



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# Coeficiente de estrés

## Grupo

# TEST

ARGAVAN CONSULTING

Desarrollo Directivo y Gestión del Talento

C/ Anglí 29 1º 1ª B 08017 Barcelona  
+34 93 178-4718  
hello@argavan.com  
www.argavan.com





# Introducción

El estrés organizacional puede tener un fuerte impacto en la productividad y compromiso de los empleados. El tener que preocuparse sobre la estabilidad laboral, falta de control o la demanda de una carga de trabajo fuerte puede incrementar los niveles de estrés y causar una variedad de síntomas emocionales y físicos. Cuando los factores de estrés se combinan con una gerencia potencialmente ineficiente, el estrés se puede convertir en un problema que se extiende al departamento entero o incluso a la organización. Identificar las señales de estrés dentro de la organización es el primer paso para diseñar una estrategia para combatir este problema.

El estrés en el trabajo se puede definir como la respuesta dañina tanto física como emocional que ocurre cuando los requerimientos del puesto no son compatibles con las capacidades, recursos o necesidades del empleado. El estrés en el trabajo puede llevar a tener problemas de salud o incluso un accidente.

El concepto de estrés en el trabajo se confunde frecuentemente con los retos, pero estos son dos conceptos totalmente diferentes. El tener retos nos puede llenar de energía tanto física como psicológicamente y puede motivarnos a aprender habilidades nuevas y llevar al dominio de nuestro trabajo. Cuando se conquista un reto nos sentimos llenos de energía y satisfechos. Por lo tanto, los retos son un ingrediente importante para permanecer saludable y productivo en el trabajo.

Un ambiente laboral saludable es aquel en donde las presiones de los empleados son relevantes para sus habilidades y recursos, la cantidad de control que tienen sobre su trabajo y el apoyo que reciben.

En las siguientes paginas, encontrará varias secciones que ilustran en dónde puede estarse produciendo el estrés en la organización.

## Resumen del Índice de Estrés de Grupo

Esta sección comienza generalmente con un resumen que muestra el estrés dividido en siete categorías representadas en gráficas de barras. Para ayudarle a entender la intensidad del estrés en cada categoría, las hemos dividido en cinco niveles: poco o nada de estrés, estrés limitado, estrés elevado, estrés importante y estrés severo.

## Factores de Estrés del Grupo

Cada factor de estrés se divide en subcategorías que se representan en gráficas de barras. La gráfica de barras superior es la categoría general y la siguiente gráfica de barras incluye una lista de estresores más específica.

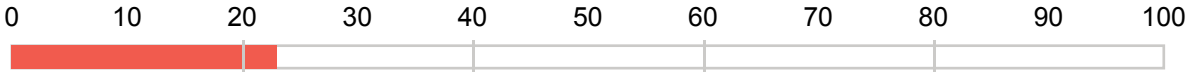
## Resumen del Grupo

En esta sección encontrará una gráfica de grupo y un mapa del nivel de estrés del grupo. Estas gráficas le permitirán ver en donde pueden estar las áreas que potencialmente tienen un problema.



