

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

FACULTAD DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS SOCIALES Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



“RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SATISFACCION FAMILIAR EN UNA EMPRESA MANUFACTURERA DE AREQUIPA”

Tesis presentada por las bachilleres:
CÓRDOVA LUCIONI, MARÍA BELÉN
SANA TOMATEO, WINDOLY FANNY

Para optar el Título Profesional de:
PSICÓLOGO

AREQUIPA – PERU
2016

Índice

Índice.....	2
CAPITULO I.....	11
Marco Teórico.....	11
Introducción	12
Problema	13
Variable 1	13
Variable2	13
Interrogantes Específicas.....	14
Objetivo Principal	14
Objetivos Secundarios.....	14
MARCO TEÓRICO INVESTIGATIVO	15
Riesgo Psicosocial.....	15
Riesgo.....	15
Riesgos Psicosociales.....	15
Reconocimiento de los Riesgos Psicosociales	16
Características	16
Estructura de la Organización	16
Estructura Jerárquica	16
Características del Empleo	17
Características de la Empresa.....	17
Organización del Tiempo de Trabajo.....	17

Consecuencias en la Salud de los Trabajadores	18
Consecuencias Psicológicas	18
Estrés Laboral.....	19
Duración e Intensidad del Estrés	19
Situaciones Breves de Estrés	19
Situaciones Moderadas de Estrés	20
Situaciones Graves de Estrés.....	20
Estrés Laboral.....	20
Síntomas Percibidos y Problemas de Salud	21
Satisfacción Familiar.....	22
Satisfacción	22
Familia.....	23
Funciones de la Familia.....	23
Clasificación de la Familia.....	23
Etapa o ciclo de Desarrollo de la Familia.....	24
Satisfacción Familiar.....	25
Satisfacción Estable.....	25
Satisfacción Inestable	25
Insatisfactoria Inestable.....	26
Riesgo Psicosocial y Familia.....	26
Hipótesis.....	27
CAPITULO II	28

Diseño Metodológico	28
Diseño de Investigación	29
Técnicas e Instrumentos	29
Técnica	29
Instrumentos	29
Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)- ISTAS21	29
Exigencias Cuantitativas	32
Ritmo de Trabajo.....	32
Exigencias Emocionales.....	32
Exigencias de Esconder Emociones.....	33
Doble Presencia.....	33
Influencia.....	33
Posibilidades de Desarrollo.....	34
Sentido del Trabajo	34
Claridad de Rol.....	34
Conflicto de Rol	34
Apoyo Social de Compañeros	35
Apoyo Social de Superiores	35
Calidad de Liderazgo	35
Previsibilidad.....	35
Reconocimiento.....	36
Inseguridad sobre el Empleo	36

Inseguridad sobre las Condiciones de Trabajo.....	36
Confianza Vertical.....	36
Justicia.....	37
Salud, estrés y Satisfacción	37
Figura 2. Distribución de las dimensiones y Sub. Dimensiones del (CoPsoQ)- ISTAS21 ...	38
FACES III OLSON Family Adaptability and Cohesion EvaluationScale	39
El Modelo Circumplejo.....	41
Cohesión familiar	41
Tipos de Familia.....	42
Desligadas	42
Separadas.....	42
Conectadas	43
Aglutinadas.....	43
Adaptabilidad	43
Tipos de Familia.....	44
Caótica.....	44
Flexible.....	44
Estructurada.....	44
Rígida	45
Comunicación	45
Estrategia de Recolección de Datos	47
Población y Muestra.....	47

Criterios de Procesamiento de Información	49
CAPITULO III	50
Resultados	50
Discusión.....	71
Conclusiones	76
Sugerencias	77
Limitaciones.....	79
REFERENCIAS	80
Anexos.....	86
<i>Anexo 1</i>	87
<i>Anexo 2</i>	101
Escala de Evaluación de la Cohesión y de la Adaptabilidad.....	101

Dedicatoria

A Federico, mi padre, gracias por ser esa persona que sin el apoyo de nadie, siempre estuvo conmigo, que me crió, me educo y me formo como persona; gracias por enseñarme a esforzarme, a luchar por lo que se quiere, a ser un poquito mejor cada día, a ser fuerte, tenaz; que fue y es mi amigo y compañero. A mi abuela, que con su cariño y su forma de ser, entre tantas cosas me enseñó que las cosas no se deben hacer bien, sino excelente. A mi madrina Fabiola, de quien aprendí el valor de la vida, a luchar por cada día, a valorar cada minuto y a ser más fuerte. Asimismo, a mi amiga y compañera de tesis Windoly, gracias por los lindos momentos, por tantos recuerdos, anécdotas, esfuerzo y demás. A mis amigos, gracias por su cariño, apoyo y amistad.

María Belén Córdova Lucioni

A mi padre, que con el ejemplo y constancia del día a día hace de mí una mejor persona, gracias por lo mejor que pudiste haberme dado; el ejemplo y educación. Gracias por amar a mi madre, y hacer de ustedes la gran fuerza, que son para mí. A mi madre, por ser el núcleo y alegría que nos mantiene unidos. A mis hermanitos por su apoyo y comprensión. A la marinera por ser un motivo de empuje y formación. Asimismo, a mi amiga y compañera de tesis Belén, gracias por los lindos recuerdos de vida y el esfuerzo compartido en este proyecto y demás.

Windoly Fanny Sana Tomateo

Reconocimiento

Nuestro agradecimiento a nuestra asesora Mg. Flor Vilches Velásquez, quien con su paciencia, conocimiento y experiencia, apoyó en la realización de este proyecto. Y demás docentes que mediante los cinco años fueron fuente y gran guía de aprendizaje.



Resumen

Se investigó la relación de las Dimensiones de los Riesgos Psicosociales en el trabajo y la Satisfacción Familiar en una empresa manufacturera de 305 operadores de ambos géneros con edades de 18 a 65 años, bajo un estudio correlacional. Los instrumentos utilizados fueron, el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)- ISTAS21 y el FACES III OLSON Family Adaptability and Cohesion Evaluation Scale. Los resultados indican que no existe una correlación significativa entre las Dimensiones de Riesgo Psicosocial y la Satisfacción Familiar en trabajadores.

Palabras Claves: riesgo psicosocial, satisfacción familiar, trabajo, familia, empresa manufacturera

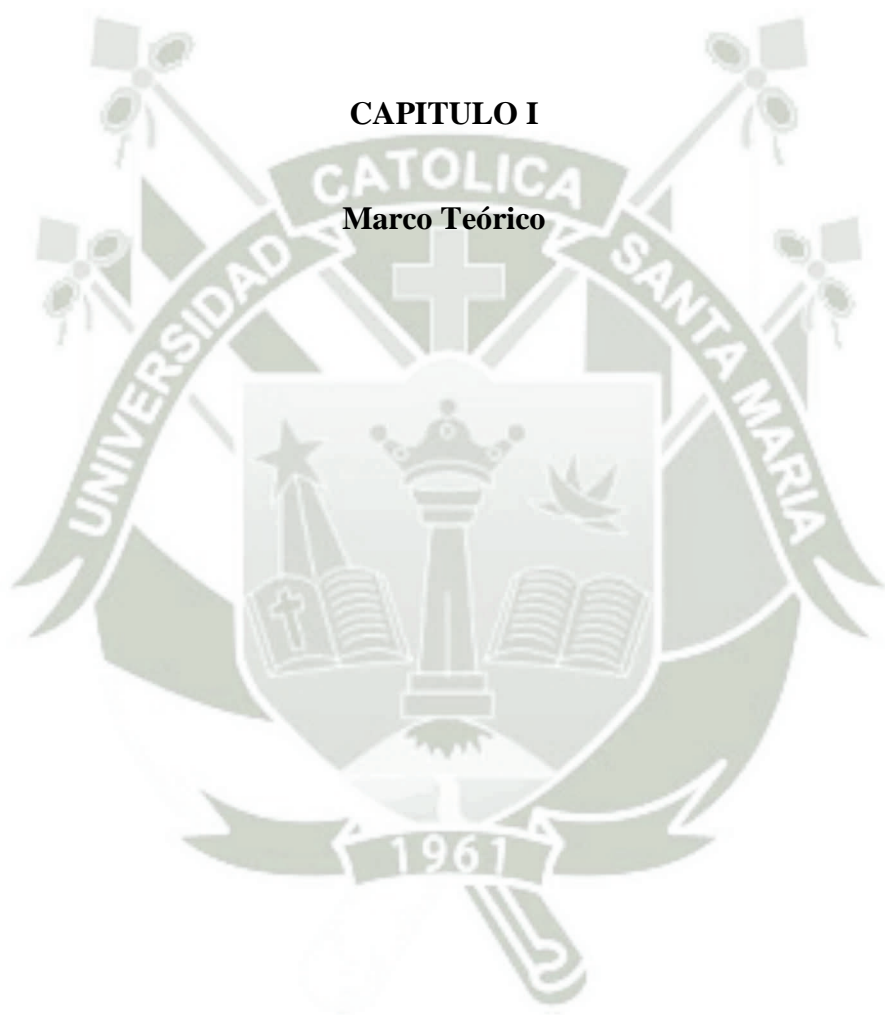
Abstract

The relationship between psychosocial risks at work and family satisfaction in a manufacturing company of 305 operators of both sexes aged 18-65 years, under a correlational study is investigated. The instruments used were the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ) - ISTAS21 and FACES III OLSON Family Adaptability and Cohesion Evaluation Scale. The results indicate that there is no significant correlation between psychosocial risk at work and family satisfaction.

Keywords: psychosocial risk, family satisfaction, work, family, manufacturing company.

