

VI.- Personalidad eficiente y potencial profesional

1.- Intereses profesionales		Nº 1
2.- Experiencia laboral/ Competencias profesionales		2
3.- Cualidades laborales		3
4.- Carácter emprendedor		4
<u>PERSONALIDAD EFICIENTE:</u>		
5.- Equilibrio personal		Nº 5
6.- Asertividad		6
7.- Estilo atributivo		7
8.- Autoestima		8
9.- Autocontrol, fuerza de voluntad		9
10.- Resistencia al estrés		10
11.- Tolerancia al frustración		11

INFORME DE POTENCIAL PROFESIONAL

Tienes que tener en cuenta que el presente informe se hace sobre lo que vas a manifestar de ti mismo, y que aquí puedes autoengañarte al no separar debidamente el YO REAL del YO IDEAL. También tienes que interpretarlo con cautela: es posible que hagas de prisa los cuestionarios o que no entiendas bien muchos ítems; o que no reflexiones lo suficiente. **Lo que importa es reflexionar sobre todas estas cuestiones antes que medirte al respecto.**

Nº 1: intereses profesionales. El interés por el tipo de trabajo que hacemos es importante: aumenta nuestro rendimiento y nuestra satisfacción; disminuye los niveles de estrés; ayuda en nuestra estabilidad emocional. Pero **tenemos que tener en cuenta que a lo largo de la vida cambiamos, y los gustos o intereses también pueden hacerlo.**

El cuestionario realizado dividía los trabajos en 6 grandes campos profesionales:

AGROPECUARIO: los trabajadores pertenecientes a este grupo tienen como función ejercer trabajos en las explotaciones agrícolas: cultivar y cosechar productos agrícolas, cuidar y criar animales, desarrollar y conservar bosques, cultivar viveros, jardines...

MECÁNICO: los trabajadores de este campo ajustan, montan, reparan, instalan máquinas, motores y otros aparatos análogos, incluyendo aparatos de precisión e instalaciones eléctricas.

CIENTÍFICO: los trabajadores llevan a cabo investigaciones científicas y aplican profesionalmente conocimientos y métodos científicos a diversos problemas tecnológicos; realizan tareas técnicas relacionadas con la investigación, el desarrollo y la práctica científica.

ADMINISTRATIVO: ejecutan trabajos de oficina, calculan salarios, gastos generales y de material, llevan registros de personal y material, controlan existencias, hacen inventarios, redactan pedidos y cartas...

ARTÍSTICO: crean y ejecutan diseños y obras artísticas: pintando, dibujando, esculpiendo; componen para informar, recrear; tocan instrumentos;, cantan...

HUMANÍSTICO: trabajan con personas. Son trabajos que varían unos de otros y que exigen distintos niveles de formación. En algunos casos exigen marcadas tendencias humanitarias.

Has manifestado las siguientes preferencias:

Trabajo actual/competencia profesional:

Preferencias alta/predominante en el campo:

Preferencias media en el campo:

Coincidencia con el perfil laboral:

Además de lo que se ha dicho al principio sobre los intereses profesionales, debes tener en cuenta lo siguiente:

- que puedes desconocer en muchos casos los trabajos sobre los que has manifestado preferencia o rechazo, así como sus actividades.
- que en otros casos puedes haber manifestado interés por trabajos debido a su prestigio, remuneraciones; y rechazo por lo contrario, o porque no los consideramos adecuados para tu sexo aunque te gusten...
- que si has manifestado un **interés medio** en varios campos profesionales y no manifestaste **interés alto o predominante** en ninguno tampoco es excesivamente importante (nos puede hacer un poco más polivalentes);
- si esas preferencias coinciden con nuestra cualificación profesional, en principio, mejor.

