

# Paradigma

Publicación para y de la Facultad de Psicología

Creciendo como Comunidad



**01** El estrés en el trabajo y su repercusión en el ambiente laboral

**11** La afectación de las esferas del yo en una persona Workaholic

**19** Eventos - Día del Psicólogo

**20** Reflexión sobre la práctica

**21** Galería de fotos

**icest**<sup>®</sup>

Calidad en Educación a tu alcance<sup>®</sup>

**#SOY  
ICEST**



Instituto de Ciencias y  
Estudios Superiores de  
Tamaulipas, A. C.

# Bienvenidos a Paradigma

---

Estimados Alumnos y Docentes,  
La comunidad educativa de la Facultad de Psicología les saluda con el gusto de encontrarnos en este nuevo cuatrimestre con la actitud emprendedora de seguimos formando tanto en el área personal como profesional para brindar un servicio no solo de calidad sino de calidez a nuestra sociedad.

Paradigma la revista, en este número se enorgullece en presentar dos trabajos de investigación en el ámbito de la Psicología Laboral, con temas muy actuales como lo son el estrés y el workaholic.

En el mes de mayo se llevó a cabo la celebración del DÍA DEL PSICÓLOGO, espacio donde se efectuó el intercambio de ideas entre expositores invitados y el alumnado a partir de las conferencias y talleres realizados.

Contamos además con la participación de una emotiva reflexión sobre la práctica profesional de los alumnos en formación donde narran sus experiencias a partir de su colaboración en los diversos lugares en donde prestan sus servicios psicológicos y en esta ocasión desde un área un tanto olvidada, como es la Psicología Clínica en un ambiente hospitalario de índole de salud mental.

También se presenta una galería de fotografías que son el fiel reflejo de la intervención activa y dinámica de los alumnos en las diversas actividades programadas tanto dentro como fuera del aula escolar.

Lic. Lorena Juárez Orta

## Buzón

---

Nos encantará saber tu opinión y sugerencia sobre esta publicación, escríbenos a:  
[paradigma@icest.edu.mx](mailto:paradigma@icest.edu.mx)

## Índice

---

- 01 El estrés en el trabajo y su repercusión en el ambiente laboral
- 11 La afectación de las esferas del yo en una persona Workaholic
- 19 Eventos - Día del Psicólogo
- 20 Reflexión sobre la práctica
- 21 Galería de fotos

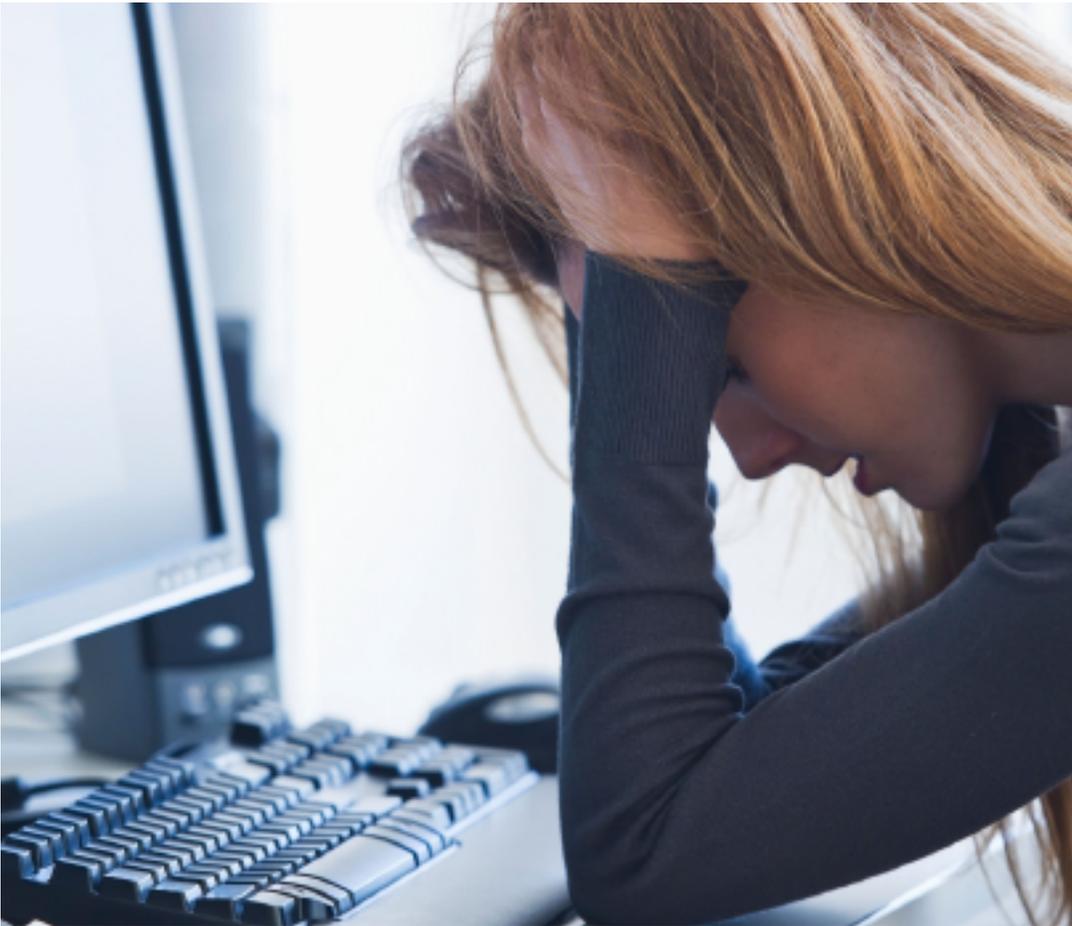
## Directorio

---

Lic. Sandra L. Ávila Ramírez, M. E.  
RECTOR

Lic. María del Socorro Moreno  
González, M. C. A.  
DIRECTORA GENERAL DE  
DESARROLLO ACADÉMICO

Lic. Rocío Quíroz Orozco, M. E.  
JEFATURA DE LA LIC. EN PSICOLOGÍA



Sandra Osorio Martínez\*  
\* Alumna investigadora Univ.  
ICEST Generación 2011 - 2014

### RESUMEN

En la presente investigación se propuso la hipótesis “La poca comunicación asertiva y las reacciones agresivas son repercusiones que se presentan por el estrés en el trabajo”.

**Objetivo:** Identificar los agentes de estrés en el trabajo con mayor influencia en el empleado así como conocer los tipos de estrés y sus efectos en el clima laboral.

**Material y métodos:** Está basada en el método hipotético deductivo, con una muestra de ambos sexos de 22 a 48 años, con diferentes puestos: administrativos, financieros, ventas, logística, almacén y vigilancia. Todos ellos de una empresa de comercialización de alimentos en la ciudad de Tampico,

## El estrés en el trabajo y su repercusión en el ambiente laboral

---

Tamaulipas. Previo consentimiento informado se aplicaron los siguientes instrumentos: Cuestionario de Asertividad adaptado de la Escala de Rodrigo Pérez Pincheira, Cuestionario de Agresividad elaborado por la investigadora, Cuestionario de Maslach Inventory de 1986 para riesgo de Burnout y la Prueba de Frases Incompletas para la Industria.

