



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# Coeficiente de Estrés

Individual

Ahmet Deneme  
28/9/2015

**TEST REPORT**  
FOR TESTING PURPOSES ONLY  
NOT FOR RESALE



# Introducción

Los elementos de estrés pueden presentarse en cualquier tipo de trabajo, sin importar que tan bien se sienta con lo que hace. Cierta nivel de estrés en el trabajo es normal, sin embargo, el estrés excesivo puede obstruir su productividad e impactar su salud tanto física como mental. Su habilidad para controlar este factor puede representar la diferencia entre el éxito y el fracaso.

Existen situaciones que no puede controlar en su ambiente laboral, pero eso no significa que no tenga opciones - aun cuando se encuentre en una situación problemática. Encontrar la forma para controlar el estrés no representa que tenga que hacer grandes cambios o reflexionar sobre sus ambiciones profesionales, sino que debe enfocarse en las cosas que sí están bajo su control.

El Estrés en el trabajo se puede definir como una respuesta dañina tanto emocional como física que surge cuando las demandas del trabajo no son compatibles con las capacidades, recursos o necesidades del empleado. El estrés en el trabajo puede afectar negativamente la salud de una persona e incluso llevarla a un accidente.

El concepto de estrés en el trabajo se confunde a menudo con los retos, pero estos conceptos no son los mismos. El que nos reten puede impulsarnos de forma psicológica y física y puede incluso motivarnos a aprender nuevas habilidades y llevarnos al dominio total de nuestros puestos. Cuando conquistamos un reto, nos sentimos satisfechos y realizados. Por lo tanto, los retos son un ingrediente importante para permanecer saludable y productivo en el trabajo.

Un ambiente de trabajo saludable es aquel en donde la presión que se aplica a los empleados es relevante para sus habilidades y recursos, para la cantidad de control que tengan sobre su trabajo y el apoyo que reciban.

En las paginas siguientes, encontrará varias secciones en donde se muestran sus áreas de posible estrés.

## Resumen del Índice de Estrés

Esta sección comienza con un resumen que le muestra su nivel de estrés en 7 secciones en una escala de 100. Para ayudarlo a comprender mejor sus niveles de estrés, hemos separado esta sección en cinco niveles: poco o nada de estrés, estrés limitado, estrés elevado, estrés fuerte y estrés severo.

## Factores de estrés

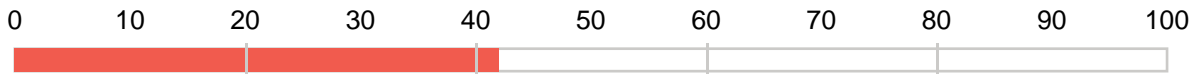
A continuación, tomamos los siete factores de estrés y los seccionamos en sub categorías. Estos factores se muestran en discos con la misma escala de 100. En el disco superior está representada la categoría en general y los discos de abajo se componen de factores de estrés más específicos. **Los discos de la parte inferior no suman el total del disco superior y no son un promedio.** De hecho estos discos están basados en como responde a las preguntas.

Cuando lea esta sección, por favor lea cada una de las sub categorías incluyendo tanto la definición como la pregunta.