Nº 2: experiencia laboral/competencias profesionales: es plasmar nuestra experiencia laboral, si la tenemos, y competencias profesionales en un currículum conforme al modelo que se propone:

SMITH PEREZ, MICO

993 67 87 001; 102 45 67 308

Keyrasssmi@jomauii.hor

PERFIL PROFESIONAL Y HABILIDADES PERSONALES

Es lo que aparece, o aparecía, en las cartas de autocandidatura. Son las capacidades, competencias y habilidades, personales y profesionales, que poseemos, o creemos poseer, para asumir las responsabilidades de una profesión. Lo que queremos y lo que podemos ofrecer. Este apartado suele meterse en currículos muy afines al puesto de trabajo ofertado.

La red nos ofrece muchos ejemplos al respecto para redactarlo, si le damos a los buscadores palabras clave.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- **AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE PERSONAL:** desde el 31 de febrero de 1977.
 - *AJMM Seguros.*
 - Funciones: ayudante en la gestión de nóminas y seguros sociales. Trámites oficiales burocráticos y atención directa al cliente.

- ...

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- Curso de análisis empresarial (345 h) en el Instituto Zamorano de Contabilidad. Marzo de 2008.

- ...

DATOS ACADÉMICOS

- Nivel de 2º/3º de la ESO consolidado, equivalente académicamente al antiguo título de Graduado Escolar. IES *Anatolio Cernuda*. Curso 2008-09 / Graduado Escolar. CEIP *Diego de Valderrama y Sota de Vastos, 1981*, equivalente a efectos profesionales (de acceso a los empleos públicos y privados) al Graduado en Secundaria (Ley 2/2006, Orgánica de Educación; DA 31).

- ...

INFORMÁTICA

- Microsoft Office Word (nivel de usuario).

- ...

IDIOMAS

- Inglés (oral). Nivel conversacional, adquirido por trabajo en Escocia (camarero de pub) desde febrero de 2001 hasta marzo de 2005.

- ...

OTROS DATOS

- Coche propio (permiso H4).
- Disponibilidad horaria plena.
- ...

Diligencia de refrendo de currículum: el abajo firmante da fe de la veracidad de los datos contenido en el presente currículum, comprometiéndose a aportar las pruebas documentales que le sean requeridas.

En Segovia, a 4 de julio de 1776

Fdo.: Mico Smith Pérez

Nº 3: cualidades laborales

Según lo que has manifestado de ti mismo en el cuestionario, y teniendo en cuenta las cualidades (personalidad, habilidades y capacidades, actitudes, imagen externa) que, según el propio cuestionario realizado, suelen valorar las empresas, **marcamos:**

Incrementar (lo eligen las empresas)	Disminuir (lo rechazan las empresas)
Personalidad: autónomo, creativo, constante, participativo, seguro de sí mismo, equilibrado, sociable, activo, abierto.	Personalidad: dependiente, poco constante, agresivo, inseguro, arrogante, pasivo, conflictivo, individualista, aparentador.
Facultades: competente, disciplinado, responsable, flexible.	Facultades: indisciplinado, irresponsable, rígido
Habilidades y capacidades: trabajo en equipo, comunicativo, organizado, polivalente, motivador, liderazgo.	Habilidades y capacidades: desordenado, introvertido, motivado sólo por el dinero, escaso interés en trabajar.
Actitudes: disposición para aprender, servicialidad pero sin servilismo, educado	Actitudes: sumiso, sabelotodo, maleducado.
Imagen externa: aseado, aspecto requerido por la empresa, generador de confianza	Imagen externa: poco aseado, desaliñado, vestimenta de pertenencia a grupo.

Nº 4: carácter emprendedor

Para poner en marcha una empresa, no solamente es necesario capital físico, sino también capital humano, es decir, una persona emprendedora, con una idea viable de producto dirigida a un mercado concreto y con un plan a seguir. El emprendedor o la emprendedora parte de una idea y dispone de capacidad para la creación, puesta en marcha y gestión de una empresa. Por supuesto, también el azar influye, porque hay factores que no podemos controlar.



Eduardo Barreiros

Las características ideales de una persona emprendedora son las propias de una personalidad eficiente: independencia y autonomía, creatividad, innovación, capacidad para adaptarse a los cambios, capacidad organizativa y gestión, constancia o perseverancia, formación adecuada, capacidad de liderazgo, capacidad para asumir riesgos, capacidad de trabajo, capacidad para resistir a la frustración y retrasar la recompensa, estilo atributivo interno, motivación por el logro.