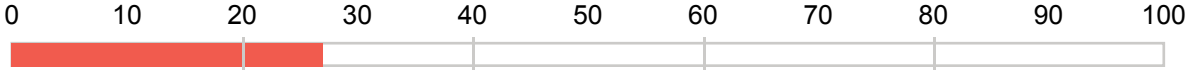
# Resumen del Índice del Estrés Grupal

## Índice de Demandas



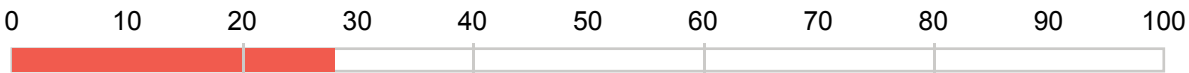
23

## Índice de Esfuerzo/Recompensa



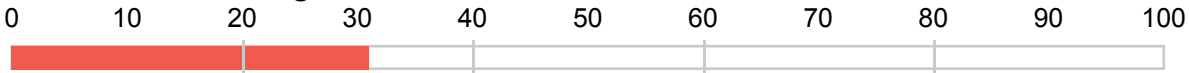
27

## Índice de Control



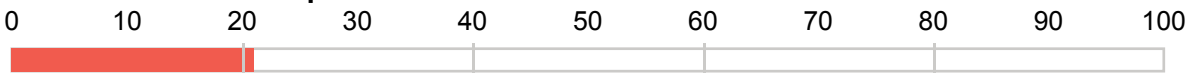
28

## Índice de Cambio Organizacional



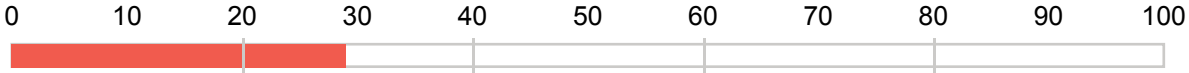
31

## Índice del Gerente/Supervisor



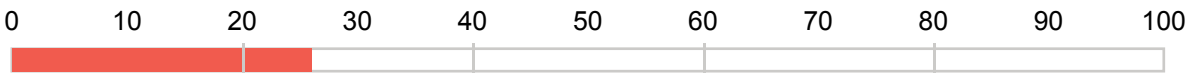
21

## Índice de Apoyo Social



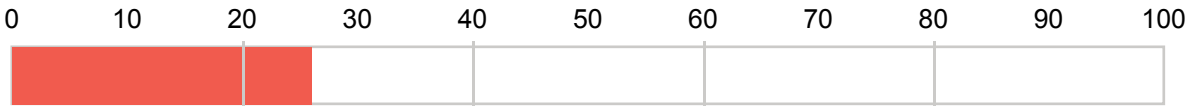
29

## Índice de Estabilidad Laboral



26

## Total



26

## 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

N = 6

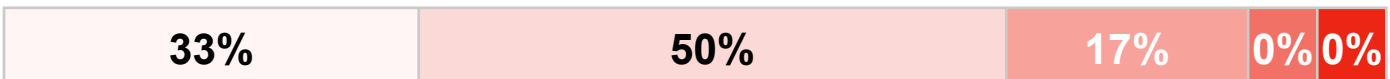


# Resumen del Índice del Estrés Grupal

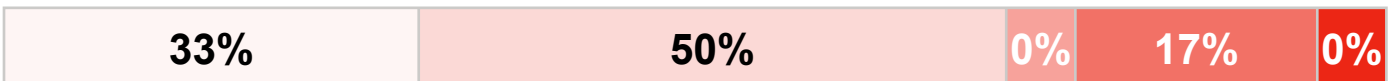
## Índice de Demandas



## Índice de Esfuerzo/Recompensa



## Índice de Control



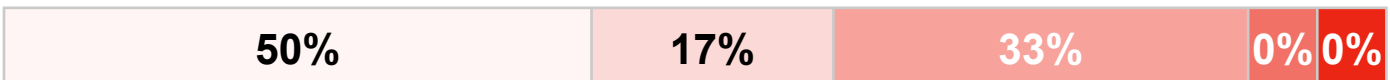
## Índice de Cambio Organizacional



## Índice del Gerente/Supervisor



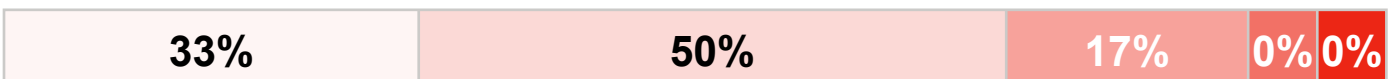
## Índice de Apoyo Social



## Índice de Estabilidad Laboral



## Total

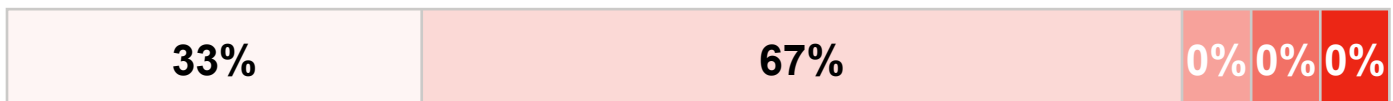




# Factor de Estrés - Demandas

## Índice de Demanda

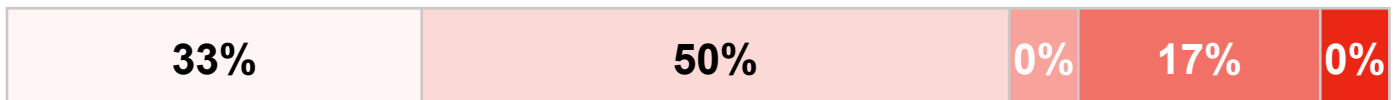
A pesar de que los empleados necesitan cierto nivel de reto para mantener su enfoque y motivación así como para desarrollar habilidades nuevas, es importante que las demandas no excedan sus límites. El estrés laboral tiende a incrementarse conforme las demandas y responsabilidades aumentan. El estrés 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.