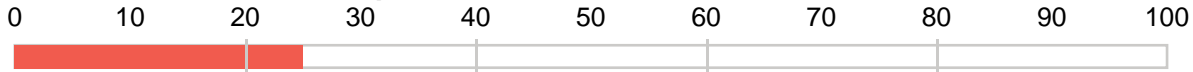
# Resumen del Índice de Estrés

## Índice de Demandas



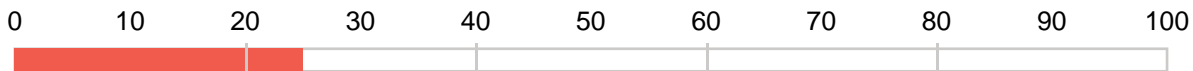
42

## Índice de Esfuerzo/Recompensa



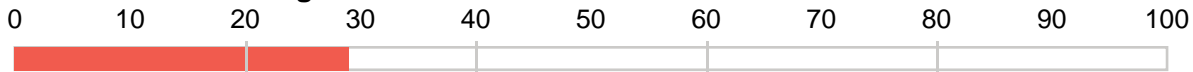
25

## Índice de Control



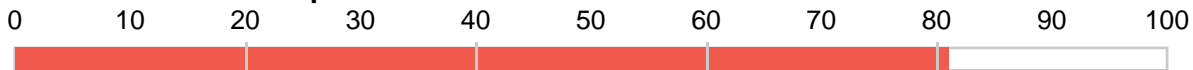
25

## Índice de Cambio Organizacional



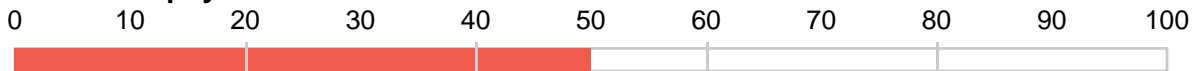
29

## Índice del Gerente/Supervisor



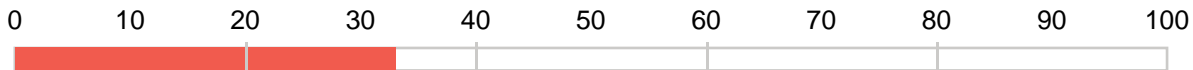
81

## Índice de Apoyo Social



50

## Índice de Estabilidad Laboral



33

## Total



41

## Resumen del Índice

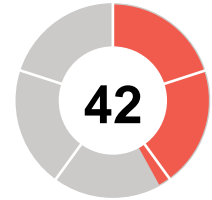
- 0-20 = Poco o nada de estrés
- 21-40 = Estrés Limitado
- 41-60 = Estrés Elevado
- 61-80 = Estrés Significativo
- 81-100 = Estrés Severo



# Factor de Estrés - Demandas

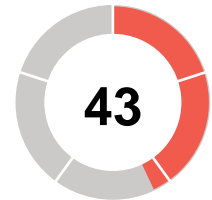
## Índice de Demanda

A pesar de que los empleados necesitan cierto nivel de reto para mantener su enfoque y motivación así como para desarrollar habilidades nuevas, es importante que las demandas no excedan sus límites. El estrés laboral tiende a incrementarse conforme las demandas y responsabilidades aumentan. El estrés se puede vincular directamente a los puestos que tienen un perfil mal definido, cantidades excesivas de trabajo y habilidades que no sean compatibles con las que el puesto requiere. La meta es tener un balance entre las demandas y el tiempo.



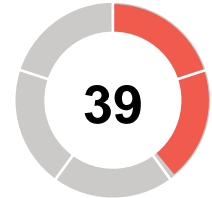
**Manejo del Tiempo** es el análisis de como se invierten las horas de trabajo y la priorización de tareas para poder maximizar la eficiencia personal en el lugar de trabajo.

- Cómo puede distribuir de manera mas efectiva su agenda de actividades laborales para evitar no cumplir con fechas establecidas?
- Qué puede hacer para crear un balance entre su trabajo y su tiempo libre?



**La Compatibilidad con las Competencias del Puesto** revela como el talento personal de una persona se compagina con el puesto actual.

- Con quién puede hablar sobre la percepción que tiene de las metas poco realistas que se le proporcionaron?
- Qué tipo de formación y recursos necesita para poder manejar mejor las demandas de su puesto?