El cuestionario medía los siguientes factores (**marcamos aquellos en los que debes mejorar, según lo que tú has manifestado**):

Adaptabilidad a los cambios – Confianza en capacidades y posibilidades – Gusto por la autonomía en el trabajo – Facilidad de comunicación – Creatividad – Optimismo para afrontar los problemas – Tomar la iniciativa ante situaciones nuevas- Predisposición para asumir riesgos – Tomar nota sobre proyectos - Arriesgar recursos propios – Facilidad para asignar tareas a los demás – Saber trabajar en equipo – Saber administrar recursos económicos – Saber negociar con éxito - Planificar acciones – Visión de futuro – Cumplimiento de plazos para realizar un proyecto – Motivación por conseguir objetivos – Profesionalidad en la competencia que dominas – Sacrificio de tiempo libre cuando el trabajo lo demande.

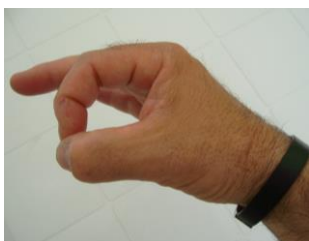
PERSONALIDAD EFICIENTE

Nº 5: equilibrio personal: importante para la integración social y laboral, y para nuestra estabilidad y equilibrio emocional.

(se adjunta cuestionario –*marcad en fosforito*)



Nº 6: asertividad: Autoafirmación, determinación, saber decir ¡no! sin agresividad; saber reconocer errores y enmendarlos; madurez para tomar decisiones; autonomía... No dejarse influir, ni llevar; tener criterio; saber defender la posición, no dejarse coaccionar... La conducta asertiva se distingue de la conducta agresiva y de la pasiva.



Sin la asertividad de los obreros del XIX, no habríamos conseguido los logros laborales de que disponemos; sin la asertividad e las sufragistas de principios de siglo, el voto de la mujer tal vez no se hubiera logrado; sin la asertividad de muchas personas en defensa de su posición, habría menos avances legislativos en materia socio-laboral... La sociedad debe mucho a las personas asertivas; van por delante.

Técnicas de entrenamiento asertivo se utilizan en la prevención de drogodependencias, en las terapias por violencia machista...

El cuestionario determinaba dos valoraciones. Según lo que has manifestado de ti mismo/a, **marcamos:**

No tienes ningún problema para desenvolverte en sociedad; al contrario, te resulta gratificante y te gusta. La relación con los demás te aporta experiencias y conocimiento. Sabes mantenerte en tu sitio sin necesidad de pisar a nadie y eres aceptado y respetado. Sabes utilizar tus recursos; no tienes miedo al qué dirán. Sabes defender tus derechos.

DEBES MEJORAR UN POCO: dispones de recursos y habilidades sociales, pero te cuesta o simplemente no sabes utilizarlos correctamente. Es posible que restrinjas tu capacidad por miedo al “qué dirán” o “qué pensarán”, lo que podría revelar cierta inseguridad, y a dejarte llevar por el grupo. Conviene que empieces a reafirmarte utilizando pensamientos positivos o repitiéndote a ti mismo cosas como “yo también tengo mis derechos”. Poco a poco dará sus frutos. También te puede ser útil observar las estrategias de otras personas que consideres que se desenvuelven bien, sin llegar a imitarlas en todo, pero procurando aprender todo lo posible de ella: ¡siempre se puede dar un paso hacia delante!