CAPITULO I

Marco Teórico



Introducción

Entendemos como Riesgo Psicosocial a aquellos factores, que originados en el centro de trabajo, representan una amenaza para la salud psicológica y física del trabajador. Teniendo en cuenta la organización jerárquica, horarios de trabajo, salarios; así como la definición de roles, la estructura física de oficinas, exposición a sustancias físicas, etc.

Estos niveles de Riesgo Psicosocial, afectan al trabajador de diferentes maneras, teniendo como consecuencia, enfermedades tanto a nivel físico, psicológico y social, teniendo como efecto su comportamiento dentro del núcleo familiar, y con ello, la Satisfacción Familiar.

La Satisfacción Familiar es una respuesta subjetiva, de un proceso fenomenológico que los miembros de una familia la perciben y valoran en función de los niveles comunicacionales entre padres e hijos; el grado de cohesión que existen entre los miembros de la familia y el nivel de adaptabilidad familiar de los miembros entre sí y con su entorno. (Sobrino L, 2008)

En la siguiente investigación, proponemos la siguiente correlación; que ante mayor exposición de la persona a afrontar los Riesgos Psicosociales en su centro de trabajo, menor será su Satisfacción en su entorno Familiar.

La familia y el trabajo son dos esferas independientes, pero de igual manera se relacionan ante su grado de relevancia para la persona.

Problema

¿Ante una mayor exposición a las Dimensiones de Riesgos Psicosociales existirá una menor Satisfacción Familiar en los Trabajadores de una Empresa Manufacturera de Arequipa?

Variable 1

Riesgo Psicosocial

Según Gil-Monte, P. (2009) Los Riesgos Psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea o incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras, y que pueden ser medidas de manera favorable, intermedio y desfavorable.

Variable2

Satisfacción Familiar

Es el conjunto de sentimientos que se presentan en la persona al estar con su familia y que son producto de las interacciones con sus diferentes miembros, así como también la facilidad de adaptación y flexibilidad en la resolución de conflictos dentro del núcleo familiar. Se encontraran dentro de la categoría moderada o alta y muy alta; cuando el individuo refleje satisfacción por sus sentimientos en el entorno familiar y en caso contrario se encontraran dentro de las categorías muy bajo y bajo o moderado.

Interrogantes Específicas

¿Existirá relación entre la Dimensión Exigencias Psicológicas en el Trabajo y la Satisfacción Familiar entre trabajadores de una Empresa Manufacturera de Arequipa?

¿Existirá relación entre la Dimensión Control Sobre el Trabajo, y la Satisfacción Familiar entre trabajadores de una Empresa Manufacturera de Arequipa?

¿Existirá relación entre la Dimensión Salud, Estrés y Satisfacción en el Trabajo y la Satisfacción Familiar entre trabajadores de una Empresa Manufacturera de Arequipa?

Objetivo Principal

Determinar si existe relación entre las Dimensiones de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Familiar en los trabajadores de una empresa Manufacturera de Arequipa

Objetivos Secundarios

Encontrar la relación entre la Dimensión Exigencias Psicológicas en el Trabajo y la Satisfacción Familiar entre trabajadores de una Empresa Manufacturera de Arequipa.

Encontrar la relación entre la Dimensión Control Sobre el Trabajo, y la Satisfacción Familiar entre trabajadores de una Empresa Manufacturera de Arequipa.

Encontrar la relación entre la Dimensión Salud, Estrés y Satisfacción en el Trabajo y la Satisfacción Familiar entre trabajadores de una Empresa Manufacturera de Arequipa

ANTECEDENTES TEÓRICOS INVESTIGATIVOS

Riesgo Psicosocial

Riesgo

Es definido como la probabilidad o posibilidad de un daño. En el supuesto que estos daños sucedan, esta finalidad puede llegar a desencadenar consecuencias negativas para la organización. Para ello es necesaria tomar todas las precauciones necesarias para poder prevenir los riesgos. (Collado, L 2008)

Riesgos Psicosociales

Son “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador”. (MINSA, 2014)

Podemos obtener de una organización la carencia de la definición de los puestos, lo cual ocasiona conflictos en el desempeño de la labor, así como los materiales con los cuales trabaja y el tipo de exposición ambiental, y en los cuales trabaja el colaborador. Teniendo como consecuencia, el estrés del colaborador, por no obtener los resultados requeridos o solicitados por sus jefes, o simplemente sentirse insatisfechos, por el tipo de ambiente y clima laboral en el que trabajan. La complejidad de los factores psicosociales se debe porque, a estas variables del entorno laboral, hay que añadir el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador. (MINSA, 2014)

Es necesario, recalcar, la experiencia, realidad y condiciones en la cuales vive el colaborador, porque también depende de ello su accionar dentro de la organización.

Reconocimiento de los Riesgos Psicosociales

Características

Cantidad de trabajo, si esta es sencilla, difícil, monótona, repetitiva, automatizada, con un ritmo de trabajo constante, de bastante precisión y de responsabilidad. También tiene el desarrollo de aptitudes requeridas como la iniciativa, autonomía, y en estado de formación, aprendizaje de la tarea, así como prestigio social de la tarea en la empresa. (Mansilla F. & Favieres A., 2015)

Estructura de la Organización

Esta puede darse, desde la correcta estructuración de los diferentes análisis de puesto, que tiene como finalidad, la realización de los Manuales de Organización y Funciones, así como también los perfiles de puesto, lo cual definirá con orden cuales las funciones que debe desempeñar cada colaborador. (Mansilla F. & Favieres A., 2015)

Estructura Jerárquica

Referente a los canales de comunicación e información, relaciones personales, desarrollo profesional, ayudas sociales y estilo de mando. Estos pueden estar definidos en el organigrama, así como programas de línea de carrera, que fomenten la motivación de colaborador al desempeñar su trabajo al alcance de metas profesionales. (Mansilla F. & Favieres A., 2015)

Características del Empleo

Pueden ser indeterminados aspectos, teniendo en cuenta el diseño del lugar de trabajo, como la estructuración física, si este se considera muy pequeño para realizar diferentes trabajos. Salario, si se considera remunerativamente bajo, estabilidad laboral, teniendo en cuenta el tiempo de contrato que se brinda y las diferentes condiciones físicas. (Mansilla F. & Favieres A., 2015)

Características de la Empresa

Se considera el tamaño de la empresa, ya sea esta micro, pequeña, mediana y gran empresa, la actividad de la empresa o como esta funciona, teniendo como evidencia la existencia de empresas que no paran de laborar, teniendo que ubicar a su personal, durante tres turnos, rotatorios, o empresas que solo funcionan de día o de noche. Tenemos también la ubicación por parte de la organización, si esta se encuentra en lugares céntricos, donde la persona pueda tener acceso, a diferentes medios sociales, o lugares apartados, por la propia naturaleza de la organización y por último, como las personas del exterior perciben a la empresa donde uno labora, siendo esa la imagen social de la organización. (Mansilla F. & Favieres A., 2015)

Organización del Tiempo de Trabajo

Duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, jornadas en días festivos, trabajos a turnos y nocturnos. Mucho tiene que ver con la realidad de la organización, y temas de producción. Se da la existencia de empresas, que debido a la cantidad de entrega, deben de trabajar durante tres turnos rotativos, o empresas que solo laboran de noche, o turno partido. (Mansilla F. & Favieres A., 2015)

Consecuencias en la Salud de los Trabajadores

Consecuencias Psicológicas

Se refiere a las consecuencias psicológicas, a las actividades negativas, irritación, preocupación, tensión y ansiedad. (Manual de Seguridad, 2010).

Si los factores de riesgo psicosociales continúan estos podrían afectar la disminución de la salud psicológica del trabajador, evidenciándose en la disminución de las defensas psicológicas; como son la falta de la debida confrontación de conflictos, autocontrol, y la falta de muestras de afecto hacia sus compañeros de trabajo.

Asimismo, favorece la aparición de trastornos emocionales tales como sentimientos de inseguridad, ansiedad, miedo, fobias, apatía, depresión, etc. Además, estas alteraciones pueden ir acompañadas de perturbaciones de las funciones cognitivas como la atención, la memoria, el pensamiento, la concentración, etc.

(Manual de Seguridad, 2010).

Según investigaciones como las de Otálora Guillermo (2007), establece que la sobrecarga de trabajo está relacionada positivamente con el conflicto trabajo-familia. Es decir que, si la mayoría de los factores psicosociales se incrementan ocasionando un malestar negativo en el colaborador, se incrementarían los niveles de estrés y el bienestar dentro del núcleo familiar. Dichos malestares como ya los mencionados en la parte superior son los de ansiedad y depresión.

Estrés Laboral

El estrés es una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o por procesos psicológicos, la cual es a su vez consecuencia de alguna acción, de alguna situación o un evento externo que plantean a las personas especiales demandas físicas o psicológicas (Ivancevich, J y Mattenson. M, 1995, citado por Atalaya M., 2001).

Para obtener estrés necesitamos, exactamente de diferentes estímulos, que provoquen en nosotros cierta ansiedad, culminando en una acción de manera necesaria, para cumplir con una meta o necesidad.

Duración e Intensidad del Estrés

(Schwab y Prichard 1950 citados en Ivancevich, J y Mattenson, M. 1985, citados por Atalaya M. 2001). Desarrollaron una tipología según el tiempo de duración

Situaciones Breves de Estrés

Incluye situaciones breves de estrés que se dan en forma normal y diariamente, como un congestionamiento de tránsito, una crítica en el trabajo, una llamada de atención del jefe, etc. Su duración puede variar entre segundos y horas además tienen una mínima influencia en el individuo y la mayor parte de las personas pueden controlarlo o, por lo menos, recuperarse rápidamente de sus efectos negativos.

