UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

ESTRÉS LABORAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN COLABORADORES DE UNA FÁBRICA DE ENVASES INDUSTRIALES DE POLIPROPILENO CHICLAYO 2015.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Autor:
Bach. Guerrero Castañeda Mossul

Asesor:
Dr. Abanto Vélez Walter

Línea de Investigación:
Salud Ocupacional y Desarrollo de Competencias Organizacionales

Pimentel – Perú

2017

ESTRÉS LABORAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN COLABORADORES DE UNA FÁBRICA DE ENVASES INDUSTRIALES DE POLIPROPILENO CHICLAYO 2015

Aprobación de Tesis

Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Asesor Metodólogo

Mg. Rony Edinson Prada Chapoñan
Presidente del Jurado de Tesis

Mg. Teresita del Pilar Aldave Herrera
Secretario del Jurado de Tesis

Lic. Miguel Saldaña Mendoza
Vocal del Jurado de Tesis

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi **Dios** quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

Para **mis padres** por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos

A mi f**amilia** quienes por ellos soy lo que soy.

A mis **hermanos** por estar siempre presentes, acompañándome para poderme realizar, quienes han sido y son una motivación, inspiración y felicidad.

A todos los que me apoyaron para escribir y concluir esta tesis.

Mossul

"La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar y alguna cosa que esperar".

Thomas Chalmers.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de tesis primeramente me gustaría agradecerte a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A la Universidad Señor de Sipán por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación, y en especial

De igual manera agradecer a mis asesores de tesis Dr. Walter Ivan Abanto Vélez mi Asesor Metodológico y a Lic. Miguel Saldaña Mendoza mi Asesor Especialista por su visión crítica de muchos aspectos cotidianos de la vida, por su rectitud en su profesión como docente, por sus consejos, que ayudan a formarte como persona e investigador.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

Mossul

RESUMEN

Esta tesis tuvo como objetivo general: determinar la relación entre el estrés laboral y riesgos psicosociales en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno Chiclayo 2015. La investigación es de tipo descriptivo con diseño no experimental transeccional correlacional. Se realizó con una población conformada por 170 colaboradores, de la cual se tomó como muestra toda la población por ser pequeña, a la misma que se empleación de dos test, el primero denominado Escala de Estresores laborales en colaboradores con 48 ítems y Percepción del Riesgo Laboral con 30 ítems , se realizaron los procedimiento metodológicos según la investigación cuantitativa y se llegó a la siguiente conclusión que; sí existe relación entre el estrés laboral y riesgos psicosociales en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno Chiclayo, demostrando fehacientemente que existe relación entre los contextos de los jefes , preparación, conflicto sobrecarga de trabajo, incertidumbre, vulnerabilidad , satisfacción, autoestima; con la participación, implicación, responsabilidad, formación, comunicación, información, gestión del tiempo cohesión de grupo y hostigamiento, que constituyen las dimensiones de las dos variables correspondientes.

PALABRAS CLAVES:

Estrés Laboral, Autoestima, Relación con los Jefes, Colaboradores

ABSTRACT

This thesis had as general objective: to determine the relationship between job stress and psychosocial risks in collaborating factory industrial packaging polypropylene Chiclayo 2015. The research is descriptive, correlational no experimental design. It was performed with a population consisting of 170 employees, of which it was sampled the entire population to be small, the same as applying two tests, the first called Scale job stressors collaborators with 48 items and Risk Perception Labor with 30 items, all methodological procedure is performed and reached the following conclusion that there is a relation between job stress and psychosocial risks in collaborating factory industrial packaging polypropylene Chiclayo, demonstrating conclusively that there is a relationship between contexts heads, preparation, conflict over workload, uncertainty, vulnerability, satisfaction, self-esteem; with the participation, involvement, responsibility, training, communication, information, time management group cohesion and harassment, which are the dimensions of the two corresponding variables.

KEYWORDS:

Job Stress, Self-Esteem, Relationship Chiefs Partners

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral y riesgo psicosocial comprende un conjunto de aspectos influyentes en el bienestar del colaborador dentro de una organización con independencia de la naturaleza de la actividad de la organización. El ritmo de publicaciones, libros, monografías y estudios de investigación dedicadas a este tema no ha dejado de crecer y ampliarse conforme pasan los años.

Es necesario reconocer sin embargo que cuales fuere las acepciones e investigaciones, sigue siendo uno de los puntos neurálgicos de toda organización.

La presente investigación, tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y riesgos psicosociales en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno Chiclayo 2015.

Se da a conocer la problemática existente en el medio a nivel de colaboradores donde se encuentra la realidad sobre la percepción y el impacto de las misma con respecto al estrés laboral y riesgo psicosocial, así mismo se describen las limitaciones presentadas y los antecedentes recogidos y frente a ello se plantea el objetivo general y los objetivos específicos que persigue la presente investigación.

Se busca determinar hasta qué punto, el estrés laboral tiene relación o no, con los riesgos psicosociales; cuya presencia afecta directamente el completo bienestar físico, psíquico y social del colaborador en la organización.

Por otro lado cuenta con valor teórico, ya que uno de los aportes específicos de esta investigación es dar a conocer el tema de estrés laboral y riesgo psicosocial, el mismo que en la realidad local ha sido poco abordado. Así pues, esta investigación impulsará el conocimiento científico dentro del área de la psicología organizacional y beneficiará a los posteriores estudios; proponiendo de esta manera un precedente en el tratado psicológico de dos variables generalmente estudiada en el ámbito industrial y administrativo, haciendo hincapié en la dinámica de las variables físicas y sociales con las variables psicológicas; éstas últimas, trascendentales el desarrollo óptimo del recurso humano.

A su vez se plantea lo siguiente ¿Existe relación entre estrés laboral y riesgo psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno – Chiclayo 2015?

Queda claro entonces, la estrecha relación existente entre el trabajo y la salud laboral que, si bien es cierto puede influenciar positivamente, no se puede minimizar el aspecto negativo, producto de las inadecuadas condiciones en que se realiza un trabajo determinado y que representa un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. Los riesgos no son naturales e inevitables pero, su presencia puede generar daños de diversa magnitud y afectar negativamente el completo bienestar físico, mental y social del trabajador.

Ante ello nace la imperiosa necesidad que se sustenta el interés por estudiar la realidad de los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno en la ciudad de Chiclayo, buscando analizar la gestión del talento humano y la realidad de la institución donde se presenta una serie de problemas relacionados con la salud ocupacional, más aun carencias de instrumento para evaluar, diagnosticar los riesgos psicosociales y desarrollar programas de intervención.

En la actualidad se ha venido observando que la excesiva carga laboral para el trabajador suele ser agotador, por lo que puede generar estrés laboral y este estrés como un síntoma crónico puede ocasionar el síndrome de Burnout. Así mismo, para los trabajadores es muy importante sentirse satisfechos dentro de sus puestos de trabajo para su mejor desempeño.
La presente investigación, tiene la siguiente estructura: Consta de cinco capítulos, el primero se refiere a la descripción de la problemática de la empresa en estudio, el segundo al marco teórico donde se trata a cada una de las variables, el tercero al marco metodológico, el cuarto al análisis e interpretación de los resultados y el quinto contiene las conclusiones, recomendaciones, para terminar con las referencias y anexos correspondientes.

INDICE

DEDICATORIA ii
AGRADECIMIENTO iv
ABSTRACT vi
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN ..... - 11 -
1.1. Situación problemática ..... - 12 -
1.2. Formulación del problema: ..... - 18 -
1.4. Justificación e importancia de la Investigación: ..... - 18 -
1.5 Limitaciones de la Investigación: ..... - 19 -
1.6 Objetivos: ..... - 19 -
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO ..... - 21 -
4.1. Antecedentes de Estudios: ..... - 22 -
4.2. Bases teórico científicas ..... - 30 -
4.3. Definiciones de la terminología: ..... - 77 -
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO ..... - 79 -
3.1. Tipo y diseño de la investigación ..... - 80 -
3.2. Población y muestra: ..... - 81 -
3.3. Hipótesis ..... - 81 -
3.4. Variables ..... - 82 -
3.5. Operacionalización de las variables 88
3.6. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos 92
3.7 Procedimientos para la recolección de datos: 93
3.8. Análisis estadístico e interpretación de datos de datos 94
3.9. Criterios éticos 94
3.10. Criterios de rigor científico 94
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS ... 95
4.1. Resultados en tablas y gráficos: 96
4.2. Discusión de resultados: 104
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 107
5.1. CONCLUSIONES: 108
5.2. RECOMENDACIONES: 109
REFERENCIAS 110
ANEXOS 112

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Análisis descriptivo de Estrés Laboral en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno - Chiclayo 2015*…….96

Tabla 2: *Análisis descriptivo de las dimensiones de Riesgo Psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno - Chiclayo 2015*……97

Tabla 3: *Análisis descriptivo de las dimensiones de Riesgo Psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno - Chiclayo 2015* ……98

Tabla 4: *Análisis Correlacional de Estrés y la dimensión Participación de Riesgo Psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno - Chiclayo 2015*…….....99

Tabla 5: *Análisis Correlacional de Estrés y la dimensión Participación de Riesgo Psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno - Chiclayo 2015* …….100

Tabla 6: *Análisis Correlacional de Estrés y la dimensión Gestión del Tiempo de Riesgo Psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno - Chiclayo 2015*…….....101

Tabla 7: *Análisis Correlacional de Estrés y la dimensión Cohesión de Grupo de Riesgo Psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno - Chiclayo 2015.*…….....……..102

Tabla 8: *Análisis Correlacional de Estrés y la dimensión Hostigamiento Psicológico de Riesgo Psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno - Chiclayo 2015*……103

Tabla 9*: Estadísticos de contrastación de la hipótesis*…… ….***104**

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Situación problemática

"Es habitual que las asociaciones del mundo globalizado intenten aumentar las rivalidades y reunir los métodos entre ellas; Hay a lo largo de estas líneas una ventaja ampliada de la atención sobre el componente útil" (Nacimiento, 2014).

Esto demuestra que los individuos han tomado la atención plena, que tienen una compensación suficiente, averiguar cómo satisfacer otras necesidades de preparación y avanzar como en la mediación en el liderazgo básico, dando oportunidades a la generación individual.

"Por lo tanto toda persona pasa gran parte de su vida en la parte laboral".

En él, se somete a la actividad de una progresión de componentes de peligro que influyen en su satisfacción personal, en contra de su bienestar y (o) en contra de su fiabilidad física, donde la oferta anterior se eleva a enfermedades relacionadas con palabras y otras, Lo que provoca costes tanto para el especialista, la organización y el país.

Recordando que las asociaciones se enfrentan a los cambios rápidos y consistentes de la tierra, en el mundo globalizado de hoy, debemos buscar procedimientos administrativos que permitan a las asociaciones tener la capacidad de esperar y adaptarse para siempre a sus rivales, logrando la utilización más extrema de la tierra Sus métodos.

Según Tandazo (2011), "Muestra que es importante ejecutar marcos de administración que busquen coordinar sus ejercicios en un mundo enfocado y que les permita reconocerse como organizaciones de valor" (p.12).

Según Casullo (2002), “Prueba que la prosperidad mental no es sólo la falta de apariencia de malestar o desgaste, sino una aura moderadamente estable para juzgar la vida en condiciones ideales”.

El manual del bienestar relacionado con la palabra demuestra que a nivel mundial esto se considera como una columna esencial en la mejora de una nación, siendo un sistema de batalla contra la miseria donde sus actividades se coordinan al adelanto, seguro de la solidez de los especialistas.

“De la misma manera, la anticipación de contratiempos relacionados con la palabra, enfermedades relacionadas con la palabra provocadas por las condiciones de trabajo y los riesgos relacionados con la palabra en los diferentes ejercicios financieros.

Las actividades de los expertos y responsables del bienestar y la satisfacción personal en las asociaciones se destinan fundamentalmente a contrarrestar los desajustes en el trabajo, garantizando condiciones individuales y materiales de trabajo aptos para mantener un nivel ideal de especialistas en bienestar”. (Duran, 2010)

“Donde se intenta limitar tales desgracias en cuanto a eficiencia y combinación financiera de la organización; En este sentido, hay destinos destinados a mejorar el trabajo”.

“A partir de aquí, el estrés laboral puede considerarse como la variable que desencadena o elimina los resultados (físicos) y mentales (resultados psicosociales) de los individuos”.

“Además crea cambios en: discernimiento, apasionado y lleno de reacciones sentimentales, agradecimiento esencial y auxiliar, adaptación de reacciones”.

“Se levanta a partir de una perplejidad entre los puntos de confinamiento del individuo y las peticiones de su obra, que puede ser perpetua, cuando el individuo no puede recuperarse completamente dentro del sistema de tiempo de trabajo, o extrema, luego tratar con las condiciones interino corto”.

“En cualquier caso, es muy difícil separarlos, ya que sus pertenencias (psicofisiológicas y / o sociales) pueden ser igualmente robustas”.

El trabajo sin duda le permite a la persona crear y cumplir sus objetivos, produciendo prosperidad y convirtiéndose en un componente básico para su vida que, unida a condiciones ideales, es grande al apoyo del buen bienestar.

Con la industrialización y los mejores enfoques para abordar los métodos de generación, se han puesto de manifiesto los cambios críticos en la satisfacción personal de los especialistas, sin embargo los peligros aparecen en el trabajo para la fuerza de la población en general, , Proceder en nuestros días.

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT) informa en 2002 que 270 millones de especialistas en general sucumben constantemente a los malos tratos relacionados con la palabra y 160 millones están contrayendo enfermedades identificadas con la palabra” (Abanto Albares & Veramendis Quiñones, 2014).

“En América Latina y Perú, el tamaño de la palabra relacionada duradera es todavía oscuro”.

La OIT estima que en el proceso de elaboración de los países el costo anual de los percances relacionados con las palabras es de aproximadamente el 2% y el 11% del Producto Interno Bruto (PIB) en el Perú es de alrededor de 50.000 millones de dólares.

“Es decir, entre US $ 1.000 y US $ 5.500 millones cada año, es concebible disminuir estos gastos con un mínimo esfuerzo actividades preventivas especiales y especulación”.

“Regularmente los especialistas se presentan a los riesgos físicos, sintéticos, naturales, psicosociales y ergonómicos introducidos en los ejercicios de trabajo.

“Estos elementos pueden provocar un desglose del estado de bienestar, y pueden causar contratiempos, enfermedades relacionadas con la palabra y otros identificados con el lugar de trabajo.

A pesar de que la importancia de la investigación de estas variables se ha percibido hasta ahora, y considerando que, una vez que se puede prescindir o controlar una gran cantidad de factores, es necesario crear una obligación social y de prima (Empleadores - Estado - Obreros) y la sociedad común en sus diferentes apariencias jerárquicas, para esforzarse más en tal manera

"En Perú, la extensión de la población trabajadora que se presenta a varios peligros relacionados con la palabra es oscura y no hay datos mensurables sobre las enfermedades y los malos tratos en el trabajo"

"La cuestión surge: ¿Las asociaciones están preocupadas por avanzar y mantener la más asombrosa prosperidad física, mental y social de sus trabajadores en sus ocupaciones particulares?"

Lo más probable es que la respuesta adecuada fluctúe según lo indicado por la organización y dependerá, en todo caso, del nivel de atención y responsabilidad que tiene con su patrimonio humano que eventualmente es El componente clave de la asociación todo lo considerado.

“En el segmento Salud, según las disposiciones de la Ley del Ministerio de Salud, Ley Nº 27657 de 2002, existen dos fundaciones que tienen habilidades en el bienestar relacionado con la palabra”.

"El Instituto Nacional de Salud (INS) cuya misión es crear y dispersar la investigación y la innovación en el bienestar relacionado con la palabra, y la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA), órgano especializado en regularización de perspectivas de bienestar relacionadas con la palabra a través de la Dirección Ejecutiva De Salud Ocupacional (DESO) ".

"Es accesible con los Institutos Especializados, las Organizaciones Públicas de Salud Descentralizada, los Órganos Descentralizados y con la Comunidad Científica Nacional e Internacional".

"Asigna capacidades como capacidades descentralizadas a las Direcciones de Salud y Direcciones de Redes de Salud, con capacidades de salud relacionadas con palabras, una de estas capacidades es la observación y control de peligros en el trabajo, en los diferentes ejercicios financieros, lo cual requiere su institucionalización mediante Dispositivos de administración.

"Y también la información de los estándares esenciales en el bienestar relacionado con la palabra, y la estandarización de criterios especializados en los que su capacidad está rodeada".

En consecuencia, el Manual de Salud Ocupacional se introduce para el pensamiento de los segmentos académicos, especializados, regulatorios, administrativos, comerciales y abiertos, con el fin de controlar los riesgos relacionados con la palabra dentro del sistema de descentralización y mejora factible.

"Como tal, ajustar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo es una de las mejores dificultades en circunstancias tales como el presente donde el desarrollo

empresarial es debido a la experiencia de una extensión extraordinaria, así como para lograr directrices universales de valor.

"Y también la rentabilidad, el bienestar y la palabra relacionadas con el bienestar, el último mencionado, considerado el más importante a nivel mundial y percibida como una columna importante en el avance de una nación.

"En consecuencia, para discutir el bienestar relacionado con la palabra y dentro de él los peligros psicosociales, es aludir a la disposición de medidas y actividades destinadas a proteger, mejorar y reparar la solidez de los trabajadores, la acción contraactiva de las malas palabras y las enfermedades provocadas por las condiciones de trabajo Y los riesgos relacionados con las palabras en los diferentes ejercicios financieros.

"Estos arreglos relacionados con el bienestar de la palabra deben ser utilizados como una parte de cada lugar y clase de trabajo, no importa qué, teniendo en cuenta el objetivo final de avanzar y garantizar la solidez de la gente".

Es evidente, pues, la acogedora conexión entre el trabajo y el bienestar relacionado con la palabra que, si bien en realidad podría tener un impacto decisivo, no puede limitar la perspectiva negativa, debido a las insuficientes condiciones en las que se realiza una ocupación específica y que habla Un peligro Para la seguridad y la fuerza de los trabajadores.

"Los peligros no son regulares e inevitables, sino que su proximidad puede producir daños de tamaño variable e influir antagónicamente en toda la prosperidad física, mental y social del trabajador".

Frente a esto se concibe la imperiosa necesidad que mantiene el entusiasmo de concentrar la verdad de los colegas de una moderna planta de polipropileno en la ciudad de Chiclayo para decidir la conexión entre el tramo de trabajo y el sistema de agua psicosocial de los especialistas.

En la actualidad se ha venido observando que la excesiva carga laboral para el trabajador suele ser agotador, por lo que puede generar estrés laboral y este estrés como un síntoma crónico puede ocasionar el síndrome de Burnout. Así mismo, para los trabajadores es muy importante sentirse satisfechos dentro de sus puestos de trabajo para su mejor desempeño.

En una observación exploratoria simple se ha detectado, insuficiencias en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno en Chiclayo, motivado fundamentalmente con el estrés laboral que trae como consecuencia riesgos psicológicos para tales trabajadores. Por lo que se ha decidido realizar la presente investigación.

1.2. Formulación del problema:

¿Cómo es relación entre estrés laboral y riesgo psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno? Chiclayo 2015?

1.3. Delimitación de la Investigación:

El trabajo se ejecutó en una fábrica de envases industriales de polipropileno situada en el área geográfica de Chiclayo, región Lambayeque, república del Perú, contando con la participación de 170 colaboradores durante el presente año.

1.4. Justificación e importancia de la Investigación:

El presente trabajo de investigación se justifica porque existe signos evidentes de que casi la totalidad de los sujetos que trabaja en una fábrica de envases industriales de polipropileno situada en Chiclayo, sufren de estrés laboral lo cual trae consecuencias consistentes en riesgos psicológicos para los indicados colaboradores; por lo que la presente estudio tiene como finalidad de proporcionar información valiosa de carácter teórico, práctico y social, a fin de que los

responsables de la empresa indicada, puedan tomarla en cuenta y solucionar este problema. El resultado de ese trabajo de investigación tiene valor teórico porque se ha utilizado el proceso de análisis e interpretación de las teorías y conceptos científicos relacionados con del estrés laboral y el riesgo psicosocial correspondiente. También tiene posee implicancias prácticas, ya que a partir de ésta se podrá generar diagnósticos que serán convenientes y de interés para los directivos de la empresa en estudio, a quienes se les facilitará información acerca de la salud, específicamente de estrés laboral y riesgos psicosociales, que deben superar los indicados colaboradores y posee relevancia social porque los resultados servirán como punto de partida para la reformulación y planteamiento de nuevas estrategias de trabajo orientadas a mejorar la calidad de los trabajadores tanto administrativos como operarios de la empresa industrial de la comunidad chiclayana.