**Resultados:** Se incluyeron 50 sujetos:

28 mujeres y 22 hombres, de una empresa de comercialización de alimentos de la ciudad de Tampico, Tamaulipas. La No Asertividad es la que predomina con un valor de 24 Femenino y 19 Masculino. Agresividad Media 1 sujeto femenino. Riesgo de Burnout 4 femenino y 3 masculino. Conflicto en el área de Responsabilidad 23 personas y en Relaciones interpersonales (autoridad) 11 personas. Por consecuencia, se establece una relación directa entre las variables de la hipótesis.

**Conclusiones:** Se encontró que los trabajadores presentan como consecuencia a un nivel psicológico de un estrés prolongado, ataques de enojo, irritabilidad, dificultad para tomar decisiones, aumento de la tensión física y psicológica.

**Palabras clave:** Ansiedad, Asertividad, Ambiente Psicosocial, Estrés Laboral.

## INTRODUCCIÓN

En los años 30's, un joven austriaco de 20 años de edad, estudiante de segundo año de la carrera de medicina en la universidad de Praga, Hans Selye, hijo del cirujano austriaco Hugo Selye, observó que todos los enfermos a quienes estudiaba, indistintamente de la enfermedad propia, presentaban síntomas comunes y generales: cansancio, pérdida del apetito, baja de peso, astenia, etc.

Esto llamó mucho la atención a Selye, quien lo denominó el "Síndrome de estar Enfermo". Hans Selye se graduó como médico y posteriormente realizó

un doctorado en química orgánica en su universidad, a través de una beca de la fundación Rockefeller se trasladó a la universidad John Hopkins en Baltimore EE.UU. para realizar un posdoctorado cuya segunda mitad efectuó en Montreal Canadá en la escuela de medicina de la universidad McGill, donde desarrolló sus famosos experimentos del ejercicio físico extenuante con ratas de laboratorio que comprobaron la elevación de las hormonas suprarrenales (ACTH, adrenalina y noradrenalina), la atrofia del sistema linfático y la presencia de úlceras gástricas. Al conjunto de estas alteraciones orgánicas el doctor Selye denominó "estrés biológico".

Hans Selye consideró entonces que varias enfermedades desconocidas como las cardíacas, la hipertensión arterial y los trastornos emocionales o mentales, no eran sino la consecuencia de cambios fisiológicos resultantes de un prolongado estrés en los órganos de choque mencionados y que estas alteraciones podrían estar predeterminadas genética o constitucionalmente. A partir de ahí, el estrés ha involucrado en su estudio la participación de varias disciplinas médicas, biológicas y psicológicas con la aplicación de tecnologías diversas y avanzadas.

El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)" Mc.Grath 1970.

Es importante diferenciar el estrés

psicológico, que es la interpretación que el individuo hace de un suceso que define como amenazante y que excede su capacidad para enfrentarlo, y estrés orgánico es decir, la reacción del sistema nervioso autónomo (frente a una situación amenazante), que se caracteriza por la secreción de adrenalina (sustancia liberada en nuestro cerebro, encargada de activar todas las funciones del ser humano) variación del ritmo cardíaco, presión arterial, sudoración, etc.

"El estrés y la tensión surgen de las interacciones que se dan entre unas percepciones del individuo sobre el entorno, la personalidad, la amenaza experimentada y la conducta como respuesta a la amenaza" (Fineman, 1979).

En general, ante un cambio de situación que afecte al individuo (presión) se desencadena una reacción orgánica (TENSIÓN). Así, cuando cualquier estímulo suponga un factor de desequilibrio que trastorne la estabilidad de nuestro medio interno se produce un estado de alerta, de movilización, de preparación para controlar este cambio de situación.

Con respecto a la reacción orgánica, una investigación de Selye (1936) dio lugar a lo que se denomina Síndrome General de Adaptación que consta de tres fases: I Fase de reacción de alarma; II Fase de Resistencia; III Fase de agotamiento:

Hay muchos modos de categorizar las condiciones de trabajo potencialmente estresantes. Kasl (1991) propone las

siguientes dimensiones del trabajo que hay que considerar a estos efectos:

Aspectos temporales de la jornada laboral y del propio trabajo a) el trabajo por turnos, en particular los turnos rotatorios; b) horas extraordinarias, no deseadas o «excesivas»; c) el pluriempleo; d) el trabajo a destajo, frente al salario por horas (el mecanismo de pago influye en el ritmo de trabajo); e) un ritmo rápido de trabajo, especialmente cuando hay que estar muy vigilante; f) tiempo insuficiente para cumplir los plazos fijados; g) la programación de los ciclos de trabajo y de reposo; h) la variación de la carga de trabajo; i) las interrupciones.

Un trabajador puede estar objetivamente sano, pero subjetivamente muy enfermo. O puede tener una enfermedad grave, pero considerarse a sí mismo con buena salud. O puede estar enfermo, objetiva y subjetivamente – o sano bajo ambos prismas. Esta última situación es, por supuesto, la que debería constituir el objetivo principal de la prevención de la enfermedad y de la promoción de la salud en el lugar de trabajo.

Hay que prestar gran atención a estos factores, por lo frecuentes que son las exposiciones a los mismos. Un total de 25 millones de trabajadores europeos están expuestos al ruido. Un 8% manipula o toca sustancias o productos peligrosos. Un 17% comunica que respira vapores, gases o polvos durante, al menos, la mitad de su jornada laboral.

La Fundación Europea para la Mejora

## El estrés en el trabajo y su repercusión en el ambiente laboral

---

de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Paoli, 1992, 1997) ha publicado datos y tendencias de muchos de estos tipos de exposición. Estos estudios también han puesto de manifiesto que el porcentaje de trabajadores entrevistados que tenían que trabajar a gran velocidad (durante la mitad o más de su jornada laboral) ascendió de un 48% en 1992 a un 54% en 1996. Del mismo modo, el porcentaje de quienes trabajan con plazos ajustados aumentó de un 50% en 1992 a un 56% en 1996. El estrés laboral en México ya se sitúa a la cabeza del ranking mundial, superando por primera vez a China, que hasta ahora lideraba esta temida clasificación.

Según un estudio elaborado por la compañía Regus, el 75% de las personas que padecen estrés en México señala el entorno laboral como origen, cifra que baja hasta el 73% en el caso de China, seguida de lejos por Estados Unidos, con un 59%.

Cerca de un 40% de los empleados mexicanos padecen las consecuencias del estrés laboral, es decir, sólo en México, aproximadamente 18,4 millones de personas conviven con este tipo de estrés. Llama la atención que este mal está escalando posiciones en las economías emergentes, que parecen exigir un esfuerzo extra a sus trabajadores. Por otra parte (y paradójicamente), las importantes pérdidas económicas debido al mayor ausentismo y la baja productividad son sólo uno de sus efectos.

Las estadísticas señalan que los varones tienen mayor probabilidad de sufrir

estrés laboral que las mujeres. En lo que se refiere a la edad, los jóvenes de entre 18 y 30 años parecen ser los más propensos a sufrirlo.

Entre las causas más comunes destacan las presiones por parte de superiores y clientes (con un 36%), seguidas de la falta de estabilidad laboral (miedo a ser despedidos), la excesiva carga de trabajo y las presiones financieras.

El estrés laboral en México es un grave problema a nivel social y económico, ya que por una parte, perjudica la salud del trabajador y por otra, disminuye la productividad de las empresas, haciéndolas menos rentables y competitivas en un mercado cada vez más globalizado, donde el capital humano se desvela como un activo clave para el éxito.