Claramente podemos observar, que las causas que provocan este tipo de estrés son leves, es por ello la reacción mínima que se demuestra. (Schwab y Prichard 1950 citados en Ivancevich, J y Mattenson, M. 1985, citados por Atalaya M. 2001).

Situaciones Moderadas de Estrés

Aquí se encuentran agrupados aquellos hechos que duran desde varias horas hasta algunos días. Pueden ser: el exceso de trabajo, el desconocimiento de las funciones, el aumento de responsabilidades, etc., estos hechos pueden dar inicio a problemas físicos y predisposición a ciertas enfermedades sobretodo de tipo estomacales y cardiacas.

Cuando en general la persona, que vive dichos problemas de estrés no puede controlar o afrontarlos, empieza a somatizar dicho estrés, desde el peso que va perdiendo o ganando, a la poca disponibilidad que tiene para interactuar con las demás personas. (Schwab y Prichard 1950 citados en Ivancevich, J y Mattenson, M. 1985, citados por Atalaya M. 2001).

Situaciones Graves de Estrés

Pueden ser consideradas como situaciones crónicas, en las cuales los estresores se presentan por semanas, meses o años. Estas se ven ocasionadas por la muerte de un ser querido, dificultades económicas, desempleo, etc., y pueden conducir a cambios corporales que acompañan a una enfermedad. Estos efectos en el individuo de se deben – según a la teoría de Hans Selye, a que el cuerpo humano no puede recuperar instantáneamente su capacidad de hacer frente al estrés; por ello, el ser humano se siente física y mentalmente debilitado cuando trata de combatirlo (Selye 1976, Maher, 1983, citado por Atalaya M., 2011)

Estrés Laboral

El estrés Laboral es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y

recursos, para enfrentarla (Stonner 1994, Davis y Newstrom 1991, citado por Atalaya 2001). Observamos que se produce estrés laboral en situaciones donde los trabajadores presentan, agotamiento emocional en situaciones de error en el trabajo, debido probablemente a fallas en la comunicación del equipo de trabajo, sintiéndose frustrados, al no alcanzar la meta deseada; y cuando este tipo de estrés sucede, los empleados tienden a quejarse sobre la mala definición de roles en el trabajo, atribuir el error al compañero y mostrar tensión e irritación.

Síntomas Percibidos y Problemas de Salud

Podemos observar diferentes problemas de estómago, dolor en el pecho, tensión en los músculos, dolor de cabeza, sudar más, marearse, falta de aire, etc. Todos estos procesos están estrechamente relacionados entre sí, y pueden ser precursores (alarmas) de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración. (Castellà T., Fernández L., García N., Lázara M., Llorens C., Menéndez M. y Moncada S., 2005)

Satisfacción Familiar

Satisfacción

Implica la percepción que tiene el individuo, sobre su propia calidad de vida, a su vez es capaz de ser medida de diferentes maneras, ya sea de forma global, o mediante la división de diferentes términos, como por ejemplo los roles que tiene cada individuo en su accionar diario, dependiendo de ello, se puede medir la satisfacción. Uno de estos roles viene a tener a la familia, el trabajo, las amistades, etc., como diferentes medios de referencia.

Así de acuerdo a Diener (1994), el bienestar subjetivo o satisfacción, es una amplia categoría de fenómenos que incluyen respuestas emocionales de las personas y juicios sobre la satisfacción de la vida, la cual puede ser subdividida en diversas áreas tales como recreación, matrimonio, familia, trabajo, amistad, etc.

El bienestar subjetivo, es a su vez un ámbito bastante amplio, puede estar mencionado en diferente tipo de textos como, la satisfacción vital, bienestar social, o como la respuesta al nivel de calidad de vida que tiene la persona.

Debido al gran plano que conlleva hablar del bienestar subjetivo, tendríamos en cuenta los siguientes criterios para poder limitar bien conceptos, si hablamos de dicho término Según Cuadra H., Florenzano (2003). El bienestar tendría una dimensión básica y general que es subjetiva. El bienestar estaría compuesto por dos facetas básicas: una centrada en los aspectos afectivos-emocionales (referido a los estados de ánimo del sujeto) y otra centrada en los aspectos cognitivos valorativos (referido a la evaluación de satisfacción que hace el sujeto de su propia vida).

Familia

Según Zavala 1986, citado por Carpio y Quispe (2014); definen a la familia como un grupo de personas unidas por los lazos del matrimonio, la sangre y la adopción; constituyendo una sola unidad doméstica; interactuando y comunicándose entre ellas en sus funciones sociales respectivas, creando y manteniendo una cultura común. Nos habla sobre la alianza de personas bajo, diferente tipo de pactos, los cuales son respetados y valorados por cada uno de ellos, teniendo como consecuencia el nacimiento de los hijos, ya que, con ellos, se establecerá en forma concreta el funcionamiento de la familia.

Funciones de la Familia

Para Díaz (2009, citado por Carpio y Quispe, 2014), existen las diferentes funciones de la familia: a) Satisfacer las necesidades afectivas de sus integrantes, b) Compartir colectivamente los deberes y derechos inherentes a ellos, c) Cumplir con el mantenimiento económico y material de sus miembros. d) Conservación de la especie y e) Educar a sus hijos en los valores de su sociedad.

Es necesario indicar, que estas funciones, son modificables de acuerdo a la realidad de cada familia, es decir, según las satisfacciones de prioridad de necesidades, entorno o condiciones familiares.

Clasificación de la Familia

Igualmente, para Díaz (2009citado por Carpio y Quispe, 2014). Existen las familias a) Nucleares: subsistema social que consta de dos adultos del sexo opuesto que ejercen el papel de padres de uno o más hijos. Puede ser completa si tienen hijos e incompleta si no tienen hijos, puede ser b) Extensa: agrupación numerosa ya que abarca primos, tíos, 2 o

más generaciones y c) Ampliada, donde hay más de tres generaciones o individuo que no tenga lazos sanguíneos.

Además de ellos el mismo autor clasifica a la familia, según la funcionalidad que demuestre; a) Funcional o Sana, en la cual la familia muestra un buen equilibrio con las demandas del medio; además de b) Una familia disfuncional o en Crisis, en la cual existe un funcionamiento inestable y desorganizado, debido a un desequilibrio familiar.

Etapas o ciclo de Desarrollo de la Familia

Para Díaz (2009) citado por Carpio y Quispe, (2014); tenemos consigo las siguientes etapas a) Noviazgo, el cual es el tiempo de enamoramiento entre el hombre y la mujer. b) Matrimonio, pacto mutuo entre la pareja, en la cual ambos toman consigo a la vez deberes y derechos del matrimonio c) Embarazo, en la cual se ve la preparación de la pareja para asumir al nuevo miembro d) Educación de los hijos; en la cual asumen las responsabilidades de padre y madre, mediante la enseñanza en y ejemplo que brindan a los menores, e) Hijos, sin hijos; en esta etapa se caracteriza el deseo de independencia por parte de los hijos; además f) Trabajo productivo y creador; en la cual gozan de los beneficios de su trabajo y g) Jubilación, en la cual gozan del descanso de la edad mayor.

Dentro de las últimas etapas observamos la gran carga familiar que afrontan los padres jóvenes; según la investigación de (Otálora G 2007). Afirma que “Las responsabilidades familiares están positivamente relacionadas con el conflicto trabajo-familia”. Todas las relaciones entre las responsabilidades familiares y el conflicto trabajo-familia (en términos de la interferencia del trabajo con la familia) fueron positivas y estadísticamente significativas. Lo cual indica que dichas responsabilidades como el cuidado, alimentación y

educación de los hijos ejercen estrés en el trabajador, que conllevará al malestar entre los miembros del hogar.

Satisfacción Familiar

Entonces veríamos a la satisfacción familiar, como los niveles de bienestar subjetivos que percibe de su propio entorno familiar. Para Jackson, D. (1977), una familia puede caracterizarse por las maniobras que emplea; ya que el grado de sus interacciones, son diferentes en cada sistema familiar, y por eso se puede clasificar a las familias en cuatro tipos por la naturaleza de sus relaciones, que son:

Satisfacción Estable

Aquí la pareja tiene elementos relacionales explícitos y claros, en cuanto al control de la misma o de algunas áreas para cada uno; es decir, que tiene el control quien toma la iniciativa, quien decide qué acción ha de tomarse, o qué áreas para uno y cuál(es) para el otro. La estabilidad se mantiene, gracias a que pueden volver a un estado estable, cuando hay algún desacuerdo; ya que estable no significa un funcionamiento perfecto, es decir, que la estabilidad también supone momentos de inestabilidad.

Es decir, que se puede observar claramente en momentos de crisis, como la familia sobre lleva el problema y logra obtener tranquilidad

Satisfacción Inestable

Es propia de toda relación nueva ya que ambas partes deben de ir co-elaborándolas progresivamente, e ir conociendo cada una de las faltas y debilidades de su pareja, hasta lograr la estabilidad requerida.

Insatisfactoria estable

Aquí el acuerdo es no discutir nunca quién está a cargo de la relación o de qué áreas. Ninguna expresa insatisfacción con la relación, ni reconoce las necesidades de su pareja, si las expresara. Según Jackson, D. (1997), estas parejas se caracterizan por su gran falta de flexibilidad y gran compulsividad, adquiriendo gran importancia las normas sociales y religiosas como autoridad externa para definir la relación; a todo esto, contribuye la pobre relación social. Estas familias difícilmente inician una psicoterapia y si la toman casi nunca permanecen en ella; y si sale un paciente identificado, le permiten que permanezca como tal, siendo éste un recurso de protección de la familia.