Nº 7: estilo atributivo



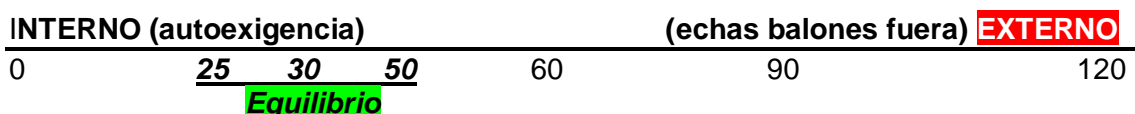
Estilo atributivo, sentido atribucional, locus of control, atribución causal..., es la forma en que las personas explicamos los hechos que nos ocurren: la forma e intensidad con la que los individuos tendemos a atribuir a factores externos y no controlados (la suerte, el azar, el destino, otras personas, los poderosos, el gobierno...), o a factores internos y controlados (yo me labro mi destino), la determinación del curso de los sucesos que nos afectan.

Se distinguen varios tipos de estilo atributivo, que podemos resumir en 2:

- **Externo:** se atribuyen a factores externos tanto los éxitos como los fracasos personales. Si las cosas van bien es gracias a alguien; si van mal es por culpa de alguien. Una variante sería el externo egoísta: los éxitos que tengo me los atribuyo y los fracasos es culpa de los demás.
- **Interno:** atribuye a factores internos tanto los éxitos como los fracasos. Una variante de éste sería el interno depresivo: atribuye a factores externos los éxitos y los fracasos son culpa de uno mismo.

A nivel individual, de salud mental, se trata de buscar un equilibrio entre la autoexigencia y lo que no depende tanto de nosotros; medir objetivamente nuestra responsabilidad en los hechos que nos afectan. Está claro que *cargarnos demasiado*, aparte de no ser objetivo en ocasiones, puede ser negativo para nuestra autoestima, y puede que abusen de nosotros. Y *echar balones fuera*, como pauta general, puede ser muy cómodo, pero poco ético y hasta contraproducente para nosotros porque hace que disminuyamos nuestra autoexigencia y, por tanto, la consecución de los fines que, consciente o inconscientemente, nos imponemos; y además, aumentaría la hostilidad de los que nos rodean hacia nosotros. Las personas con un centro de control externo suelen tener menor capacidad para afrontar el estrés, la ansiedad y la depresión; son más hostiles; mientras que las *internas* son más autónomas, más activas en la búsqueda de información y en la instrumentalización del entorno, es decir, se enfrentan a los hechos, a los problemas: tratan de resolverlos y punto.

EL SENTIDO DE TUS ATRIBUCIONES SEGÚN LO MANIFESTADO



Nº 8: autoestima

Baja	Media-baja	Media	Media-alta	Alta
<i>AUTOESTIMA NEGATIVA</i>			<i>AUTOESTIMA POSITIVA</i>	

<u>NEGATIVA</u>	<u>POSITIVA</u>
<ul style="list-style-type: none"> -Autocrítica desmesurada e insatisfacción consigo mismo. -Hipersensibilidad a la crítica (sentirse atacado, herido) y resentimiento hacia los críticos. -Indecisión, por miedo a equivocarse. -Deseo exagerado de complacer, de agradar. -Culpabilidad, lamentar errores, sin llegar a perdonarse por completo. -Irritabilidad. -Tendencias depresivas. -Negativismo; todo nos disgusta, nos parece mal. -Falta de confianza en uno mismo. -Dificultad en las relaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> -Cree en valores y principios y los defiende con seguridad ante oposiciones colectivas. -Confía en su propio juicio sin sentirse culpable cuando a los demás les parece mal lo que ha hecho. -No emplea demasiado tiempo preocupándose por el pasado. -Tiene confianza para resolver sus propios problemas. -Da por supuesto que es una persona valiosa e interesante. -No se deja manipular por los demás, aunque sea colaborativa. -Reconoce lo positivo de sí mismo. -Disfruta con diversas actividades. -Está mejor preparado para superar adversidades. -Es creativo/a; a veces temerarios. -Son más felices y entablan fácilmente relaciones con los demás.



Necesidad de mejorar tu autoestima , según lo que has manifestado:				
NADA	UN POCO	BASTANTE	MUCHO	

Nº 9: autocontrol, fuerza de voluntad

Bajo	Medio-bajo	Medio	Medio-alto	Alto
0	22	45	67	90
			ABS/ASR	ESP DA CA TC

Decía el filósofo Aristóteles que ponerse furioso era fácil, pero que lo complicado era ponerse furioso con la persona correcta, en el momento correcto y de la forma correcta. Se dice también que quien pierde los papeles pierde también la ropa.