El estrés laboral, según un estudio elaborado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), podría suponer pérdidas de entre el 0,5% y el 3,5% del PIB de los países. Si bien no existen datos estadísticos sobre las pérdidas económicas que el estrés laboral produce en México, dichas estimaciones supondrían unas pérdidas aproximadas de entre 5.000 y 40.000 millones de dólares (USD) unos 0,3 billones de pesos mexicanos al año.

Entre las profesiones más propensas a sufrir estrés encontramos resultados tan dispares como personal sanitario, meseros, profesores, contadores, personal administrativo, vendedores o mineros, si bien, prácticamente ningún tipo de profesión está libre de la sombra del estrés laboral en México.



Ingvar y Sandberg (1991) describieron cómo se llega a situaciones de excitación mínima, óptima o máxima de una empresa u organismo y de sus empleados. En niveles mínimos, tanto al conjunto de la empresa como al individuo les falta estimulación; se aburren, hasta se duermen. La eficiencia, la efectividad y la productividad de ambos son bajas.

En niveles óptimos de excitación, la atención es elevada, todos están preparados para iniciativas creativas y comportamientos flexibles, sobre todo si entre la empresa y los trabajadores reina un clima de confianza mutua y si estos últimos tienen amplia capacidad de maniobra para decidir y bastante responsabilidad.

En cambio, una hiperestimulación (por ejemplo, un exceso de información) tanto de la empresa como de sus miembros conduce a una hiperexcitación, a la pérdida de la creatividad, la incapacidad de tomar decisiones eficaces, a la confusión y al colapso. Todo esto puede generar costes directos e indirectos muy importantes, no

sólo para la persona y la sociedad, sino también para la empresa o el organismo.

Todas las empresas, ya sean públicas o privadas, existen para producir bienes o prestar servicios destinados a la sociedad en la que operan. Su supervivencia depende de su capacidad de alcanzar sus objetivos con eficacia y efectividad. Tienen diversos bienes y recursos a su disposición, el más importante de los cuales es el capital intelectual y social de sus empleados.

Los empresarios y los trabajadores colaboran en la consecución de un objetivo común, en una compleja relación de intercambios. Los trabajadores esperan recibir remuneración y otras prestaciones a cambio de su contribución a la producción de bienes y servicios. Como recompensa por tal contribución esperan lugares de trabajo sanos y perspectivas de ascenso a lo largo de su carrera. Este «contrato social» es de gran importancia para todos los agentes del mercado de trabajo y para su bien común. La salud

individual es uno de los requisitos previos de la salud de la empresa, la cual, a su vez, contribuye a la salud individual cubriendo las necesidades y brindando oportunidades para el crecimiento y el desarrollo.

Entre los costes indirectos se cuentan los siguientes fenómenos y sus efectos: a) pérdida de vitalidad, de respuesta y de recuperación; b) baja moral, escasa motivación y elevada insatisfacción; c) soluciones de continuidad en la comunicación, con un descenso de su frecuencia y un aumento de las distorsiones; d) errores en la toma de decisiones, por deficiente capacidad de enjuiciamiento; e) peor calidad de las relaciones laborales, con desconfianza, falta de respeto y animosidad; f) agresividad y violencia, tanto verbal como física, y g) costes en materia de oportunidades, pues los trabajadores estresados no se aprovechan de las oportunidades, ya que están empleando la energía de que disponen en hacer frente o en sobrevivir (Quick et al., 1997).

## **OBJETIVOS**

El objetivo del estudio fue identificar los agentes de estrés en el trabajo con mayor influencia en el empleado así como conocer los tipos de estrés y sus efectos en el clima laboral.

## **MÉTODOS**

En la presente investigación se utilizó el método hipotético deductivo, con diseño estructurado y se utilizaron instrumentos en forma de cuestionarios, ya que tiene la ventaja de reunir la información en poco tiempo en grupos numerosos.

Se solicitaron y se obtuvieron los permisos correspondientes en el área de Recursos Humanos de la Empresa de Comercialización de Alimentos en la ciudad de Tampico, Tamaulipas, realizándose la presente durante el año de 2013. Dichos permisos fueron condicionados a que los instrumentos los aplicara la Jefe del Departamento Recursos Humanos al personal de cada departamento, cabe mencionar que la autora estuvo como observadora en la aplicación.

Los sujetos respondieron de forma escrita y de manera anónima, se les pidió que contestaran lo más honestamente posible y que no dejaran cuestiones sin resolver en los cuatro instrumentos para obtener; la edad, el área a la que pertenecen (departamento), sexo, los resultados de asertividad, agresividad, estrés y de frases incompletas (área de responsabilidad, área de relaciones interpersonales, área de motivaciones y concepto de sí mismo). Los instrumentos utilizados fueron:

**1. Asertividad:** se utilizó un instrumento con 10 ítems tipo escala Likert con opción de nunca, pocas veces, frecuentemente, casi siempre y siempre. Que pretendió medir el nivel de asertividad en el área laboral, adaptada a la escala de Rodrigo Pérez Pincheira. El cual contiene 6 ítems asertivos y 4 no asertivos, que al sumar los ítems asertivos de manera directa y restar los no asertivos, nos permite contabilizar de manera adecuada el resultado.

**2. Agresividad:** se utilizó una adapta-

ción elaborada por la investigadora del original, Inventario de Hostilidad de Buss-Durkee. El cual quedó conformado con 10 ítems tipo escala Likert con opción de nunca, pocas veces, frecuentemente, casi siempre y siempre. Este inventario es el instrumento más ampliamente utilizado para valorar agresividad. El cual contiene 9 ítems agresivos y 1 no agresivo que al sumar los ítems asertivos de manera directa y restar los no asertivos, nos permite contabilizar de manera adecuada el resultado.

**3. Estrés:** se utilizó un instrumento con 20 ítems tipo escala Likert con opción de nunca, pocas veces, frecuentemente, casi siempre y siempre. Tratándose de apegar al Cuestionario de Maslach Inventory de 1986, para riesgo de Burnout ya que es la más utilizada en el mundo. Esta prueba mide desgaste profesional; cansancio emocional, despersonalización y realización personal. En el cual se evalúa el concepto de cansancio emocional en los ítems 1, 3, 5, 7, 9, 11 y 13 despersonalización los ítems, 15, 18 y 20 y finalmente realización personal los ítems 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 17 y 19.

**4. Prueba de Frases Incompletas** para la Industria, se utilizó un instrumento con 60 ítems adaptado a la Prueba de Frases Incompletas con Aplicación a la Industria del Dr. Jaime A. Granados y Lic. Elda Sánchez Fernández esta prueba mide; área de responsabilidad, área de relaciones interpersonales, área de motivaciones y concepto de sí mismo. Tomando en cuenta una escala de 2 puntos para conflicto que requieren intervención, 1 punto para conflicto

que el sujeto es capaz de manejar y 0 puntos sin problemas significativos en el área.

## RESULTADOS

Con base en los resultados de una población conformada de 50 sujetos: 22 masculino y 28 femenino de una empresa dedicada a la comercialización de productos alimenticios, en los que destacan 43 jóvenes de 20 a 40 años y 7 adultos de más de 41 a 60 años. Se observó en el instrumento para medir Asertividad, que la No Asertividad es la que predomina, con 24 Femenino y 19 Masculino.