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



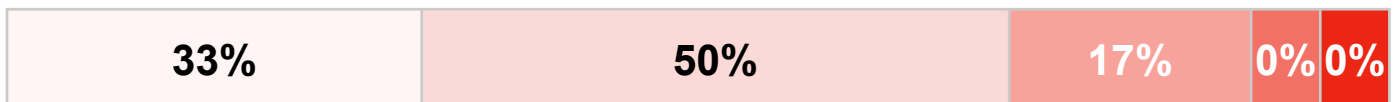
- Poco o nada
- Limitado
- Elevado
- Importante
- Severo



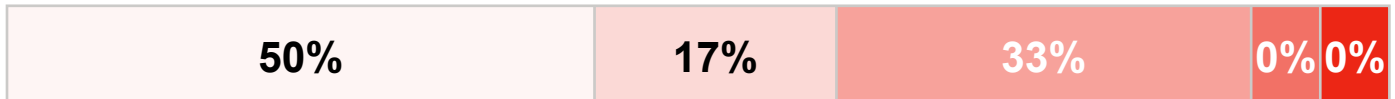
# Factor de Estrés - Balance entre Esfuerzo/Recompensa

## Índice del Balance entre Esfuerzo/Recompensa

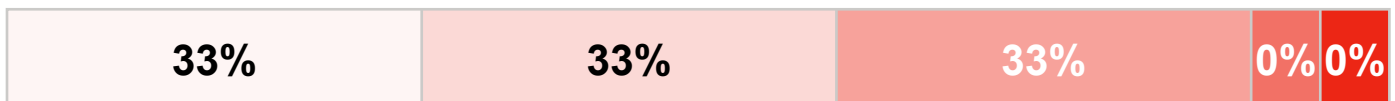
El tener un propósito o encontrar satisfacción laboral es un factor muy importante en cualquier trabajo. El poner mucho esfuerzo sin satisfacer la necesidad de una recompensa puede transformarse en estrés laboral. La recompensa puede presentarse de muchas formas diferentes, como ayudar a otros, reconocimiento, 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.



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



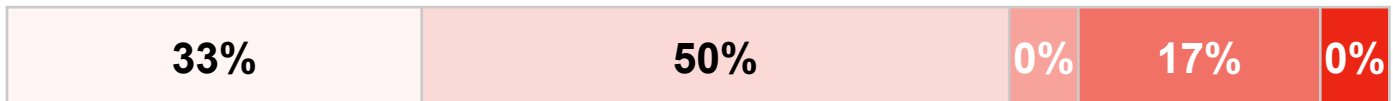
- Poco o nada
- Limitado
- Elevado
- Importante
- Severo



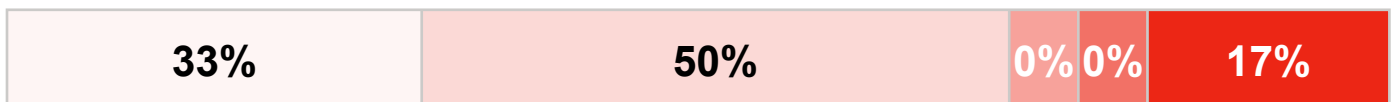
# Factor de Estrés - Control

## Índice de Control

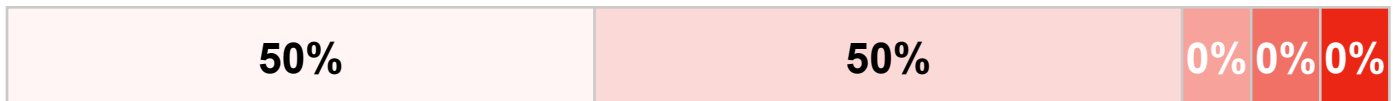
La sensación de no tener control es una causa universal de estrés. Altera o evita la situación porque siente que no puede hacer nada al respecto. Algunas de las causas comunes de estrés en el trabajo incluyen quejas sobre tener demasiada responsabilidad con poca autoridad, verse involucrada, que nadie 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.