Insatisfactoria Inestable

Aquí la pareja o familia no logra llegar a ningún tipo de acuerdo no se sabe quién controla algún área, o quién toma la iniciativa ante qué; por eso los momentos de estabilidad son muy breves.

La satisfacción familiar es el resultado de la convivencia y consecuencias, de todo un proceso de aprendizajes, donde cada quien aprende a cohesionarse y adaptarse como un grupo familiar,

Riesgo Psicosocial y Familia

Los dos ámbitos más importantes de toda persona son la familia y el desarrollo laboral dentro del centro de trabajo. Se ha llegado a sostener que ambas constituyen elementos básicos en el desarrollo de la personalidad, y la calidad de vida del individuo.

Una de las realidades más complejas que vive la familia es su relación con el mundo del trabajo.

Hipótesis

A mayor exposición a las dimensiones de Riesgos Psicosociales se correlaciona con una menor Satisfacción Familiar en los Trabajadores de una Empresa Manufacturera de Arequipa.

Hipótesis Nula

A mayor exposición a las Dimensiones de Riesgo Psicosocial no existe una correlación con una menor Satisfacción Familiar en los Trabajadores de una Empresa Manufacturera de Arequipa.





CAPITULO II

Diseño Metodológico

Diseño de Investigación

El tipo o diseño de la presente investigación es correlacional, Teniendo como objetivo medir el grado de relación entre las variables de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Familiar y correlacional inversa, puesto que el aumento de una variable de Riesgo Psicosocial, implicará la disminución de la variable dependiente Satisfacción Familiar. (Salkind 1999, citado por Portilla & Vélchez 2013).

Técnicas e Instrumentos

Técnica

La técnica a utilizar, será la de encuesta, siendo ésta dividida en dos partes, la primera comprende un instrumento para medir el nivel de Riesgo Psicosocial, y la segunda para medir el nivel de Satisfacción Familiar. La aplicación de los instrumentos tendrá una duración promedio de 45 minutos por persona.

Instrumentos

Cuestionario Psicosocial de Copenhagen (CoPsoQ)- ISTAS21

Con la finalidad, de realizar mejoras en las condiciones de trabajo, salud y ambiente laboral de los colaboradores, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), en el año 2003, adaptó su cuestionario de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales CoPsoQ al español.

El CoPsoQ cuenta con su origen en Dinamarca. La primera versión fue realizada por el grupo de investigadores del National Research Centre for the Working Environment en el año 2000, convirtiéndose en uno de los instrumentos de medida de riesgos psicosociales más utilizados en evaluación de riesgos e investigación, siendo a su vez de acceso gratuito

y garantía de la confidencialidad, a través de la web ISTAS. Es necesario indicar que la naturaleza de uso es preventiva ya que permite estimar la magnitud de los riesgos a través de puntuaciones y mediante la prevalencia de la exposición, utilizando un cuestionario estandarizado, teniendo como valores de referencia los datos obtenidos a partir de una encuesta representativa de la población asalariada en España.

Está basado en la Teoría General de estrés, que integra los modelos conceptuales más relevantes, como el "demanda-control-apoyo social" de Karasek, Theorell y Johnson, y el "esfuerzo- compensaciones" de Siegrist, el Vitámico (Warr) y el Socio-técnico (Cherns, De Sitter), y otras como las relacionadas con el trabajo emocional (Zapf), la inseguridad (Ferrie) o los conflictos originados en la necesidad de compaginar funciones y tiempos laborales y familiares (Hall, Chandola).

Está concebido para evaluar cualquier tipo de empleo, en cualquier sector de actividad económica, como cualquier tipo de puesto dentro de la empresa.

El instrumento para medir el Riesgo Psicosocial es el "ISTAS" es un instrumento para medir e identificar los riesgos psicosociales. Este instrumento cuenta con la importancia debida porque contribuye a prevenir o anticiparse, a situaciones que pueden ser eminentes riesgos para los trabajadores, así como las correcciones de los mismos.

Estas acciones de mejora brindan beneficio a sus colaboradores, al permitir efectuar un registro de los riesgos, facilitar la localización de los problemas y diseñar planes de acción, permitiendo además evaluar el impacto de dichas acciones.

Según los puntajes en el GHQ -12, cinco grandes dimensiones presentan una correlación estadísticamente significativa, siendo la más alta la de apoyo social en el trabajo y calidad

de liderazgo ($r=0,344$, $p < 0,001$), y la más baja la de exigencia psicológica ($r= 0,210$, $p < 0,001$).

En el caso de las sub – dimensiones, solo dos de ellas no presentaron una correlación estadísticamente significativa y ambas pertenecen a la dimensión de exigencias psicológicas: exigencias cognitivas ($r= 0,019$, $p = 0,225$) y exigencias sensoriales ($r = 0,039$, $p = 0,091$).

Adicionalmente, se realizó un análisis diferenciado para hombres y mujeres (bajo la hipótesis de que pudiesen existir diferencias de género), obteniendo los mismos resultados que para el grupo en su conjunto, con la única excepción de la sub dimensión de control sobre el tiempo de trabajo, que dentro de las mujeres mantuvo una correlación significativa con el puntaje en el GHO – 12, pero no se observó en el grupo de los hombres ($r= 0,030$, $p = 0,288$)". Alvarado R., Marchetti N., Villalon M., Hirmas M., Pastorino M., (2009).

Según el instrumento ISTAS, los riesgos psicosociales se dividen en las siguientes dimensiones:

Exigencias Cuantitativas

Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo. Las altas exigencias cuantitativas, pueden suponer un alargamiento en la jornada laboral.

Ritmo de Trabajo

Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo. Por su estrecha relación con las exigencias cuantitativas su origen puede ser el mismo.

Exigencias Emocionales

Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional que se deriva de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a personas en las que se pretende inducir cambios en ellas y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones. En ocupaciones de cuidado a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y no pueden eliminarse, por lo que requieren habilidades específicas y tiempo suficiente para poder gestionarlas efectivamente; puede reducirse el tiempo de exposición, puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requiera tiempo de reposo más largos.

Exigencias de Esconder Emociones

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes. El desarrollo de habilidades y estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representa vías de prevención importantes. También puede tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa y, por lo tanto, localizarse en otros puestos de trabajo.

Doble Presencia

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre esta; por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

Influencia

Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo en general, y también particularmente en relación a las tareas a realizar y en la forma de desarrollarlo. Tiene que ver con la participación que cada trabajador tiene en las decisiones sobre aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si estos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

Posibilidades de Desarrollo

Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencias de los trabajadores y adquirir nuevos. Tiene que ver con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo y con la influencia.

Sentido del Trabajo

Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica. Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas y la visualización de su contribución al producto o servicio final. El sentido facilita las exigencias.

Claridad de Rol

Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo. Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio y del de las demás personas de la organización.

Conflicto de Rol

Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético. Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le suponga conflictos éticos o cuando tiene que elegir entre órdenes contradictorias.

Apoyo Social de Compañeros

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo. La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipos de trabajo, fomentando la competitividad individual o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

Apoyo Social de Superiores

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo. La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y de procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como el elemento de apoyo al trabajo de equipo, departamentos, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

Calidad de Liderazgo

Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

Previsibilidad

Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios, futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos. La falta de previsibilidad está

relacionada con la ausencia de información y con las comunicaciones centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas y relevantes del trabajo.

Reconocimiento

Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el empleo. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, horarios, etc.

Inseguridad sobre el Empleo

En la preocupación por el futuro en la relación a la ocupación. Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de resistencia.

Inseguridad sobre las Condiciones de Trabajo

Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales. Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de condición de trabajo especialmente valiosas. Estas pueden originarse tanto en la situación actual, como en la posibilidad de cambios, más si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa

Confianza Vertical

Es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actúen de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no saca ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas. Tiene que ver con la fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a

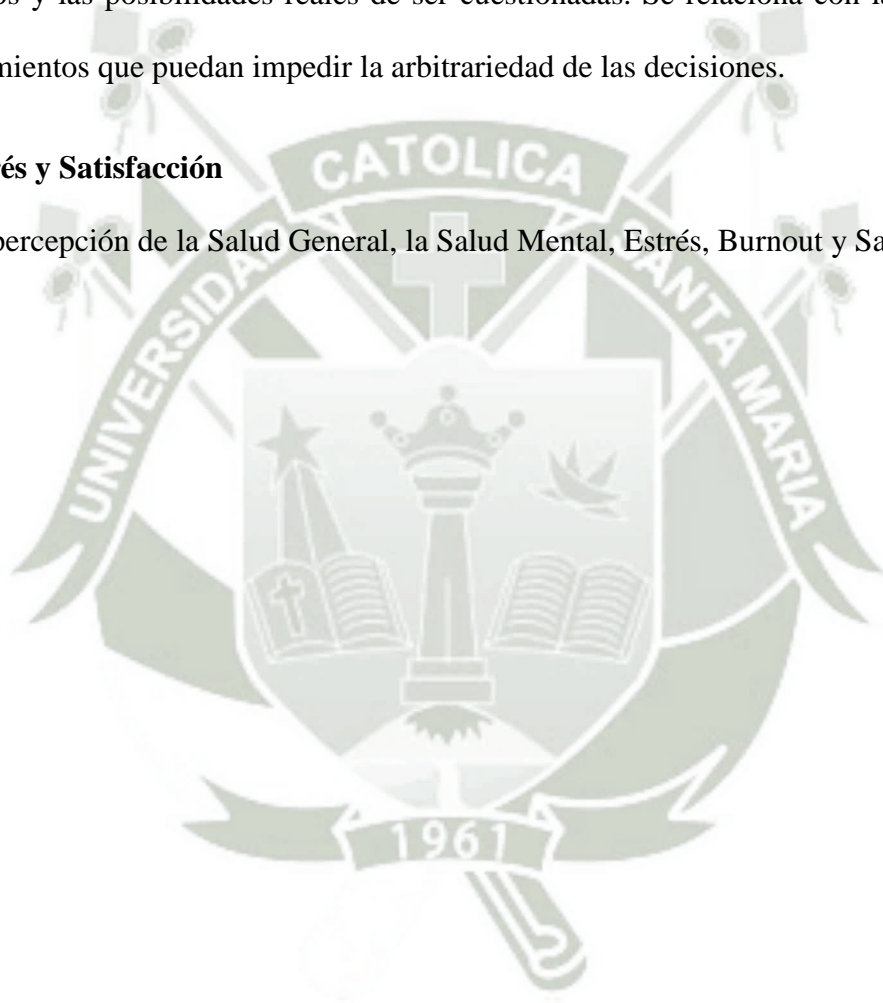
los trabajadores, y con nivel en que estos puedan expresar su opinión. No puede haber confianza sobre la base de un trato injusto.