El autocontrol, autodominio o control emocional, es una conducta cuya base es el esfuerzo consciente que hacemos para anticiparnos o modificar nuestras reacciones primarias inmediatas (*Cuento hasta 10 antes de disparar*). Supone ser conscientes de que nos desactivamos emocionalmente. Autocontrolarnos resulta fundamental para nosotros y para la sociedad. Eso no significa actuar por detrás, a sangre fría. Significa entereza, capacidad para retrasar la satisfacción inmediata. Aprender a autocontrolarnos pasa por mostrar al cerebro las ventajas que ofrece el control de nuestra conducta; que aprenda a gratificarse de ese modo.

Una persona con dosis adecuadas de autocontrol se caracteriza por:

- **Practica la observación propia; busca las causas de su comportamiento; analiza las situaciones que le acontecen.**
- **Tiene capacidad para conocerse a sí mismo; se da cuenta de las consecuencias de los actos propios.**
- **Es consciente de lo urgente; calcula prioridades; tiene hábitos de trabajo; organiza y estructura sus tareas.**
- **No es inconscientemente impulsivo.**
- **Soporta situaciones desagradables; resiste al estrés y a estados de amenaza; no elude estas situaciones.**
- **No piensa rígidamente según las reglas o normas, lo que no significa que las incumple: mantiene una distancia.**
- **No siente desasosiego cuando se autocuestiona o es cuestionado.**
-

Necesidad de mejorar tu autocontrol, según lo que has manifestado:

NADA UN POCO BASTANTE MUCHO



Aplicación: en una situación de tráfico cometes un error y un automovilista te lo reprocha con insultos; particularmente te llama follabobos/as. Ordena estas respuestas por grado de autocontrol (pon un número):

- A/** Le agredes, directamente. **B/** No le haces ni caso. **C/** Le haces un corte de mangas y..., ni caso. **D/** Le devuelves los insultos (a ver quién gana a los puntos). **E/** Te ríes y le preguntas si el improperio lo dice por su pareja, y desconectas sin más.

Nº 10: resistencia al estrés

Es posible que el término estrés (stress, palabra inglesa: someter a un esfuerzo, acentuar) provenga de la Física, donde hace referencia a las deformaciones o desgastes de los materiales sometidos a fuerzas o tensiones. En los años veinte del pasado siglo este término se utiliza ya en Biología para indicar el estado que manifiesta un organismo amenazado de desequilibrio, bajo la acción de agentes físicos (frió, traumatismo, falta de agua –estrés hídrico de los árboles en verano, por ejemplo-...), químico (veneno, por ejemplo), infeccioso, psíquico (por ejemplo, la falta de libertad en animales, que puede llevar a no reproducirse o a perder peso)..., que ponen en peligro sus mecanismos homeostáticos. Todo el organismo participa en la respuesta ante un estímulo amenazante: cerebro, corazón, sistema hormonal..., produciéndose cambios internos que impiden su comportamiento lógico, habitual. En una situación de estrés el cerebro manda señales químicas que activan la secreción de hormonas, entre ellas la adrenalina o la hormona cortisol, que afecta al sistema inmunológico. Las hormonas inician una reacción en cadena en el organismo: el corazón late más deprisa; la presión arterial sube; la insulina aumenta para metabolizar más energía; los órganos del aparato digestivo pierden sangre para enviarla al cerebro y a los músculos;...