**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.



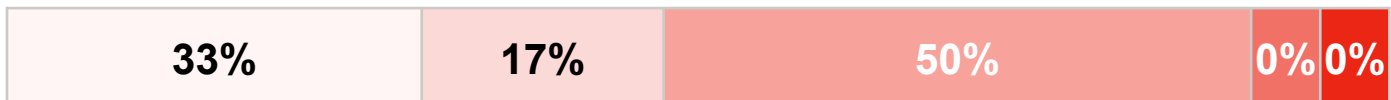
- Poco o nada
- Limitado
- Elevado
- Importante
- Severo



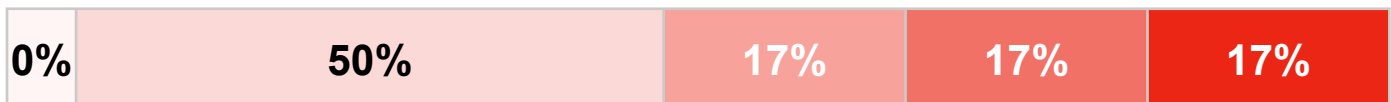
# Factor de Estrés - Cambio Organizacional

## Índice de Cambio Organizacional

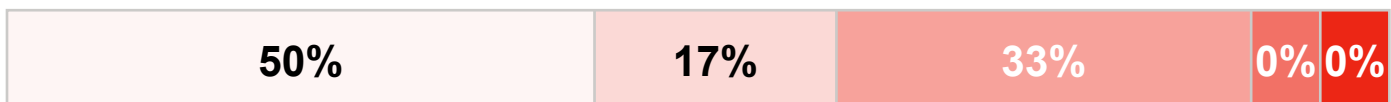
El cambio Organizacional afecta a la gente de diferente manera. Mientras que algunas personas lo reciben con gusto, otras se sienten aprehensivas y estresadas con el simple hecho de mencionarlo. El cambio organizacional se puede definir como cualquier cambio en la gente, la estructura, la tecnología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



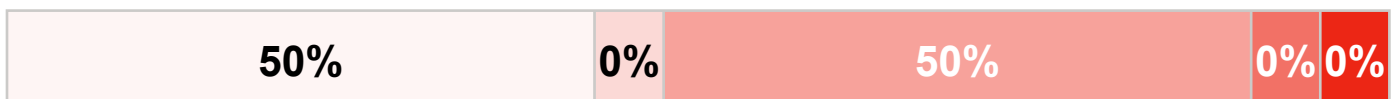
**Comunicación Organizacional** es la forma que se utiliza para comunicar cambios organizacionales como políticas, procesos y otras actividades.



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



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



- Poco o nada
- Limitado
- Elevado
- Importante
- Severo





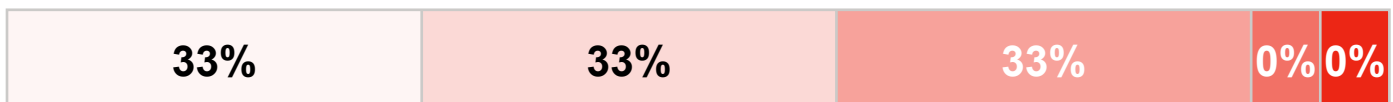
# Factor de Estrés - Gerente/Supervisor

## Índice del Gerente/Supervisor

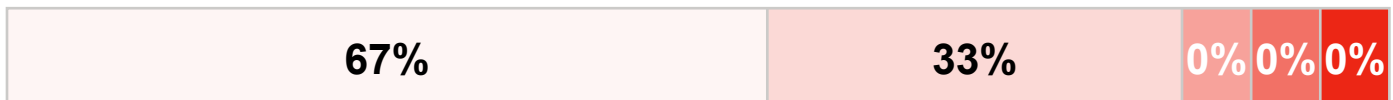
Las razones comunes causantes del estrés incluyen la falta de apoyo por parte de los gerentes o supervisores. La mayor parte de la gente que trabaja no se da cuenta de que el estrés es parte vital de sus trabajos. Es por eso que cuando su jefe le impone ciertas demandas (como una fecha límite mutuamente 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.