Justicia

Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo. Tiene que ver con la toma de decisiones, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas. Se relaciona con la existencia de procedimientos que puedan impedir la arbitrariedad de las decisiones.

Salud, estrés y Satisfacción

Incluye la percepción de la Salud General, la Salud Mental, Estrés, Burnout y Satisfacción.



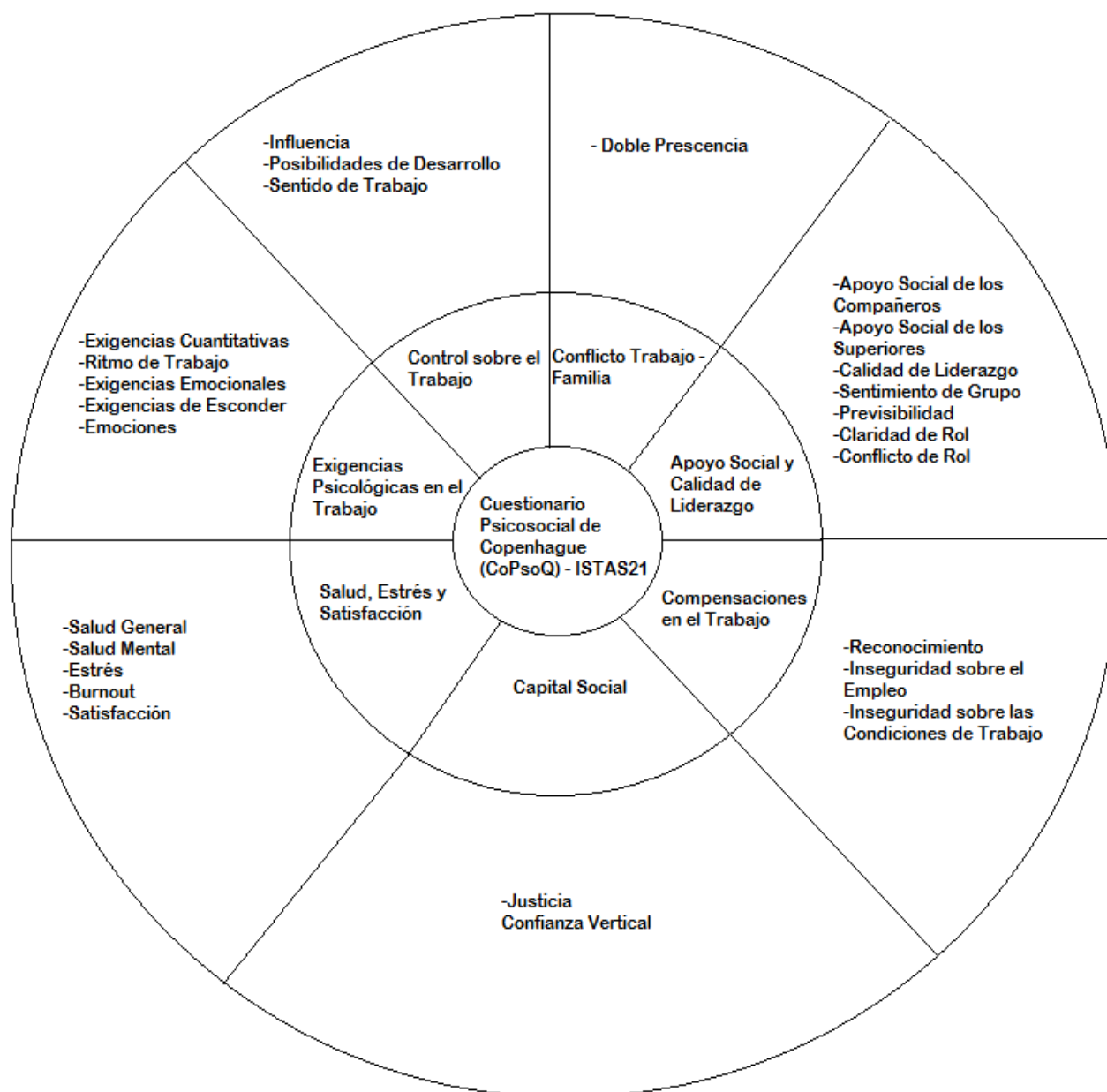


Figura 2. Distribución de las dimensiones y Sub. Dimensiones del (CoPsoQ)- ISTAS21

FACES III OLSON Family Adaptability and Cohesion Evaluation Scale

Las escalas seleccionadas y desarrolladas se diseñaron para obtener un cuadro comprehensivo de la dinámica marital y familiar.

Fases III es la tercera versión de una serie de escalas de FACES, que cuenta con el Modelo Circumplejo como base, que permite que la persona evaluada clasifique familias en 16 tipos específicos, que son nuestros tres grupos más generales; que corresponden a familias balanceadas, de rango medio y familias extremas.

El Modelo Circumplejo de sistemas familiares fue desarrollado por el Dr. David H. Olson y sus colegas Russell y Sprenkleen, entre los años de 1979 a 1989.

Sin embargo, de forma implícita evalúa la variable de la comunicación, que se torna subyacente o estructural de la adaptabilidad y de la cohesión, esto quiere decir que entre más adaptada y cohesionada sea una familia mejor serán sus procesos comunicacionales y por el contrario entre menos adaptada y cohesionada sea una familia sus estados comunicacionales serán escasos.

El FACESIII, permite que una persona pueda obtener una visión de su funcionamiento familiar real e ideal, clasificando a una familia dentro de un rango de 16 tipos específicos o simplemente en tres grupos más generales correspondientes a familias balanceadas, de rango medio y extremas. Además, se puede establecer una comparación de la discrepancia percibida por el sujeto entre la familia real e ideal, discrepancias que servirán para obtener datos adicionales de la familia, que son importantes tanto teórica como clínicamente, al momento de determinar pautas de tratamiento a nivel familiar o individual.

Si bien había considerable correlación entre cohesión y adaptabilidad en el FACES II ($r = .65$), esta correlación se redujo casi a cero en FASES III ($r = .03$). Así resultaron dos dimensiones claramente independientes, y también una buena distribución de los puntajes en cada una de ellas, como lo indica la frecuencia de sujetos clasificados en los 16 tipos Circumplejos. En la tabla 1, se observará la confiabilidad interna del Test sobre estructura Familiar FASES III, teniendo en cuenta sus dos importantes dimensiones; Cohesión y Adaptabilidad.

TABLA 1

Confiabilidad Interna para cada escala, según el Alpha de Cronbach

Dimensión	Muestra 1 (n: 1.206)	Muestra 2 (n: 1.206)	Muestra Total (n: 2.412)
Cohesión	.76	.75	.77
Adaptabilidad	.58	.63	.62
Escala Total	.67	.67	.68

Nota: Usando el coeficiente Alpha de Cronbach, la confiabilidad para cada escala (cohesión y confiabilidad), se obtuvo en cada sub muestra y en una muestra total

El Modelo Circumplejo

Indica cuatro Niveles de Cohesión familia, que van de la más alta a la más baja, dichos niveles son Desligada, Separada, Conectada y Amalgamada. Los niveles moderados o balanceados, son los de la familia separadas y conectadas.

Hay también cuatro niveles de adaptabilidad familiar, que van de la adaptabilidad extremadamente baja o alta: Rígida, Estructurada, Flexible y Caótica. Los niveles balanceados o moderados son los de las familias Flexibles y Estructuradas.

Para cada dimensión, se asume la hipótesis de que los niveles balanceados corresponden, más probablemente, al funcionamiento de las familias y las otras en caso contrario de familias problemáticas

Combinando los cuatro niveles de cohesión con los cuatro de adaptabilidad, se obtienen dieciséis tipos de sistemas maritales y familiares. Cuatro de ellos son moderados en las dimensiones de adaptabilidad y cohesión (Tipos Balanceados), ocho son extremos en una dimensión y moderados en la otra (Tipos de Rango Medio) y cuatro tipos son extremos en ambas (Tipos Extremos). A continuación, en la Figura 2, se observan la distribución de las diferentes dimensiones y niveles del Fases III.