La respuesta de estrés es un mecanismo esencial para la supervivencia. El denominado *estrés agudo* intensifica el nivel de alerta corporal frente a las infecciones por ejemplo. Si bien hay estudios que ponen de manifiesto que un cierto grado de estrés rejuvenece porque mantiene vivo, activo, al organismo, las reacciones físicas que acompañan al estrés suelen tener efectos negativos sobre la salud a medio y largo plazo cuando el estrés se prolonga o resulta repetitivo (*estrés crónico*): menor resistencia a las enfermedades infecciosas por debilitamiento del sistema inmunológico, riesgo de cardiopatías, agravamiento de otras enfermedades como el asma o los problemas gastrointestinales, efectos negativos sobre la memoria a largo plazo... Los primeros síntomas asociados a cuadros de estrés pueden ser dolor de cabeza, molestias digestivas, irritabilidad, cambios de humor...

En el ámbito del comportamiento humano el estrés es un estado tensión psíquica desencadenado por la ansiedad que experimentamos cuando nos vemos obligados a movilizar las defensas para hacer frente a una o varias situaciones amenazantes que nos desbordan, o que creemos que nos desbordan, de manera que incrementamos la activación más rápidamente de lo que nos permite nuestra capacidad de adaptación, o nos sobreactivamos, – estrés agudo-, lo que lleva a que se produzca una sobrecarga, una anticipación

del propio desbordamiento (Cuanto más deprisa más despacio). Es como si el motor de nuestro organismo se arrastrara rueda o le patinara el embrague, utilizando símiles automovilísticos. A este concepto hay que añadir lo que nos aporta el sentido coloquial: el estrés sería también la persistencia de ese estado de activación o sobreactivación –estrés crónico-, incluso cuando los agentes externos que lo desencadenan desaparecen.

El estrés tiene un sentido positivo en ocasiones: la tensión psíquica necesaria para adaptarnos a requerimientos vitales amenazantes. Y también un sentido negativo que adopta formas diversas, además de las señaladas a nivel orgánico. En primer lugar, los cuadros de estrés agudo llevan asociados normalmente una sobreactivación que impide el éxito en el enfrentamiento con las dificultades que se nos plantean, lo que, a su vez, desencadena más estrés. En segundo lugar, puede llevar al escape, a la huida. En tercer lugar, puede llevar a lo que se denomina propiamente estrés negativo (*distrés*), que indicaría el reconocimiento del fracaso en la lucha, y que se acompañaría de sentimientos de desamparo (*desamparo aprendido*), frustración y pérdida de autoestima. El *distrés* está unido a muchas inadaptaciones y desgastes laborales: el *burnout* de las profesiones con implicación emocional (docentes, ATS, policías...), por ejemplo, literalmente *salir quemado*. En la antigua *mili* (servicio militar) se decía que los veteranos “estaban más quemados que la moto de un hippie”: agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal.

Se ha descrito un trastorno específico de ansiedad en personas que han vivido, como protagonistas o testigos, situaciones o acontecimientos traumáticos (secuestro, accidente grave, violación, desastre natural...). Se ha denominado trastorno por **estrés postraumático**¹, que define un cuadro clínico con síntomas que van desde la vuelta a revivir la experiencia (vivenciar el trauma en forma de reviviscencias² o sueños, pesadillas) hasta la evitación, distanciamiento o desconexión con todo aquello que recuerde la situación vivida, el trauma, y ello unido a un distanciamiento de los demás y a una falta de respuesta al medio, acompañado todo ello de desarreglos del sueño y conductas desajustadas, inadaptadas. En los niños que padecen este cuadro es frecuente que se exprese en forma de juegos repetitivos donde aparecen temas o aspectos del trauma. Después de un cuadro por estrés postraumático puede desarrollarse una depresión.

Existen factores de riesgo conductuales que facilitan la aparición de estrés o que lo convierten en estrés crónico: personalidad neurótica, ambición intensa, impulso competitivo, preocupación por la falta de tiempo, sentido de vivir con urgencia... Cuando existe una gran diferencia entre lo que percibimos como situación que nos exige o demanda una respuesta y la valoración personal de nuestros propios recursos y posibilidades para hacer frente a esa situación, entonces aparece el estrés. La falta de tolerancia a la frustración, la satisfacción inmediata de los deseos, puede acabar en agresividad y/o estrés.