## Resumen del Índice

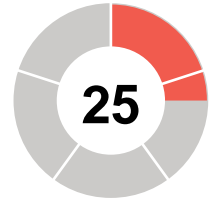
- 0-20 = Poco o nada de estrés
- 21-40 = Estrés Limitado
- 41-60 = Estrés Elevado
- 61-80 = Estrés Significativo
- 81-100 = Estrés Severo



# Factor de Estrés - Balance entre Esfuerzo/Recompensa

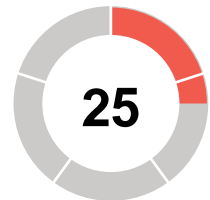
## Índice del Balance entre Esfuerzo/Recompensa

El tener un propósito o encontrar satisfacción laboral es un factor muy importante en cualquier trabajo. El poner mucho esfuerzo sin satisfacer la necesidad de una recompensa puede transformarse en estrés laboral. La recompensa puede presentarse de muchas formas diferentes, como ayudar a otros, reconocimiento, incrementar el conocimiento, crecimiento personal, principios o compensaciones monetarias. El esfuerzo en el trabajo es necesario pero debe ser compatible con el reconocimiento que el individuo desee. El estrés laboral surge cuando el empleado no encuentra relación entre sus necesidades y la recompensa actual.



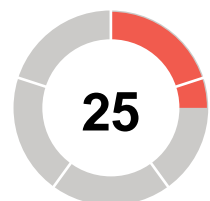
**Trabajo Significativo** es la cualidad de tener un alto valor, propósito o importancia en el trabajo.

- Con quién puede hablar sobre ajustar su rol para que sea mas satisfactorio?
- Qué haría para que su trabajo fuera más importante?



**Reconocimiento y Recompensa en el Trabajo** es el retorno por la dedicación y esfuerzo de un empleado en el trabajo.

- Qué puede hacer para asegurarse de que la gente adecuada reconozca lo que hace?
- Qué consideraría como una recompensa adecuada en base a las habilidades y talentos que aporta al trabajo?



### Resumen del Índice

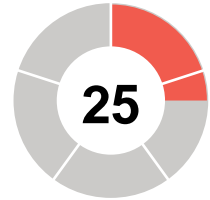
- 0-20 = Poco o nada de estrés
- 21-40 = Estrés Limitado
- 41-60 = Estrés Elevado
- 61-80 = Estrés Significativo
- 81-100 = Estrés Severo



# Factor de Estrés - Control

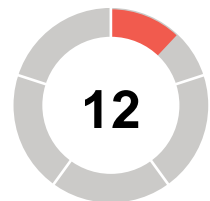
## Índice de Control

La sensación de no tener control es una causa universal de estrés. Altera o evita la situación porque siente que no puede hacer nada al respecto. Algunas de las causas comunes de estrés en el trabajo incluyen quejas sobre tener demasiada responsabilidad con poca autoridad, verse involucrada, que nadie la toma en cuenta y que nadie entiende lo que hace. El estrés en el trabajo incrementa al mismo tiempo que el nivel propio de control se reduce. El punto es tener un balance entre las responsabilidades y el control personal.



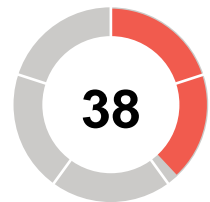
**Participación en el lugar de Trabajo** es crear un ambiente en el que la gente tiene un impacto en las decisiones y acciones que afectan su trabajo.

- Parece tener poco estrés en esta área; hay algo que le gustaría mencionar que pudiera hacer su participación en el trabajo más satisfactoria?



**Fortalecimiento en el lugar de trabajo** es dar a los empleados un grado de autonomía y responsabilidad para que tomen decisiones con respecto a sus tareas específicas dentro de la organización.

- Cuáles son las circunstancias que hacen que sus fechas límite parezcan poco realistas?
- Quién puede ayudarle a entender mejor los indicadores clave de desempeño en su puesto?



## Resumen del Índice

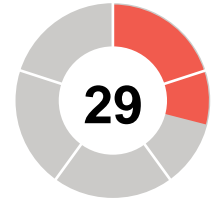
- 0-20 = Poco o nada de estrés
- 21-40 = Estrés Limitado
- 41-60 = Estrés Elevado
- 61-80 = Estrés Significativo
- 81-100 = Estrés Severo



# Factor de Estrés - Cambio Organizacional

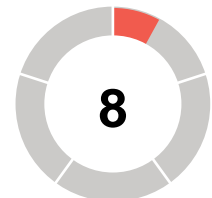
## Índice de Cambio Organizacional

El cambio Organizacional afecta a la gente de diferente manera. Mientras que algunas personas lo reciben con gusto, otras se sienten aprehensivas y estresadas con el simple hecho de mencionarlo. El cambio organizacional se puede definir como cualquier cambio en la gente, la estructura, la tecnología o procesos. El cambio organizacional varía en grado y dirección, lo que puede generar incertidumbre y puede crear tanto estrés como oportunidades.