Cohesión familiar

Evalúa los diferentes grados en que los miembros de la familia están separados o conectados a ella. Según Olson D., Portner J., y Lavee Y. (1985) Se define como “el vínculo emocional que los miembros” de la familia tienen entre sí. Dentro del Modelo Circumplejo, los conceptos específicos para medir y diagnosticar la dimensión de cohesión

son: vinculación emocional, límites, coaliciones, tiempo, espacio, amigos, toma de decisiones, intereses y recreación.

Tipos de Familia

Desligadas

Gran independencia de los miembros de la Familia; límites externos Abiertos, considerándose la opinión de terceros, límites internos Cerrados no considerándose la opinión de los miembros nucleares de la familia, con límites generacionales cerrados

Coaliciones débiles, con frecuencia un chivo expiatorio, es decir que se usa a un miembro de la familia como culpable de las dificultades. Se maximiza el tiempo y espacio de separación física y emocional de la familia. Amigos individuales vistos en forma separada y por ello pocos amigos familiares. Fundamentalmente se toman decisiones y se realizan actividades individuales que se realizan en familia.

Separadas

Moderada independencia de la Familia. Límites internos y externos semi – abiertos, límites generacionales cerrados, es decir que se tiene hasta cierto punto consideraciones la opinión de miembros internos y externos.

Coalición marital clara; es decir que existe el tiempo para estar solos y juntos lo cual es importante. Se mantiene y respeta el espacio privado; únicamente espacio de familia, algunas actividades familiares son espontáneas, teniendo a algunos amigos individuales y familiares. La mayoría de las decisiones son individuales, hay capacidad de tomar decisiones en conjunto frente a asuntos familiares.

Conectadas

Moderada dependencia de los miembros de la familia, límites externos semi-abiertos, límites internos abiertos, es decir se da la importancia de la opinión de miembros del núcleo familiar e importancia de opinión externa también.

Límites generacionales claros, coalición marital fuerte. Es importante el tiempo en que se está reunido. El tiempo para estar solos se permite por razones aprobadas por los miembros. Se maximiza el espacio familiar, se minimiza el privado. Algunos amigos individuales en actividades programadas. Las decisiones individuales son compartidas y todas ellas pensando en la familia.

Aglutinadas

Gran dependencia de los miembros de la familia, teniendo en consideración, los límites externos cerrados, no diferenciando los límites de opinión del núcleo, con límites generacionales difusos

Coaliciones padres – hijos. Se maximiza el tiempo para estar juntos. Se permite muy poco tiempo para estar solo, teniendo como consecuencia el poco o ningún espacio privado en casa. En importancia los amigos de la familia en conjunto. Todas las decisiones tanto personales como grupales deben ser tomadas en familia. La mayoría de las actividades e intereses deben ser compartidos con la familia.

Adaptabilidad

Se cuenta también como adaptabilidad a aquella habilidad de afrontar dificultades a nivel familiar y de ello obtener estabilidad. Según Olson D., Portner J., y Lavee Y. (1985). Tiene que ver con la medida en que el sistema familiar es flexible y capaz de cambiar. Se define

como “la habilidad de un sistema marital o familiar para cambiar su estructura de poder, las relaciones de roles y las reglas de las relaciones, en respuesta al estrés situacional y propio del desarrollo”. Los conceptos específicos para medir la adaptabilidad: poder en la familia (asertividad, control, disciplina), estilo de negociación, relaciones de roles y reglas de las relaciones.

Tipos de Familia

Caótica

Estilo pasivo y agresivo en la comunicación diaria, no existe liderazgo u organización por parte de los miembros, por ello negociaciones interminables, mucha indulgencia y poca capacidad de resolver problemas. Dramáticos cambios de roles y reglas, es necesario decir que muchas de ellas son implícitas e impuestas arbitrariamente.

Flexible

Comunicación generalmente asertiva. Igualitario y democrática con secuencias impredecibles. Adecuada negociación y manejo de conflictos, fluidos cambios de roles, conversados y compartidos. Cambios de algunas reglas implícitas. Reglas a menudo respetadas.

Estructurada

Generalmente Asertivo, se aprecia democracia, con un líder estable, con secuencias y decisiones predecibles. Negociación estructurada, adecuada resolución de problemas, algunos roles compartidos, poco cambio de reglas, estas son explícitas. Reglas usualmente respetadas.

Rígida

Estilo de comunicación pasivo y agresivo, con un liderazgo autoritario, con una autocrática extremadamente estricta, es decir con un fuerte reconocimiento de los errores. Negociación limitada, pobre manejo de conflictos. Roles rígido, explícito y estereotipado. Reglas estrictamente respetadas.

Comunicación

Facilita el movimiento en las otras dos dimensiones.



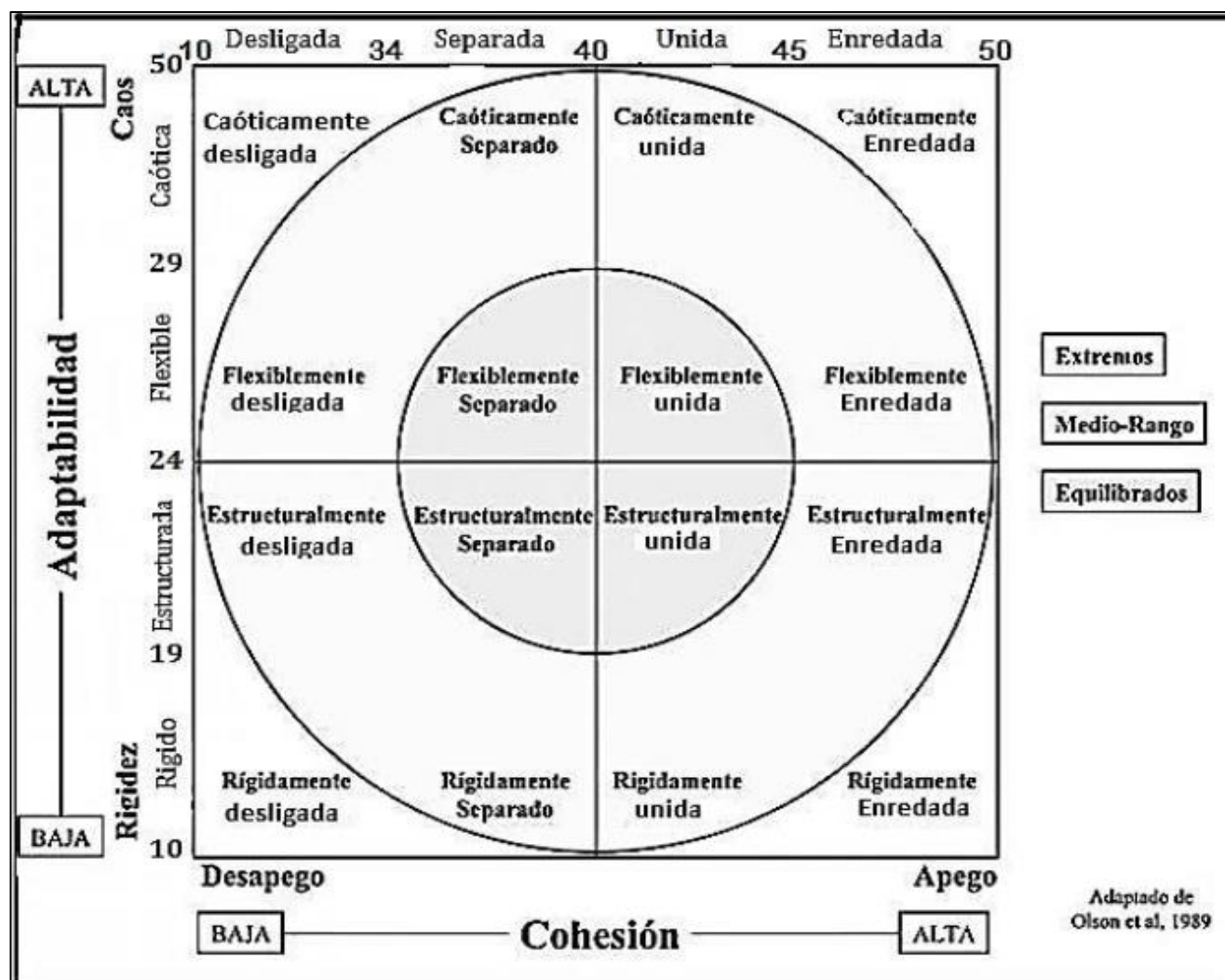


Figura 2. Distribución de la Tipología Familiar de Olson

Población y Muestra

Población. Conformada por los de la una empresa manufacturera de la ciudad de Arequipa, siendo la población de 1000 personas y la muestra de 305 obreros entre varones y mujeres

Tabla N°. 3

Genero de los trabajadores de una Empresa Manufacturera de Arequipa

Sexo	
Genero	
	N° %
Masculino	133 43.6
Femenino	172 56.4
Total	87 28.5

La tabla N°.1, muestra que el 56.4% de los trabajadores de una empresa manufacturera de Arequipa son del sexo femenino, y el 43.6% son de sexo masculino.

Tabla N°. 4
Edad de los Trabajadores de una Empresa Manufacturera de Arequipa

Edad		
Edad	Nº	%
18 - 24	48	15.7
25 – 30	95	31.1
31 - 40	115	37.7
41 - 50	25	8.2
>50	22	7.2
Total	305	100

La tabla N°.2, muestra que el 37.7% de los trabajadores de una empresa manufacturera de Arequipa tienen entre 31 y 40 años, y el 31.1% de ellos tienen entre 25 y 30 años.