1.5 Limitaciones de la Investigación:

- Escasos trabajos necesarios para los antecedentes en el campo de industria, especialmente en el riesgo psicosocial. Este impase se solucionó ingresando a las páginas de Internet y adquiriendo libros por parte del investigador

- Resistencia de algunos colaboradores en la empleación de las encuestas. Esta limitación se solucionó mediante la persuasión respectiva.

1.6 Objetivos:

Objetivo general:

Determinar la relación entre estrés laboral y riesgos psicosociales en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno, Chiclayo 2015.

Objetivos específicos:

a. Describir los nivel de estrés laboral en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno – Chiclayo 2015.

b. Describir los niveles de las dimensiones de riesgo psicosocial en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno – Chiclayo 2015.

c. Determinar la relación entre estrés laboral y la dimensión participación de riesgo psicosocial en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno – Chiclayo 2015.

d. Determinar la relación entre estrés laboral y la dimensión formación de riesgo psicosocial en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno – Chiclayo 2015.

e. Determinar la relación entre estrés laboral y la dimensión gestión del tiempo de riesgo psicosocial en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno – Chiclayo 2015.

f. Determinar la relación entre estrés laboral y la dimensión cohesión de grupo de riesgo psicosocial en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno – Chiclayo 2015.

g. Determinar la relación entre estrés laboral y la dimensión Hostigamiento Psicológico de riesgo psicosocial en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno – Chiclayo 2015.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

4.1. Antecedentes de Estudios:

4.1.1. Internacionales

Según Benavides et al. (2002), "España, la representación del riesgo psicosocial figura cuatro organizaciones".

"Esta exploración pretendía informar sobre la difusión de las variables de riesgo psicosocial del trabajo que se inicia en cuatro organizaciones según las cualidades individuales y laborales de los especialistas".

"Es una auditoría transversal con un ejemplar de 890 especialistas que intencionalmente se interesaron en cuatro asociaciones, con una tasa de respuesta conjunta del 34,5%".

"Los factores de riesgo psicosocial se calcularon utilizando un estudio autocontrolado que evaluó la cercanía de la intriga, el control y el apoyo social, como lo indica la visión del especialista".

"El examen auténtico se basó en el cómputo de medios y medidas de dispersión de los segmentos de riesgo psicosocial para cada una de las asociaciones libremente, y también en el retrato de su dispersión, como lo demuestran los elementos individuales y de trabajo".

"En la medida de los razonamientos, la puntuación media para el apoyo social fue para todos los propósitos equivalente a 5 en todas las organizaciones, viendo una cambiabilidad más prominente en la solicitud mental (en los alrededores de 13 y 16) y responsable Vecindades de 20 y 26)."

"Al observar los factores sociales y laborales, observamos cualidades comparables en el caso del apoyo social, pero no en relación con el control y la solicitud, lo que demostró una variedad más notable por sexo (hombres), edad (menores de 40 años) y Ocupación (directivo) ".

En consecuencia, se llegó a la conclusión de que, a pesar de que la disminución de las reacciones puede limitar la legitimidad de estos resultados; Esta es la principal revisión que evalúa la circulación del riesgo psicosocial considerando puntajes de cuatro organizaciones distintas en España, lo que confirma la cambiabilidad entre las organizaciones para diversas reuniones de especialistas.

Este trabajo podría ser útil para futuras revisiones investigando la viabilidad de caracterizar valores de referencia útiles para la actividad preventiva.

Como lo señalan Fariña y Mendoza (2003), "Venezuela Factores Psicosociales de Riesgos que Condicionan el Riesgo de Producir Estrés Laboral".

"El objetivo general de la presente revisión fue examinar los elementos de probabilidad psicosocial que hacen que los especialistas de estiramiento en la división de disensión de la Inspección del Trabajo".

"El enfoque utilizado fue ilustrativo, utilizando la estrategia para la evaluación de los componentes del peligro psicosocial." La población estaba constituida por 5 trabajadores ".

"El instrumento de trabajo conjunto fue la encuesta de conflicto de 23 consultas con Likert Scale".

El resultado fue que el componente con mayor asombro en los trabajadores fue: la carga mental, que es la más insegura de todos los elementos, debido al nivel de esfuerzo que hacen los especialistas para gestionar un arreglo de solicitudes que obtienen Trabajadores.

"Como conclusión, se llegó a la conclusión de que no todos los factores de riesgo psicosocial influyen en los trabajadores de manera similar, ya que dependerá de las demandas de la tierra, la resistencia del individuo y la forma de las asignaciones, lo que provoca cantidades anormales de presión y Decepción que desencadena en la ansiedad ".

A lo largo de estas líneas se puede deducir que, el avance de cada individuo dependerá más que nada de los componentes exteriores, que son la premisa de su lugar de trabajo.

Según García et al. (2007), "Colombia: conexión entre elementos de riesgo psicosocial e impermeabilidad al cambio jerárquico en el personal de seguridad de una organización en la división monetaria terciaria del acuerdo de administración".

"Se realizó bajo un plan transversal para relacionar, usando instrumentos de medición de la impermeabilidad al cambio (IMRC) y la estimación del riesgo psicosocial (IMP)".

"Los instrumentos fueron utilizados para 199 individuos que satisfacían los atributos de la revisión".

"Las consecuencias del examen, según el creador citado fueron: encontramos una relación de 0,605 y una lista de calidad inquebrantable de 0,84 para la impermeabilidad al cambio y de 0,79 para la posibilidad psicosocial".

Estas listas superan el mínimo establecido de 0,50, lo que demuestra un estado anormal de fiabilidad y exactitud en la estimación del rasgo, lo que permite anticipar un estado anormal de calidad inquebrantable en la evaluación de los factores en diferentes empleos.

"Entre las ramificaciones más imperativas de la revisión están la necesidad de estirar la investigación a diferentes componentes identificados con la supervivencia y el desarrollo de asociaciones y la afirmación de otro campo de actividad para el clínico".

A lo largo de estas líneas se puede suponer que, siendo el peligro más exterior calcula; El cambio jerárquico será influenciado por estos, a la luz del hecho de que son los que representan la mejora dentro de una organización específica.

Según Rentería et al. (2008), "Colombia: la prueba distintiva del riesgo psicosocial es una organización creadora".

"Esta exploración busca distinguir la casualidad biopsicosocial calcula que gana el accidente de trabajo".

"Es un examen no exploratorio, basado en valores y fascinante, tenía un ejemplar de 78 individuos de una organización de creación en la ciudad de Cali (Colombia).

"El 52,6% de los hombres y la permanencia de 47,4% de las damas; Las edades pasadas de diecinueve a sesenta y tres años, con una edad normal de treinta y tres años y una desviación estándar de 9,40; La unión libre era frecuente como un estado común y en conexión Al nivel instructivo, el nivel opcional.

"Se completó el plan, aprobación y ampliación del Cuestionario de Riesgo Biopsicosocial relacionado con las desventuras de los analistas Fernández, Rentería, Tenjo y Uribe (2006), teniendo en cuenta el objetivo final de evaluar la ocurrencia de las cifras de riesgo biopsicosocial.

"Este instrumento tuvo al principio 59 reacciones diversas, que se obtuvieron de la calculada recopilación realizada y contrastada y el instrumento creado por Bocanument y Berján (1993, especificado en Duque y Uribe, 1999) y fusionado en el Instituto de Seguridad Social ISS).

"Esta encuesta preparatoria fue aprobada de la auditoría y el acuerdo de los jueces, Este procedimiento se completó después de la prueba piloto". "En el que el instrumento preparatorio se conectó a un ejemplar de veintidós personas que tenían un lugar con una organización contratada de trabajadores de las fábricas de azúcar, lo que podría configurar el instrumento Factores de Riesgo Biopsicosocial con un coeficiente de fiabilidad equivalente a 0,840.

"El Factor de Riesgo Biopsicosocial incorporó información sociodemográfica (edad, rango, estado común, nivel instructivo, entre otros), y tiene 48 cosas clasificadas en cinco encuentros de puntos de vista de riesgo, obtenidos de la encuesta hipotética (trabajo, natural, Personal, físico - mental y coincidencia).

"Las alternativas de la reacción son de tres clases: clase de Likert (confiable, algo del tiempo, nunca); Reacción del reactivo (grande, razonable, terrible) y reacción dicotómica (sí, no)".

De esta manera se puede inferir que, los factores psicosociales son un puente clave entre el desenvolvimiento laboral y la producción, puesto que, dichos factores siempre tendrán una relación de causa-efecto, es decir la mayoría pueden originarse en situaciones externas, originando repercusiones internas, las cuales pueden afectar de cierta forma la producción a destinarse.

Según Rentería Valencia, Fernández Ospina, María Tenjo y Uribe Rodríguez (2008) especifican que los resultados descubiertos permiten inferir que las principales variables de riesgo se identifican con el nivel de las

estructuras formales de la asociación (lugar de trabajo, relaciones de trabajo y Intercambios).

"Con puntos de vista individuales (inspiración, confianza, adaptación de estilos, etc.) con los que uno trabaja para su auto-mejora y la expansión de su satisfacción personal".

"De esta manera, la investigación de los elementos biopsicosociales relacionados con las desgracias laborales puede disminuir el peligro de contratiempos, crear actividad preventiva arregla e incrementa la prosperidad de las personas dentro de la asociación".

4.1.2. Nacionales:

Según Vargas (2003), “En esta investigación el objetivo general consistió en analizar la incidencia de los factores psicosociales de riesgo en las organizaciones empresariales mineras”.

“La metodología empleada fue descriptiva de campo, empleando observaciones sistemáticas y diseñando un instrumento con diferentes ítems a responder para diagnosticar los factores psicosociales en la empresa”.

Los resultados demuestran que la mayoría de los pioneros están completamente convencidos de que no hay entusiasmo humano por los directores en sus administradores; Y que la principal intriga descubierta es la de límite benéfico, también se refleja que los pioneros sindicales sienten un desdén sólido hacia los jefes, por lo tanto del trato que reciben

De esta manera se puede inferir que, debido a los problemas externos, los cuales influyen en el aspecto psicológico, el desenvolvimiento se ve

afectado de manera rotunda dentro de la empresa, dando a entender, de este modo, posibles complicaciones a futuro, basándose netamente en lo que es el rendimiento.

Según Vargas (2003), Se obtiene como terminación que el clima socio laboral en la unidad minera, por las exigencias propias de producción, generan a todos los trabajadores, altos niveles de estrés afectando su salud y originando dificultades intrapersonales e interpersonales .

Según Guillermo y Córdova (2011), "La conexión entre los componentes del azar psicosocial y los niveles de trabajo se preocupan en los principales cómplices de una organización en la ciudad de Piura, los resultados son:

"Es obvio que no hay una conexión mensurable enorme entre las variables del azar psicosocial y los niveles de preocupación del trabajo en los cómplices vitales de una organización en la ciudad de Piura".

"Hay una confirmación de que los segmentos de oportunidad psicosocial (áreas de referencia, Participación, Participación, Responsabilidad, Capacitación, Información, Comunicación, Gestión del Tiempo y Cohesión de Grupo) no son realmente básicos en los Socios Estratégicos de una asociación en la ciudad de Piura".

"Con la posibilidad de que exista una conexión crítica y mensurable entre el riesgo psicosocial, se consideran cómplices clave de una organización en la ciudad de Piura".

"(Según lo indicado por sexo, edad, edad de la organización, posición, tiempo de trabajo, duración del día, clase de acuerdo, nivel de entrenamiento, estado actual de bienestar, etc.).

Según Eca (2012), “los resultados hallados son”:

En el análisis de los resultados de la investigación se apreciar que en la hipótesis general no existe una relación significativa entre las variables Factores de Riesgos Psicosociales y el Síndrome de Burnout, lo que se puede apreciar que los colaboradores pueden tener distintos Factores de Riesgo en las cuales no necesariamente lleguen al Síndrome de Burnout .

El nivel de Factores de Riesgo Psicosociales (Participación, Implicación, Responsabilidad; Formación, Información, Comunicación; Gestión de Tiempo y Cohesión de Grupo) que predomina en los colaboradores administrativos de una universidad de la ciudad de Piura es el nivel muy adecuado, luego sigue el nivel inadecuado y finalmente el nivel muy inadecuado .

"Existe una asociación excepcionalmente importante entre el Indicador de Factores de Riesgo Psicosocial (Participación, Implicación, Responsabilidad) y el Indicador de Síndrome de Burnout (Agotamiento Emocional)".

"Existe una asociación básica entre el Indicador de Factores de Riesgo Psicosocial (Gestión del Tiempo) y el síndrome de desgaste por marcador (Realización Personal)".

4.1.3. Local.

Según indicó Díaz (2013), "El presente examen prevé decidir si existe una distinción entre el nivel de cumplimiento del empleo y el trastorno de Burnout entre el personal de un Policlínico y el de una Administración Local de Salud Comunitaria, área de La Victoria, Chiclayo - 2012 ".

"Además, la revisión fue complementada mostrando el nivel en el que se encontró el personal, para cada variable".

"Para ello, se utilizaron dos instrumentos para 92 especialistas, la Escala de Satisfacción de Palma y el Inventario de Negligencia de Maslach, entre tanto una revisión y un consentimiento informado".

"Del mismo modo, la investigación demostró que no hay diferencia entre la fuerza de trabajo de ambas asociaciones de bienestar en relación con ambos componentes, la revelación ocurre":

"Niveles normales de cumplimiento de ocupación en ambas poblaciones y bajos niveles de desorden de agotamiento".

"El nivel de Síndrome de Burnout en el personal de un Policlínico y el de una Administración Local de Salud Comunitaria, La Victoria, área de Chiclayo es baja en lo que respecta al agotamiento y despersonalización entusiasta el nivel de las mediciones del Síndrome de Burnout En el personal de un Policlínico y En una Administración Local de Salud Comunitaria, región de La Victoria, Chiclayo.

4.2. Bases teórico científicas

4.2.1. Estrés Laboral

"La preocupación en el lugar de trabajo es un tema en expansión con un importante costo individual, social y financiero" (Sánchez, 2011).

"En todas las circunstancias de preocupación en la organización se puede discutir el deber de los administradores y la propia asociación en la medida en que provoca o alienta, o ver que no lo distingue en el tiempo o no Remedio".

"En cualquier caso, existe también una obligación inevitable de que depende del propio colega escapar de esta circunstancia, buscar la exhortación, asentarse en las decisiones problemáticas e intentar cambios vitales en algunas

secciones de su vida, y de vez en cuando es Importante para unir un procedimiento correctivo, no siempre simple, agradable y frecuentemente extendido.

"Esto requiere esfuerzo y determinación individual e intransferible".

"La preocupación en el trabajo ocurre cuando las peticiones del lugar de trabajo superan la capacidad de los individuos para adaptarse a ellos o supervisarlos".

Según Cano (2002), "se dice que hablamos de ansiedad cuando hay un error entre las peticiones de la tierra y los bienes del individuo para tratarlas".

"El estrés es una reacción versátil con respecto a la persona, que al principio nos ayuda a reaccionar con mayor rapidez y viabilidad a las circunstancias que lo requieran".
Según Vázquez (2009), "comunica en su artículo que nuestro cuerpo está planeando un sobreesfuerzo, podemos preparar más datos sobre el tema y actuamos rápida y definitivamente".

"El hecho es que nuestro cuerpo ha limitado los recursos y el cansancio se muestra."

"A partir de aquí, el estrés laboral puede considerarse como el componente que desencadena o libera impactos tanto físicos como mentales (psicosociales) en los individuos".

Según Peiró (1992), "subraya que el tramo de trabajo produce cambios en: observación, apasionado y lleno de reacciones de sentimiento, agradecimiento esencial y opcional, adaptación de reacciones". Sánchez, (2011, p.16).

Según Martínez (2004), "surge de una oscuridad entre los límites del individuo y las peticiones de su obra, que pueden ser interminables, cuando el individuo

no puede recuperarse por completo en medio del tiempo de trabajo, o intenso, De breve alcance ".

"Sin embargo, es muy difícil separarlos, ya que sus pertenencias (psicofisiológicas y / o sociales) pueden ser igualmente fuertes" Peiró y Salvador, (1993).

4.2.2. Modelos de Estrés Laboral

"Se han representado dos modelos de estrés laboral que han ofrecido ascender a varios exámenes. Este es el control de solicitud demostrar, propuesto por Karasek y Theorell (1990), citado por Calnan, Wainwright y Almond, (2000) y el modelo de Siegrist de esfuerzo y Siegrist y Marmot, (2004)

"La pantalla de control de solicitud ha sido creada para representar las circunstancias de trabajo con constantes estresores y propone dos ángulos que producen preocupación en el trabajo" Tsutsumi y Kawakami, (2004).

"Desde un punto de vista, las solicitudes de los abogados obligan al experto, tanto racional como físicamente, y después de eso, el poco control que el individuo puede practicar sobre ellos, comprendido como el nivel de adaptabilidad que un trabajador necesita para asentarse en su misión y Utilizar sus habilidades".

"De esta manera, se incluyó un tercer segmento, el apoyo social, el cual, como lo indican Calnan y otros (2000), proporciona la importante seguridad contra el estrés debido al trabajo con las solicitudes más altas y con poco control".

"El modelo también predice que los niveles de popularidad relacionados con la alta autogobierno hacen que los empleos que la expansión de la inspiración y el poder de recoger, la producción de impactos defensivos sobre

el bienestar ya que facultan a la gente para construir un alcance más notable de la adaptación metodologías,

"En general, el control da la oportunidad de cambiar de acuerdo con las solicitudes según lo indicado por las necesidades y condiciones".

"Mirar hacia fuera para comprobar este modelo observacional mente ha logrado resultados opuestos" (Totterdell et al., 2006).

"Así, se ha observado que diferentes factores (no considerados en el modelo) pueden influir en los impactos esperados por Karasek, por ejemplo, la administración del tiempo que remunera los bajos niveles de independencia".

"O, por otro lado, la confianza, que dirige la conexión entre los niveles de popularidad y bajo control, conduciendo las verrugas de preocupación a experimentar más nerviosismo y desánimo" Totterdell et al. (2006).

"La entrada más prominente de este modelo se ha centrado en su ausencia de esfuerzo, ya que evita bordes básicos, por ejemplo, las propiedades singulares que pueden llevar a algunos a describir un trabajo como intentar y comprometerse, y otros como inmanejable y molesto". Calnan et al., (2000)

"En cuanto a las escalas que evalúan las aplicaciones, se ha observado su ausencia de aislamiento entre las solicitudes subjetivas y cuantitativas".

"Además, lo que es más hostil, de vez en cuando se han obtenido los resultados opuestos probando los efectos combinados de la intriga y el control".

"En cualquier caso, este modelo es en gran medida popular debido a su ausencia de esfuerzo, ya que en lugar de un curso de acción de gran alcance de las variables sólo dos perspectivas centrales se consolidan, lo que potencia el diagrama de las mediaciones que tienen una tendencia a Mejorar las partes del

trabajo Reducir el peso de trabajo, o ampliar el borde de la decisión Schaufeli, (1999).

"La exposición de esfuerzo y recompensa propuesta por Siegrist enfatiza la importancia del trabajo para ofrecer alternativas que aumentan la autosuficiencia en los individuos a través de premios materiales, mentales y sociales". Sánchez, (2011).

El modelo plantea la hipótesis de que la ausencia de correspondencia o impresión de injusticia entre la empresa que el especialista considera haber hecho para la organización en la que trabaja y las ventajas que adquiere (efectivo, incremento de su confianza o mejora de su profesión) Resultados del estrés ".

Según Calnan et al. (2000), proponen que este modelo depende del inicio que mientras que el estado relacionado con la palabra da la oportunidad de construir el autorretrato mental y la auto-viabilidad a través de la ejecución de parte viable, las ventajas mentales relacionadas con el trabajo dependen de una relación complementaria en la que el Riesgo de esfuerzo se identifica con premios satisfactorios".

"Este modelo, además, aprecia un amplio reconocimiento entre los maestros, ya que se armonizan al indicar que la mezcla de componentes situacionales o extraños (que hacen que el trabajo sea aún más exigente) y inherente (por ejemplo, la inspiración) Por ejemplo, El control de solicitud demuestra que la exclusiva considera las cualidades objetivo ".

4.2.3. Teoría del estrés

a. Teoría de la hormona cortisol

"Reforzado por Scott, lo mismo que expresar: Aumentar esta hormona llamada cortisol en la sangre es absolutamente el componente básico en una tabla de ansiedad" Scott, (2007).

"Cortisol, también llamada la hormona de la ansiedad, es entregado por los órganos suprarrenales y dirige el pulso y la capacidad cardiovascular, y además para que el cuerpo utilice proteínas, grasas y azúcares".