En el instrumento para medir Agresividad, se observó que la mayoría de los trabajadores no muestran Agresividad, solo 1 sujeto femenino obtuvo Agresividad Media.

Según el instrumento para medir Estrés y Riesgo de Burnout, arrojó que la mayor parte de la población, tiene un bajo riesgo de Burnout, solamente 4 sujetos femeninos y 3 sujetos masculinos fueron sensibles a moderado riesgo de Burnout.

La Prueba de Frases Incompletas con Aplicación a la Industria, para obtener las mediciones del Área 1 Responsabilidad, (significación de la empresa) y del Área 2 Relaciones Interpersonales (ante la autoridad). Fueron más sensibles al arrojar índices más elevados en ambas áreas; tanto en el área de Responsabilidad se obtuvo un resultado de conflicto 34 personas, conflicto manejable 33 personas y de no conflicto de 33 personas.

El estrés en el trabajo y su repercusión en el ambiente laboral

---

Tabla No. 1  
Distribución de trabajadores según sexo

Sexo	Frecuencia	%
Masculino	22	44%
Femenino	28	56%
Total	50	100%

Tabla No. 2  
Distribución de trabajadores según edad

Edad	Frecuencia	%
Jóvenes 20-40 años	43	86%
Adultos de 41 a 60	7	14%
Mayores de 60	0	0

Tabla No. 3  
Distribución de frecuencia de trabajadores según instrumento para medir Asertividad

Sujetos	Asertividad (0-20)	Media Asertividad (21-29)	No Asertividad
Femenino	0	4	24
Masculino	0	3	19

Tabla No. 4  
Distribución de frecuencia de trabajadores según instrumento para medir Agresividad

Sujetos	Sin agresividad (0-22)	Agresividad Media (23-35)	Agresividad Alta (36-50)
Femenino	27	1	0
Masculino	22	0	0

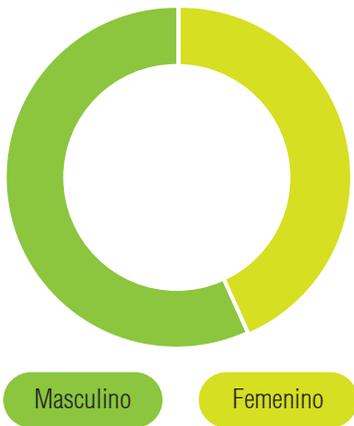
Tabla No. 5  
Distribución de frecuencia de trabajadores según instrument para medir Estrés y Riesgo de Bournout

Sujetos	Bajo riesgo de Burnout (20-39)	Moderado riesgo de Burnout (40-59)	Alto riesgo de Burnout (60-79)	Burnout (80-100)
Femenino	24	4	0	0
Masculino	19	3		

Tabla No. 6  
Distribución de frecuencia de trabajadores según el FIGS

Sujetos	Sin conflicto	Conflicto Manejable	Conflicto
Área 1 Responsabilidad	9	20	23
Área 2 Relaciones interpersonales(ante la autoridad)	24	13	11
Totales	33	33	34

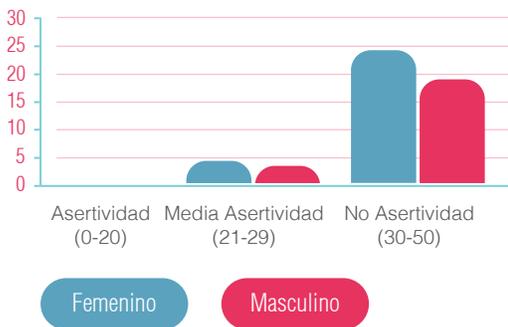
Gráfica No. 1  
Distribución de trabajadores según sexo



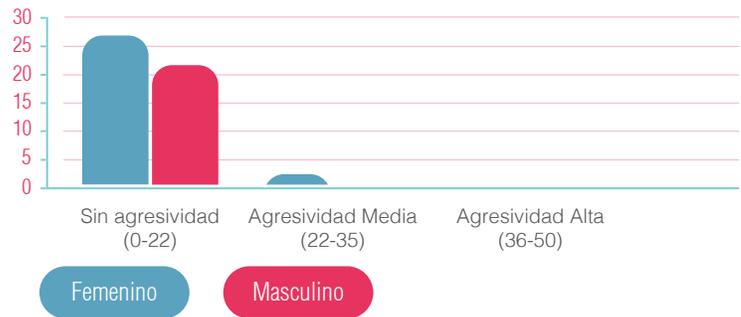
Gráfica No. 2  
Distribución de trabajadores según edad



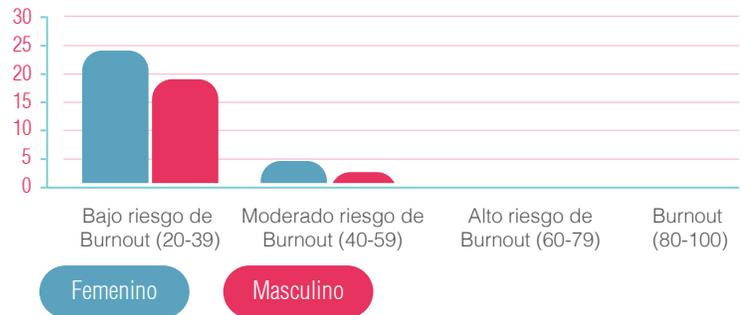
Gráfica No. 3  
Distribución de frecuencia de trabajadores según instrumento para medir Asertividad



Gráfica No. 4  
Distribución de frecuencia de trabajadores según instrumento para medir Agresividad



Gráfica No. 5  
Distribución de frecuencia de trabajadores según instrument para medir Estrés y Riesgo de Bournout



Gráfica No. 6  
Distribución de frecuencia de trabajadores según el FIGS



## CONCLUSIONES

Alma Aguilar comenta que algunas de las muchas consecuencias a nivel psicológico de un estrés prolongado son: ataques de enojo, irritabilidad, dificultad para tomar decisiones, aumento de la tensión física y psicológica. Sin embargo en la variable de agresividad, en la captación de estrés y riesgo de Burnout no se pudieron comprobar, ya que la aplicación de los instrumentos la autora no pudo entregar personalmente a la población, sino a través de la Jefe de Recursos Humanos que fue la que tuvo el contacto directo para la aplicación, es probable que haya influido en los resultados, por la significación de autoridad que posee en la empresa ante los trabajadores.

La Guía sobre el Estrés relacionado con el trabajo “¿La Sal de la vida o el beso de la muerte?” (Comisión Europea, 1997) habla que el desempleo y la falta de oportunidades para cualquier gobierno es preocupante, pero no es así para los empleadores, por lo que los trabajadores están en constante preocupación por no quedar desempleados, tratando de no externar lo que verdaderamente puedan sentir.

---

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(NIOSH), N. I. (s.f.). [http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101\\_sp/](http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101_sp/). Recuperado el 2 de febrero de 2014.

© Copyright DIARIOVASCO.COM Sociedad Vascongada de Publicaciones, S. (2008). <http://www.diariovasco.com/20120913/mas-actualidad/internacional/nuevo-suicidio-fabrica-china-201209131722.html>. Obtenido de © Copyright DIARIOVASCO.COM Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A.