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



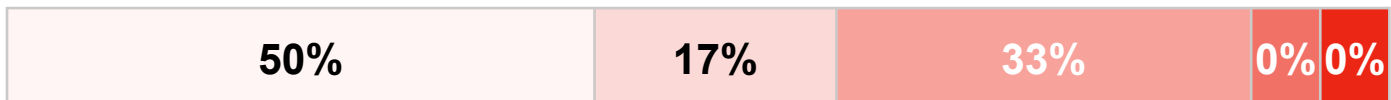
- Poco o nada
- Limitado
- Elevado
- Importante
- Severo



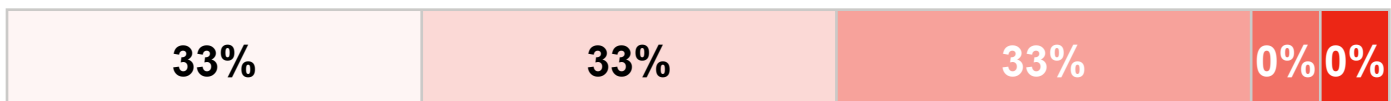
# Factor de Estrés - Apoyo Social

## Índice de Apoyo Social

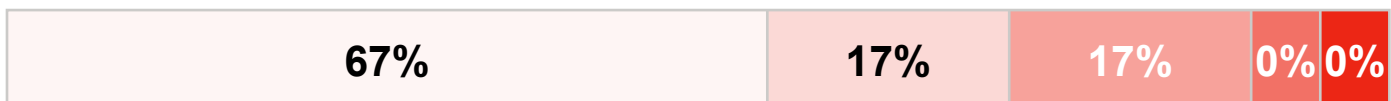
La falta de apoyo por parte de los colegas y gerentes puede llevar al estrés laboral. Un ambiente de apoyo es aquel en donde los gerentes proporcionan información clara y consistente y los compañeros de trabajo están listos para ayudar. Un ambiente que promueve relaciones laborales positivas y que confronta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



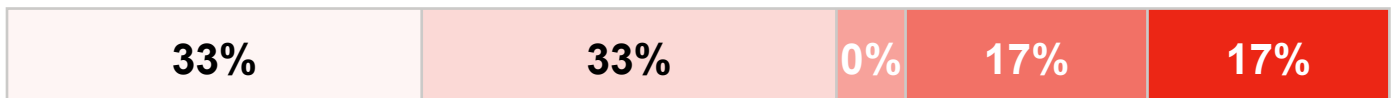
**Evitación** es un acto consciente o inconsciente para evitar a la gente que puede causar conflictos.



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



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



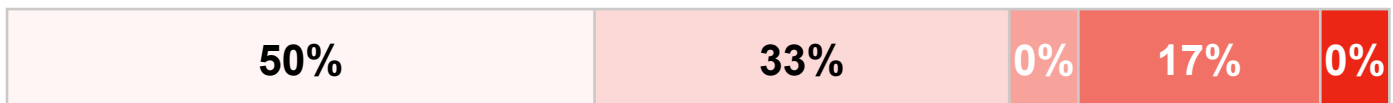
- Poco o nada
- Limitado
- Elevado
- Importante
- Severo



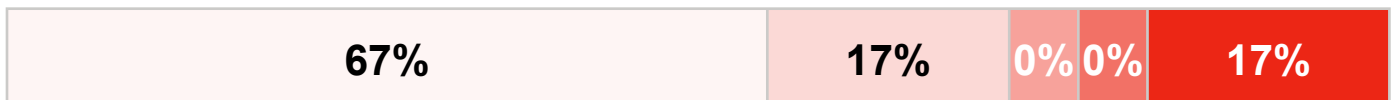
# Factor de Estrés - Estabilidad en el Trabajo