Estrategia de Recolección de Datos

Se solicitó permiso a la Gerencia de la empresa manufacturera de la ciudad de Arequipa, y luego a las áreas pertinentes de evaluación

Se presentara una programación con las fechas y horas de evaluación para no interrumpir la producción de la entidad. Una vez completada la evaluación se procederá al procesamiento de los datos obtenidos. Se tendrá en cuenta además, la aplicación de los instrumentos de medición, en momentos y lugares adecuados, donde se permita la concentración de los participantes

Criterios de Procesamiento de Información

La información obtenida se procesara de la siguiente manera:

1. Se procesara la información, mediante el programa Excel, luego de ello se procederá a realizar las pruebas de la hipótesis con el Chi Cuadrado.
2. Se obtiene las frecuencias requeridas por los dos primeros objetivos
3. Se comprueba la correlación en general



CAPITULO III

Resultados

Tabla N°. 5

**Relación Entre la Satisfacción Familiar y la Exigencia Psicológica en los Trabajadores
de una Empresa Manufacturera de Arequipa**

Satisfacción Familiar	Exigencia Psicológica en el Trabajo						Total	
	Favorable		Intermedio		Desfavorable		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Balanceada	1	0.3	0	0.0	1	0.3	2	0.7
Rango medio	57	18.7	100	32.8	40	13.1	197	64.6
Extrema	29	9.5	52	17.0	25	8.2	106	34.8
Total	87	28.5	152	49.8	66	21.6	305	100

$$X^2=2.52 \quad P>0.05$$

La tabla N°. 3, según la prueba de chi cuadrado ($X^2=2.52$) se muestra que la Satisfacción Familiar y la Exigencia Psicológica en el Trabajo, en colaboradores de una empresa manufacturera no presentó relación estadística significativa ($P>0.05$).

Asimismo se muestra que el 32.8% de trabajadores con Exigencia Psicológica en el Trabajo de nivel intermedio tiene Satisfacción Familiar de rango medio, mientras que el 18.7% de trabajadores con exigencia favorable tienen satisfacción familiar de rango medio.

Se observa que en la dimensión Exigencia Psicológica en el Trabajo, el 32.8% de trabajadores se encuentra en el nivel Intermedio y tiene un nivel Medio de Satisfacción Familiar; mientras que el 18.7% de trabajadores de esta misma dimensión se encuentra en el nivel Favorable y cuenta con un nivel Medio de Satisfacción Familiar. Lo cual concluye que en esta dimensión no existe una repercusión ni positiva ni negativa, entre la dimensión Exigencia Psicológica en el Trabajo, que pertenece a la variable Riesgo Psicosocial, y la variable Satisfacción Familiar.



Tabla N°. 6

**Relación entre la Satisfacción Familiar y el Control sobre el Trabajo en los
colaboradores de una Empresa Manufacturera de Arequipa**

Satisfacción Familiar	Control Sobre el Trabajo						Total	
	Favorable		Intermedio		Desfavorable		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Balanceada	1	0.3	1	0.3	0	0.0	2	0.7
Rango medio	52	17.0	108	35.4	37	12.1	197	64.6
Extrema	33	10.8	50	16.4	23	7.5	106	34.8
Total	86	28.2	159	52.1	60	19.7	305	100

$$X^2=2.36 \quad P>0.05$$

La tabla N°. 4, según la prueba de chi cuadrado ($X^2=2.36$) se muestra que la Satisfacción Familiar y el Control sobre el Trabajo en trabajadores de una empresa manufacturera no presentó relación estadística significativa ($P>0.05$).

Asimismo, se muestra que el 35.4% de trabajadores con Control sobre el Trabajo de nivel intermedio tiene satisfacción familiar de rango medio, mientras que el 17.0% de trabajadores con control favorable tienen satisfacción familiar de rango medio.

En la dimensión Control sobre el Trabajo, el 35.4% de trabajadores se encuentra en el nivel Intermedio y tiene un nivel Medio de Satisfacción Familiar; mientras que el 17.0% de trabajadores de esta misma dimensión se encuentra en el nivel Favorable y tienen cuenta con nivel Medio de Satisfacción Familiar. Lo cual concluye que en esta dimensión no existe una repercusión ni positiva ni negativa, entre la dimensión Control sobre el Trabajo, que pertenece a la variable Riesgo Psicosocial, y la variable Satisfacción Familiar.



Tabla N°. 7

**Relación entre La Satisfacción Familiar y el Conflicto Trabajo Familia en los
Colaboradores de una Empresa Manufacturera de Arequipa**

Satisfacción Familiar	Conflicto Trabajo Familia						Total	
	Favorable		Intermedio		Desfavorable		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Balanceada	1	0.3	0	0.0	1	0.3	2	0.7
Rango medio	65	21.3	97	31.8	35	11.5	197	64.6
Extrema	36	11.8	51	16.7	19	6.2	106	34.8
Total	102	33.4	148	48.5	55	18.0	305	100

$$X^2=2.52 \quad P>0.05$$

La tabla N°. 5, según la prueba de chi cuadrado ($X^2=2.32$) se muestra que la Satisfacción Familiar y el Conflicto Trabajo Familia en trabajadores de una empresa manufacturera no presentó relación estadística significativa ($P>0.05$).

En la dimensión Conflicto Trabajo Familia, el 31.8% de trabajadores se encuentra en el nivel Intermedio y tiene un nivel Medio de Satisfacción Familiar; mientras que el

21.3% de trabajadores de esta misma dimensión se encuentra en el nivel Favorable y tienen cuenta con nivel Medio de Satisfacción Familiar. Lo cual concluye que en esta dimensión no existe una repercusión ni positiva ni negativa, entre la dimensión Conflicto Trabajo Familia, que pertenece a la variable Riesgo Psicosocial, y la variable Satisfacción Familiar.



Tabla N°. 8

Relación entre la Satisfacción Familiar y el Apoyo Social y Calidad en el Liderazgo en los Trabajadores de una Empresa Manufacturera de Arequipa

Satisfacción Familiar	Apoyo Social y Calidad de Liderazgo						Total	
	Favorable		Intermedio		Desfavorable		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Balanceada	0	0.0	2	0.7	0	0.0	2	0.7
Rango medio	56	18.4	103	33.81	38	12.5	197	64.6
Extrema	28	9.2	53	7.4	25	8.2	106	34.8
Total	84	27.5	158	51.8	63	20.7	305	100

$$X^2=2.66 \quad P>0.05$$

La tabla N°. 6, según la prueba de chi cuadrado ($X^2=2.66$) se muestra que la Satisfacción Familiar y el Apoyo Social y Calidad de Liderazgo en trabajadores de una empresa manufacturera no presentó relación estadística significativa ($P>0.05$).

En la dimensión Apoyo Social y Calidad de Liderazgo, el 33.8% de trabajadores se encuentra en el nivel Intermedio y tiene un nivel Medio de Satisfacción Familiar; mientras que el 18.4% de trabajadores de esta misma dimensión se encuentra en el nivel Favorable y

tienen cuenta con nivel Medio de Satisfacción Familiar. Lo cual concluye que en esta dimensión no existe una repercusión ni positiva ni negativa, entre la dimensión Apoyo Social y Calidad de Liderazgo, que pertenece a la variable Riesgo Psicosocial, y la variable Satisfacción Familiar.



Tabla N°. 9

**Relación entre la Satisfacción Familiar y la Compensación en el Trabajo en los
Trabajadores de una Empresa Manufacturera de Arequipa**

Compensaciones en el Trabajo								
Satisfacción							Total	
Familiar	Favorable		Intermedio		Desfavorable			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Balanceada	1	0.3	0	0.0	1	0.3	2	0.7
Rango medio	58	19.0	97	31.8	42	13.8	197	64.6
Extrema	20	6.6	58	19.0	28	9.2	106	34.8
Total	79	25.9	155	50.8	71	23.3	305	100

$$X^2=6.24 \quad P>0.05$$

La tabla N°. 7, según la prueba de chi cuadrado ($X^2=6.24$) se muestra que la Satisfacción Familiar y la Compensación en el Trabajo en trabajadores de una empresa manufacturera no presentó relación estadística significativa ($P>0.05$).

En la dimensión Compensación en el Trabajo, el 31.8% de trabajadores se encuentra en el nivel Intermedio y tiene un nivel de Rango Medio de Satisfacción Familiar; mientras que el 19.0% de trabajadores de esta misma dimensión se encuentra en el nivel Favorable y tienen cuenta con nivel de Rango Medio de Satisfacción Familiar. Lo cual concluye que en esta

dimensión no existe una repercusión ni positiva ni negativa, entre la dimensión Compensación en el Trabajo, que pertenece a la variable Riesgo Psicosocial, y la variable Satisfacción Familiar.



Tabla N°. 10

**Relación entre la Satisfacción Familiar y el Capital Social en los Colaboradores de
una Empresa Manufacturera De Arequipa**

Satisfacción Familiar	Capital Social						Total	
	Favorable		Intermedio		Desfavorable		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Balanceada	2	0.7	0	0.0	0	0.0	2	0.7
Rango medio	61	20.0	91	29.8	45	14.8	197	64.6
Extrema	36	11.8	51	16.7	19	6.2	106	34.8
Total	99	32.5	142	46.6	64	21.0	305	100

$$X^2=5.23 \quad P>0.05$$

La tabla N°. 8, según la prueba de chi cuadrado ($X^2=5.23$) se muestra que la Satisfacción Familiar y el Capital Social en trabajadores de una empresa manufacturera no presentó relación estadística significativa ($P>0.05$).