Aguilar, A. (2010). Alto al estrés en el trabajo. México: Editores Mexicanos Unidos. CNN MEXICO.

<http://mexico.cnn.com/tecnologia/2012/02/07/todo-lo-que-necesitas-saber-del-escandalo-en-las-fabricas-de-apple>.

Daza, F. M. (s.f.).

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Fichas/301a400/n-tp\\_318.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Fichas/301a400/n-tp_318.pdf). Obtenido de NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral.

FERNANDEZ, J. A. (1988). FIGS PRUEBA DE FRASES INCOMPLETAS CON APLICACIÓN A LA INDUSTRIA . En J. A. FERNANDEZ, FIGS PRUEBA DE FRASES INCOMPLETAS CON APLICACIÓN A LA INDUSTRIA (pág. 64). MEXICO, D.F.: EDITORIAL EL MANUAL MODERNO.

<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/13294/Capitulo1.pdf>. (s.f.). Recuperado el 2 de febrero de 2014, de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/13294/Capitulo1.pdf>.

<http://www.estreslaboral.info/estres-laboral-en-mexico.html>. (2013). LAZARUS, R. Y. ((1986)). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona. e: Ed. Martínez Roca.

MEXICO, C. (2010). <http://mexico.cnn.com/tecnologia/2012/02/07/todo-lo-que-necesitas-saber-del-escandalo-en-las-fabricas-de-apple>. Obtenido de Cable News Network. Turner Broadcasting System, Inc.

PINCHEIRA, R. P. (s.f.). <http://www.asimetcapacitacion.cl/asertividad.htm>. SOCIALES, C. E. (1999). GUIA SOBRE EL ESTRES RELACIONDO CON EL TRABAJO ¿LA "SAL DE LA VIDA" O EL "BESO DE LA MUERTE". EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES .COMISIÓN EUROPEA

[www.salud.gob.mx](http://www.salud.gob.mx). (s.f.).

[http://promocion.salud.gob.mx/dgps/descargas1/programas/Guia\\_Manejo\\_Estres\\_30062010.pdf#page=12&zoom=auto,0,484](http://promocion.salud.gob.mx/dgps/descargas1/programas/Guia_Manejo_Estres_30062010.pdf#page=12&zoom=auto,0,484). Recuperado el 3 de FEBRERO de 2014, de GUIA SOBRE EL MANEJO Y PREVENCIÓN DEL ESTRES LABORAL.



Antonio Rodríguez Trejo \*  
\* Alumno investigador Univ.  
ICEST Generación 2011 – 2014.

## RESUMEN

En la presente investigación se propuso una hipótesis que dice: “Relaciones sociales menos funcionales, desajuste en el área familiar y descuido en el área del no trabajo u ocio son repercusiones psicológicas que presenta una persona workaholic (adicción al trabajo)”.

**Objetivo:** Estudiar las repercusiones psicosociales de una persona adicta al trabajo.

**Material y métodos:** Se realizó una investigación descriptiva, correlacional en 25 adultos mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, en edades que oscilan entre los 30 y 66 años, estén en el ejercicio de su profesión, nivel económico medio y que vivan con su familia de origen o de procreación. Previo consentimiento informado se aplicaron los siguientes instru-

# La afectación de las esferas del yo en una persona Workaholic

---

mentos: The Work Addiction Risk Test y un Cuestionario realizado por el investigador.

**Resultados:** Los datos recabados muestran que un 72% trabajan mas de 8 horas diarias de la jornada laboral, un 36% tiene dificultades para dejar de trabajar, 40% lleva trabajo a casa, 52% se impacienta si tiene que esperar por alguien, 56% se irrita cuando lo interrumpen en medio de un asunto laboral sin embargo el 40% no siente

culpa cuando deja de trabajar. Por consecuencia, se establece una relación directa entre las variables de la hipótesis.

**Conclusiones:** Los participantes que presentaron una adicción al trabajo llevan relaciones sociales y familiares menos funcionales, en mayor medida descuidan estas áreas debido a su carga laboral.

**PALABRAS CLAVES:** Ocio, Relaciones Sociales, Workaholic, Yo Familiar, Yo Laboral, Yo Social.

### INTRODUCCIÓN

Las diversas áreas del yo, conformadas por familia, ocio y trabajo, al actuar en conjunto, crean la realidad de muchas personas en todo el mundo, tienen combinaciones casi ilimitadas, depende mucho a que esfera social la persona elige aportarle mayor énfasis que a las demás, hay quienes le dan mayor importancia al círculo social de la familia, tan solo en nuestro país, está tiene una gran influencia en nuestra cultura, es esta área en específico, la que ejerce una dinámica más rica y compleja que las dos posteriores, existen mayores probabilidades de escuchar en una familia mexicana promedio el fomentar la idea de tener hijos, casarse, tener una buena casa, que, por ejemplo emprender una empresa nueva, superarse en alguna área de la vida, concluir estudios universitarios, seguir los sueños o gustos.

Esta esfera social es la primera con que cualquier ser humano tiene contacto, es una fuente de aprendizaje para todos los participantes dentro de esta dinámica, se aprenden valores, maneras de socializar pero también como conductas problemáticas.

El área del ocio es muy variada para todas las personas, en esta esfera, incluye actividades de interacción social, cuidado de los hijos, mantenimiento del hogar, estudio, formación, cuidado de la salud y actividades de ocio. ¿Qué pasa cuando esta esfera del ocio comienza a abarcar más espacio en comparación con

las otras dos? en la actualidad ya tiene nombre, hay quienes lo ven como una forma de vida, otros, con un poco más de consciencia se limitan a aceptarlo, estas personas que se adaptaron, son aquellas que debido a la situación económica del país, no encuentran un buen lugar para laborar.

En México, frecuentemente, el trabajo es visto como castigo, como algo obligatorio, todo esto se puede atribuir a la historia de nuestro país, si abrimos un libro que haga referencia a estos sucesos ocurridos ya hace más de cien años, donde si lee con cuidado las condiciones, los salarios, tratos, jornadas laborales, que los trabajadores llevaban durante el porfiriato y la independencia, nos pueden dar una idea de por qué llevamos a cuentas estas ideas de castigo.

Pero cuando esta esfera social del trabajo comienza a crecer de manera incontrolable e incluso invadir el lugar donde están las demás, en este caso un trabajador, prefiere estar en el lugar donde labora, alejándose de una realidad que no le es satisfactoria. Si a la persona, lo único que la espera en su casa cuando llega de trabajar es un perro, un gato, pescado, cualquier tipo de mascota, un problema con su pareja, vivir aún con sus padres, solo tener amistades dentro del lugar donde labora o lo que ya es muy frecuente, nadie lo espere, estamos viendo una falta de equilibrio en estas esferas, ya que la esfera laboral es la predominante, esta persona tendrá tendencias o probabilidades de que convertirse en un Workaholic, o adicto al trabajo, a estas personas adictas al trabajo, al cubrir la mayor parte de su tiempo en el lugar donde trabaja, energía y concentración, descuidan sus relaciones interpersonales, familiares, sociales así como de ocio, llevando una apretada agenda laboral por cumplir, no les gusta estar sin hacer nada, por la misma razón de que su esfera social predominante es la laboral, a estos trabajadores, no les importa pasar las ocho horas establecidas por la ley y mucho menos llevar trabajo a casa.

