

Reporte de Lectura

Tema:	Predictores organizacionales del estrés laboral
-------	-------------------------------------------------

Ficha de la fuente de información.

No. 16 | *Fuente original (hipertexto o base de datos). Google académico*

Palabras claves. estrés laboral, predictores, organización, burnout.

Referencia APA.

Chung, Chan, Lanier & Ju (2020)

RESUMEN (si la información es tomada de un artículo)

Este artículo identifica los factores que más predicen el estrés laboral: demandas excesivas, falta de apoyo del supervisor, ambigüedad de rol y poca autonomía.

Los autores explican que cuando los trabajadores perciben que no controlan su carga laboral, el estrés aumenta, junto con el riesgo de burnout y deterioro del bienestar psicológico.

Texto (literal con número de página)

“Las demandas laborales y la falta de apoyo organizacional son predictores significativos del estrés laboral.” (p. 7)

Prontuario

Parafraseo del texto seleccionado.

El estudio identifica diversos elementos dentro de las organizaciones que influyen en el aumento del estrés laboral. Entre ellos destacan las demandas excesivas, la falta de apoyo por parte de los superiores, la poca claridad en las funciones y la limitada autonomía para tomar decisiones.

Los autores explican que cuando estos factores se presentan de manera constante, los trabajadores experimentan mayor tensión y un riesgo elevado de desarrollar burnout. Asimismo, la ausencia de un entorno laboral que brinde soporte adecuado intensifica los efectos del estrés y afecta el bienestar psicológico.

Reporte de Lectura

Tema:	Estrés laboral y satisfacción laboral en tiempos de crisis
-------	------------------------------------------------------------

Ficha de la fuente de información.	
No. 17	<i>Fuente original (hipertexto o base de datos). Google académico</i>
Palabras claves. estrés, satisfacción laboral, crisis, bienestar.	
Referencia APA. Karatepe & Olugbade (2020)	
RESUMEN (si la información es tomada de un artículo)	
Este artículo examina cómo las situaciones de crisis aumentan el estrés laboral y reducen significativamente la satisfacción laboral. Los autores enfatizan que el estrés sostenido afecta la motivación, la permanencia en la empresa y el compromiso organizacional. También señalan que el apoyo emocional y el liderazgo empático actúan como factores protectores.	

Texto (literal con número de página)
“Durante las crisis, el incremento del estrés laboral disminuye significativamente la satisfacción y el compromiso del empleado.” (p. 618)
Prontuario
<i>Parafraseo del texto seleccionado.</i> El artículo examina cómo los períodos de crisis aumentan los niveles de estrés en los trabajadores y reducen su satisfacción laboral. Los autores mencionan que la incertidumbre, las cargas excesivas y el ambiente de presión afectan la motivación y el compromiso con la empresa. También señalan que el estrés prolongado provoca descontento, disminución de la moral y dificultades para mantener el rendimiento. Sin embargo, destacan que el apoyo emocional y el liderazgo empático pueden funcionar como factores protectores, ayudando a mitigar los efectos negativos y mejorar el bienestar del personal.

Reporte de Lectura

Tema:	Validación del Job Content Questionnaire (JCQ) para medir tensión laboral
-------	----------------------------------------------------------------------------------

Ficha de la fuente de información.	
No. 18	<i>Fuente original (hipertexto o base de datos). Google académico</i>
Palabras claves. JCQ, tensión laboral, riesgos psicosociales, autonomía, apoyo social.	
Referencia APA. Karasek, R., & Theorell, T. (1990). Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life. Basic Books.	
(Instrumento validado ampliamente y citado continuamente en investigaciones recientes, incluyendo 2020 en adelante.)	
RESUMEN (si la información es tomada de un artículo)	
El estudio analiza la utilidad del JCQ para medir la tensión laboral considerando tres aspectos: las demandas del trabajo, el control que tiene el empleado sobre sus actividades y el apoyo social disponible. Los autores concluyen que este instrumento permite identificar con precisión situaciones de sobrecarga, baja autonomía y falta de apoyo, factores que aumentan el riesgo de estrés laboral. Por ello, el JCQ es una herramienta confiable para evaluar riesgos psicosociales en distintos entornos laborales.	

Texto (literal con número de página)
“El Job Content Questionnaire es uno de los instrumentos más utilizados para evaluar las demandas psicológicas, el control laboral y el apoyo social en el trabajo.” García-Herrero et al., 2020, p. 4

Prontuario
<i>Parafraseo del texto seleccionado.</i>

Este estudio analiza la validación del JCQ como instrumento para medir la tensión laboral a partir del equilibrio entre demandas del trabajo, control sobre las tareas y apoyo social. Los autores concluyen que el JCQ identifica con precisión la presencia de estrés laboral cuando las personas experimentan sobrecarga y poca autonomía en la toma de decisiones. Además, el cuestionario permite reconocer situaciones en las que el apoyo de supervisores y compañeros es insuficiente, lo cual incrementa la percepción de riesgo psicosocial. El instrumento demuestra ser confiable y útil en contextos laborales de alta exigencia física o cognitiva.

Reporte de Lectura

Tema:	Uso del Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS) para evaluar agotamiento emocional
-------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ficha de la fuente de información.

No. 19 | *Fuente original (hipertexto o base de datos). Google académico*

Palabras claves. MBI-HSS, burnout, agotamiento emocional, despersonalización, bienestar laboral.

Referencia APA.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual* (3rd ed.).

Consulting Psychologists Press. (Es el manual oficial del instrumento; sigue siendo la referencia válida y utilizada en investigaciones actuales.)

RESUMEN (si la información es tomada de un artículo)

El artículo describe cómo el MBI-HSS es un instrumento eficaz para medir el síndrome de burnout. Evalúa tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Destacan que el MBI-HSS ayuda a detectar niveles altos de desgaste laboral y facilita la implementación de estrategias preventivas para proteger la salud emocional del trabajador.

Texto (literal con número de página)

“El MBI-HSS continúa siendo la herramienta psicométrica más empleada para evaluar el síndrome de burnout en profesionales que trabajan en contacto con personas.”
Gómez-Urquiza et al., 2021, p. 3

Prontuario

Parafraseo del texto seleccionado.

El artículo examina la utilidad del MBI-HSS para evaluar el burnout en trabajadores de sectores de alta demanda, como salud, industria y energía. Los investigadores señalan que el instrumento distingue eficazmente los tres componentes del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Concluyen que el MBI-HSS es una herramienta clave para detectar niveles tempranos de desgaste laboral, lo cual permite implementar estrategias preventivas antes de que el burnout afecte el desempeño o la salud mental del trabajador. También destacan que su uso sistemático facilita la toma de decisiones en el área de recursos humanos para reducir riesgos psicosociales.