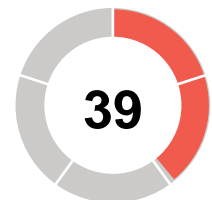
**Comunicación Organizacional** es la forma que se utiliza para comunicar cambios organizacionales como políticas, procesos y otras actividades.

- Parece tener poco estrés en esta área; hay algo que quiera mencionar sobre como mejorar la comunicación en el lugar de trabajo?



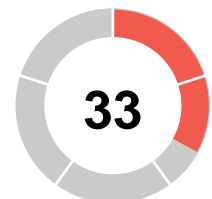
**Evolución Organizacional** es un proceso que consiste en un cambio o desarrollo progresivo en una organización.

- Con quién puede hablar sobre los tiempos y la relevancia de las formaciones y apoyo que vienen con un cambio?
- Qué impacto tienen los cambios organizacionales en su trabajo?



**Visión Organizacional** es una descripción aspiracional de lo que la organización busca lograr u obtener.

- Cuáles son los cambios que considera deben darse dentro de la organización?
- Con quién puede hablar sobre los cambios que están por llegar dentro de la organización?



### Resumen del Índice

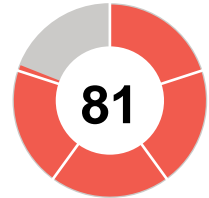
- 0-20 = Poco o nada de estrés
- 21-40 = Estrés Limitado
- 41-60 = Estrés Elevado
- 61-80 = Estrés Significativo
- 81-100 = Estrés Severo



# Factor de Estrés - Gerente/Supervisor

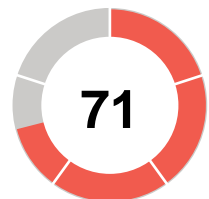
## Índice del Gerente/Supervisor

Las razones comunes causantes del estrés incluyen la falta de apoyo por parte de los gerentes o supervisores. La mayor parte de la gente que trabaja no se da cuenta de que el estrés es parte vital de sus trabajos. Es por eso que cuando su jefe le impone ciertas demandas (como una fecha límite mutuamente acordada), puede ayudarle a terminar esa tarea de forma más eficiente. Sin embargo, su jefe puede hacer cosas que van más allá de la presión normal o de los retos. Esto puede ocasionar estrés.



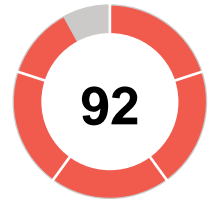
**Consciencia Gerencial** es la habilidad para reconocer y entender las necesidades interpersonales de la gente.

- Qué es lo que lo hace sentir poco apreciado por su supervisor?
- Qué podría cambiar para satisfacer o superar las expectativas de su supervisor?



**Estilo Gerencial** es un proceso general para manejar situaciones y/o personas.

- Dentro de lo que usted hace, que podría estar ocasionando que su supervisor sienta que tiene que supervisarlos constantemente?
- Cuáles son los diferentes eventos o acciones entre usted y su supervisor que le ocasionan reacciones positivas o negativas?