Hacer frente al estrés pasa por considerar las estrategias que se han señalado para prevenir o paliar la ansiedad. Una de las técnicas utilizadas para la prevención del estrés es el denominado adiestramiento de **inoculación de estrés**. Inocular es exponer a alguien a pequeñas dosis del antagonista que se pretende evitar; así se estimulan reacciones inmunológicas defensivas, de modo similar a una vacuna. En estos casos se expone a los individuos ante situaciones estresantes cada vez mayores, proporcionándolos simultáneamente técnicas defensivas o *anticuerpos*. Aplicaciones de la inoculación de estrés se dan ante el que experimentan muchos estudiantes en los momentos anteriores a los exámenes. Es decir, se enseña a los

¹ El término se acuñó después de la guerra de Vietnam para referirse a la sintomatología que sufrían los veteranos de guerra norteamericanos cuando volvían a sus casas, y que anteriormente se llamaba neurosis de guerra o fatiga de combate.

² Se actúa como si estuviera ocurriendo otra vez (alucinaciones, ilusiones...).

estudiantes a prepararse mentalmente para hacer frente a esas situaciones temporales y que no les desborden. Hay que considerar que una pequeña dosis de ansiedad es necesaria para enfrentarnos con éxito ante un examen, pero cuando se da un exceso de ansiedad el rendimiento disminuye (*quedarse en blanco*, por ejemplo) y aparece el estrés. Igual puede decirse respecto de cualquier requerimiento personal (deportistas, hablar en público, concursos, citas, intervenciones quirúrgicas...).

Otro medio de prevenir el estrés es mediante los denominados programas de **reestructuración cognitiva**: preparar a las personas para reconocer y hacer frente a sus pensamientos derrotistas en el momento en que ocurren e impedir que el desbordamiento ante una hipotética derrota provoque una activación inapropiada e improductiva. Así, cuando aparezcan situaciones de estrés, el sujeto reemplazará más fácilmente esos pensamientos por otros que le pongan en mejor situación de resolver un problema. En estas situaciones se convence y se anima al sujeto, preguntándole sobre sus planteamientos derrotistas, de que está equivocado, de cuáles son las mejoras estrategias para resolver el problema... De modo complementario, la autosugestión: es el "¡ánimo, lo vamos a conseguir, saldrá bien!...". El entrenamiento autosugestivo permite confiar en las posibilidades de éxito y, por tanto, reconducir la energía de un modo más productivo. Hemos de ser consciente al respecto que la vida es un 10% lo que nos sucede y un 90% cómo procesamos emocionalmente ese 10%.

Existe también lo que se denomina **imaginación emotiva**: imágenes placenteras ante situaciones que causan estrés. Por ejemplo, ante el estrés que produce el insomnio, evocar recuerdos agradables en forma de película de un momento de nuestra vida.

Y, por supuesto, evadirse, irse, esconderse, esfumarse, desconectar, desaparecer... Eso sí, la vuelta puede ser traumática en ocasiones y hay que estar preparado para ella. Así, hoy se habla mucho de la depresión posvacacional, pero, a buen seguro, los desequilibrios emocionales serían más graves si no existieran las vacaciones (al menos en nuestro modo de vida).



Estrés en el trabajo



En torno a la mitad de los trabajadores europeos consideran que el estrés es un elemento común en sus lugares de trabajo, y contribuye a cerca de la mitad de todas las jornadas laborales perdidas. No obstante, si el estrés se plantea como un problema de las organizaciones, y no como un defecto personal, se puede gestionar como cualquier otro riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo.

Algunas causas laborales que conllevan al estrés: cargas de trabajo excesivas; exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto; falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo; gestión deficiente de los cambios organizativos; inseguridad en el empleo; comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros, acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros.

Los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud

mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos.

Para la organización, los efectos negativos se traducen en un mal rendimiento global de la empresa, aumento del absentismo, «presentismo» (trabajadores que acuden a trabajar cuando están enfermos pero son incapaces de rendir con eficacia) y unos mayores índices de accidentes y lesiones. Las bajas tienden a ser más prolongadas que las derivadas de otras causas, y el estrés relacionado con el trabajo puede contribuir a un aumento de los índices de jubilación anticipada. Los costes que acarrea a las empresas y a la sociedad son cuantiosos y se han estimado en miles de millones de euros a nivel nacional.