## Índice de Estabilidad en el Trabajo

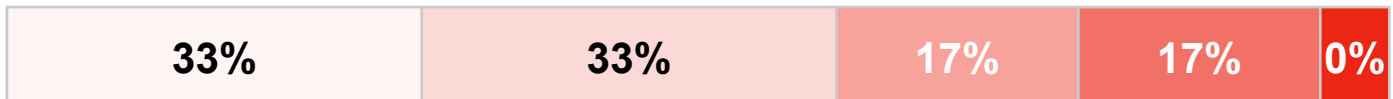
La gente se preocupa por varios aspectos de su trabajo, pero el miedo principal se deriva de la estabilidad laboral. La inestabilidad laboral se deriva del miedo a perder el trabajo y está asociada con las implicaciones del desempleo. El estrés también puede originarse debido a una falta de avance o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



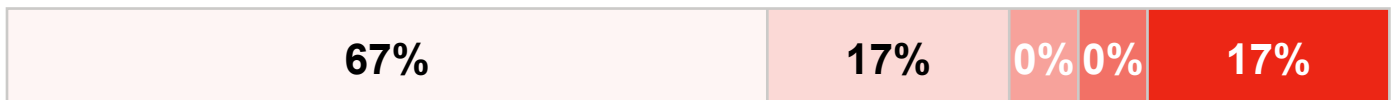
**Oportunidad** es una serie de circunstancias que hacen posible el avance o el éxito.



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



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



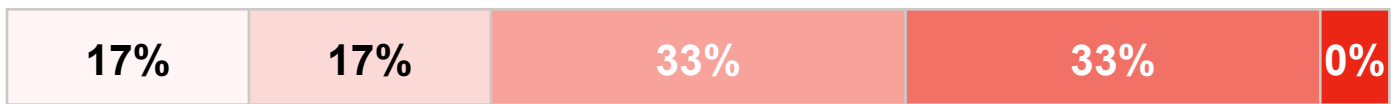
- Poco o nada
- Limitado
- Elevado
- Importante
- Severo



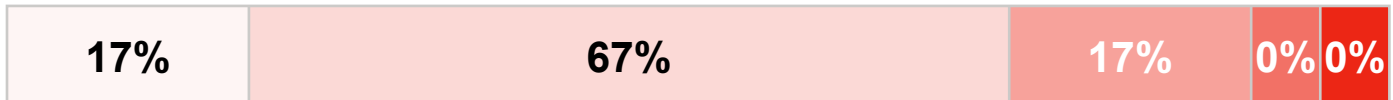
# Síntomas de Estrés

## Índice de los Síntomas de Estrés

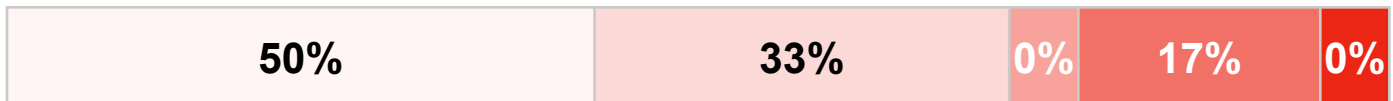
El Estrés es un componente normal de la vida. El estrés puede ser la reacción del cuerpo al cambio que requiere de un ajuste o respuesta. Varios de los sucesos que le acontecen o que se suscitan a su alrededor agregan estrés a su cuerpo. El cuerpo reacciona a los cambios con respuestas físicas, mentales 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.



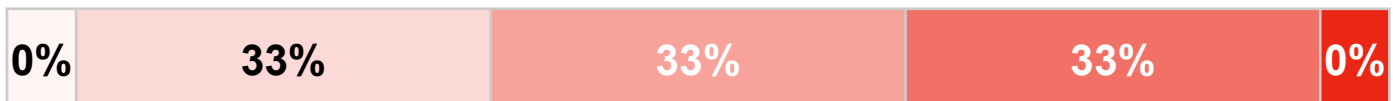
**Síntomas físicos de estrés** pueden incluir dolores y malestares, bajo nivel de energía o enfermedades frecuentes.



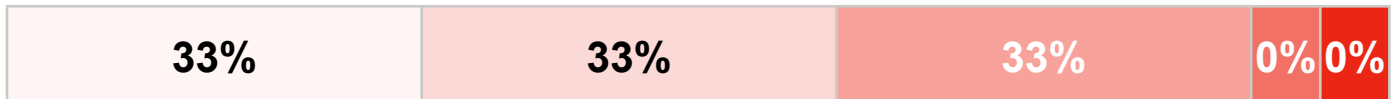
**Síntomas emocionales de estrés** pueden incluir irritabilidad, sensaciones abrumadoras o mal humor.