### Resumen del Índice

- 0-20 = Poco o nada de estrés
- 21-40 = Estrés Limitado
- 41-60 = Estrés Elevado
- 61-80 = Estrés Significativo
- 81-100 = Estrés Severo

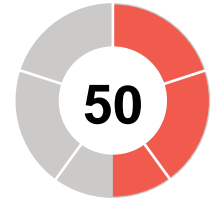




# Factor de Estrés - Apoyo Social

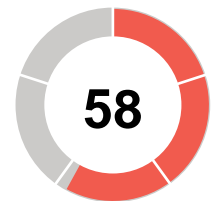
## Índice de Apoyo Social

La falta de apoyo por parte de los colegas y gerentes puede llevar al estrés laboral. Un ambiente de apoyo es aquel en donde los gerentes proporcionan información clara y consistente y los compañeros de trabajo están listos para ayudar. Un ambiente que promueve relaciones laborales positivas y que confronta conductas inadecuadas, también promueve la productividad y el compromiso de los empleados.



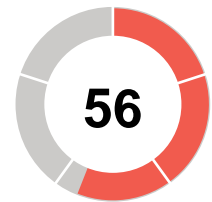
**Evitación** es un acto consciente o inconsciente para evitar a la gente que puede causar conflictos.

- Cómo puede reparar las relaciones con los compañeros que evita?
- Cuáles son los eventos de la compañía que no le gustan?



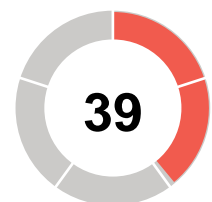
**Cooperación** es el proceso de trabajar juntos para lograr el resultado deseado.

- Qué puede hacer la organización para alentar la cooperación entre compañeros cuando los plazos se acercan?
- Con quién puede hablar para recibir más apoyo por parte de los compañeros cuando los plazos se acercan?



**Frustración** es el sentirse molesto o contrariado debido a la inhabilidad para cambiar o lograr el resultado deseado.

- Con quién puede hablar sobre los compañeros que no están comprometidos?
- Cómo podría disminuir los efectos de un conflicto o desacuerdo con los compañeros?



### Resumen del Índice

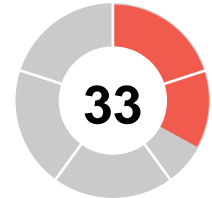
- 0-20 = Poco o nada de estrés
- 21-40 = Estrés Limitado
- 41-60 = Estrés Elevado
- 61-80 = Estrés Significativo
- 81-100 = Estrés Severo



# Factor de Estrés - Estabilidad en el Trabajo

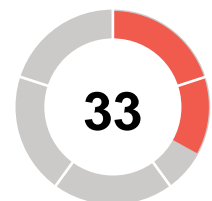
## Índice de Estabilidad en el Trabajo

La gente se preocupa por varios aspectos de su trabajo, pero el miedo principal se deriva de la estabilidad laboral. La inestabilidad laboral se deriva del miedo a perder el trabajo y está asociada con las implicaciones del desempleo. El estrés también puede originarse debido a una falta de avance o de promociones lentas. También puede resultar preocupante el que se conceda una promoción demasiado rápido para que uno pueda tener éxito en el puesto.



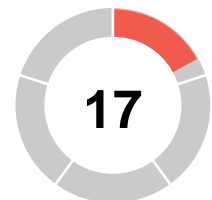
**Oportunidad** es una serie de circunstancias que hacen posible el avance o el éxito.

- Qué puede hacer para convertirse en una persona promocionable?
- Con quién puede hablar en su organización para entender mejor las oportunidades de crecimiento en el futuro?



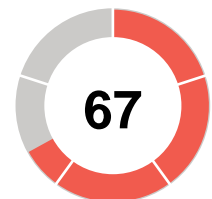
**Estabilidad Laboral** es el nivel de preocupación que una persona tiene con respecto a su puesto.

- Parece tener poco estrés en esta área; hay algo que quiera comentar sobre como crear mas estabilidad laboral?



**Confianza en el lugar de Trabajo** es el grado de candidez en lugar de la necesidad que alguien sienta de cuidarse.

- Que ha ocasionado que se vuelva cuidadosa con sus comentarios sobre los problemas relacionados con el lugar de trabajo?
- Qué temas en especifico ocasionan que se sienta preocupado en el lugar de trabajo?