"Cortisol descarga se amplía debido a la preocupación física y fisiológica en medio de la batalla o reacción de vuelo (trad. Lib.)".

b. Teoría de Slipack (1996) según este autor existen dos tipos de estrés laboral: El episódico y el crónico

La rotonda: Es lo que pasa rápidamente, es una ansiedad que no se aplazó por un buen rato y después de que se enfrente o se resuelva desaparecen cada una de las manifestaciones que la iniciaron; Un caso de este tipo de estrés es el que viene cuando un trabajador es abandonado de su ocupación. " Página 1

"Interminable: eso puede suceder cuando el individuo está sujeto a las circunstancias que lo acompañan":

a. "Lugar de trabajo deficiente".

B. "Sobrecarga de trabajo".

C. "Ajuste de ritmos orgánicos".

D. "Obligaciones y opciones importantes".

"La ansiedad incesante es una que ocurre algunas veces o habitualmente cuando un trabajador es sometido a un estresante constante."

"Así que los efectos secundarios del estrés aparecen en cualquier punto en que surja la circunstancia y la longitud del individuo no cumpla con ese requisito previo de activos la ansiedad no desaparecerá".

4.2.4. Tipos de Estresores Laborales:

“Se clasifican en”:

a.- "Los estresores de la condición física: Entre los descubiertos" (Sánchez, 2011):

- "La iluminación. No es lo mismo trabajar el movimiento nocturno que durante el día".

Trabajar con precauciones sin cesar, puede influir en el oído, así como en la ejecución del trabajo: cumplimiento, eficiencia, etc.

- "Situaciones contaminadas La visión de los peligros, puede crear una tensión más notable en el experto, que afecta a la ejecución y la prosperidad mental".

- "La temperatura. Alguna vez el trabajo en un dominio caliente hace gigantesco malestar."

- "Peso: Los expertos que necesitan trabajar en el espacio de trabajo durante mucho tiempo con ropa de cocinero defensivo o guantes de plomo podrían ser susceptibles de un peso abrumador.

B.- "Estresores de la asignación: La era del estrés cambia comenzando con un individuo luego al siguiente, ya que los atributos de cada encargo y lo que produce en los expertos se basa en lo que les gusta o no hace".

"En el momento en que el encargo se cambia de acuerdo con los deseos y el límite de expertos, se suma a la prosperidad mental y es una inspiración imperativa Entre los factores de estrés se encuentran:

- "El peso mental del trabajo es el nivel de preparación de la vitalidad y el límite mental que el experto pone en juego para jugar el emprendimiento": 25 sueros cargados con receta en un calendario disminuido ".

- "El control sobre la asignación ocurre cuando el recado no está controlado, es decir, cuando los ejercicios que se realizan no encajan en nuestra percepción".

"Ilustración: Se han cambiado a un experto de ocupación, y se han intercambiado a una administración de nefrología, cuando las cosas que son lo que son los últimos cinco años ha trabajado en la unidad de cardiología.

"No controla la empresa y no se propone eliminar las actividades adecuadas del temor a la ausencia de información y consideración requeridas por este tipo de pacientes".

C.- "Estresores de la asociación: Los factores de estrés más críticos que aparecen en la asociación son los siguientes:

- "La discordia y la vaguedad del Rol. Ocurre cuando hay contrastes entre lo que el experto espera y la verdad de lo que la asociación pide".

"Podría haber enfrentamientos, por ejemplo, recibir solicitudes opuestas de un asistente médico o cuando los deseos y objetivos no se comparan con lo que realmente estamos haciendo"

"Cuando no está claro qué debe hacerse, los destinos de la obra y el deber innato que implica, puede empujarnos de una manera esencial".

Además, afecta los tiempos de descanso, las conexiones relacionales, el sentimiento de ser visto condenado por los compañeros, los problemas de correspondencia y las puertas abiertas restringidas para el progreso. Estos componentes también pueden hacer que el trabajo se estire ".

- "El día laboral más alto produce desgaste físico y mental y mantiene al experto para manejar las circunstancias perturbadoras".

"Por ejemplo, un movimiento nocturno puede ser más largo que una mañana o noche y así al final del día, el experto será más agotado y su límite físico y mental podría ser disminuido".

- "Las conexiones relacionales pueden convertirse en una fuente de estrés. Piense en un experto ingenuamente desigual que hace la vida impensable para cada uno de sus asociados".

"Es una fuente persistente de estrés, a pesar de lo que se podría esperar, cuando hay una gran correspondencia relacional y cuando se ve respaldo social y autoritario, los impactos negativos del peso del trabajo en nuestro bienestar se mantienen".

- "Avance y mejora de expertos En el caso de que los anhelos de expertos no se relacionen con la realidad debido a una ausencia de evaluación de legitimidad, puede producir una profunda decepción mostrando el estrés".

4.2.5. Fuentes del Estrés Laboral:

"Hay muchas condiciones de trabajo que se han examinado en relación con el estiramiento de trabajo, ya que están trastornando para el trabajador" Sánchez, (2011).

"Estos incorporan trabajo redundante, trabajo en cadena, observación o supervisión de pantallas, tiempo extra automático, horas insalvables o ausencia de capacidad para realizar la ocupación" Puede reconocer seis de las fuentes de molino del estrés laboral ":

- "Las condiciones físicas de trabajo son un destacado entre los ángulos más evidentes al evaluar las fuentes de estrés".

"Las medidas preventivas y las revisiones tienen marcadores que permiten conocer el nivel de salubridad del negocio, el nivel de peligro que pueden encerrar y sus posibles repercusiones".

"En cualquier caso, esta circunstancia no es tan inconfundible cuando hablamos de diferentes operadores que pueden causar ansiedad".

- "La difusión transitoria del trabajo y la velocidad con la que se termina son variables esenciales, y la necesidad de finalizar las empresas en un tiempo restringido o restringido es un estresante crítico".

"Contingente sobre el empleo, el especialista tiene bastante adaptabilidad para arreglar incidentalmente los procedimientos o los mandados que deben ser posibles y manejados, para que pueda explotar estas condiciones y dispersar y organizar sus tareas de la manera que es más valiosa para él o más fácil Hacer

"Sin embargo, muchas personas no explotan esta puerta abierta cuando la tienen, y tienden a sobrecargarse de trabajo y plantear las peticiones más extremas en una premisa continua de que no pueden ir contra o seguir adelante".

"Mover las condiciones de trabajo puede ser un factor estresante, y regularmente la fuente de la cuestión de descanso y sus resultados".

- "La solicitud o la carga de trabajo y, claramente, la sobrecarga es una destacada entre las fuentes más sucesivas de estrés".

"Puede ser una petición exorbitante, hablando sobre la cantidad de trabajo o una solicitud identificada con la naturaleza del trabajo, cuando es extremadamente problemático o excepcionalmente confiable".

"El peso cuantitativo es similar al estiramiento diario por el que muchos individuos se quejan y es equivalente a agotarse el trabajo." La sobrecarga subjetiva es más subjetiva para evaluar y sobre la posibilidad de que no se maneja, sugiere Estima acerca de lo que alguien es capaz o no esperar.

"Esta sobrecarga se identifica con las necesidades de preparación y habilidades para ejecutar la empresa, su problema y complejidad."

"Las peticiones del trabajo se originaron en la búsqueda de una mayor rentabilidad y calidad, desde la adaptación a nuevos principios, desde el ajuste a la utilización de nuevos avances que de vez en cuando incluyen cambios en los métodos y la recepción fundamental de ellos por el representante" .

"Estas circunstancias pueden provocar reacciones o peticiones para no completar los recados de una forma adecuada o exitosa".

"Numerosos analistas indican razones sociales de orden general como encargado del estrés laboral, el candidato a una posición es progresivamente requerido aptitudes y capacidades.

"Por encima de la agresividad superior y la inestabilidad de la ocupación pedir más peticiones sobre el trabajador como él o ella deja las diferentes zonas

de la vida de manera más satisfactoria, por ejemplo, el tiempo pasado con la familia o el tiempo que se reúnen con compañeros, ".

"Todas las personas requieren tiempo privado y de recreación que disminuye cuando las solicitudes o solicitudes de trabajo aumentan." El problema de acomodar el trabajo y la vida familiar es un caso presente de estrés laboral ".

"El cansancio y la lúgubre naturaleza de las empresas son también molesto".

"Existe una relación entre la realización de diligencias redundantes de breve plazo desde una perspectiva y el estrés y agravios de bienestar por otra, una afiliación que no ocurre en los empleos retratados por su surtido La ausencia de trabajo también puede ser angustiante".

- "Otro manantial de estrés proviene del grado blando que se designa nivel relacionado con palabra y de los recados que el obrero realiza, identificado con las peticiones o solicitudes de parte, de cuál es su parte en la organización, de lo que tienen o de Lo que no necesitan hacer, o donde el alcance de su obligación se cierra ".

"Estos puntos de vista están conectados con atributos característicos de las conexiones relacionales, por ejemplo, vaguedad y lucha parcial".

"La ausencia de significado de los compromisos a realizar induce la equivocación de la parte, de modo que el asociado no reconoce qué hacer o lo que se anticipa de él, ya que tiene datos deficientes".

"Parte de la lucha surge cuando hay contrastes críticos entre la representación de la obra, por ejemplo de los mandados que la crean, y cómo

otros lo ven o, además, cuando los deseos producidos en el solicitante no se comparan con la verdad de la ocupación" .

"Este tipo de contención tiende a influir más bien en los niveles inferiores de la asociación, a pesar de que también puede ocurrir en expertos calificados".

"Una gran correspondencia entre la organización y el especialista es imprescindible y un aprendizaje decente del empleo, identificado con las aptitudes de mejora de la profesión".

"El deber particularmente sobre otros individuos en comparación con las máquinas o los procedimientos, es un componente de la preocupación, como es la obligación exorbitante cuando y resolver sobre las decisiones con resultados genuinos sobre otros individuos o el negocio en general".

"Sobre el deber superior incita una disminución en el cumplimiento del empleo y una disposición negativa hacia el trabajo."

"Por el lado inverso, la ausencia de obligación, la ausencia de discreción sobre procedimientos o métodos, la ausencia de autogobierno y la inversión en liderazgo básico son elementos de estrés".

- "Las relaciones sociales en el trabajo son otra variable del estrés laboral: las conexiones individuales son vitales, y en ellas surgen los choques individuales con la figura del estrés".

"En realidad, el apoyo social y las conexiones sociales dan activos para adaptarse a circunstancias desagradables, producir vínculos entusiastas y fabricar capacidades de adaptación".

"La unión de Amass neutraliza los impactos negativos de la equívoca y la lucha de parte, habló antes."

"La variable social más crítica es la ausencia de correspondencia o el apoyo del predominante o jefe, que cuando no existe o se desmorona puede ser una fuente notable de estrés".

"Una y otra vez se demuestra en la ausencia de reconocimiento y energía acerca de las asignaciones hechas cuando requieren un esfuerzo excepcional".

"En diferentes casos, la fuente del estrés laboral es una interrupción superior o retroalimentación del trabajo del trabajador".

"La ausencia de conexiones individuales en el trabajo, la desconexión social y la ausencia de refuerzo que implica es un estresante esencial que las aptitudes sociales pueden disminuir".

"Las aptitudes dependen del individuo, ya que hay individuos que son más extrovertidos y otros pueden ser aprendidos dentro o fuera de la ocupación".

"La preparación en habilidades relacionales, autoridad, determinación de disputas y arreglos tiene su lugar en los ejercicios de mejora de expertos y debe ser incorporado en los planes de preparación corporativos".

"Las asociaciones entre la vida individual y familiar son intrincadas La vida familiar asume una parte crítica en el cambio individual de todos y asume una parte inequívoca en el cumplimiento de la ocupación y el empuje del empleo".

"Absolutamente un problema que muchas personas tienen en el fracaso de separarse de las cuestiones de trabajo y llevar a casa los pesos, poco o expansivo, de trabajo".

"El hogar puede provocar ansiedad, sin embargo es también el mayor manantial de apoyo social que existe." La vida familiar influye decisivamente en una vocación en una variedad de maneras ".

- "Frente a la estructura de la asociación, que tiene impacto, la atmósfera de trabajo, la atmósfera jerárquica o mental de la organización es un componente, regularmente subjetivo, que impacta el impulso del trabajo".

"Depende regularmente de cómo cada uno va en la asociación y satisface los procedimientos internos de trabajo y de operación".

"Esto excepcionalmente influenciado por el estilo de administración de los supervisores y por lo tanto es una de las regiones de actividad de la organización que puede impactar, en un grado específico, en el cumplimiento de la ocupación y en prevenir o reducir el nivel de preocupación de los trabajadores. Impacto de la atmósfera jerárquica son:

· "Tamaño de la asociación".

· "Clase de negocio, movimiento".

· "Estrategia General".

4.2.6. Factores desencadenantes:

Factores desencadenantes:

Paso a paso descubrimos a personas que cometen la mayoría de su oportunidad de trabajar, viven dominados e inquietos para buscar la perfección en el ambiente de trabajo, haciendo caso omiso de partes vitales de la vida como familia, compañeros. "(Doval et al., 2004)

"Son estas circunstancias las que llevan a las personas a depender de sus negocios y éstas son las que generalmente causan que el trabajo se estire".

"Los operadores desagradables pueden aparecer en cualquier campo de trabajo, en cualquier nivel y en cualquier condición donde un individuo está sujeto a un peso que no puede adaptarse rápidamente, con el que no se sienta capaz o contrario con el que se tome excesivamente obligación”.

"El empuje de trabajo aparece cuando la fuerza de las solicitudes de trabajo o cuestiones autoritarias, el trabajador comienza a experimentar encuentros negativos relacionados con el entorno de trabajo".

"González Cabanach (1998 a que se hace referencia en Doval et al., 2004) reconoce que una parte de los estresores en el entorno de trabajo son"

A) "Componentes propios de la obra".

B) "Componentes identificados con relaciones relacionales".

C) "Componentes identificados con el avance de la vocación experta".

D) "Variables identificadas con estructura y atmósfera autoritativas".

Según Santos (2004), "especifica que el progreso mecánico en el territorio moderno se ha fusionado como estresante y repetitivo, subrayando que esta maravilla no es fácilmente reconocible por el pueblo en su trabajo".

"La vida de rutina provoca desmoralización, distanciamiento, debilidad, etc. En las personas que son personas de una asociación y estos son efectos secundarios de la agitación llamada empuje, con el objetivo de que los individuos se someten a circunstancias como esta no se acumulan Su capacidad máxima, que se limita a hacer lo que se pide manteniendo a lo largo de estas líneas El pleno avance en el campo de trabajo ".

"Según lo indicado por Breso (2008) y Dolan et al. (2005), muestran tres variables requeridas en el estrés laboral" (Duran, 2010):

a. "Activos individuales: alude a las cualidades del especialista, por ejemplo, aptitudes, anhelos, necesidades, valores, convicciones de viabilidad individual (autosuficiencia), capacidad de controlar la tierra (locus de control), entre diferentes ángulos".

B. "Los activos de trabajo: son los atributos del trabajo que disminuyen las solicitudes y sus gastos relacionados, y / o vigorizan el auto-perfeccionamiento, el aprendizaje y la realización de los objetivos".

C. "Peticiones de trabajo: comprendidas como atributos de trabajo que requieren esfuerzo físico y / o (mental y entusiástico) y de esta manera tienen gastos físicos y / o mentales".

"El ajuste o desigualdad de estos componentes influirá en el tipo y nivel de estrés que un hombre vive".

4.2.7. Causas del Estrés Laboral

a. "La mala asociación laboral, es decir, la forma en que se caracterizan las posiciones y marcos de trabajo, y la forma en que supervisan, pueden impulsar la ocupación" (Sánchez, 2011).

B. "La superabundancia de peticiones y pesos o el problema de controlarlos puede tener su comienzo de un significado insuficiente de la obra".

C. "Mala administración o la presencia de condiciones de trabajo inadmisibles".

D. "Que el especialista no recibe suficiente apoyo del resto, o no tiene un control adecuado sobre su movimiento y los pesos que implica".

"La gran mayoría de las razones del estrés laboral se identifican con cómo se caracteriza la función y cómo se supervisan los elementos".

"Estos componentes pueden ser inseguros, por lo que se llaman riesgos relacionados con el estiramiento." La escritura de ansiedad por lo general reconoce el requisito previo para nueve clases de riesgos relacionados con el estrés registrados en la tabla ".

"No debemos pasar por alto, en cualquier caso, que algunos de estos peligros no pueden ser generales o no ser vistos como destructivos en sociedades específicas".

"Atributos de la obra":

"Atributos de la posición".

· "Asignaciones repetitivas, agotadoras y tribales".

· "Ausencia de surtido".

· "Asignaciones desagradables".

· "Asignaciones que crean revulsión".

"Volumen y ritmo de trabajo".

· "Sobreabundancia o ausencia de trabajo".

· "Obras con fechas de vencimiento excepcionalmente estrictas".

- "Rutinas de trabajo".

· "Horas de trabajo estricto y rígido".

· "Días de trabajo largos o fuera de horas típicas".

· "Horas de trabajo flighty".

· "Marcos de desplazamiento mal definidos".

"Interés y control".

· "Falta de interés en el liderazgo básico".

· "Ausencia de control (por ejemplo, en las estrategias de trabajo, ritmo de trabajo, horas de trabajo y lugar de trabajo)".

Escenario de trabajo".

"Puntos de vista proficientes, estado y compensación".

· "Incertidumbres relacionadas con la palabra".

· "Ausencia de perspectivas de ascenso profesional".

· "Avances innecesarios o deficientes".

· "Movimiento mínimo estimado".

· "Compensación por trabajo o por pieza".

· "Marco de evaluación de ejecución fuera de línea o nebuloso".

· "Sobreabundancia o ausencia de límite con respecto a la posición".

"Parte en el elemento".

· "Papel vago".

· "El socio trabaja dentro de una posición similar".

· "Tratar con otros individuos".

· "Para ir siempre a otros individuos y manejar sus problemas".

"Conexiones".

· "Supervisión insuficiente, descortés o no fuerte".

· "Asociaciones horribles con compañeros".

· "Aterrorizar, acosar y brutalidad".

· "Trabajo desencajado o en solitario".

· "Non appearance de las técnicas acumuladas para intentar cuidar de ediciones y de quejas".

"Cultura institucional".

· "Correspondencia horrible".

· "Iniciativa deficiente".

· "Ausencia de lucidez en los objetivos y estructura del elemento".

"Conexión entre la vida familiar y laboral".

· "Requisitos opuestos entre la vida laboral y la vida familiar".

· "Ausencia de apoyo en la familia en lo que respecta a las cuestiones laborales".

4.2.8. Síntomas del Estrés Laboral:

"El estrés incluye una respuesta alucinante en los niveles natural, mental y social".

"Una gran parte de los cambios naturales que ocurren en el cuerpo cuando se someten a una respuesta de ansiedad no se distinguen de las personas y las técnicas sintomáticas se espera que decida el nivel de la respuesta".

"En cualquier caso, los efectos secundarios mentalmente numerosos producidos por el estrés pueden ser fácilmente distinguidos por el individuo que está experimentando tales cambios. La respuesta más incesante cuando estamos sometidos a una respuesta de ansiedad es la tensión".

Como indica Cano (2002), "los efectos secundarios de tensión más sucesivos son:

a. "En el nivel subjetivo intelectual: Preocupación, temor, incertidumbre, dificultad para escoger, temor, contemplaciones negativas alrededor de uno mismo, consideraciones negativas sobre nuestras actividades ante otros, temor de monitorear nuestros desafíos, temor de pérdida de control, dificultad para considerar, examinar o Enfoque, y así sucesivamente "

B. "A nivel fisiológico: Sudoración, presión muscular, palpitaciones, taquicardia, temblores, molestias estomacales, otras molestias gástricas, problemas respiratorios, sequedad de boca, dificultad para tragarse, dolores cerebrales, inestabilidad, náuseas, estremecimiento, etc.

C . A motor o a nivel notable: Evitar las circunstancias temidas, fumar, comer o beber innecesariamente, la ansiedad del motor (desarrollos monótonos, rascarse, tocar, etc.), viajar entre diferentes lugares sin una razón particular, vacilar, llorar, y así”.

"La preocupación, a pesar de provocar tensión, puede crear indignación o indignación, sensibilidad, miseria miserable, y otras respuestas apasionadas, que también podemos percibir".

"Sea como fuere, a pesar de estas respuestas apasionadas podemos reconocer inequívocamente los diferentes efectos secundarios producidos por el estrés, por ejemplo, fatiga física, ausencia de ejecución, etc.".

"Por fin, si la ansiedad es excepcionalmente extraordinaria y se arrastra en el tiempo, puede producir enfermedades físicas y problemas mentales.