**Síntomas cognitivos de estrés** pueden incluir dificultad para concentrarse, problemas de memoria y falta de criterio.



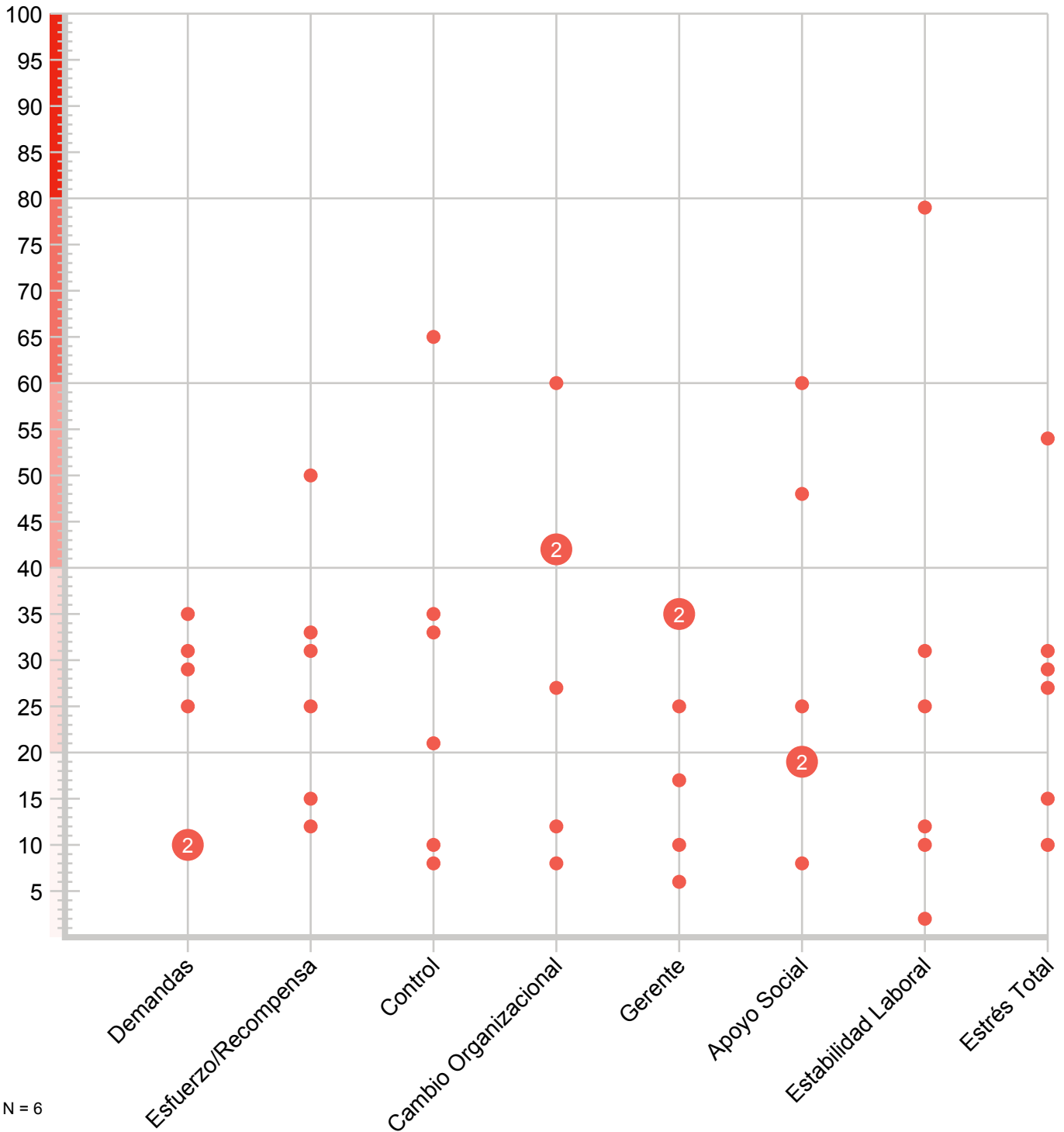
**Síntomas conductuales de estrés** pueden incluir problemas de alimentación o sueño, postergación o hábitos nerviosos.