### Resumen del Índice

- 0-20 = Poco o nada de estrés
- 21-40 = Estrés Limitado
- 41-60 = Estrés Elevado
- 61-80 = Estrés Significativo
- 81-100 = Estrés Severo



# Introducción Síntomas y Efectos

## Síntomas de Estrés

Esta sección es crítica para entender el estrés en general y como la puede estar afectando. En esta sección se observan los síntomas de estrés tanto físicos como emocionales, cognitivos y conductuales. Cada persona maneja el estrés de manera diferente. El nivel de estrés se puede ver afectado por factores ajenos al trabajo que pueden incrementar la posibilidad de tener efectos negativos. Una persona puede tener un nivel de estrés alto y funcionar sin problema, otra persona puede tener una nivel de estrés moderado o bajo y verse completamente afectada.

Conforme lea esta sección, utilice los puntos que se mencionan para identificar las áreas en las que posiblemente necesita enfocarse.

## Resumen de los Efectos del Estrés

Las gráficas en esta sección muestran el grado de balance entre los efectos del estrés (barra en coral) y los efectos positivos (barra azul). A pesar de que los puntajes de los efectos del estrés aparecen paralelamente a los puntajes del resumen de estrés, cabe señalar que no son idénticos. Para obtener una visión clara de como las actividades pueden crear estrés o crear un impacto positivo, hemos aplicado un modelo de calificación diferente a las mismas preguntas.

Esta sección puede darle una perspectiva sobre el grado de estrés potencial que puede tener una persona. Existen cosas positivas que estén sucediendo y que puedan ayudar a balancear el estrés del día? Recuerde que cierto nivel de estrés es necesario en todos los trabajos. La falta de estrés también puede ser un tema de discusión en una organización. Es difícil entender como se ve el nivel de estrés ideal; sin embargo, hablar sobre este tema es clave para obtener el éxito.

## Análisis de los Efectos del Estrés

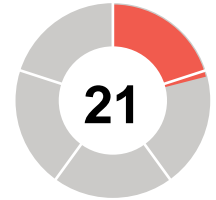
La gráfica del Radar de los Efectos del Estrés ofrece una visión general de los efectos del estrés y los efectos negativos.



# Síntomas de Estrés

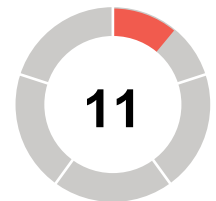
## Índice de los Síntomas de Estrés

El Estrés es un componente normal de la vida. El estrés puede ser la reacción del cuerpo al cambio que requiere de un ajuste o respuesta. Varios de los sucesos que le acontecen o que se suscitan a su alrededor agregan estrés a su cuerpo. El cuerpo reacciona a los cambios con respuestas físicas, mentales y emocionales. El cuerpo humano esta diseñado para experimentar estrés y reaccionar a ello. El estrés puede ser positivo ya que lo mantiene alerta y comprometido. Pero el estrés puede ser negativo cuando una persona se enfrenta a retos continuos sin tiempo para recuperarse o relajarse entre uno y otro. Conforme la tensión relacionada con el estrés aumenta, usted puede experimentar alguno de los siguientes síntomas.



### Síntomas físicos de estrés pueden incluir:

- Nivel de energía bajo
- Dolores y malestares
- Enfermedades frecuentes



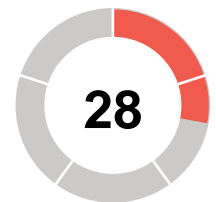
### Síntomas emocionales de estrés pueden incluir:

- Irritabilidad
- Sensación abrumadora
- Mal humor



### Síntomas cognitivos de estrés pueden incluir:

- Dificultad para concentrarse
- Problemas con la memoria
- Falta de criterio



### Síntomas conductuales de estrés pueden incluir:

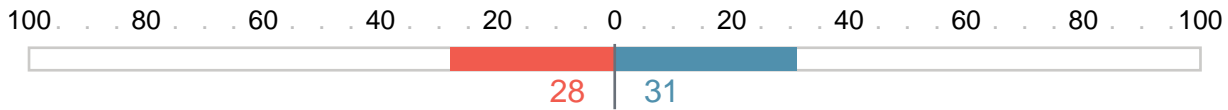
- Problemas de alimentación y sueño
- Postergación
- Hábitos nerviosos