4.2.9. Consecuencias.

"Los gastos de estrés laboral pueden ser altos, tanto por su propia estima y negocio o jerárquica estima.He aquí una parte de los ángulos especificados en áreas pasadas, sin debilitar los resultados concebibles de los espectáculos" Dolan (2005):

1. En el círculo individual:

• Bienestar físico: problemas gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, dermatológicos, sólidos, ritmo cardíaco y pulso expandidos, sudoración, sequedad de boca, escalofríos, expansión estudiantil, presión muscular, trastorno del sueño o hipersomnia, sensibilidades, úlceras, .

• "Bienestar psicológico (entusiasta / subjetivo): insatisfacción, tensión / molestia, desaliento, indignación / susceptibilidad, baja confianza, culpa, falta

de decisión sobre las elecciones y el enfoque, descuido descuidado, exceso de sensibilidad y bloqueo mental".

• "Aspectos conductuales: fractura y disposición horrible, adicciones, fuerza, falta de cuidado".

• "Medida social: eliminación y / o problemas en las conexiones de pareja, familia, acompañantes y asociados".

2. "En el círculo de autoridad: disminuir en curso, independientemente de si en cantidad, calidad o ambos: falta de colaboración entre los socios, solicitudes ampliadas para el cambio de empleo, necesidad de una supervisión más destacada del personal, aumento de jas y choques, Costos de bienestar (insuficiencias, especialistas en organización y otros), incremento en la falta de asistencia, contratiempos y ocurrencias.

"Impulsa más enfrentamientos relacionales, una tasa de error más prominente, baja ejecución relacionada con palabras, eliminación emocional con los clientes, incremento en los costos de bienestar y rotación del personal, entre diferentes ángulos".

"Incrementan el abuso moral y la brutalidad en el trabajo (mobbing o provocación mental), el trastorno Burnout (Burning o agotamiento apasionado provocado por burnout y estados negativos de la mente hacia la ejecución del trabajo) es igualmente normal.

"De esta manera, alude además a varios grados de cansancio fisiológico y obsesivo que puede provocar la maduración intempestiva, disminuir el futuro, las misiones de trabajo y la muerte4, y las enfermedades relacionadas con la palabra y las adicciones (licor, tabaco, trabajo, sexo, , Apuestas ...) ".

"Cada una de estas condiciones ha llevado a la Organización Mundial de la Salud (2005) a enfocarse en que la preocupación en el trabajo es una de las necesidades más notables en el planeta en el campo del trabajo ya que es normal para el futuro un incremento dinámico. Del mercado y las dificultades forzadas por el universo empresarial del nuevo siglo ". (Sánchez, 2011)

"Ser una amenaza para las economías de las naciones industrializadas y creadoras, mientras que los impactos del estrés perjudican la rentabilidad y agresividad de las organizaciones, influenciando el bienestar físico y psicológico de los especialistas, lo que hace los gastos monetarios y las asociaciones". Del Pino, (2005) - Reparto y Personal Completos

"Una ilustración desolada es la circunstancia de los 24 suicidios en la organización France Telecom, entre febrero de 2008 y el 28 de septiembre de 2009, acreditada a las estrategias de trabajo para esta transnacional y su estrategia de renovación de la RH".

4.2.10. Riesgo Psicosocial

"Las formas generales de lidiar con los peligros relacionados con la palabra pueden y deben ser utilizadas como parte del campo de los peligros psicosociales".

"Un riesgo psicosocial laboral es la realidad, ocasión, circunstancia o expresión que es resultado de la asociación de trabajo, tiene una alta probabilidad de influir en el bienestar del trabajador y cuyos resultados son generalmente vitales".

"Los peligros psicosociales, diferentes a los componentes psicosociales, no son condiciones jerárquicas sino certezas, circunstancias o condiciones del cuerpo con una alta probabilidad de perjudicar el bienestar de los especialistas de una manera imperativa".

"Los peligros psicosociales son configuraciones relacionadas con la palabra que constantemente dañan la fuerza del especialista en un camino crítico, a pesar de que en cada trabajador los impactos pueden ser diferenciales".

"En este sentido, las realidades, circunstancias o contextos que se proponen como peligros psicosociales relacionados con la palabra deben tener una probabilidad razonable de dañar el bienestar físico, social o psicológico del especialista (WHO, 1990) y hacerlo de manera crítica".

"Normal para los peligros psicosociales es que son peligrosos con altas probabilidades de provocar daños esenciales".

"Los resultados de los peligros psicosociales probablemente aparecerán y más propensos a ser más genuinos".

"Este enfoque no disminuye la importancia de los elementos psicosociales, ni de las variables psicosociales del riesgo o el estrés, sino que los esboza en la idea más mundial y esencial de los peligros relacionados con la palabra y sus consecuencias negativas concebibles para el bienestar".

"Los impactos negativos de los factores de estrés psicosocial, por ejemplo, la tasa de trabajo, pueden ser a veces altos, mucho más prominentes que los posteriores a la salvajería o la provocación".

"Se basa en el poder de la reacción de ansiedad y su apoyo después de algún tiempo, sin embargo la probabilidad de que sea baja, de manera similar como un menor riesgo de vez en cuando puede causar más daño".

"Una vez más, la referencia a los peligros relacionados con la palabra general construye contrastes razonables".

"Un componente focal en la evaluación de los peligros de limpieza es la referencia al TLR (Threslhold Limit Values) oa los Valores de Límite Ambiental (VLA) que demuestran niveles de referencia de contaminantes que no deben ser superados teniendo en cuenta el objetivo final de no Hacer daño al bienestar, Ni que las cantidades más elevadas proporcionen esos daños de manera fiable, son criterios que no deben ser superados ".

"El procedimiento es comparativo para los elementos psicosociales de peligro o estiramiento y los peligros relacionados con la palabra."

"Desde este enfoque, las variables psicosociales pueden influir de forma decisiva o indirecta en el bienestar, los factores de estrés psicosocial pueden influir negativamente en el bienestar, en su mayor parte en un marco menor y las oportunidades psicosociales con más frecuencia tienen resultados críticos de bienestar".

"Los peligros psicosociales relacionados con la palabra se conceptualizan en consecuencia bajo el argumento de que normalmente influyen en el bienestar de una manera imperativa".

"A pesar de su conceptualización como peligros con una alta probabilidad de hacer daño crítico bienestar, los peligros psicosociales, además, tienen sus propios atributos que deben ser creados teniendo en cuenta el objetivo final de tener la capacidad de controlarlos, evitarlos y por último mantener una distancia estratégica de ellos."

4.2.11. Dimensiones:

a. Participación- implicación-responsabilidad

"El cambio de esta variable significa una expansión en el nivel de flexibilidad y autonomía que los trabajadores necesitan para controlar y

clasificar su propio trabajo particular y para decidir las estrategias a ser utilizadas" (Sánchez, 2011).

"Una vocación que permita el liderazgo básico de la población en general que se requiere en ella será sana, y esto afectará a la competencia más prominente y la eficacia de los especialistas, menos contratiempos, errores y una expansión de la calidad en cada uno de los niveles; es recomendado ":

• "Fomentar la cooperación de los trabajadores en las regiones distintivas que coordinan el trabajo, desde la propia asociación, la circulación y organización de los emprendimientos a realizar, a puntos de vista, por ejemplo, la apropiación de espacio o mobiliario, por ejemplo".

• "Caracterizar, impartir e iluminar el nivel de interés que se le da a las diversas partes de la asociación, cuando se restringe a la cuestión de las suposiciones y / o cuando el límite de liderazgo básico también es accesible".

• "Romper si el presente implica que su asociación necesita canalizar el apoyo de los diversos especialistas son satisfactorios, ligeros y exitosos, romper qué perspectivas se pueden avanzar y, si es vital, crear nuevos canales de interés. "

• "Ajustar los diversos niveles de apoyo (gotas de letras, tablas, reuniones, composiciones, tratamiento coordinado...) a la pregunta y sustancia de los puntos de vista sobre los que se controla el interés".

-A pesar de que no hay tales medios, considérense hacerlos, considerando que la insignificante realidad de hacerlos no significará un incremento poderoso de la cooperación, si no es unido por un procedimiento ligero de consideración y respuesta.

• "Manténgase alejado de la supervisión intempestiva por los marcos de control (trabajo, tiempo, planes). Elimine los marcos de control de la comisión que crean una ausencia total de control".

• "Hacer dinámicamente adaptables aquellos estilos de convocatoria que pueden parecer dictadores, elevando la designación a obreros y obligación individual, lo que apoyará la asociación de los diversos especialistas de la organización".

• "Hacer que todos tengan en cuenta el significado y el significado de los mandados que realizan".

• "Dar al trabajador, por mucho que se pueda razonablemente esperar, con un mayor control sobre su misión (capacidad de elegir cadencia, asociación, etc.)".

• "Debe haber una supervisión suficiente para ayudar al especialista de una manera que mejora su desarrollo en el trabajo, aumenta sus aptitudes y no se experimenta como sobre la interrupción superior y el control".

b. Formación- información-comunicación

"El avance de esta variable construye el nivel de intriga individual que la asociación exhibe por los trabajadores, al tiempo que alienta la corriente de datos vitales para la mejor mejoría posible de las empresas distintivas".

"Es fundamental que dentro de la asociación las capacidades y / o atribuciones de cada individuo estén muy caracterizadas, teniendo en cuenta el objetivo final de garantizar el ajuste ideal entre las ocupaciones y la población en general que las posea,

• "Dar a los especialistas información clara y exacta sobre qué hacer".

• "Impartir a los obreros sus capacidades, capacidades, atribuciones, técnicas a seguir y, adicionalmente, los destinos de cantidad y calidad, el tiempo repartido, su obligación y su independencia".

• "Mejorar los medios de datos para los trabajadores (más ágil, más claro) para mantener una distancia estratégica de las predisposiciones o curvas".

• "Preparar planes según las necesidades de la asociación y de los trabajadores".

• "Prestar atención a la preparación para los especialistas (en todos los niveles nivelados y no progresivos)"

• "Avanzar en la administración de capacidades intelectuales, la posibilidad de nuevos aprendizajes a través del trabajo que permita construir las capacidades del especialista".

c. Gestión del tiempo

"El cambio de este elemento se relaciona con la expansión en el nivel de independencia concedida al especialista para decidir el ritmo y el ritmo de su trabajo, el traslado de las pausas y la selección de los accesos según lo indicado por sus propias necesidades".

"Para mejorar la correcta utilización del tiempo, el acompañamiento debe ser considerado:"

• "Cambiar el volumen de trabajo a realizar en el momento fundamental para su correcta ejecución".

• "Manténgase alejado de los sentimientos del trabajador de seriedad y crudeza del tiempo".

• "Asegurar que el recado permita al especialista unos límites de tiempo que le permitan tener una auto-regla específica sobre su tiempo".

• "Dar una comprensión razonable de los objetivos a alcanzar y un arreglo de autoinscripción de los que se realizan en cada momento, lo que permite al trabajador establecer su ritmo de trabajo y tener la capacidad de presentar variedades en él . "

• "Centrarse en aquellas posiciones en las que, a causa del recado, hay un alto peligro de no tener independencia impermanente (musicalidad forzada por una máquina, trabajar en una cadena").

• "Descubrir las causas por las cuales las circunstancias designadas para el logro de los compromisos son raras y conocer los cambios apropiados con la adquisición de un cambio suficiente".

• "Establecer marcos que permitan al trabajador conocer los niveles de ejecución, el trabajo pendiente y el tiempo disponible para hacerlo".

d. cohesión de grupo

"La mejora de las conexiones entre los individuos de la organización impacta el apoyo de la reunión, haciendo que sus individuos participen más en los ejercicios de la reunión y ampliando el ajuste a la parte más grande, para ello debe considerarse el acompañamiento:

• "Preste atención a la ayuda social que los subordinados obtienen de sus jefes (reconocimiento del trabajo, ayuda especializada y material, conexiones individuales no sólo formativas, afectividad a cuestiones individuales, etc.)".

• "Avanzar en el contacto entre los especialistas que cuidan la asociación de espacios y ambientes de trabajo".

• "Cuidar los distintos niveles de relación que existen en la asociación: vertical (especialistas con jefes), incluso (entre socios) y con clientes abiertos /

• "Ofrecer significación al apoyo social (apoyo emocional, instrumental, ayuda, etc., que se dan entre sí) en el esquema de la asociación y termina siendo un notorio reductor de ansiedad visto por los individuos".

• "Dar reglas claras para resolver enfrentamientos entre especialistas (tanto individuales como laborales)".

"El enquistamiento de estas afirmaciones implica, a mediano y largo plazo, tensiones en la reunión, influyendo en el rendimiento y unión de una similar".

e. **Hostigamiento. (MOBBING).**

"El acosamiento mental en el trabajo alude a circunstancias en las que un hombre o una reunión de individuos actúa un arreglo de prácticas retratado por salvajismo mental indignante, eficientemente y durante un tiempo prolongado, en otra persona en el ambiente de trabajo".

"El impacto que se propone lograr es amenazar, menospreciar, disminuir y gastar sinceramente y mentalmente la víctima, con vistas a disponer de ella de la asociación"

4.2.12. Características de los Riesgos Psicosociales

a. **Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.**

Sin embargo, los peligros psicosociales no aluden a las partes periféricas u opcionales de los estados de trabajo autorizados, sino a los componentes esenciales de sus atributos como residente de trabajo, su nobleza como hombre, su derecho a la integridad física e individual, su derecho a oportunidades y Su derecho al bienestar positivo y negativo "(Cano, 2002).

"Los peligros psicosociales mencionados anteriormente, y en su mayor parte más ampliamente reconocidos en consecuencia, por ejemplo, la brutalidad y la provocación en el ambiente de trabajo o en el ambiente de trabajo, son adversos a la dignidad física, individual, nobleza del obrero o de su Proximidad, componentes particulares de los derechos principales de los especialistas ".

"Por ejemplo, identificado con brutalidad el artículo 15 de la Constitución Española percibe el privilegio de la respetabilidad física y mental de cada individuo, y alude al acosamiento, la Constitución española, la mano de obra." 10 garantiza el privilegio de enorgullecerse de cualquier circunstancia y mano de obra. Asegura el privilegio de la equidad ".

"En relación con la conducta inapropiada, en el contenido unido del Estatuto de los Trabajadores en la artesanía.

"Determina el privilegio de la seguridad y el debido pensamiento a su equilibrio, incluyendo el seguro contra ofensas verbales o físicas de tipo sexual, revisando la mano de obra.18 de la Constitución española que comunica el ideal fundamental a la seguridad individual".

b. **Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.**

"Los impactos de las variables de riesgo psicosocial hacen un seguimiento del bienestar de los especialistas a través de instrumentos de reacción al estrés (Levy, 1981), tal como lo expresan la OIT (1986) y la OMS (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1987).

"Tales reacciones son enfáticamente intervenidas por los componentes perceptuales y lógicos, es decir, los impactos sobre la fuerza del trabajador de los factores estresantes psicosociales son en su mayor parte moduladores".

"Mientras que los factores de riesgo psicosocial o de estrés tienen impactos intervenidos y fraccionarios, los impactos de los peligros psicosociales tienen impactos mayores y generales como resultado de la forma del peligro mismo, a pesar de que los valores intercedentes todavía están presentes".

"Los peligros psicosociales, principalmente debido a su relación sucesiva con una intensa ansiedad, implican que los impactos fundamentales son más prominentes".

"El salvajismo, el maltrato en el entorno de trabajo o el comportamiento inapropiado son peligros que pueden tener impactos reales y que normalmente influyen en el trabajo general del individuo que trabaja".

"Diferentes tipos de peligros psicosociales, por ejemplo, el estiramiento, la incertidumbre en el trabajo o el agotamiento o el agotamiento profesional son tipos de ansiedad constante que, en general, influyen en toda la asociación de una persona cercana al hogar o al modo de vida experto". (DSM-IV-TR, 2002)

"Ambos influyen en el trabajo general del trabajador, los niveles de bienestar individual y están con el tema versátil".

c. **. Afectan a la salud mental de los trabajadores.**

"Los peligros se caracterizan por su capacidad de hacer daño al bienestar, físico y mental".

"Los peligros psicosociales tienen repercusiones en el bienestar físico de los trabajadores, sin embargo tienen un efecto especialmente enorme sobre el bienestar psicológico de los especialistas".

"A pesar de que no puede hacerse una separación inconfundible, los peligros psicosociales, por su extrema naturaleza, influyen en conjunto e internacionalmente en los procedimientos de ajuste del individuo y su arreglo de seguridad y ajuste mental".

"La información actual demuestra que la tensión, la tristeza y también los diferentes marcadores de bienestar psicológico pobre están relacionados con la presentación a los peligros psicosociales".

"Los peligros psicosociales son en verdad una infracción crítica de los deseos esenciales del trabajo, por lo que pueden crear modificaciones en la organización de los procedimientos, subjetivos, apasionados y conductuales que generan dispersiones mentales significativas" (Cano, 2002).

"La aparición de problemas depresivos, suicidios o prácticas parasuicidas están frecuentemente entre las más conocidas".

"La cuestión del empuje postraumático, que ha resultado progresivamente normal en los entornos empresariales, ha sido propuesta por la OIT (2010, párrafo 2.4) como una enfermedad experta".

"La información sobre la proximidad del problema de estrés postraumático en el entorno de trabajo se está expandiendo, fundamentalmente conectada con peligros psicosociales, por ejemplo, brutalidad, provocación en el entorno de trabajo y comportamiento lascivo".

d. Tienen formas de cobertura legal.

"El verdadero significado de los peligros psicosociales, su alta tasa y la pertinencia de sus resultados en el bienestar de los especialistas ha limitado el avance de un legítimo ámbito subyacente y la mejora de la ley en relación con el asunto". (Cano, 2002)

"Si bien los problemas generados por los problemas producidos por los factores estresantes psicosociales se han tendido a blandly, hay a partir de ahora desarrollo promulgación que las ubicaciones de estrés, salvajismo y provocación como casos más claros". (Leka et al., 2008)

"Casos de ello son las Directivas Marco Europeas (Socios Sociales Europeos, 2004) y el" Acuerdo marco sobre el asedio y la brutalidad en el trabajo "(European Social Partners, 2007) que establecen los marcos de la promulgación europea en la materia".

"A tales recomendaciones las diversas naciones europeas están explicando las leyes nacionales particulares".

"En España, el estatuto ha emitido algunas sentencias sobre tales cuestiones, por ejemplo, la Corte Suprema de Madrid en una decisión de 5 de octubre de 2005, el compromiso de evaluar el peligro de estrés cuando la organización reconoce su cercanía".

"La actual fundación especializada 62/2009 de la Inspección del Trabajo percibe la provocación laboral como una infracción en la prevención de riesgos laborales".

4.2.13. Los riesgos psicosociales: datos estadísticos europeos

"No se han empezado a recopilar y contemplar hasta ahora los conocimientos y la información relativa a los peligros psicosociales relacionados con la palabra" (Benavides, et al., 2002).

"Ha ocurrido en una medida limitada en vista de una ausencia de afectividad al sujeto y una ausencia de medios, metodologías y organizaciones razonables y exactas razonables para abordar su revisión".

"Por otra parte, el sistema de estudio y examen no se ha producido adecuadamente para su utilización en este campo, de tal manera que parte de los datos haya necesitado una meticulosidad metodológica adecuada".

"Dos son los puntos críticos más críticos para su revisión A nivel europeo, los estudios sobre las condiciones de trabajo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo ya nivel nacional las revisiones del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional.

"La encuesta europea sobre las condiciones de trabajo se ha completado cuatro veces: en 1991, 1995, 2000 en la UE-15 y en 2005".

"A pesar del hecho de que en sus primeros empleos los ángulos psicosociales y los peligros apenas estaban presentes, han adquirido una importancia y una mejora más prominentes en los próximos años".

"Por otra parte, la sistematización, sobre todo de los peligros psicosociales, está a medio camino y sólo las perspectivas más amplias y con un reconocimiento más notable todas las cosas consideradas en un nivel lógico y político se incorporan".

"Por ejemplo, la investigación de la fragilidad del trabajo, a pesar de que ha tenido un amplio repertorio con las emergencias monetarias y laborales de los últimos años, no ha sido recolectada directamente y el Burnout no se ha incorporado en ningún momento a pesar de la Hecho que de varias naciones su consideración concebible como una palabra particular relacionó el peligro ".

"La información en España proviene en su mayor parte de la INSHT y de las reseñas que ha estado haciendo ocasionalmente".

"A pesar de que los estudios primarios incluyeron componentes psicosociales, ha sido en la revisión VI cuando ha sido particularmente dirigida a los peligros psicosociales" (INSHT, 2007).