○ Poco o nada      ○ Limitado      ○ Elevado      ○ Importante      ○ Severo



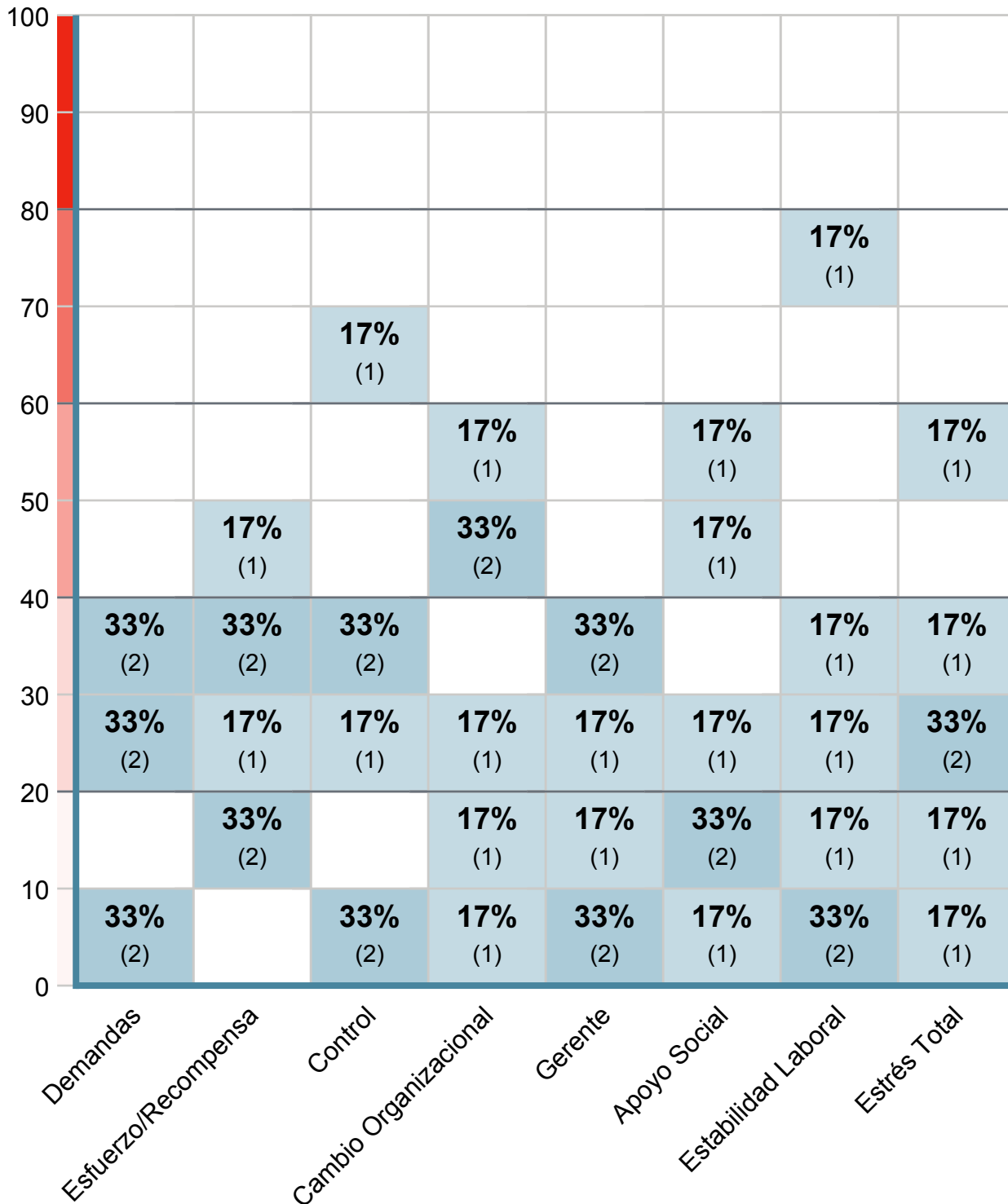
# Posición Grupal



N = 6



# Cuadrantes Grupales



N = 6