¿Cómo diferenciar una conducta extra rol y una adicción al trabajo? La conducta extra rol, es dar un esfuerzo más del esperado por el puesto, esta puede ser llevada a cabo por un trabajador cuando le plazca, tal vez un día, se levantó de la cama con ganas de trabajar, es probable que ese día hubiera una motivación intrínseca o extrínseca, motivándolo a hacer un poco más en su trabajo, sin embargo, no hay un desequilibrio, la persona en lugar de hacer ocho horas, hace nueve, hace tres inventarios cuando el jefe le pide dos y el equilibrio se puede mantener, una adicción al trabajo es completamente diferente, porque hay un desequilibrio, las relaciones interpersonales, familiares y sociales se ven minimizadas al máximo para poder enfocarse por completo al área laboral.

El término Workaholic aparece en 1968, cuando el profesor norteamericano W. E. Oates lo utiliza para referirse a su propia relación con el trabajo, comparándolo con otra adicción: el alcoholismo. Así, el término surge de la unión del término trabajo (work) y alcoholismo (alcoholism), y alude a una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente, lo que afecta la salud, el ocio y las relaciones de la persona.

La adicción al trabajo es un impulso interno irresistible por trabajar muy duro; es decir, los adictos trabajan excesiva y compulsivamente. Un estudio reciente demostró que la adicción al trabajo (workaholism) y la vinculación psicológica con dicha labor (work engagement) están estrechamente relacionadas, con excepción de la absorción, que se relaciona positivamente con la escala de la adicción que evalúa el exceso de trabajo.

Así, aunque ambos parecen compartir el elemento de absorción, la motivación subyacente para estar completamente absortos por el trabajo es diferente: los empleados vinculados lo están porque su trabajo los motiva intrínsecamente, mientras que los adictos al trabajo están absortos debido a un estímulo interno que no pueden resistir.

Estos adictos no son quienes más horas dedican al trabajo, sino los que hacen de la prestación de servicios el punto central de sus vidas, hasta el extremo de no dedicar atención alguna a otras actividades. Estaría caracterizado por una excesiva dedicación laboral, por hacer de ella el único objetivo de su vida, por su desinterés por todo lo que no sea su trabajo y por su incapacidad para parar de trabajar.

Lo esencial es la actitud hacia el trabajo, amasada por el temor a dejar de estar en uno de los primeros puestos laborales o a no satisfacer los estándares fijados por la compañía y llegar a perder el empleo.

Entre 5 y 8% de la población mexicana es adicta al trabajo, se caracteriza por una necesidad compulsiva de realizar tareas interfiriendo con las relaciones familiares, sociales y el desarrollo personal, refiere un estudio de la Universidad Nacional Autónoma de México.

El análisis elaborado por especialistas de la escuela de Psicología menciona que un rasgo común de este tipo de empleado es invertir más de 12 horas al día en su jornada laboral, o de 50 a 60 horas por la semana. Para sobrellevar esa dinámica, la persona recurre a estimulantes como aspirinas, analgésicos, café o hasta sustancias ilegales, dice Rodrigo Peniche Amante, académico de esa facultad.

De acuerdo con un estudio elaborado por la firma Ipsos Global entre 13,000 profesionistas de 14 países, la nación con mayor adicción al trabajo es Japón, mientras que México ocupa el último sitio. Sin embargo, las cifras referidas al nuestro país llaman la atención: sólo 6 de cada 10 personas, según el informe, toma sus días de vacaciones asignadas.

Existen demandas laborales que detonan esta adicción, entre las que destacan la sobrecarga laboral, el reto de cumplir con fechas límite de entregas o recibir una recompensa (reconocimiento social o mayor ingreso salarial), advierte Fernando Martínez, médico por la Benemérita

## La afectación de las esferas del yo en una persona Workaholic

---

Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). El workaholic se caracteriza porque trabaja con urgencia, así que la presión de cumplir a tiempo potencia este comportamiento compulsivo. "La persona no sólo sobrepasa sus horas de trabajo, sino también el límite de sus habilidades. Es muy común ver que a estos trabajadores les cuesta decir 'no' asumen cuantas tareas se presenten, y eso, a largo plazo, genera desgaste y enfermedad", añade Martínez.

Peniche Amante, especialista en psicología del trabajo, coincide en que la adicción aumenta por exigencias de las organizaciones que, muchas veces "amenazan con prescindir de los servicios de quienes no están dispuestos a laborar más de nueve o diez horas al día, o responder a un correo electrónico que es de manera urgente".

Los colaboradores con esta adicción presentan ciertos rasgos en común. El primero, de acuerdo con Martínez, es que todo gira en entorno al trabajo: la persona, aun en su momento de descanso, no deja de pensar en cómo resolver un tema relacionado con su quehacer profesional.

Otro rasgo que los define, dice, son las altas expectativas que se hacen de sí mismos. Suelen ser empleados muy competitivos y preocupados por la comparación, lo que los lleva a plantearse metas cada vez más exigentes. "Ven que si sacrifican unas vacaciones pueden concluir sus pendientes y empiezan a convertir esa dinámica en un hábito, hasta que llegan a sentir culpa por tener momentos de receso y no adelantar más pendientes", explica el médico por la BUAP.

En opinión de la psicóloga Berenice Espinoza, quienes sufren esta adicción tienen una necesidad compulsiva hacia la aprobación y el poder que dan los logros. Esa forma de trabajar da un buen rendimiento por meses, a veces hasta años, pero la persona puede vivir en un estado de fracaso permanente. "A largo plazo, experimenta problemas emocionales como la necesi-

dad de tener el control de todo lo que hace, se le dificulta trabajar en equipo o delegar y 'valida' su autoestima sólo por los resultados conseguidos en la oficina", expresa la especialista en psicología industrial.

Trabajar de manera excesiva a pesar del desgaste que esto propicia, genera varios trastornos físicos. En primer lugar, se disparan los niveles de ansiedad y estrés porque el cuerpo y la mente no reciben el tiempo suficiente para descansar y recuperar la energía invertida en las tareas laborales. Otros problemas frecuentes son los vasculares, endócrinos, respiratorios, dermatológicos y existen investigaciones que apunta hacia la predisposición a desarrollar cáncer, menciona Peniche.

Los trabajadores en México dedican 10 horas en promedio a sus actividades laborales, por lo que el país tiene las jornadas más largas entre los países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Sin embargo, este tiempo no es sinónimo de productividad, y muchas veces detona en el empleado el sentimiento de querer 'huir' de su trabajo. Hoy, siete de cada 10 mexicanos buscan esquemas de trabajo más flexibles, pero les angustia pedirlo por no querer perjudicar su trayectoria profesional, afirma Nuria Chinchilla Albiol, directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School.

En cambio, cuando el empleado recibe flexibilidad por parte de la organización, su productividad aumenta un 20%, de acuerdo a los resultados registrados en el Índice IFRE (International Family-Responsible Employer Index), desarrollado por IESE, perteneciente a la Universidad de Navarra.