"A pesar de que en varios segmentos, el área 10 incorpora puntos de vista, por ejemplo, fragilidad de trabajo, (10.4) conflictos de trabajo familiar (10.8.6), salvajismo físico, peligros de maldad física y conducta de provocación".

"La consideración de tal información supone un compromiso significativo con datos superiores de las posibilidades psicosociales en España".

"La información mostrada habla de una puerta abierta para la mejora de la comparación de las estructuras aplicadas y son fuente de preocupación política, financiera y empresarial para una mayor actividad preventiva y restaurativa".

"Los bajos niveles en los peligros psicosociales que algunos diagramas muestran no asumen la poca importancia de la circunstancia, ya que son peligros con resultados concebibles genuinos en la población influenciada".

"Los estándares de calidad rentable y bienestar mundial deben ser extendidos a tales peligros.La gran cantidad de peligros psicosociales, por ejemplo, el estiramiento, el agotamiento general y la inestabilidad de la ocupación son de una preocupación increíble".

4.2.14. Efectos de los Riesgos Psicosociales: Resultados basados en la evidencia

"Un lugar de trabajo sano y seguro es la mejor certificación de la ejecución del trabajo, la fuerza de sus asociados y la inspiración y ramificaciones autorizadas". EU-OSHA, (2007).

"La pérdida de la naturaleza del trabajo implica costos que ahora son difíciles de ver por el momento, sin embargo constantemente se muestran en el medio y largo plazo".

"La información de los últimos años demuestra que el 22% de los trabajadores de las 27 naciones de la UE (IV panorama europeo de las condiciones de trabajo, 2005) y el 27,9% de los especialistas españoles que consideran que el trabajo influye en su bienestar. De las condiciones de trabajo, 2007).

"Su efecto sobre el nivel social y financiero es imprescindible, evaluado para ser experimentado por aproximadamente 40 millones de europeos con un costo previsto de 20 mil millones al año".

"Los peligros psicosociales en el trabajo influyen en la fuerza de los trabajadores, y hay pruebas cada vez mayores de sus resultados".

"Existen informes creados por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo que incorporan amplias encuestas sobre este tema, por ejemplo, el Experto en la detección de riesgos psicosociales relacionados con el bienestar y el bienestar ocupacional o la SST en cifras: De manera fiable los impactos y resultados de los peligros psicosociales. "(Sánchez, 2011)

"Lo que acompaña es la prueba lógica obtenida últimamente con respecto a las repercusiones que tienen los peligros psicosociales fundamentales en la fuerza de los especialistas".

"A pesar de que el espectáculo se concentra en las revistas europeas, un par de otras han sido incorporadas en vista de su importancia".

"La información expuesta debajo son los efectos secundarios de los exámenes experimentales con los criterios estándar de minuciosidad en sus hipotéticas metodologías, esbozo y legitimidad del examen".

"Sea como fuere, una gran parte de ellos se han conseguido a través de una reacción de auto-reporte de las poblaciones de examen relacionados, que

ha ofrecido ascender a la discusión nivelado sobre el grado y la legitimidad de la información obtenida".

Según Kasl (1996), "ha sostenido una y otra vez que una parte decente de las revisiones sobre la conexión entre los elementos de peligro para el estrés y el bienestar tienen poco incentivo debido a algunas limitaciones esenciales de las filosofías utilizadas".

"Según lo indicado por el creador algunos de ellos serían los acompañantes":

• "El significado vago de la tensión a veces tomada como un impulso, de vez en cuando como una reacción o como un intercambio. Eso hace que el precursor y las variables subsecuentes aquí y allá tienen cubiertas claras."

• "La reacción de ansiedad puede atribuirse erróneamente a la circunstancia de trabajo cuando puede tener una etiología diferente." La multi-causalidad de la reacción de ansiedad bloquea la relación selectiva con el lugar de trabajo ".

• "Debido a la estrategia transversal estándar de los planes de investigación, la causalidad no puede ser totalmente resuelta, a pesar de utilizar modelos de investigación hipotéticamente causales".

• "La norma se descompone se realizan entre las estrategias de sujeto, por lo general faltan intrasubject clase de investigación.La presente investigación del diario reflexiona a partir de ahora considerar tal examen, sin embargo los resultados experimentales actuales con esta técnica son raros".

• "El examen de los factores intercedentes, por ejemplo, el apoyo social, las disposiciones o los factores individuales, suele realizarse mediante modelos directos cuando, por regla general, la relación hipotética debe ser curvilínea".

• "La utilización de técnicas de meta-investigación se ha ampliado, sin embargo, todavía no hay muchas revisiones con un enfoque longitudinal que permita una estimación superior a modelos causales".

• "Los factores de criterio habitualmente utilizados son frecuentemente planificados como factores incesantes cuando ésta no es generalmente la situación".

"Las reflexiones pasadas requieren una auditoría básica de las consecuencias de los estudios sobre la conexión entre los peligros psicosociales y el bienestar relacionado con la palabra".

"En cualquier caso, en la indudable mejoría metodológica en la investigación del bienestar relacionado con palabras, todavía hay restricciones esenciales que disminuyen el alcance de los resultados".

"Por ejemplo, es atractivo utilizar marcos de recopilación de información que limiten el error de la fluctuación normal y utilizar información integral para llegar a estrategias, por ejemplo, triangulación de información, es decir, investigación relativa de varios sistemas".

"Otra información básica de estos informes y sus resultados se origina en la retroalimentación más particular sobre la capacidad de los sujetos para descubrir y reportar su propio bienestar como una variable de medida".

Como ha indicado Shirom (2010), "los ha insinuado manteniendo su utilidad por diferentes razones":

• "Unos pocos meta-exámenes infieren que los auto-informes de bienestar anticipan la mortalidad y la supervivencia tras la alteración de las variables de peligro habituales, por ejemplo, cualidades sociodemográficas y medidas de bienestar objetivo.

• "Los informes personales de bienestar anticipan que los servicios humanos utilizan la conducta y los gastos, lo cual es excepcionalmente útil".

• "Los auto-informes de bienestar reflejan la propia valoración de su estado general de bienestar, que es regularmente un marcador tortuoso pero muy efectivo de su satisfacción personal".

"En la mayoría de los casos, independientemente de los confinamientos que pueda tener el autoinforme, el mantenimiento de su utilización parece ser ventajoso, a pesar de que su examen básico debe abordar el interior más alejado de los datos que se cuidan. "

4.2.15. La evaluación de los factores y riesgos psicosociales

"La evaluación de los peligros relacionados con la palabra es un componente focal en la prevención de los peligros que se requieren en algunas etapas para cualquiera de ellos" (Cano, 2002).

"Según lo establecido por la Ley (LPRL31 / 1995), modificada por la Ley 54/2003, el artículo 16, la administración y organización del movimiento preventivo comienza con la evaluación de los riesgos relacionados con la palabra, y la sección II del Real Decreto de Servicios de Prevención / 1997) se representa como el componente pasado para el liderazgo básico preventivo por la asociación. "

"El procedimiento propuesto por el INSHT como lo indica Gómez Cano y otros (1996) propone inicialmente comenzar con la prueba reconocible del peligro y proceder con la evaluación de su probabilidad de tratar posteriormente con su control e intercesión.

"La prueba distintiva del peligro incluye la segregación de elementos de peligro concebibles y preocupación, y también los peligros relacionados con palabras que pueden poner en peligro la fuerza de los trabajadores".

"Tal como se ha hablado más adelante, la cantidad de peligros psicosociales y componentes de estrés es difícil de delimitar y es un campo abierto".

"Si bien los componentes más absolutos absolutos, por ejemplo, el estiramiento parcial (Kahn et al., 1964), se ha llamado la atención sobre la sustancia del trabajo (Karasek, 1979) y sobre el balance de la ansiedad compensada (Siegrist, 1996).

4.2.16. Factores y riesgos psicosociales derivados del trabajo

Según Gil-Monte, (2012), "Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, Unidad de Investigación Psicosocial de Comportamiento Organizacional (UNIPSICO), Universidad de Valencia Valencia":

"Las variables psicosociales pueden apoyar o dificultar la acción laboral y la naturaleza de la existencia laboral de los individuos, en el caso principal avanzan la auto-conciencia de las personas, mientras que cuando son ominosas perjudican su bienestar y prosperidad".

"Para esta situación discutimos el riesgo psicosocial, que es una fuente de estrés laboral, o estresante, y que posiblemente puede causar daño mental, físico o social a la gente".

"Los peligros psicosociales que salen del trabajo pueden deberse a debilidad o rotura en":

A) "Las cualidades del trabajo: la cantidad de trabajo, el progreso de la capacidad, la ausencia de complejidad, la oscuridad o la tontería, la

informatización, el estado de ánimo del trabajo, la exactitud, el deber, la ausencia de autogobierno, la estima social de la asignación en la organización, adelante." .

B) "Las cualidades de la asociación: factores auxiliares (tamaño y separación de unidades, centralización, formalización), significado de capacidades, estructura nivelada, canales de correspondencia y datos, conexiones relacionales, procedimientos de socialización y mejora de la profesión. pronto ".

C) "Las cualidades del negocio: plan del entorno de trabajo, remuneración, fuerza en la utilización y estados físicos de la obra".

(D) "La asociación del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada de trabajo, descanso laboral, trabajo de ocasión, traslado de trabajo y trabajo nocturno, etc."

"La impresión de peligro no suele ser concreta desde el punto de vista del peligro físico, también puede ser un peligro mental (por ejemplo: rechazo, pérdida de estatus, pérdida de distinción, etc.)".

"Introducción a este tipo de peligro no se desmorona realmente la fuerza del especialista, sino más bien como su nombre muestra son una fuente de peligro, a la luz del hecho de que si el individuo utiliza metodologías prácticas de adaptación puede hacer frente a la circunstancia de negocio para matar El peligro ".

"O, por otra parte, puedes cambiar tu conducta, tus discernimientos o tus sentimientos para adaptarte a la circunstancia y vivir con ella".

"Por lo tanto, es imprescindible crear la preparación de programas en la acción contraactiva junto con diferentes tipos de actividades destinadas a la eliminación de fuentes de peligro".

"Sea como fuere, dado que los peligros psicosociales en el trabajo han aparecido como incesantes en la naturaleza, la introducción al peligro psicosocial representa un procedimiento con preocupación mental para todas las personas".

"El punto de partida de la cuestión en las circunstancias de riesgo psicosocial no está en el trabajador, sino más bien en su mayor parte en la condición de que el lugar de estas razones para el peligro provienen de un perfil pobre y el trabajo que solicita".

"Es decir, los peligros psicosociales en el trabajo aparecen con el argumento de que producen condiciones de trabajo difíciles de soportar para la mayoría de los trabajadores".

"Claramente, podemos descubrir personas que tienen cualidades individuales más altas que lo que queda de sus colegas, sin embargo, no cada persona puede superar un récord olímpico".

"Por lo tanto, es importante evaluar la tierra y tratar de ajustarla para producir condiciones de trabajo satisfactorias para el especialista típico que debe completar la ocupación".

"Por lo tanto, los estados de trabajo de la introducción incesante a los peligros psicosociales van más allá de ser un asunto individual, y pueden constituir un problema médico general genuino cuando sus tarifas comunes y de frecuencia son altas."

"El avance de la palabra relacionada con el bienestar es una técnica de intercesión esencial para avanzar en la solidez de los especialistas y, por tanto, de la población".

4.2.17. Riesgos psicosociales emergente en el trabajo

"Los ajustes en el ámbito del trabajo en las últimas décadas han impulsado una expansión en las tasas de predominio de algunos peligros psicosociales".

"El informe distribuido por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre los peligros psicosociales en el trabajo descubre que los cambios especializados o autorizados en el entorno de trabajo, junto con los cambios financieros, estadísticos y políticos".

"Contar con la maravilla de la globalización, han impulsado el desarrollo de presuntos peligros psicosociales crecientes que tienen resultados sobre la solidez de la población, ya que pueden llevar a cabo un trabajo más prominente, afectando negativamente el bienestar y la seguridad de los especialistas".

"Un riesgo psicosocial en desarrollo es cualquier riesgo que: a) es provocado por nuevos procedimientos, innovaciones, ambientes de trabajo, cambios sociales o de autoridad, o b) se refirió a calcular, sin embargo se considera como otro peligro debido a los avances lógicos o sociales Reconocimientos ".

"Se considera que el peligro se amplía cuando: a) la cantidad de circunstancias peligrosas que crean el peligro se está expandiendo, B) la probabilidad de incrementos en la introducción del peligro, o (c) el impacto en el bienestar de los especialistas está aumentando".

"Estos peligros se han reunido en cinco rangos":

"Otro tipo de alistamiento de trabajo, retratado por el desarrollo de contratos comerciales más inestables, junto con la inclinación a la creación equilibrada, y la subcontratación y la debilidad en el entorno de trabajo.

"Los especialistas con contratos inestables realizan con regularidad emprendimientos más arriesgados, en condiciones más terribles, y preparan menos, la ausencia de ocupación y la seguridad legalmente vinculante pueden aumentar los niveles de estrés y nerviosismo".

B) "Maduración de la población activa dinámica y diferimiento en la edad de jubilación, lo que la hace más impotente frente a la carga mental y entusiasta".

C) "Fortalecimiento del trabajo, descrito por la necesidad de lidiar con la expansión de las medidas de datos, carga de trabajo y aumento de peso en el ambiente de trabajo".

"Este peligro está disponible particularmente en campos excepcionalmente enfocados donde los obreros pueden esperar que su efectividad y ejecución serán inspeccionados con más cuidado y en esta línea tienden a trabajar más horas para terminar sus mandados".

"Con poca frecuencia pueden no obtener una remuneración suficiente por esta carga de trabajo expandida, o pueden no conseguir el apoyo social esperado para subir contra este peso".

"La presión de trabajo creada por la expansión de la carga de trabajo, junto con las solicitudes más prominentes de menos trabajadores, afectaría negativamente el bienestar y la seguridad de los especialistas".

A) "Fuertes peticiones apasionadas en el trabajo, junto con una expansión en la provocación mental y viciosidad, particularmente en los segmentos de servicios humanos".

B) "Desigualdad y lucha entre el trabajo y la vida individual, por la ausencia de modificación entre las condiciones de trabajo y la existencia privada de la población en general".

"Las ocupaciones dudosas, con una carga de trabajo innecesaria, se suman a las rutinas de trabajo variables o excéntricas, sin permitir que el especialista cambie de acuerdo con sus propias necesidades, puede causar choques en la existencia experta y privada del trabajador, con inconvenientes impactos en su bienestar. "

"Hay que notar que ha habido peligros psicosociales en el trabajo, lo que ha cambiado es el discernimiento social que existe sobre ellos, lo que produce una distinción epidemiológica".

"Los cambios sociales que ocurrieron, El nuevo trabajo, Los cambios en las partes relacionadas con la palabra, El ajuste en la conexión experta entre especialistas y clientes o clientes, han añadido a la expansión de este tipo de peligro, hasta el punto de ser un problema que , Debido a la cantidad de pérdidas de trabajo en que están incluidas.

"A lo largo de estas líneas los resultados que tienen sobre la realización de una asociación deben ser considerados y tratados por los expertos que manejan el universo del trabajo y el bienestar".

4.2.18. Prevalencia de los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias.

"En el VI Encuesta de Condiciones de Trabajo en España organizada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, los peligros psicosociales en el trabajo fueron uno de los principales impulsores de las infecciones y los accidentes en el trabajo".

"Esto es así que el 70,9% de los especialistas revisados llamó la atención sobre los peligros de los accidentes en el trabajo.En algunas reuniones

relacionadas con palabras esta tasa es en algún grado más alto.Para cada situación de bienestar de la fuerza de trabajo la tasa agrega hasta el 74,9%".

"El examen de las razones de los contratiempos reveló que el principal causante de las desventuras eran desviaciones, negligencia, ausencia de consideración o ausencia de consideración (45%), trabajo rápido (19,4%) y cansancio o agotamiento (17,8%).

"La revisión infiere que los especialistas vistos como presentados a las variables psicosociales del azar (por ejemplo, sobrecarga de trabajo, sobrecarga mental, recados tediosos y breve intervalo) muestran índices de reacción completamente más altos en la sintomatología psicosomática. Dolores, discombobulation, y así sucesivamente.) Que los no descubiertos. "

4.3. Definiciones de la terminología:

Estrés laboral:

"Es una destacada entre las cuestiones médicas más genuinas que actualmente influyen en la sociedad cuando todo está dicho en hecho, con el argumento de que no sólo perjudica a los trabajadores al provocarles una inadecuación física o mental en el avance de sus ejercicios de trabajo". Peiró, (1993)

"En cualquier caso, así como a las empresas ya las administraciones, ya que numerosos especialistas en concentrados este peligroso han tenido la capacidad de comprobar los impactos en la economía que causa la ansiedad".

"Sobre la posibilidad de que la idea de estrés se utiliza como una parte del campo de trabajo, se puede equilibrar como una aparente torpeza entre las solicitudes de expertos y la capacidad del individuo para hacerlos, que es producida por una progresión de maravillas Pasando en el cuerpo del especialista con la inversión de unos estresores que pueden incluso influir en la solidez del trabajador.

"Los impactos del cambio de estrés por la gente La sintomatología e incluso los resultados del estrés son diversos en varios individuos".

Riesgo Psicosocial:

"Esas partes del origen, asociación y administración del trabajo y además de su entorno social y natural que posiblemente puede causar daño físico, social o mental a los especialistas". Cox y Griffiths, (1995).

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

La presente investigación corresponde a un trabajo de tipo descriptivo correlacional tal como lo afirma Hernández, Fernández & Baptista (2014); con la finalidad de describir un aspecto o fenómeno de la realidad

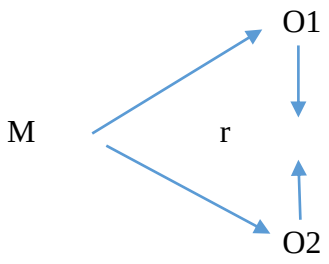
3.1.2 Diseño de la investigación:

El diseño corresponde a una investigación No experimental transeccional y relacional.

Se ha elegido una revisión no exploratoria ya que se propone observar la maravilla como una regla general, sin controlar los factores o presentar los aumentos a los sujetos contemplados.

Transeccional ya que solo se recolectó datos en su solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia y relación entre variables, según lo sostiene Neil J. Salkind(1999).

Su esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Colaboradores de la empresa privada de Chiclayo 2015

O1: Estrés laboral.

O2: Riesgo psicosocial.

r: Relación entre las variables

3.2. Población y muestra:

La población está conformada por la totalidad de los colaboradores de la empresa privada de la ciudad de Chiclayo, la cual consta de 170 sujetos. En la que se incluye ambos sexos, que oscilan entre las edades de 18 – 50 años de edad.

La muestra por ser pequeña, es la misma cantidad considerada en la población

-Criterios de inclusión:
Ambos sexos.
Rango de edad entre 18 y 50 años de edad.
Jefes.
Supervisores.
Practicantes.

-Criterios de exclusión:
Menos de 18 años de edad
Mayores a 50 años de edad

3.3. Hipótesis

3.3.1 Hipótesis general:

HG: Sí existe relación significativa entre el estrés laboral y riesgo psicosocial en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno, Chiclayo 2015.

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y riesgo psicosocial en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno, Chiclayo 2015.

3.3.1. Hipótesis específicas

a. Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión participación de riesgo psicosocial en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno – Chiclayo 2015.

b. Existe la relación significativa entre estrés laboral y la dimensión formación de riesgo psicosocial en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno – Chiclayo 2015.

c. Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión gestión del tiempo de riesgo psicosocial en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno – Chiclayo 2015.

d. Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión cohesión de grupo de riesgo psicosocial en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno – Chiclayo 2015.

e. Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión Hostigamiento Psicológico de riesgo psicosocial en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno – Chiclayo 2015.

3.4. Variables

Variable dependiente: Riesgo Psicosocial

- Participación, Implicación, Responsabilidad
- Formación, Información, Comunicación
- Gestión del Tiempo
- Cohesión de Grupo
- Hostigamiento Psicológico (MOBBING)

Variable Independiente: Estrés Laboral

- Relación con los jefes.
- Preparación inadecuada.
- Carencia de sostén.
- Conflicto con otros trabajadores.
- Sobrecarga de trabajo.
- Incertidumbre respecto al tratamiento.
- Vulnerabilidad.
- Satisfacción.
- Autoestima.