VI.1. - Tras la lectura y estudio de los contenidos al respecto, escribe una situación laboral o de otra índole en la que hayas estado sometido a estrés y señala cómo se resolvió.

VI.2. - En 1997 Cary Cooper, profesor de Psicología organizativa de la Universidad de Manchester, publicó una clasificación de profesiones según el grado de estrés que originan atendiendo a factores como el carácter, la salud física, la experiencia previa, la actitud... Hizo 3 subclasificaciones: muy estresantes, moderadamente estresantes, poco estresantes. Trata de completar el cuadro al respecto con las profesiones de Cooper - *puesta en común en clase* -: secretario, terapeuta, esteticista, biólogo, abogado, relaciones públicas, personal de iglesia, **minero**, policía, peluqueo, gerente, empleado de la construcción, químico, empleado de banca, periodista, farmacéutico, profesor, bombero, funcionario del servicio de empleo, técnico ambiental, personal de guardería, piloto, fotógrafo, funcionario de prisiones, **bibliotecario**, conductor de ambulancia, enfermero, médico, veterinario, actor, contable, dentista, ejecutivo, fisioterapeuta, arquitecto, óptico, logopeda, programador informático, técnico de laboratorio.

Muy estresantes (8,3 >)	Moderadamente estresantes	(< 2,8) Poco estresantes
minero		bibliotecario

Nivel de resistencia al estrés

Bajo	Medio-bajo	Moderado	Medio-alto	Alto
0	32	64	96	128

Necesidad de mejorar tu nivel de resistencia al estrés, según lo que has manifestado:				
NADA	UN POCO	BASTANTE	MUCHO	

Nº 11: tolerancia a la frustración

Como vimos en el tema 4, la frustración se debe a una motivación insatisfecha; se produce cuando a un sujeto se ve privado de la satisfacción de una necesidad que considera legítima.

Cuando decimos que una persona tiene **tolerancia a la frustración** dispone de un grado de fortaleza y equilibrio que le permite continuar perseverando en lo que hace a pesar de la frustración.

Cuando decimos que una persona tiene **baja tolerancia a la frustración**, decimos en otras palabras que basta una situación mínima de contrariedad para que se asuste, se enoje, se muestre hostil, se deprima, se desmotive..., en lo que hace.

Cuando decimos que una persona tiene **alta tolerancia a la frustración**, implica que esa persona puede utilizar sus recursos incluso para sacar provecho de esa situación, haciéndose incluso más fuerte y aprendiendo de la situación frustrante. De hecho, la educación de los menores no consiste en evitarles las frustraciones, sino en dosificarlas y en enseñarles a que se enfrenten a ellas, que las manejen, porque frustraciones las van a sentir siempre.

Nivel de tolerancia a la frustración

Bajo	Medio-bajo	Medio	Medio-alto	Alto
0	30	60	90	120

Necesidad de mejorar tu nivel de tolerancia a la frustración, según lo que has manifestado:				
NADA	UN POCO	BASTANTE	MUCHO	



CUESTIONES PARA EXAMEN



– contenidos del tema –

1.- ¿De qué depende el potencial profesional de una persona?

⇒ De una serie de factores relacionados con la actividad laboral. A saber:

⇒ De otro conjunto de factores relacionados con la denominada personalidad eficiente. A saber:

2.- Cinco rasgos de la personalidad emprendedora.

3.- ¿Qué es la asertividad? Pon un ejemplo a nivel laboral.



4.- ¿Qué es el estilo atributivo y, en general, cómo puede ser?

5.- Tres características de conducta de una persona con autoestima positiva y otras tres de una persona con autoestima negativa.

+	-
⇒	⇒
⇒	⇒
⇒	⇒

6.- ¿Qué es el autocontrol emocional? Un ejemplo en el ámbito laboral.