Es lógico que al principio esta conducta funcione en algunos empleados, explica Chinchilla. El trabajo genera aprendizaje, retos, desarrollo profesional, ingreso e incluso amigos, así que cuando no se tiene un conciliación entre lo personal y laboral, resulta fácil concentrarse sólo en este rubro. Sin embargo, estar en el

modelo 24/7 (24 horas, los siete días de la semana), "ser marioneta de lo que el entorno te pide en todo momento" no es sostenible, el empleado se desequilibra y empieza a presentar conductas agresivas.

Actualmente las empresas son la institución que más afecta la vida del empleado. El reto en este siglo es promover mayor equilibrio vida-trabajo y, sobre todo, enseñar a la persona a gestionar este elemento. Si la organización insiste en ser "cortoplacista" y ver al empleado como máquina, creyendo que el "fin justifica los medios" se trata de una empresa del pasado. Hoy la tendencia es desarrollar el modelo de las '3F': flexibilidad, familia y feminidad.

"Encontrar los valores femeninos que han estado perdido en las empresas y flexibilizar las prácticas de trabajo también es rentable". El error sería que las mujeres intenten potencializar las prácticas masculinas, dijo Nuria Chinchilla durante su participación en un encuentro de la Red Familia que agrupa asociaciones civiles. Permanecer más horas en la oficina muchas veces es sinónimo de "perder el tiempo en otras cosas para aguantar" y no significa mayor productividad. España y Portugal son un ejemplo, tienen horario laboral extendido, pero no están entre las naciones de mayor proactividad en Europa, detalla la especialista en gestión. Por el momento, las leyes laborales no ayudan a generar un cambio, aunque el impacto generado por la poca flexibilidad en los ambientes de trabajo es claro.

"Hay más bajas por estrés que por maternidad", señala Chinchilla, refiriéndose al caso español. Aunque en México, la situación no es distinta, el país tiene el séptimo lugar a nivel mundial en estrés laboral, los empleados sitúan en 18% su grado de ansiedad en el trabajo, el mismo nivel que reportan profesionistas de Canadá, Reino Unido y Alemania, de acuerdo con el International Business Report (IBR) de la firma Grant Thornton, realizado entre 6,000 empresas.

## MÉTODOS

Se realizó una investigación descriptiva, correlacional en Cd. Madero y Tampico, Tamaulipas, durante el 2013, en 25 adultos mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, por lo tanto no aleatoria de casos clínicos voluntarios, en edades que oscilan entre los 30 y 66 años, estén en el ejercicio de su profesión, nivel económico medio y que vivan con su familia de origen o de procreación. Previo consentimiento informado se aplicaron los siguientes instrumentos:

The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholicism. Perceptual and Motor Skills. Se trata de un cuestionario de autoinforme compuesto de 25 ítems puntuables en una escala likert que oscila entre 1 (nunca es verdad), 2 (algunas veces), 3 (a menudo) y 4 siempre es verdad). Está compuesto por las siguientes 5 subescalas o dimensiones: tendencias compulsivas, control, autoabsorción, incapacidad para delegar y autovaloración.

Encuesta elaborada por el investigador cuenta con 20 reactivos de opción múltiple, pretende medir las siguientes variables: afectación del área del ocio, familia y absorción en el trabajo.

## RESULTADOS

Se llevó a cabo análisis de estadística descriptiva debido a que se determinaron los datos y puntuaciones obtenidos por la muestra para cada variable, considerando la distribución de frecuencias en cada caso.

Los datos recabados de las encuestas, muestran que un 72% trabajan más de 8 horas diarias de la jornada laboral, 36% tiene dificultades para dejar de trabajar, 40% lleva trabajo a casa, 52% se impacienta si tiene que esperar por alguien, 56% se irrita cuando lo interrumpen en medio de un asunto laboral sin embargo el 40% no siente culpa cuando deja de trabajar.

## RESULTADOS DE LA ENCUESTA ELABORADA POR EL INVESTIGADOR

Tabla No. 1

¿Cuántos días a la semana tiene que trabajar más de 8 horas?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
A) 5 días	18	72%
B) 3 días	3	12%
C) 1 día	2	8%
D) Nunca	2	8%
Total	25	100%

Tabla No. 2

¿Con qué frecuencia ha sentido dificultades para dejar de trabajar?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
A) Siempre	2	8%
B) Frecuentemente	5	20%
C) A veces	9	36%
D) Nunca	9	36%
Total	25	100%

Tabla No. 3

¿Con qué frecuencia ha tenido que llevar trabajo a su casa?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
A) Siempre	5	20%
B) Frecuentemente	8	32%
C) A veces	10	40%
D) Nunca	2	8%
Total	25	100%

## RESULTADOS THE WORK ADDICTION RISK TEST

Tabla No. 1

Me impaciento cuando tengo que esperar por alguien o cuando algo lleva demasiado tiempo.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
A) Nunca	0	0%
B) Algunas veces	13	52%
C) A menudo	7	28%
D) Siempre	5	20%
Total	25	100%

Tabla No. 2

Me irrito cuando me interrumpen en medio de algún asunto.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
A) Nunca	4	16%
B) Algunas veces	14	56%
C) A menudo	3	12%
D) Siempre	4	22%
Total	25	100%

Tabla No. 3

Me encuentro haciendo dos o tres cosas a la vez como comer, escribir un informe y hablar por teléfono.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
A) Nunca	4	22%
B) Algunas veces	8	33%
C) A menudo	6	17%
D) Siempre	7	29%
Total	25	100%

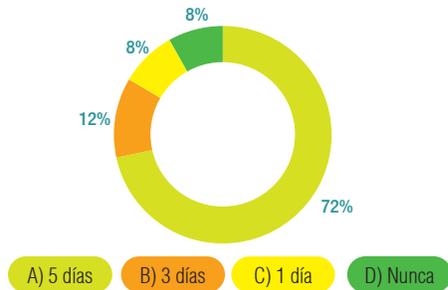
Tabla No. 4

Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
A) Nunca	10	40%
B) Algunas veces	8	32%
C) A menudo	4	16%
D) Siempre	3	12%
Total	25	100%

## RESULTADOS DE LA ENCUESTA ELABORADA POR EL INVESTIGADOR

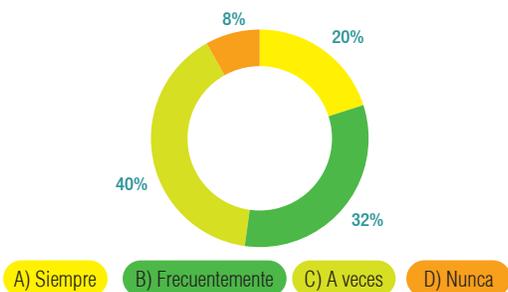
Gráfica No. 1  
¿Cuántos días a la semana tiene que trabajar más de 8 horas?



Gráfica No. 2  
¿Con qué frecuencia ha sentido dificultades para dejar de trabajar?



Gráfica No. 3  
¿Con qué frecuencia ha tenido que llevar trabajo a su casa?

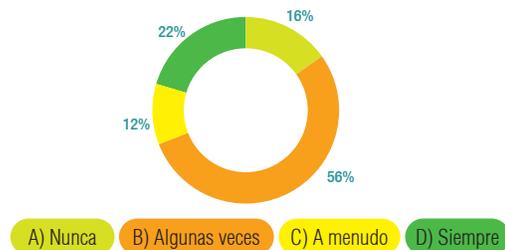


## RESULTADOS THE WORK ADDICTION RISK TEST

Gráfica No. 1  
Me impaciento cuando tengo que esperar por alguien o cuando algo lleva demasiado tiempo.