“Variables”	**“Dimensiones o factores”**	**“Indicadores”**	**“Ítems”**	**“Instrumentos y respuestas”**
“Estrés	“I.Relación con los jefes”	“1Recibe críticas por parte de los jefes o supervisores”	“1,2,11,13,20”	***Instrumento:*** Escala de Estresores en colaboradores con 48 ítems.
		“2Tiene conflictos con los jefes o supervisores”		
		“11 Tiene conflictos con sus superiores.”		
		“13Recibe exceso de crítica de los supervisores”.		
		“20 Recibe indicaciones del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del cliente”.		
	“II.Preparación Inadecuada”	“6 Ser interrogado por el cliente sobre cuestiones que no posee una respuesta satisfactoria”	“6, 44”	
		“44Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo”		
	“IIICarencia de Sostén”	“3Posee temor de cometer errores en el tratamiento del cliente”	“3,8,9”	
		“8Carece de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la sección”.		
		“9Carece de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros en la sección”		
	“IVConflicto Con otros Trabajadores”	“10 Carece de oportunidades para expresar a otros compañeros de la sección sus sentimientos negativos hacia los clientes”	“10,12,14,15”	

laboral”		“12Posee dificultades para trabajar con un compañero en particular de otra sección”		***“Respuestas*** 0 1 2 3”
		“14Tiene dificultades para trabajar con un compañero en particular de la misma sección”.		
		“15 Tiene grupo de compañeros y horarios impredecibles”		
	“V.Sobrecarga de trabajo”	“16Carece de tiempo para ofrecer atención empática al cliente”	“16,17,18,24”	
		“17Carece de tiempo para completar todas sus tareas”		
		“18Carece de personal adecuado para cubrir la sección”.		
		“24Confia en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km.”		
	“VI.Incertidumbre Respecto al Tratamiento”	“4Genera desacuerdo con el tratamiento del cliente o usuario”	“4,7,37,38”	
		“7Siente inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los clientes.”		
		“37Quiere cambiar de actividad”		
		“38Quiere cambiar de institución en la que trabajo.”		
		“19Recibe inadecuada información del jefe sobre el cliente.”		
		“21Desconoce de lo que puede informarse a un cliente.”		

	“VII.Vulnerabilidad”	“22Tiene incertidumbre respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado.”	“19,21,22,25 26,27,28,31 32,40,42,47, 48”	
		“25Hace ejercicios hasta sudar.”		
		“26 tiene el hábito de fumar.”		
		“27Toma bebidas alcohólicas”.		
		“28Toma café.”		
		“31Se enferma.”		
		“32Conversa sobre asuntos domésticos con las personas que convive”		
		“40Los problemas le afectan”		
		“42 Le gustaría ser otra persona”		
		“47.Se da por vencido (a) facilmente”		
		“48 Le cuesta mucho trabajo aceptarme como es.”		
	“VIII.Satisfacción”	“29Asiste a actividades sociales o recreativas.”	“29,33,34, 36”	
		“33 Se divertirme.”		
		“34Dedica durante el día un rato a su tranquilidad.”		
		“36.Se siente feliz con su trabajo”		
	“IX.A Autoestima”	“5Toma una decisión concerniente al cliente cuando el supervisor no se encuentra de inmediato disponible.”	“5,23,30,35, ,39,41,43,” “45,46”	
		“23Duerme por lo menos 4 noches a la semana durante 7 u		

		8 horas.”		
		“30Confia sus problemas personales a sus amigos”		
		“35Organiza racionalmente mi tiempo.”		
		“39 Se siente feliz en su hogar”		
		“41Puede tomar una decisión fácilmente”		
		43Es una persona simpática”		
		46 Se da por vencido (a) facilmente. ”		

3.5. Operacionalización de las variables

"Variables"	"Dimensiones o factores"	"Indicadores"	"Ítems"	"Instrumentos y respuestas"
	1. "Participación , implicación Responsabilidad"	"Siente que tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?"	"1,2,8,9, 13,18,19,20, 25"	***"Instrumento:*** Escala de Factores psicosociales, con 30 ítems".
		"2 Conoce que existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por los trabajadores"		
		"8 Puede elegir los días de vacaciones como trabajador".		
		"9 Puede intervenir y/o corregir los incidentes en el puesto de trabajo (equipo, máquina, etc), en su calidad de trabajador."		
		"13 Percibe que la actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados le permite marcar, colaborar y fomentar la consecución de objetivos".		
		"18Recibe en su calidad de mando intermedio formación para el desempeño de sus funciones."		
		"19 Tiene la posibilidad de organizar el trabajo en equipo, en su área o Labor,"		
		"20 Considera que si controlar el resultado de su trabajo		

“VD: Riesgo Psicosocial” "		y puede corregir los errores cometidos o defectos”		***“Respuestas*** Sí, no y según la intención de cada pregunta”
		“25 Tiene la opción como trabajador de cambiar de puesto y/o de tarea a lo largo de su jornada laboral”		
	2. “Formación, información Comunicación”	“4 Siente que dispone de la información y de los medios necesarios (equipo, herramientas, etc.) para realizar su tarea.”	“4,5,11,16, 17,24,26”	
		“5 Se le informaron de los riesgos generales y específicos del puesto, cuando fue incorporado como nuevo trabajador”.		
		“11. Conoce que en la empresa se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones.”		
		“16 Le facilitan las instrucciones precisas sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas”.		
		“17 Tiene la posibilidad de hablar durante la realización de una tarea”		
		“24 Recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo.”		
		“26 Es instruido ante la incorporación de nuevas		

		tecnologías, nueva maquinaria y/o nuevos métodos de trabajo”.		
	3. “Gestión del tiempo”	“3 Siente que tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo”.	“3,10,14, 15,22”	
		“10 Tiene la posibilidad durante la jornada de realizar pautas dependiendo del esfuerzo (físico y/o mental), requerido por la actividad”.		
		“14 Puede recuperar los retrasos”		
		“15 Conoce que el criterio de retribución al trabajador en su empresa es por salario por hora y/o salario por prima”.		
		“22Puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto”.		
	4. “Cohesión de grupo”.	“6 Puede acudir cuando necesita ayuda y/o tiene cualquier duda a un compañero de puesto y/o a la persona asignada.”	“6, 7, 12,21, 23,27”	
		“7 Percibe que las situaciones de conflictividad entre trabajadores, se intentan solucionar de manera abierta y clara.”		
		“12 Considera en términos generales que el ambiente de		

		trabajo posibilita relaciones amistosas”		
		“21Participa en la organización de forma espontánea, eventos en los que intervienen la mayoría de la plantilla”.		
		“23 Siente que existe, en general, un buen clima en el lugar de trabajo”		
		“27Percibe que el tipo de relaciones habituales en la empresa, son de colaboración y/o personales”.		
	5. “Hostigamiento Psicológico (Mobbings)”	“28 Percibe que de los problemas que existen en un departamento, sección, está siendo culpada alguna persona en concreto.”	“28.29,30”	
		“29 Se da cuenta que han aumentado las bajas de origen psicológico de larga duración en la plantilla”.		
		“30 Percibe que alguna persona está siendo aislada, ignorada o excluida del grupo en virtud de características físicas o personales”		

3.6. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Métodos: Se utilizó el método cuantitativo que es un proceso secuencial usado para la recolección de datos, prueba de hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Hernández, R. et al, (2014).

3.6.2 Técnicas: Se utilizó dos encuestas una para cada variable, empleadas a los 170 de una fábrica de envases industriales de polipropileno, Chiclayo.

3.6.3. Instrumentos: Para la variable estrés laboral se utilizó la escala de estresores en los colaboradores constituido por 48 ítems y para medir la variable riego psicosocial se usó la escala de factores psicosociales de Lahera, M. & Góngora, J. (2002) con 30 ítems,

3.6.4. Validez y confiabilidad.

3.4.4.1. Validez de la variable Estrés Laboral.

a. La validez del instrumento denominado Escala de Estresores Laborales, fue validado por sus autores Mithely-Troht & Jenna G. Andersen (2001). Esta escala mide 9 Factores relacionados con la presencia de niveles de estrés en el personal; Factor I. Relación con los jefes, Factor II. Preparación inadecuada, Factor III. Carencia de sostén, Factor IV. Conflicto con otros trabajadores, Factor V. Sobrecarga de trabajo, Factor VI. Incertidumbre respecto al tratamiento, Factor VII. Vulnerabilidad, Factor VIII. Satisfacción y Factor IX. Autoestima.

La población a estudio fue el personal de una empresa ventas de útiles y servicios escolares, y de una cadena de electrodomésticos.

Se eligió de forma aleatoria 210 trabajadores. Sólo se incluyó aquellas personas que estaban trabajando en el servicio actual un mínimo de cuatro

meses, con el fin de que pudieran estar un tiempo mínimo de exposición a los estresores laborales. El porcentaje de no respuesta fue del 4,3%

b. Confiabilidad. Los autores indicados anteriormente, para valorar la confiabilidad de la escala, ésta se volvieron a administrar a una submuestra aleatoria de 30 trabajadores de otras ramas de servicios con un intervalo de 15 días. El encuestador entrenado que entregaba la escala y la revisaba tras su cumplimentación, preguntaba antes de entregarla si se había producido alguna modificación importante en las condiciones de trabajo, no habiéndose detectado ninguna, por lo que no se tuvo que sustituir ninguna persona de la submuestra elegida.

3.4.4.2. Validez y confiabilidad de la variable Riego Psicosocial

Esta variable riego psicosocial se midió con el instrumento denominado Escala de Factores Psicosociales, la misma que ha sido validada y fiable por sus autores: Matilde **Lahera** Martín y Juan José Góngora Yerro (2002) consta de 30 ítems referidas a cuatro dimensiones relacionadas con el entorno laboral y que afectan a la salud del trabajador y al desarrollo de la tarea a realizar. Estas dimensiones son: 1). Participación, Implicación, Responsabilidad. 2). Formación, Información, Comunicación, 3). Gestión del Tiempo Y 4). Cohesión de Grupo.

3.7 Procedimientos para la recolección de datos:

Para la recolección de datos del proyecto de investigación se utilizó el siguiente procedimiento:

Se entregó la carta de autorización presentada al gerente de la empresa para la empleación del presente proyecto de investigación, posteriormente se realizó una

entrevista con la finalidad de esclarecer la problemática suscitada en los colaboradores. Así mismo se realizará la empleación del Cuestionario para la evaluación del estrés. Escala de Estresores Laborales y Escala de Factores Psicosociales. Identificación de Situaciones de Riesgo para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.

3.8. Análisis estadístico e interpretación de datos de datos

"En el examen de hechos del presente examen trabajamos con el programa Microsoft Excel para hacer una base de datos en una hoja de cálculo, luego utilizamos el programa mensurable SPSS 19, para hacer tablas de recurrencia para observar las tasas de niveles de estrés Laborales y psicosociales peligros con su individuo Cifras. "(Hernández et al, 2010)

"En ese momento para la contratación de especulaciones y para conocer la enorme conexión de los factores quebrados, la prueba fáctica Gamma se utilizó para factores ordinales o no mitigados".

3.9. Criterios éticos

Para la realización exitosa del proyecto de investigación, se tendrá reserva por derecho de confidencialidad los resultados de los participantes.

La calificación será de manera objetiva y clara para la empleación de los Instrumentos.

3.10. Criterios de rigor científico

Para asegurar la meticulosidad lógica de la exploración, se tendrán en cuenta unos cuantos métodos mentales y psicométricos, cuantificables y orientados a decidir el significado de una construcción o sujeto a ser concentrado a través del examen. La percepción mental coordinada también se considerará como un estándar de investigación crítico para el tema bajo revisión.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados en tablas y gráficos:

En la tabla 1, se aprecia que el 24.7 % de los encuestados presentan un estrés manejable, el 23.5% muestran un elevado nivel de estrés, el 21.2% tienen un nivel mínimo de estrés, un 11.8% poseen un nivel muy alto de estrés y un 7.1 tiene ausencia de estrés.

Tabla 1

Análisis descriptivo de Estrés Laboral en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno - Chiclayo 2015

Estrés

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ausencia de Estrés	12	7.1%
Nivel mínimo de Estrés	36	21.2%
Estrés manejable	42	24.7%
Elevado nivel de estrés	40	23.5%
Nivel alto de estrés	20	11.8%
Muy alto nivel de Estrés	20	11.8%
Total	170	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2: se observa que predomina el **nivel inadecuado** en el riesgo psicosocial en la dimensión participación (51.8%) y formación (50.6 %). Esto significa que: existen una serie de problemas que están dificultando un adecuado desarrollo de la organización desde el punto de vista psicosocial en los dos factores anteriormente mencionados**.**

Tabla 2:

Análisis descriptivo de las dimensiones de Riesgo Psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno - Chiclayo 2015.

Riesgo Laboral			
Dimensión	**Nivel**	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Participación	Muy inadecuado	34	20.0%
	Inadecuado	88	**51.8%**
	Adecuado	39	22.9%
	Muy adecuado	9	5.3%
Formación	Muy inadecuado	38	22.4%
	Inadecuado	86	**50.6%**
	Adecuado	32	18.8%
	Muy adecuado	14	8.2%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3: se observa que predomina el **nivel inadecuado** en el riesgo psicosocial en la dimensión gestión del tiempo (46.5%), cohesión del grupo (52.4%). Esto significa que: existen una serie de problemas que están dificultando un adecuado desarrollo de la organización desde el punto de vista psicosocial en los dos factores anteriormente mencionados y únicamente en el factor hostigamiento psicológico se ha obtenido un nivel **muy adecuado** (40.6 %)**.**

Tabla 3:

Análisis descriptivo de las dimensiones de Riesgo Psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno - Chiclayo 2015

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Gestión del Tiempo	Muy inadecuado	37	21.8%
	Inadecuado	79	**46.5%**
	Adecuado	35	20.6%
	Muy adecuado	19	11.2%
Cohesión de Grupo	Muy inadecuado	38	22.4%
	Inadecuado	89	**52.4%**
	Adecuado	28	16.5%
	Muy adecuado	15	8.8%
Hostigamiento Psicológico	Muy inadecuado	26	15.3%
	Inadecuado	39	22.9%
	Adecuado	36	21.2%
	Muy adecuado	69	**40.6%**

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, se aprecia que el 14.1% de los colaboradores presentan un nivel inadecuado en la dimensión Participación y un estrés manejable, además un 6.5% muestran un nivel adecuado en la dimensión Participación y un elevado nivel de estrés en los colaboradores de una fábrica de envases, asimismo se encontró una correlación positiva significativa débil entre las variables analizadas, por lo tanto se acepta la hipótesis planteada. ($P<0.05$).

Tabla 4:

Análisis Correlacional de Estrés y la dimensión Participación de Riesgo Psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno - Chiclayo 2015

	Participación									
Estrés	**Adecuado**		**Inadecuado**		**Muy adecuado**		**Muy inadecuado**		**Total**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
Ausencia	4	2.4%	5	2.9%	1	.6%	2	1.2%	12	7.1%
Elevado	11	6.5%	21	12.4%	4	2.4%	4	2.4%	40	23.5%
manejable	10	5.9%	24	14.1%	0	0.0%	8	4.7%	42	24.7%
Muy alto	5	2.9%	10	5.9%	0	0.0%	5	2.9%	20	11.8%
Alto	3	1.8%	12	7.1%	0	0.0%	5	2.9%	20	11.8%
Mínimo	6	3.5%	16	9.4%	4	2.4%	10	5.9%	36	21.2%
Total	**39**	**22.9%**	**88**	**51.8%**	**9**	**5.3%**	**34**	**20.0%**	**170**	**100.0%**

Fuente: Elaboración propia

Gamma - Medidas simétricas	
Valor	**Sig.Bil**
.186	.037

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, se aprecia que el 4.1 % de los colaboradores muestran un nivel adecuado en la dimensión Formación y un nivel mínimo de estrés, además un 11.2% muestran un nivel inadecuado en la dimensión Formación y un elevado nivel de estrés en los colaboradores de una fábrica de envases, sin embargo no se encontró una correlación significativa entre las variables analizadas, por lo tanto se rechaza la hipótesis planteada. (P>0.05).

Tabla 5:

Análisis Correlacional de Estrés y la dimensión Formación de Riesgo Psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno - Chiclayo 2015.

	Formación									
Estrés	**Adecuado**		**Inadecuado**		**Muy adecuado**		**Muy inadecuado**		**Total**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
Ausencia	1	0.6%	9	5.3%	0	.0%	2	1.2%	12	7.1%
Elevado	11	6.5%	19	11.2%	2	1.2%	8	4.7%	40	23.5%
manejable	6	3.5%	19	11.2%	8	4.7%	9	5.3%	42	24.7%
Muy alto	4	2.4%	8	4.7%	1	0.6%	7	4.1%	20	11.8%
Alto	3	1.8%	13	7.6%	1	0.6%	3	1.8%	20	11.8%
Mínimo	7	4.1%	18	10.6%	2	1.2%	9	5.3%	36	21.2%
Total	**32**	**18.8%**	**86**	**50.6%**	**14**	**8.2%**	**38**	**22.4%**	**170**	**100.0%**

Fuente: Elaboración propia

Gamma - Medidas simétricas	
Valor	**Sig.Bil**
.050	.563

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, se aprecia que el 6.5 % de los colaboradores muestran un nivel adecuado en la dimensión Gestión del Tiempo y un estrés manejable, además un 2.9% muestran un nivel muy adecuado en la dimensión Gestión del Tiempo y un estrés manejable en los colaboradores de una fábrica de envases, sin embargo no se encontró una correlación significativa entre las variables analizadas, por lo tanto se rechaza la hipótesis planteada. (P>0.05).

Tabla 6:

Análisis Correlacional de Estrés y la dimensión Gestión del Tiempo de Riesgo Psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno - Chiclayo 2015.

	Gestión del Tiempo									
Estrés	**Adecuado**		**Inadecuado**		**Muy adecuado**		**Muy inadecuado**		**Total**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
Ausencia	0	0.0%	6	3.5%	5	2.9%	1	0.6%	12	7.1%
Elevado	13	7.6%	19	11.2%	3	1.8%	5	2.9%	40	23.5%
manejable	11	6.5%	17	10.0%	4	2.4%	10	5.9%	42	24.7%
Muy alto	2	1.2%	11	6.5%	2	1.2%	5	2.9%	20	11.8%
Alto	3	1.8%	9	5.3%	2	1.2%	6	3.5%	20	11.8%
Mínimo	6	3.5%	17	10.0%	3	1.8%	10	5.9%	36	21.2%
Total	**35**	**20.6%**	**79**	**46.5%**	**19**	**11.2%**	**37**	**21.8%**	**170**	**100.0%**

Fuente: Elaboración propia

Gamma - Medidas simétricas	
Valor	**Sig.Bil**
.122	.129

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7, se aprecia que el 7.6 % de los colaboradores muestran un nivel inadecuado en la dimensión Cohesión de Grupo y un nivel mínimo de estrés, además un 8.2% muestran un nivel muy inadecuado en la dimensión Cohesión de Grupo y un mínimo de estrés en los colaboradores de una fábrica de envases, sin embargo no se encontró una correlación significativa entre las variables analizadas, por lo tanto se rechaza la hipótesis planteada. (P>0.05).

Tabla 7:

Análisis Correlacional de Estrés y la dimensión Cohesión de Grupo de Riesgo Psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno - Chiclayo 2015.

	Cohesión de Grupo									
Estrés	**Adecuado**		**Inadecuado**		**Muy adecuado**		**Muy inadecuado**		**Total**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
Ausencia	2	1.2%	7	4.1%	2	1.2%	1	0.6%	12	7.1%
Elevado	2	1.2%	25	14.7%	4	2.4%	9	5.3%	40	23.5%
manejable	11	6.5%	18	10.6%	5	2.9%	8	4.7%	42	24.7%
Muy alto	2	1.2%	14	8.2%	1	0.6%	3	1.8%	20	11.8%
Alto	5	2.9%	12	7.1%	0	0.0%	3	1.8%	20	11.8%
Mínimo	6	3.5%	13	7.6%	3	1.8%	14	8.2%	36	21.2%
Total	**28**	**16.5%**	**89**	**52.4%**	**15**	**8.8%**	**38**	**22.4%**	**170**	**100.0%**

Fuente: Elaboración propia

Gamma - Medidas simétricas	
Valor	**Sig.Bil**
.032	.724

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8, se aprecia que el 10.6 % de los colaboradores muestran un nivel muy adecuado en la dimensión Hostigamiento Psicológico y estrés manejable, además un 7.1% muestran un nivel adecuado en la dimensión Hostigamiento Psicológico y un elevado nivel de estrés en los colaboradores de una fábrica de envases, sin embargo no se encontró una correlación significativa entre las variables analizadas, por lo tanto se rechaza la hipótesis planteada. (P>0.05).

***Tabla 8**:*

Análisis Correlacional de Estrés y la dimensión Hostigamiento Psicológico de Riesgo Psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno - Chiclayo 2015.

