------------	------------------------------------

Actualmente, tiene un cargo administrativo? NO SI ¿CUAL?	Carrera en la que imparte clases	Nivel en el que imparte clases	
		Licenciatura Diplomado	Maestría Doctorado

Turno	Generalmente, ¿en que semestres imparte clases?	Tipo de materias que imparte		
Matutino Vespertino Mixto		Teóricas	Practicas	Ambas

Horas frente a grupo a la semana	¿Imparte asignaturas de otra área?
----------------------------------	------------------------------------

Muy Frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Nunca
--------------------	----------------	----------------	-------

	¿Se lleva parte del trabajo a casa?		
Muy Frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Nunca

¿Que tipo de trabajo se lleva a casa?

Otras actividades académicas que realiza -puede señalar varias opciones-

Tutorías a alumnos de programas especiales	Asesoría de tesis	Actividades de investigación	Colabora en programas institucionales	Editor/revisor de revistas especializadas en su campo
--	-------------------	------------------------------	---------------------------------------	---

¿Padece alguna enfermedad crónica?-				
Ninguna	Diabetes	Enfermedades cardiovasculares, incluye hipertensión arterial	Cáncer	Otra

¿Realiza otra actividad laboral relacionada con su profesión además de la docencia?	
No	Si, ¿cual?

De manera general, la actividad docente le resulta estresante?

En

Nada Poco Bastante Exceso

¿Realiza actividades de investigación?

No

Si

Le resultan estresantes?

En

Nada Poco Bastante Exceso

¿Participa en algún programa de estímulos a la productividad?

No

Si

,Cual?

Nivel

Le resulta estresante?

En

Nada Poco Bastante Exceso

¿Pertenece al SNI?

No

Si

Nivel

¿Le resulta estresante?

En

Nada Poco Bastante Exceso

Algún otro comentario u observación que desee hacer:

Gracias por su colaboración