Gráfica No. 2  
Me irrito cuando me interrumpen en medio de algún asunto.



Gráfica No. 3  
Me encuentro haciendo dos o tres cosas a la vez como comer, escribir un informe y hablar por teléfono.



Gráfica No. 4  
Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.





## CONCLUSIONES

Enrique Castañeda Aguilera y Javier E. García de Alba refieren que las personas que son adictas al trabajo de manera compulsiva, tienden a trabajar más de lo normal y dedican la mayor parte de su tiempo libre de ocio y familiar para realizar tareas laborales

Los participantes que presentaron una adicción al trabajo llevan relaciones sociales, familiares menos funcionales, en mayor medida descuidan estas áreas debido a su carga laboral, pero con tendencia a que si pudieran, dejarían de trabajar y dedicarse a otro tipo de actividades o áreas de interés sin embargo por diferentes razones en las que destacan familia que mantener, bienes materiales como el pago de un carro o una casa, pasan más del promedio de la jornada laboral dedicados a su actividad profesional; en cuanto a la dimensión del ocio también sufre una disminución significativa, para cumplir con los estándares establecidos por su puesto.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agra Viforcós Beatriz (2011). Las enfermedades del

trabajo nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social España.

Editorial Mina

Castañeda Aguilera Enrique y García de Alba García Javier E. (2011) Perspectivas actuales de la adicción al trabajo psicología y salud, Vol. 21, Núm. 1: 131-139 vertice

Casares y Silíceo (1999) Planeación de vida y carrera. Editorial Limusa.

Forbes Álvarez Roger (2011) El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa, CEGESTI No. 160

Peiró José María, Tratado de psicología del trabajo Volumen 1 publicaciones de la Universidad de Valencia.

Peiró José María Tratado de psicología del trabajo Volumen 2: Aspectos psicosociales del trabajo Vol. II publicaciones de la Universidad de Valencia.

N.S.Dicaprio(1989)TeoríasdelapersonalidadsegundaediciónMcGraw-Hill

<http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2012/01/09/903582/5-8mexicanos-son-workaholic.html>

<http://www.cnnexpansion.com/mi-carre- ra/2013/01/22/tu-oficina-flexible-o-workaholic>



Día del  
Psicólogo  
20 de Mayo 2015

## Eventos

---



**Tema:**  
Deontología en la Psicología

**Ponente:**  
Lic. Psicología Rafael Hernández  
Palmer



**Presentación de la Fundación Tampico Paleui A. C.**

**Ponente:**  
Lic. Psicología Iveth Hernández Sánchez

## Talleres



**Psicodrama para la formación de  
equipos de trabajo**  
Facilitador: Lic. Jorge V. Hidalgo Limón



**Reconstruir el apego para escribir  
nuevas historias emocionales.**  
Facilitador: Lic. Lorena Juárez Orta



**Taller: De sexo y algo más.....**  
Facilitador: Lic. Rosa Minerva  
Moreno Martínez M. E.



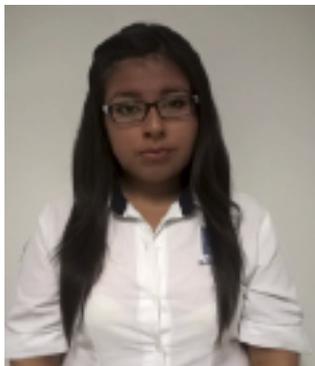
## Reflexión sobre la práctica

en la escuela no se observan, como la interacción y el abordaje con pacientes menores de edad diagnosticados con un trastorno.

Mis actividades no solo consisten en la calificación de pruebas psicométricas; un día a la semana, acuden a Terapia de Grupo Infantil, “unos pequeñines”, quienes están diagnosticados, en su mayoría con Trastorno por Déficit de Atención; con ellos se ponen en práctica técnicas de modificación conductual, aprendizaje de habilidades sociales, trabajo en equipo, técnicas para concentración, atención y memoria. En particular esta es una de mis tareas favoritas, pues aunque ya no soy una niña, “aprendo jugando” con los menores que asisten y ellos a su vez aprenden de mí y de sus otros compañeritos así como del grupo de psicólogas que también intervienen con ellos.

También he tenido la gran fortuna de participar en las “Salidas Terapéuticas” con uno de los pacientes; estas consisten en salir del Hospital y brindar acompañamiento físico al paciente, con el objetivo de que este sea capaz de reinsertarse paulatinamente a la sociedad, y que cuando sea dado de alta, la transición de un ambiente hospitalario a un ambiente general, sea lo menos extraña posible. En particular me es agradable observar la manera en que el paciente expresa sus emociones y disfruta del paseo.

Estar en un hospital no es tan ortodoxo como parece, ¿Cierto?, te invito a investigar, a incluirte en actividades como estas, y si te es posible, busca la oportunidad de poner en práctica tus conocimientos y de alimentarte aún más, en una Institución, como lo es ésta.



Por la alumna Mariel Alejandra Zúniga Antúnez

9<sup>no</sup> Cuatrimestre

Tal como tú, siempre imaginé mi primera experiencia como psicóloga. En mi caso me idealizaba en un hospital, brindando orientación psicoterapéutica a mis primeros pacientes, guiándolos y acompañándolos en sus procesos terapéuticos.

Recuerdo que un día del primer cuatrimestre, mi Jefa de Carrera comentó sobre los posibles lugares para realizar prácticas profesionales o servicio social, resaltando que era muy pronto para hablar de ello, pero cuando escuché. “También han realizado prácticas en el Hospital Psiquiátrico de Tampico” mis pupilas se dilataron y desde ese día esperé poder desarrollarme como practicante en dicha Institución.

Mi espera realmente fue larga, y en octavo cuatrimestre me fue brindada la oportunidad de formar parte del personal de servicio social. El primer día me sentía muy entusiasmada, sinceramente quería explorar todos y cada uno de los rincones del hospital, solo que me contuve, ya habría 6 meses para hacerlo e incursionar en las diferentes actividades asignadas para los pasantes.

Desde el primer día y hasta la fecha, mi Jefa de Servicio, la Licenciada en Psicología, Lorena Juárez Orta me ha asignado pruebas psicológicas para la calificación y elaboración del reporte psicológico (fui ubicada en el área de psicometría), y realmente he reforzado el conocimiento que en la escuela se me ha proporcionado, además he aprendido aspectos que

Día del Maestro  
15 Mayo 2015



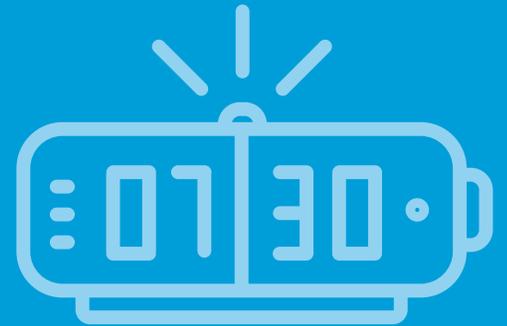
# Galería de fotos

---



Día del Maestro  
15 Mayo 2015





# Paradigma

Publicación para y de la Facultad de Psicología

Creciendo como Comunidad



<http://icest.edu.mx/editorial/paradigma>