	Hostigamiento Psicológico									
Estrés	**Adecuado**		**Inadecuado**		**Muy adecuado**		**Muy inadecuado**		**Total**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
Ausencia	3	1.8%	3	1.8%	4	2.4%	2	1.2%	12	7.1%
Elevado	12	7.1%	9	5.3%	16	9.4%	3	1.8%	40	23.5%
manejable	6	3.5%	9	5.3%	18	10.6%	9	5.3%	42	24.7%
Muy alto	6	3.5%	4	2.4%	7	4.1%	3	1.8%	20	11.8%
Alto	3	1.8%	7	4.1%	7	4.1%	3	1.8%	20	11.8%
Mínimo	6	3.5%	7	4.1%	17	10.0%	6	3.5%	36	21.2%
Total	**36**	**21.2%**	**39**	**22.9%**	**69**	**40.6%**	**26**	**15.3%**	**170**	**100.0%**

Fuente: Elaboración propia

Gamma - Medidas simétricas	
Valor	**Sig.Bil**
.102	.210

Fuente: Elaboración propia

Contrastación de hipótesis

Para determinar la relación entre el estrés laboral y el riesgo psicosocial de los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno de Chiclayo y poder contrastar la hipótesis del presente trabajo de investigación, se utilizó la prueba estadística de la prueba Gamma, (citado por Hernández, Fernández y Baptista; 2010). Para llegar a estos resultados se utilizó el software SPSS 19 y tomando en cuenta la hipótesis general y la

hipótesis nula: **HG**: Existe relación significativa entre el estrés laboral y riesgo psicosocial en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno, Chiclayo 2015 y la **Ho:** No existe relación significativa entre el estrés laboral y riesgo psicosocial en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno, Chiclayo 2015.

En la tabla 9: se observa que, el valor de la prueba Gamma es significativa ($p < 0.021$). Por lo tanto se acepta la hipótesis planteada y se rechaza la hipótesis nula, con una confiabilidad del 95%.

Tabla 9:

Estadísticos de contrastación de la hipótesis

Gamma - Medidas simétricas	
Valor	**Sig.Bil**
.242	.021

Fuente: Elaboración propia

4.2. Discusión de resultados:

El estrés laboral y riesgo psicosocial , son unos de los tantos problemas que aquejan actualmente a muchas organizaciones, debido a que hay constantes cambios que a su vez estas exigen rapidez en la toma de decisiones, dichos cambios muchas veces contrastan con una inequívoca labor en el área organizacional y a veces estos cambios influyen no solo a los líderes sino también al personal en general de la empresa en cuanto al logro de metas y objetivos, tal es así que es allí donde el profesional de psicología organizacional aprenderá a trabajar con un equipo multidisciplinario para plantear estrategias que cambiaran la idea y forma de trabajar de los colaboradores, orientadas a mejorar la calidad de los trabajadores tanto administrativos como operarios de la empresa industrial de nuestra comunidad chiclayana.

En la presente investigación se encontró que en la variable riesgo psicosocial se encontró como predominante el **nivel inadecuado** en participación (51.8%), formación (50.6 %), gestión del tiempo (46.5), cohesión del grupo (52.4 %). Esto significa que: existen una serie de problemas que están dificultando un adecuado desarrollo de la organización desde el punto de vista psicosocial en los cuatro factores anteriormente mencionados y sin embargo en el factor hostigamiento psicológico se ha obtenido un nivel **muy adecuado** (40.6 %)**.** Estos resultados tienen cierta similitud con los antecedentes encontrados en la investigación realizada en Colombia por Rentería, Fernández, Tenjo y Uribe en donde encontraron que "los resultados de los factores de riesgo se relacionan con el nivel de las estructuras formales de la organización (ambiente de trabajo, las relaciones laborales y las comunicaciones); y con aspectos individuales (motivación, autoestima, estilos de afrontamiento, etc.) con los que se trabaja buscando su desarrollo personal y el incremento de su calidad de vida. Por lo tanto, el estudio de los factores biopsicosociales asociados a la accidentalidad laboral permite reducir los riesgos de accidentalidad, desarrollar planes de acción preventivos e incrementar el bienestar de las personas dentro de la organización. De manera semejante que, tratándose también de los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno, Chiclayo 2015 se debe tener muy en cuenta los niveles de estrés laboral para disminuir el riesgo psicosocial de los indicados trabajadores

Asimismo con referencia al estrés laboral encontrado en la presenta investigación, se aprecia que el 24% de los encuestados presentan un estrés manejable, el 23.5% muestran un elevado nivel de estrés, el 21.2% tienen un nivel mínimo de estrés, un 11.8% poseen un nivel muy alto de estrés y un 7.1 tiene ausencia de estrés. Estos resultados concuerdan con el antecedente de García, Rubio & Bravo, Cano ; Piero; Martínez Selva en que el estrés surge de un desajuste laboral entre las capacidades del individuo y las exigencias de su trabajo, que puede ser crónico, cuando la persona no puede recuperarse completamente durante el período laboral, o agudo, tratándose entonces de situaciones de corta duración. Sin embargo, en ocasiones es difícil diferenciarlos, ya que sus efectos (psicofisiológicos y/o sociales) pueden ser igualmente duraderos. Los aspectos diferenciales entre García et al. y el presente estudio

está en que ellos encontraron en estrés efectos psicofisiológicos y el suscrito encontró efectos psicosociales, que son necesarios tomarlos muy en cuenta en cualquier empresa.

Referente a la hipótesis general se encontró una correlación positiva *significativa débil* entre las variables analizadas (estrés laboral y riesgo psicosocial 0.242) por lo tanto se acepta la hipótesis planteada. ($P < 0.05$) y se rechaza la hipótesis nula.

Con referencia a las hipótesis específicas, se demostró lo siguiente:

El l 4.1 % de los colaboradores muestran un nivel adecuado en la dimensión Formación y un nivel mínimo de estrés, además un 11.2% muestran un nivel inadecuado en la dimensión Formación y un elevado nivel de estrés en los colaboradores de una fábrica de envases, sin embargo no se encontró una correlación significativa entre las variables analizadas, por lo tanto se rechaza la hipótesis planteada. ($P > 0.05$).

El 6.5 % de los colaboradores muestran un nivel adecuado en la dimensión Gestión del Tiempo y un estrés manejable, además un 2.9% muestran un nivel muy adecuado en la dimensión Gestión del Tiempo y un estrés manejable en los colaboradores de una fábrica de envases, sin embargo no se encontró una correlación significativa entre las variables analizadas, por lo tanto se rechaza la hipótesis planteada. ($P>0.05$). El 7.6 % de los colaboradores muestran un nivel inadecuado en la dimensión Cohesión de Grupo y un nivel mínimo de estrés, además un 8.2% muestran un nivel muy inadecuado en la dimensión Cohesión de Grupo y un mínimo de estrés en los colaboradores de una fábrica de envases, sin embargo no se encontró una correlación significativa entre las variables analizadas.

El 10.6 % de los colaboradores muestran un nivel muy adecuado en la dimensión Hostigamiento Psicológico y estrés manejable, además un 7.1% muestran un nivel adecuado en la dimensión Hostigamiento Psicológico y un elevado nivel de estrés en los colaboradores de una fábrica de envases, sin embargo no se encontró una correlación significativa entre las variables analizadas.

.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES:

a. Los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno de Chiclayo presentan un nivel de estrés manejable en mayor proporción, seguido por un nivel de estrés elevado, luego con un mínimo nivel estrés y un bajo porcentaje presentan ausencia de estrés.(Tabla Nª 1).

b. Las dimensiones de riesgo psicosocial correspondientes a participación, gestión del tiempo, y cohesión de grupo formación, información, comunicación gestión del tiempo y cohesión de grupo se encuentran a nivel de **inadecuado** y únicamente el factor hostigamiento psicológico (morbbings), se ubica en el nivel de **muy adecuado**, en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno de Chiclayo (Tabla 2 y 3)

c. No se encontró una correlación significativa entre el estrés laboral y la dimensión *participación* de riesgo psicosocial en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno, Chiclayo.

d. No se encontró una correlación significativa entre el estrés laboral y la dimensión *formación* de riesgo psicosocial en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno, Chiclayo.

e. No se encontró una correlación significativa entre el estrés laboral y la dimensión *gestión del tiempo* de riesgo psicosocial en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno, Chiclayo.

f. No se encontró una correlación significativa entre el estrés laboral y la dimensión *cohesión de grupo* de riesgo psicosocial en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno, Chiclayo.

g. No se encontró una correlación significativa entre el estrés laboral y la dimensión *hostigamiento psicológico* de riesgo psicosocial en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno, Chiclayo.

5.2. RECOMENDACIONES:

a. A los propietarios, directivos y jefes de una fábrica de envases industriales de polipropileno de Chiclayo se sugiere disminuir el estrés laboral de sus colaboradores, mediante la empleación de estrategias de motivación, mayor y mejor comunicación, participación , trabajo en equipo, otorgamiento de estímulos por la eficiente labor realizada y propiciar un clima organizacional agradable.

b. A la gerencia de la empresa programe y ejecute jornadas de capacitación para disminuir el estrés laboral y así evitar el riesgo psicosocial en los colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno de Chiclayo

c. A los futuros investigadores se sugiere profundizar los temas de estrés laboral y riesgo psicosocial para mejorar y poner en práctica loas investigación realizadas en la presente tesis.

REFERENCIAS

Abanto Albares, J. L., & Veramendis Quiñones, J. G. (2014). *Salud ocupacional.* Huanuco. Obtenido de http://www.minsa.gob.pe/diresahuanuco/SAMBIENTAL/2014/socupacional2014.pdf

Albinagorta Jaramillo, J. (2005). *Manual ocupacional: Dirección General de Salud Ambiental- DIGESA.* Obtenido de Digesa web site: http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF

Benavides, Gimeno, Benach, Martinez, Jarque, Berra, & Devesa. (2002). *Descripcion de los factores de riesgo psicosocial en cuatros empresas de España*. Obtenido de www.scielosp.org/pdf/gs/v16n3/v16n3a02.pdf

Cano, L. (2002). *Evaluacion de Riesgos psicosociales y prevencion de estres laboral: algunas experiencias holandesas.* Obtenido de www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/52170.pdf

Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica* (1 ed.). Buenos Aires: Paidos.

Díaz Ruiz, S. M. (2013). *En sus tesis denominada satisfacción laboral y síndrome de Burnout (estrés laboral) entre el personal de un policlínico y en el de una comunidad local de administración de salud, distrito la Victoria, Chiclayo 2012* . Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Duran, M. M. (2010). Bienestar psicológico:el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 71-84.

Eca. (2012). *Factores de Riesgo Psicosociales y el Síndrome de Burnout en colaboradores administrativos de una universidad de Piura 2012.*

Nacimiento, C. N. (2014). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL PIURA – 2014.*

Rentería Valencia, J. A., Fernández Ospina, E., María Tenjo, A., & Uribe Rodríguez, A. F. (2008). *Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción.* Colombia: Pontificia Universidad Javeriana Cali.

Samchez, F. C. (2011). *ESTRÉS LABORAL, SATISFACCION EN EL TRABAJO Y.* San lorenzo - Santa Fe.

Sanchez, F. C. (2011). *Estres laboral, satisfaccion en el trabajo y bienestar psicologico en trabajadores de una industria cerealera.* Universidad abierta interamericana.

Tandazo, O. (2011). *Diseño de un Sistema de Gestión de Riesgos Laborales basado en las normas.* Loja - Ecuador: UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA.

Vargas. (2003). *Los factores Psicosociales de riesgos en las organizaciones empresariales mineras.* Peru.

Vazquez Mejía, D. B. (2009). *Salud ocupacional: Cultura de salud*. Obtenido de Cultura de salud Web site: https://culturadelasalud.wordpress.com/salud-ocupacional/estres-laboral/

.

ANEXOS

Anexo N° 1

INSTRUMENTO N°01

FICHA TÉCNICA

Nombre: Escala de Estresores Laborales: The Laboral Stress Scale

Autores. Mithely-Troht & Jenna G. Andersen . EEUU.

Año: 2001

Tiempo de duración: 10 minutos.

Tipo de empleación: Individual o grupal.

Traducción y Adaptación: ACP 2009

Áreas de medición: Mide 9 Factores relacionados con la presencia de niveles de estrés en el personal; Factor I. Relación con los jefes, Factor II. Preparación inadecuada, Factor III. Carencia de sostén, Factor IV. Conflicto con otros trabajadores, Factor V. Sobrecarga de trabajo, Factor VI. Incertidumbre respecto al tratamiento, Factor VII. Vulnerabilidad, Factor VIII. Satisfacción y Factor IX. Autoestima.

Sujetos y métodos

Metodología de adaptación de la escala siguió el siguiente procedimiento:

Traducción. La escala original fue traducida al castellano, independientemente, por psicólogos organizacionales, y asistentes sociales, que trabajaban en empresas de servicios. Estos profesionales son de origen peruano y hablan el inglés con fluidez. A cada uno de los traductores se les dio una breve explicación de las características y utilidad de la escala; y se les explicó que la traducción de cada uno de los ítems debía ser semántica y no literal, logrando una equivalencia conceptual e idiomática (tener en cuenta la equivalencia de las expresiones coloquiales) en cada uno de los items. Además de la traducción puntuaron en una escala del 0 al 10 la dificultad en cada item de encontrar una expresión en castellano conceptualmente equivalente a la original. Posteriormente, el equipo investigador realizó una primera revisión de ambas traducciones.

Retrotraducción. Cada una de las traducciones fue retrotraducida de forma independiente por dos traductores bilingües que a su vez puntuaron en una escala del 0 al 10 la dificultad de

encontrar una expresión equivalente en inglés de cada uno de los ítems. Las dos traducciones y retrotraducciones fueron revisadas por el equipo de investigación.

Validación

La población a estudio fue el personal de una empresa ventas de útiles y servicios escolares, y de una cadena de electrodomésticos.

Se eligió de forma aleatoria 210 trabajadores. Sólo se incluyó aquellas personas que estaban trabajando en el servicio actual un mínimo de cuatro meses, con el fin de que pudieran estar un tiempo mínimo de exposición a los estresores laborales.

El porcentaje de no respuesta fue del 4,3% (nueve personas) por lo que la muestra final estudiada fue de 201 trabajadores.

Confiabilidad. Para valorar la confiabilidad de la escala, ésta se volvió a administrar a una submuestra aleatoria de 30 trabajadores de otras ramas de servicios con un intervalo de 15 días. El encuestador entrenado que entregaba la escala y la revisaba tras su cumplimentación, preguntaba antes de entregarla si se había producido alguna modificación importante en las condiciones de trabajo, no habiéndose detectado ninguna, por lo que no se tuvo que sustituir ninguna persona de la submuestra elegida.

Validez de constructo (concepto). La determinación de la validez de constructo (tipo convergente), se obtuvo mediante la correlación de la escala con otras dos escalas: Cuestionario de Salud General de Goldberg en su versión de 28 items y siete dimensiones (percepción de la realidad situacional, vitalidad, función social, limitaciones del rol por problemas emocionales, limitaciones del rol por problemas físicos, salud mental y dolor) del cuestionario de Salud SF-36. Se formuló la siguiente hipótesis: los trabajadores de las áreas de servicios y atención al cliente que están expuestos a altos niveles de estresores laborales durante la ejecución de su trabajo en una empresa, presentan peor estado de salud (físico y mental).

Análisis estadístico

Confiabilidad. La confiabilidad se calculó mediante la comparación de las distribuciones de las puntuaciones obtenidas en las dos administraciones de la escala (test Signo-Rango de Wilcoxon) valorándose la intensidad de la correlación por el cálculo del coeficiente de correlación intraclase.

Así mismo, se calculó el coeficiente de correlación de Spearman

Como conclusión cabe destacar que esta escala de estresores laborales en personal de servicios y atención al cliente es un instrumento útil para medir los posibles factores causales de estrés (estresores) en este

TEST Nº 01

ESCALA DE ESTRESORES LABORALES EN COLABORADORES DE: EL AGUILA S.R.L

NOMBRE

EDAD INSTRUCCIÓN SEXO

FECHA

EXAMINADOR: **Mossul Guerrero Castañeda.**

EN LA SIGUIENTE HOJA UD ENCONTRARA UNA SERIE DE SITUACIONES VALORADAS DEL 0 AL 3 (0 1 2 3), OTORGUE UN VALOR A CADA SITUACIÓN, CONSIDERANDO CÓMO LE AFECTA.
RESPONDA CON HONESTIDAD. NO EXISTEN PUNTAJES BUENOS NI MALOS.
POR EJEMPLO:
nº. Suena el timbre de salida y no estoy listo (0 1 2 3) 2
Esta situación la valoré con 2. Pues considero que esta situación me preocupa Bastante pero NO ME desespero. Si hubiese escogido el valor 0, significaría que no me preocupa en lo absoluto. Si escojo el valor 2, la situación me fastidia un poco ; y si escojo 3 significa que me desesperaría si se presenta esta situación

Nombre y Apellido: _____

Edad: _____ Tiempo de Actividad: _____

Área o Puesto: _____

Fecha de Evaluación: _____

Responsable: Mossul Guerrero Castañeda

Nº	SITUACIONES DE PREOCUPACION O DE INTERES	CRITERIOS
1	Exceso de crítica por parte de los jefes o supervisores	**0 1 2 3**
2	Conflictos con los jefes o supervisores	**0 1 2 3**
3	Temor de cometer errores en el tratamiento del cliente	**0 1 2 3**
4	Desacuerdo con el tratamiento del cliente o usuario	**0 1 2 3**

5	Tomar una decisión concerniente al cliente cuando el supervisor no se encuentra de inmediato disponible.	**0 1 2 3**
6	Ser interrogado(a) por el cliente sobre cuestiones que no poseo una respuesta satisfactoria.	**0 1 2 3**
7	Sentir inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los clientes.	**0 1 2 3**
8	Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la sección.	**0 1 2 3**
9	Carencia de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros en la sección.	**0 1 2 3**
10	Carencia de oportunidades para expresar a otros compañeros de la sección mis sentimientos negativos hacia los clientes.	**0 1 2 3**
11	Conflictos con mis superiores.	**0 1 2 3**
12	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de otra sección.	**0 1 2 3**
13	Exceso de crítica de los supervisores.	**0 1 2 3**
14	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de la misma sección.	**0 1 2 3**
15	Grupo de compañeros y horarios impredecibles.	**0 1 2 3**
16	Carencia de tiempo para ofrecer atención empática al cliente.	**0 1 2 3**
17	Carencia de tiempo para completar todas mis tareas.	**0 1 2 3**
18	Carencia de personal adecuado para cubrir la sección.	**0 1 2 3**
19	Inadecuada información del jefe sobre el cliente.	**0 1 2 3**
20	Indicación del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del cliente.	**0 1 2 3**
21	Desconocimiento de lo que puede informarse a un cliente.	**0 1 2 3**
22	Incertidumbre respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado.	**0 1 2 3**
23	Dormir por lo menos 4 noches a la semana durante 7 u 8 horas.	**0 1 2 3**
24	Confiar en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km.	**0 1 2 3**

25	Hacer ejercicios hasta sudar.	**0 1 2 3**
26	Fumar.	**0 1 2 3**
27	Tomar bebidas alcohólicas.	**0 1 2 3**
28	Tomar café.	**0 1 2 3**
29	Asistir a actividades sociales o recreativas.	**0 1 2 3**
30	Confiar mis problemas personales a mis amigos.	**0 1 2 3**
31	Enfermar.	**0 1 2 3**
32	Conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo.	**0 1 2 3**
33	Divertirme.	**0 1 2 3**
34	Dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad.	**0 1 2 3**
35	Organizar racionalmente mi tiempo.	**0 1 2 3**
36	Me siento feliz con mi trabajo.	**0 1 2 3**
37	Quisiera cambiar de actividad	**0 1 2 3**
38	Quisiera cambiar de institución en la que trabajo.	**0 1 2 3**
39	Me siento feliz en mi hogar.	**0 1 2 3**
40	Los problemas me afectan.	**0 1 2 3**
41	Puedo tomar una decisión fácilmente.	**0 1 2 3**
42	Me gustaría ser otra persona.	**0 1 2 3**
43	Soy una persona simpática.	**0 1 2 3**
44	Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo.	**0 1 2 3**
45	Soy popular entre las personas de mi edad.	**0 1 2 3**
46	Se tienen en cuenta mis sentimientos.	**0 1 2 3**
47	Me doy por vencido (a) fácilmente.	**0 1 2 3**
48	Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy.	**0 1 2 3**

Tabla N° 1.