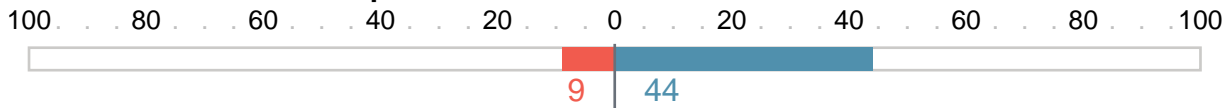
# Resumen de los Efectos del Estrés

## Índice de Demandas



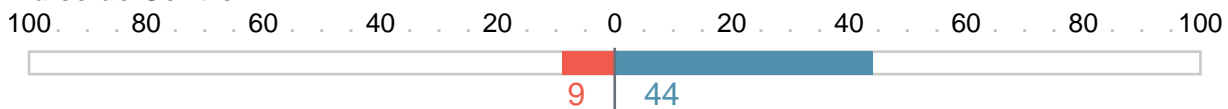
3

## Índice de Esfuerzo/Recompensa



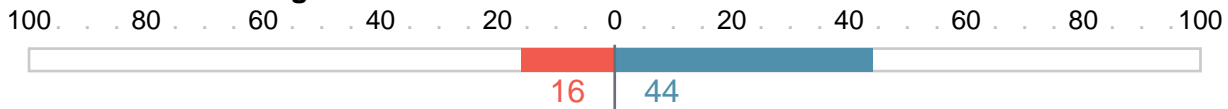
35

## Índice de Control



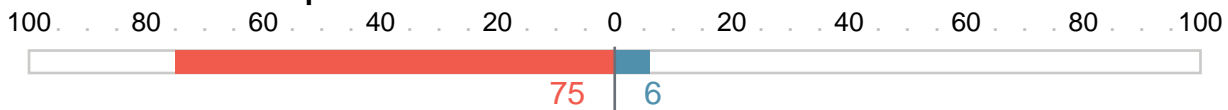
35

## Índice de Cambio Organizacional



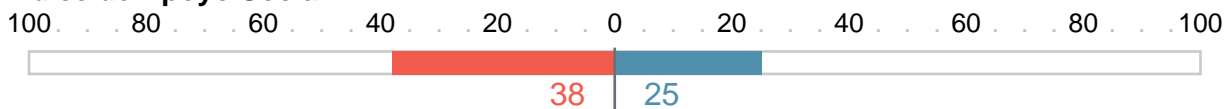
28

## Índice del Gerente/Supervisor



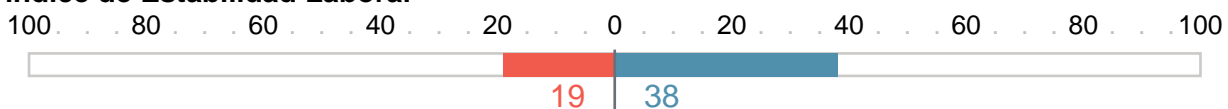
69

## Índice de Apoyo Social



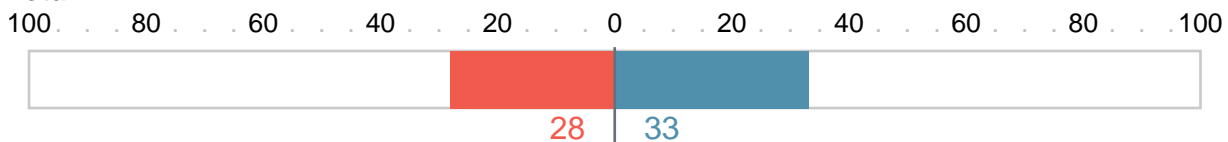
13

## Índice de Estabilidad Laboral



19

## Total



5

Efectos del Estrés

Efectos Positivos



# Análisis de los Efectos del Estrés