Coeficientes Alfa de Cronbach de la escala, adaptada al castellano, de estresores laborales en personal de servicios y atención al cliente

Total NSS		N.º de ítems	Alfa de Cronbach
		48	0.92
I	Factor I. Relación con los jefes	5	0,77
II	Factor II. Preparación inadecuada	2	0,78
III	Factor III. Carencia de sostén	3	0,79
IV	Factor IV. Conflicto con otros trabajadores	4	0,73
V	Factor V. Sobrecarga de trabajo	4	0,71
VI	Factor VI. Incertidumbre respecto al tratamiento	4	0,62
VII	Factor VII. Vulnerabilidad	13	0,49*
VIII	Factor VIII. Satisfacción	4	
IX	FactorIX. Autoestima	9	0,58

Fuente: Mithely-Troht & Jenna G. Andersen . EEUU. (2001)

La correlación de la escala, adaptada al castellano, de estresores laborales en personal de servicios y atención al cliente y el cuestionario GHQ-28 items es de 0,34. Para cada una de las siete dimensiones del cuestionario SF-36 las correlaciones fluctúan entre 0,21 y 0,31

Tabla N° 2.

CRITERIOS DE INTERPRETACION	
1 a 25	AUSENCIA DE ESTRÉS
26 a 43	NIVEL MINIMO DE ESTRÉS
44 a 57	ESTRÉS MANEJABLE
58 a 74	ELEVADO NIVEL DE ESTRÉS
75 a 85	NIVEL ALTO DE ESTRÉS
86 a 100	MUY ALTO NIVEL ESTRÉS

Anexo N° 2

INSTRUMENTO N°02

FICHA TÉCNICA

Título: Escala de Factores Psicosociales. Identificación de Situaciones de Riesgo

Autor : Matilde Lahera Martín y Juan José Góngora Yerro

Año: 2002

Origen: Servicio de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Formación - Instituto Navarro de Salud Laboral.

Ítems: 30 preguntas con varias alternativas de respuesta. Desde un punto de vista general, el examinado debe elegir la opción que más se acerque a su empresa.

Objetivos: Estudiar cuatro variables relacionadas con el entorno laboral y que afectan a la salud del trabajador y al desarrollo de la tarea a realizar. Estas variables son: 1). Participación, Implicación, Responsabilidad. 2). Formación, Información, Comunicación, 3). Gestión del Tiempo Y 4). Cohesión de Grupo.

Modo de Empleación: Se recomienda emplearlo a una muestra representativa de la plantilla (se recomienda una muestra en torno al 20-30% del total).

Calificación y Corrección: La calificación tiene una clave de puntajes por tipo de elección.

Interpretación**: Los resultados se interpretan en cuatro categorías, dependiendo el puntaje obtenido.** Diagnóstico: **Muy Inadecuado, Inadecuado. Adecuado y Muy Adecuado**

OBJETIVOS

Este cuestionario de evaluación nace con el objetivo de obtener una primera aproximación al estado general de la organización respecto a los factores de riesgo de tipo psicosocial.

Los objetivos perseguidos son los siguientes:

1. Evaluación inicial del estado general de la empresa en relación al riesgo psicosocial.
2. Identificar situaciones de riesgo en estas cuatro áreas:

- Participación, implicación, responsabilidad
- Formación, información, comunicación
- Gestión del tiempo
- Cohesión de grupo

3. Aportar una serie de primeras medidas preventivas, supeditadas a una evaluación posterior más exhaustiva

DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES

Se han agrupado los distintos factores a evaluar en cuatro variables:

1. **PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDD.**

Especifica el grado de libertad e independencia que tiene el trabajador para controlar y organizar su propio trabajo y para determinar los métodos a utilizar, teniendo en cuenta siempre los principios preventivos. Define el grado de autonomía del trabajador para tomar decisiones. Se entiende que un trabajo saludable debe ofrecer a las personas la posibilidad de tomar decisiones.

En la dimensión participación, implicación, responsabilidad se han integrado estos factoes:

- Autonomía
- Trabajo en equipo
- Iniciativa
- Control sobre la tarea
- Control sobre el trabajador
- Rotación
- Supervisión
- Enriquecimiento de tareas

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son:

1, 2, 8, 9, 13, 18, 19, 20 y 25

FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN.

Se refiere al grado de interés personal que la organización demuestra por los trabajadores, facilitando el flujo de informaciones necesarias para el correcto desarrollo de las tareas. Las funciones y/o atribuciones de cada persona, dentro de la organización, tienen que estar bien definidas para garantizar la adaptación óptima entre los puestos de trabajo y las personas que los ocupan.

En el área de FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN se han incorporado los siguientes aspectos:

- Flujos de comunicación
- Acogida
- Adecuación persona - trabajo
- Reconocimiento
- Adiestramiento
- Descripción de puesto de trabajo
- Aislamiento

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son:

4, 5, 11, 16, 17, 24 y 26

2. GESTIÓN DEL TIEMPO.

Establece el nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales.

En la dimensión GESTIÓN DEL TIEMPO se han integrado estos factores:

- Ritmo de trabajo
- Apremio de tiempo
- Carga de trabajo
- Autonomía temporal
- Fatiga

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son:

3, 10, 14, 15 y 22

3. COHESIÓN DE GRUPO.

Definimos cohesión como el patrón de estructura del grupo, de las relaciones que emergen entre los miembros del grupo. Este concepto incluye aspectos como solidaridad, atracción, ética, clima o sentido de comunidad.

La influencia de la cohesión en el grupo se manifiesta en una mayor o menor participación de sus miembros y en la conformidad hacia la mayoría.

La variable COHESIÓN DE GRUPO contiene los siguientes aspectos:

- Clima social
- Manejo de conflictos
- Cooperación
- Ambiente de trabajo

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son:

6, 7, 12, 21, 23 y 27

4. HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO (MOBBING).

El hostigamiento psicológico en el trabajo hace referencia a aquellas situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejerce un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

El efecto que se pretende alcanzar es el de intimidar, apocar, reducir y consumir emocionalmente e intelectual mente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización.

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son: **28, 29 y 30**

IMPORTANTE:

En el supuesto de obtener un punto en alguna de estas tres preguntas se debe profundizar con un cuestionario específico sobre identificación de hostigamiento psicológico en el trabajo con el fin de descartar la posibilidad de que se esté dando esta situación, por sus nefastas

consecuencias.

Factores psicosociales: Identificación de situaciones de riesgo:

Este cuestionario pretende obtener una visión global de su organización respecto a los factores de riesgo de tipo psicosocial.

A continuación le presentamos una serie de preguntas con varias alternativas de respuesta. Desde un punto de vista general, elija la opción que más se acerque a su empresa.

Le informamos de que cualquier dato que usted aporte en el cuestionario será tratado de manera CONFIDENCIAL.

En cada cuestionario le ofrecemos un apartado denominado OBSERVACIONES, utilícelo siempre que desee hacer alguna aclaración o puntualización al respecto, cuando necesite explicar alguna de sus opciones o cuando la alternativa escogida no englobe a la totalidad de las personas que forman parte de su empresa.Ante cualquier duda que le surja durante la ejecución de la encuesta, no dude en pedir cualquier aclaración o información adicional.Muchas gracias por su colaboración.

DIAGNÓSTICO

Para determinar la categoría diagnóstica emplear la siguiente Tabla de Puntajes y Categorías, por Factor de la Escala. De la Tabla 4.

MUY INADECUADO

Existen puntos críticos que deben ser atendidos de manera urgente. Se recomienda realizar una evaluación exhaustiva que sea punto de arranque a cambios organizacionales.

INADECUADO

Existen una serie de problemas que están dificultando un adecuado desarrollo de la organización desde el punto de vista psicosocial. Sería necesario una evaluación de mayor profundidad que permita identificar los puntos críticos y aportar las medidas correctoras para mejorar la situación.

ADECUADO

Indica una situación favorable desde el punto de vista psicosocial. Se recomienda investigar puntos de mejora que lleven a una situación de mayor adecuación.

MUY ADECUADO

Sugiere que existen una serie de condiciones muy favorables en la empresa en cuanto a factores de riesgo psicosocial. Se recomienda seguir trabajando en esa dirección y realizar evaluaciones periódicas para garantizar la continuidad de esta situación.

RECOMENDACIONES

Tras la empleación del cuestionario pueden aparecer aspectos susceptibles de ser mejorados. A continuación le ofrecemos una serie de recomendaciones que pueden servir como guía general sobre los aspectos importantes a mejorar en cada factor. Estas sugerencias o indicadores de mejora no tienen únicamente que ponerse en práctica ante situaciones muy inadecuadas, sino que también han de tenerse en cuenta en las situaciones de adecuación. Siempre partiendo desde una visión más amplia y global de cada factor.

Estas recomendaciones pretenden ser orientativas, no deben ser entendidas como universalmente válidas y de empleación unívoca, y su implantación dentro de la empresa estará vinculada a las características específicas de cada organización. Estas recomendaciones no deben suponer, en ningún caso, la omisión de las condiciones mínimas de seguridad y salud para el trabajador.

El camino desde la recomendación genérica a la empleación práctica no puede hacerse sino desde el conocimiento concreto, sobre el terreno, de la realidad directa y cotidiana del ámbito sobre el que se quiera intervenir. Para ello es preciso ayudarse, no sólo de la puntuación global de cada factor, sino de la información que nos puede proporcionar el análisis, pregunta a pregunta, de todos los ítems de que consta cada factor.

Anexo N° 3

TEST Nº 02

PERCEPCION DEL RIESGO LABORAL

EVALUACION N° ☐

Nombre del Examinado

Nombre del Examinador

Area o Sección de trabajo

Personal que labora en el Area — Varones ☐ Mujeres ☐

Día y hora de evaluación: **Mossul Guerrero Castañeda.**

INSTRUCCIONES

A continuación tiene una serie de preguntas respecto a situaciones que pueden presentarse en su actividad laboral. De las alternativas que se le indican, elija SOLO UNA de ellas y coloque en la celda correspondiente el valor 1.

Trate de responder con sinceridad, recuerde que no existen respuestas Buenas o Mala, tampoco trate de responder como cree que se esperaría. Solo responda de acuerdo a su propia situación.

Pregunta 1

¿Siento que tengo libertad para decidir cómo hacer mi propio trabajo?

A. No. ☐

B. Sí, ocasionalmente. ☐

C. Sí, cuando la tarea me lo permite. ☐

D. Sí, es la práctica habitual ☐

Pregunta 2

¿Existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por los trabajadores?

A. No, no existe. ☐

B. Sí, aunque en la práctica no se utiliza. ☐

C. Sí, se utiliza ocasionalmente. ☐

D. Sí, se utiliza habitualmente. ☐

Pregunta 3

¿Siento que tengo la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?

A. No.

B. Sí, ocasionalmente.

C. Sí, habitualmente.

D. Sí, puedo adelantar trabajo para luego tener más tiempo de descanso.

Pregunta 4

¿Siento que dispongo de la información y de los medios necesarios (equipo, herramientas, etc.) para realizar mi tarea?

A. No.

B. Sí, algunas veces.

C. Sí, habitualmente.

D. Sí, siempre.

Pregunta 5

Cuando somos incorporados como nuevos trabajadores, se nos informa de los riesgos generales y específicos del puesto

A. No.

B. Sí, oralmente.

C. Sí, por escrito.

D. Sí, por escrito y oralmente

Pregunta 6

Cuando necesito ayuda y/o tengo cualquier duda acudo a:

A. Un compañero de otro puesto.

B. Una persona asignada. (mantenimiento, refuerzo.)

C. Un encargado y/o jefe superior.

D. No tengo esa opción por cualquier motivo.

Pregunta 7

Las situaciones de conflictividad entre trabajadores, ¿se intentan solucionar de manera abierta y clara?

A. No.

B. Sí, por medio de la intervención del mando.

C. Sí, entre todos los afectados.

D. Sí, mediante otros procedimientos.

Pregunta 8	
Como trabajador se que puedo elegir los días de vacaciones	
A. No, la empresa cierra por vacaciones en periodos fijos.	
B. No, la empresa distribuye periodos vacacionales, sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores.	
C. Sí, la empresa lo concede o no a demanda del trabajador.	
D. Sí, los trabajadores se organizan entre ellos, teniendo en cuenta la continuidad de la actividad.	

Pregunta 9	
Como trabajador puedo intervenir y/o corregir los incidentes en puesto de trabajo (equipo, máquina, etc)?	
A. No, es función del mando superior o personal encargado	
B. Si, solo incidentes menores	
C. Sí, cualquier incidente.	

Pregunta 10	
Durante la Jornada tengo la posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico y/o mental) requerido por la actividad?	
A. No, por la continuidad del proceso.	
B. No, por otras causas.	
C. Sí, las establecidas.	
D. Sí, según necesidades.	

Pregunta 11	
En la empresa se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones	
A. No.	
B. Charlas, asambleas.	
C. Comunicados escritos.	
D. Sí, medios orales y escritos.	

Pregunta 12	
En términos generales, considero que el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas	
A. No.	

B. Sí, a veces. ☐

C. Sí, habitualmente. ☐

D. Sí, siempre. ☐

Pregunta 13

La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es:

A. Únicamente marcan los objetivos individuales que debemos alcanzar. ☐

B. Colaboran con nosotros en la consecución de fines. ☐

C. Fomentan la consecución de objetivos en equipo. ☐

Pregunta 14

¿Se recuperan los retrasos?

A. No. ☐

B. Sí, durante las pausas. ☐

C. Sí, incrementando el ritmo de trabajo. ☐

D. Sí, alargando la jornada. ☐

Pregunta 15

El criterio de retribución al trabajador en mi empresa es por:

A. Salario por hora (fijo). ☐

B. Salario más prima colectiva. ☐

C. Salario más prima individual. ☐

Pregunta 16

¿Se facilitan las instrucciones precisas sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?

A. No. ☐

B. Sí, de forma oral. ☐

C. Sí, de forma escrita (instrucciones). ☐

D. Sí, de forma oral y escrita. ☐

Pregunta 17

Respecto a la posibilidad de hablar durante la realización de una tarea

A. No podemos hacerlo, por la ubicación del trabajador. ☐

B. No podemos hacerlo, por el ruido. ☐

C. No podemos hacerlo, por otros motivos. ☐

D. Sí podemos hacerlo, pero sólo algunas palabras.

E. Sí podemos hacerlo, incluso conversaciones más largas.

Pregunta 18

¿Han recibido los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones?

A. No

B. Sí, aunque no ha habido cambios significativos en el estilo de mando.

C. Sí, algunos mandos han modificado sus estilos significativamente.

D. Sí, la mayoría ha modificado su estilo de mando.

Pregunta 19

En su área o Labor, ¿Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo?

A. No.

B. Sí, cuando la tarea se lo permite.

C. Sí, en función del tiempo disponible.

D. Sí, siempre se hace en equipo.

Pregunta 20

Considero que si controlo el resultado de mi trabajo y puedo corregir los errores cometidos o defectos.

A. No.

B. Sí, ocasionalmente.

C. Sí, habitualmente.

D. Sí, cualquier error.

Pregunta 21

¿Se organizan, de forma espontánea, eventos en los que participa la mayoría de la plantilla?

A. No.

B. Sí, una o dos veces al año.

C. Sí, varias veces al año, según surja el motivo.

Pregunta 22

¿El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto?

A. No, por el proceso productivo. ☐

B. No, por otros motivos. ☐

C. Sí, con un sustituto. ☐

D. Sí, sin que nadie le sustituya. ☐

Pregunta 23

¿Existe, en general, un buen clima en el lugar de trabajo?

A. No. ☐

B. Sí, a veces. ☐

C. Sí, habitualmente. ☐

D. Sí, siempre. ☐

Pregunta 24

Como trabajador ¿recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo?

A. Se le informa de la tarea desempeñar (cantidad y calidad). ☐

B. Se le informa de los resultados alcanzados con relación a los objetivos que tiene asignados. ☐

C. Se le informa de los objetivos alcanzados por la empresa. ☐

D. Se le anima a participar en el establecimiento de metas. ☐

Pregunta 25

Como trabajador ¿tiene la opción de cambiar de puesto y/o de tarea a lo largo de su jornada laboral?

A. No. ☐

B. Se cambia de manera excepcional. ☐

C. Sí, se rota entre compañeros de forma habitual. ☐

D. Sí, se cambia según lo considera el trabajador. ☐

Pregunta 26

Ante la incorporación de nuevas tecnologías, nueva maquinaria y/o nuevos métodos de trabajo ¿se instruye al trabajador para adaptarlo a esas nuevas situaciones?

A. No. ☐

B. Sí, oralmente. ☐

C. Sí, por escrito. ☐

D. Sí, oralmente y por escrito. ☐

Pregunta 27

¿Qué tipo de relaciones son las habituales en la empresa?

A. Relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas. ☐

B. Relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración. ☐

C. Relaciones sólo de colaboración para el trabajo. ☐

D. Ni relaciones personales, ni colaboración para el trabajo. ☐

Pregunta 28

De los problemas que existen en un departamento, sección. ¿está siendo culpada alguna persona en concreto?

A. Sí. ☐

B. No. ☐

Pregunta 29

¿Han aumentado las bajas de origen psicológico de larga duración en la plantilla?

A. Sí. ☐

B. No. ☐

Pregunta 30

¿Hay alguna persona que está siendo aislada, ignorada o excluida del grupo en virtud de características físicas o personales?

A. Sí. ☐

B. No. ☐

Muchas gracias por su colaboración. Le recordamos que toda la información obtenida será tratada de forma confidencial

Anexo N° 4

Tabla N° 3.

Ítems por Dimensión de la Escala

DIMENSIONES	N° DE Ítems del Cuestionario
Participación, Implicación, Responsabilidad	1, 2, 8, 9, 13, 18, 19, 20 y 25
Formación, Información, Comunicación	4, 5, 11, 16, 17, 24 y 26
Gestión del Tiempo	3, 10, 14, 15 y 22
Cohesión de Grupo	6, 7, 12, 21, 23 y 27
Hostigamiento Psicológico (MOBBING)	28, 29 y 30

Tabla N° 4.

NORMAS DE CALIFICACIÓN Y DIAGNÓSTICO

Para la calificación se debe emplear la plantilla de puntajes de la Tabla 4.

Valores por opción de respuesta elegida

PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD			FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN			GESTIÓN DEL TIEMPO			COHESIÓN DE GRUPO		
PREG.	**OPCION**	**VALOR**	**PREG.**	**OPCION**	**VALOR**	**PREG.**	**OPCION**	**VALOR**	**PREG.**	**OPCION**	**VALOR**
1	A	5	**4**	A	5	**3**	A	5	**6**	A	0
	B	3		B	3		B	3		B	1
	C	3		C	1		C	1		C	3
	D	0		D	0		D	0		D	5
2	A	5	**5**	A	5	**10**	A	5	**7**	A	5
	B	5		B	3		B	5		B	3
	C	3		C	3		C	2		C	0
	D	0		D	0		D	0		D	0
8	A	3	**11**	A	5	**14**	A	0	**12**	A	5
	B	4		B	3		B	5		B	3
	C	1		C	3		C	5		C	1
	D	0		D	0		D	5		D	0
9	A	5	**16**	A	5	**15**	A	0	**21**	A	4

	B	3
	C	0
13	A	5
	B	2
	C	0
18	A	5
	B	5
	C	3
	D	0
19	A	5
	B	3
	C	3
	D	0
20	A	5
	B	3
	C	1
	D	0
25	A	5
	B	3
	C	1

	B	3
	C	3
	D	0
17	A	5
	B	5
	C	5
	D	2
	E	0
24	A	5
	B	2
	C	2
	D	0
26	A	5
	B	3
	C	3
	D	0
Puntuación		

	B	0
	C	4
22	A	5
	B	5
	C	3
	D	0
Puntuación		

	B	2
	C	0
23	A	5
	B	3
	C	1
	D	0
27	A	0
	B	3
	C	3
	D	5
Puntuación		

HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO (MOBBING)

PREG.	OPCION	VALOR
28	A	1
	B	0
29	A	1
	B	0
30	A	1

D 0			B 0

Tabla N° 5.

Normas de interpretación

DIMENSION	n° ítems	MUY INADECUADO	INADECUADO	ADECUADO	MUY ADECUADO
Participación, Implicación, Responsabilidad	9	27 A 44	18 A 26	9 A 17	0 A 8
Formación, Información, Comunicación	7	22 A 35	14 A 21	7 A 13	0 A 6
Gestión del Tiempo	5	15 A 24	10 A 14	5 A 9	0 A 4
Cohesión de Grupo	6	18 A 29	11 A 17	6 A 10	0 A 5
Hostigamiento Psicológico (MOBBING)	3	3	2	1	0
ESCALA TOTAL	30	81 A +	52 A 80	27 A 51	0 A 26