En la dimensión de Capital Social, el 29.8% de trabajadores se encuentra en el nivel Intermedio y tiene un nivel de Rango Medio de Satisfacción Familiar; mientras que el 20.0% de trabajadores de esta misma dimensión se encuentra en el nivel Favorable y tienen

cuenta con nivel de Rango Medio de Satisfacción Familiar. Lo cual concluye que en esta dimensión no existe una repercusión ni positiva ni negativa, entre la dimensión Capital Social, que pertenece a la variable Riesgo Psicosocial, y la variable Satisfacción Familiar.



Tabla N°. 11

**Relación entre la Satisfacción Familiar y la Salud, Estrés y Satisfacción en los
Trabajadores de una Empresa Manufacturera de Arequipa**

Salud, Estrés, Satisfacción								
Satisfacción							Total	
Familiar	Favorable		Intermedio		Desfavorable			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Balanceada	1	0.3	0	0.0	1	0.3	2	0.7
Rango medio	53	17.4	95	31.1	49	16.1	197	64.6
Extrema	26	8.5	58	19.0	22	7.2	106	34.8
Total	80	26.2	153	50.2	72	23.6	305	100

$$X^2=3.26 \quad P>0.05$$

La tabla N°. 9, según la prueba de chi cuadrado ($X^2=3.26$) se muestra que la Satisfacción Familiar y la Salud, Estrés y Satisfacción en trabajadores de una empresa manufacturera no presentó relación estadística significativa ($P>0.05$).

En la dimensión Salud, Estrés y Satisfacción, el 31.1% de trabajadores se encuentra en el nivel Intermedio y tiene un nivel de Rango Medio de Satisfacción Familiar; mientras que el 16.1% de trabajadores de esta misma dimensión se encuentra en el nivel Favorable y tienen cuenta con nivel de Rango Medio de Satisfacción Familiar. Lo cual concluye que en esta

dimensión no existe una repercusión ni positiva ni negativa, entre la dimensión Salud, Estrés y Satisfacción, que pertenece a la variable Riesgo Psicosocial, y la variable Satisfacción Familiar.



Tabla N°.12
Relación entre el Riesgo Psicosocial y la Edad en los Trabajadores de una Empresa
Manufacturera de Arequipa

Riesgo psicosocial		Estadios						Estadísticas	
		41- >50		25 - 40		18 - 24			
		Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%	X²	P-value
Exigencia									
Favorable	24	7,9	7	2,3	56	18,4	1,55	P>0.05	
Intermedio	39	12,8	16	5,2	97	31,8			
Desfavorable	16	5,2	4	1,3	46	15,1			
Control									
Favorable	20	6,6	8	2,6	58	19,0	0,73	P>0.05	
Intermedio	44	14,4	13	4,3	102	33,4			
Desfavorable	15	4,9	6	2,0	39	12,8			
Conflicto									
Favorable	28	9,2	7	2,3	67	22,0	4,53	P>0.05	
Intermedio	32	10,5	16	5,2	100	32,8			
Desfavorable	19	6,2	4	1,3	32	10,5			
Apoyo									
Favorable	21	6,9	15	4,9	48	15,7	12,51	P<0.05	
Intermedio	42	13,8	7	2,3	109	35,7			

Desfavorable	16	5,2	5	1,6	42	13,8		
Compensación								
Favorable	26	8,5	6	2,0	47	15,4		
Intermedio	36	11,8	18	5,9	101	33,1	6,10	P>0.05
Desfavorable	17	5,6	3	1,0	51	16,7		
Capital								
Favorable	27	8,9	7	2,3	65	21,3		
Intermedio	38	12,5	14	4,6	90	29,5	1,25	P>0.05
Desfavorable	14	4,6	6	2,0	44	14,4		
Salud								
Favorable	20	6,6	9	3,0	51	16,7		
Intermedio	44	14,4	11	3,6	98	32,1	2,53	P>0.05
Desfavorable	15	4,9	7	2,3	50	16,4		
Total	79	25,9	27	8,9	199	65,2		

La tabla N°. 10, según la prueba de chi cuadrado se muestra que el apoyo del riesgo psicosocial y la edad presento relación estadística significativa ($P<0.05$). No se evidencio relación en las otras dimensiones.

Tabla N° 13
Relación entre el Riesgo Psicosocial y el Género en los Trabajadores de una Empresa
Manufacturera de Arequipa

Riesgo Psicosocial	Genero				Estadísticas	
	Femenino		Masculino			
	Nº.	%	Nº.	%	X²	P-value
Exigencia						
Favorable	50	16,4	37	12,1	0,39	P>0.05
Intermedio	87	28,5	65	21,3		
Desfavorable	35	11,5	31	10,2		
Control						
Favorable	51	16,7	35	11,5	0,48	P>0.05
Intermedio	87	28,5	72	23,6		
Desfavorable	34	11,1	26	8,5		
Conflicto						
Favorable	60	19,7	42	13,8	0,38	P>0.05
Intermedio	82	26,9	66	21,6		
Desfavorable	30	9,8	25	8,2		
Apoyo						
Favorable	41	13,4	43	14,1	4,41	P>0.05
Intermedio	98	32,1	60	19,7		

Desfavorable	33	10,8	30	9,8		
Compensación						
Favorable	38	12,5	41	13,4		
Intermedio	100	32,8	55	18,0	8,46	P>0.05
Desfavorable	34	11,1	37	12,1		
Capital						
Favorable	50	16,4	49	16,1		
Intermedio	78	25,6	64	21,0	5,49	P>0.05
Desfavorable	44	14,4	20	6,6		
Salud						
Favorable	45	14,8	35	11,5		
Intermedio	91	29,8	62	20,3	1,79	P>0.05
Desfavorable	36	11,8	36	11,8		
Total	172	56,4	133	43,6		

La tabla N°. 11, según la prueba de chi cuadrado se muestra que las dimensiones del riesgo psicosocial y la edad no presento relación estadística significativa ($P>0.05$).

Tabla N°. 14

**Relación entre la Satisfacción Familiar y la Edad en los Trabajadores de una Empresa
Manufacturera de Arequipa**

Satisfacción Familiar		Edad						Estadísticos	
		3		2		1			
		Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%	X²	P-value
Balanceada	0	0,0	2	0,7	0	0,0	2	0,7	
Rango medio	55	18,0	136	44,6	6	2,0	197	64,6	
Extrema	24	7,9	61	20,0	21	6,9	106	34,8	
TOTAL	79	25,9	199	65,2	27	8,9	305	100	

$$X^2=25,09 \quad P<0.05$$

La tabla N°. 12, según la prueba de chi cuadrado ($X^2=25,09$) se muestra que la satisfacción familiar y la edad presento relación estadística significativa ($P<0.05$).

Tabla N° 15

**Relación entre la Satisfacción Familiar y el Género en los Trabajadores de una
Empresa Manufacturera de Arequipa**

Satisfacción familiar	Genero				Total	
	Femenino		Masculino		N°.	%
	N°.	%	N°.	%		
Balanceada	2	0,7	0	0,0	2	0,7
Rango medio	110	36,1	87	28,5	197	64,6
Extrema	60	19,7	46	15,1	106	34,8
TOTAL	172	56,4	133	43,6	305	100

$$X^2=1,57 \quad P>0.05$$

La tabla N°. 13, según la prueba de chi cuadrado ($X^2=1,57$) se muestra que la satisfacción familiar y el género no presento relación estadística significativa ($P>0.05$).

Discusión

La presente investigación tuvo como propósito conocer la relación entre las dimensiones de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Familiar en una Empresa Manufacturera de Arequipa.

De acuerdo con la teoría de rol, que indica que la persona debe tener una conducta que la sociedad espera en una situación determinada Marin M., Infante E. y Rivero M.(2014). Se concluye que las tensiones de rol familiar generan percepciones de conflicto familia-trabajo y que las tensiones de rol laboral se asociarán con percepciones de conflicto trabajo-familia. Nuestra investigación radica en el segundo punto de la conclusión mencionada; es decir, en evaluar el problema existente entre la relación de los factores que perjudiquen la satisfacción en el trabajador perjudicando su esfera familiar.

Respecto a los resultados obtenidos, según la prueba estadística no se encontró una relación significativa entre el nivel de Riesgo Psicosocial y la Satisfacción familiar, por lo que la hipótesis no ha sido comprobada.

Según Aguirre Z. Martínez M. (2006). Indican que aquellos trabajadores, que se les imposibilita pasar más tiempo con su familia, tienden a mostrar quejas o percibir negativamente su trabajo, ya que las condiciones de este, le impide hacer lo deseado, por lo que disminuye el grado de satisfacción laboral, así como tener inconvenientes al coordinar con la familia las horas de encuentro, y por lo tanto tienden a tener conflictos por ello.

No se encuentra relación significativa, entre el conflicto entre trabajo y familia, y esto en total oposición sobre lo investigado por diferentes autores; este resultado puede

estar vinculado con el significado o el contenido de la evaluación tomada a los diferentes grupos de muestra. Aguirre Z. Martínez M. (2006).

Además, aparte de ello pueden existir otras causas. Según Quiroga A., Sánchez P. (1997). Empezando por el tema de sexo, de dichas investigaciones se obtiene que los hombres señalen que los problemas en el trabajo, y el excesivo tiempo que le dedican son causas de insatisfacción familiar. Las mujeres apenas perciben los problemas en el trabajo como causa principal de “insatisfacción familiar”, pero si perciben la “falta de apoyo y reconocimiento de su trabajo por parte de su pareja”. Asimismo, nuestra investigación tuvo en su muestra a un 56.4% de mujeres, en la que es necesario indicar que, en el cuestionario de Satisfacción Familiar, no existen ítems que cuestionen el apoyo que muestra la pareja con respecto al trabajo del otro miembro, de ello deducimos una de las consecuencias del de la inexistencia de la correlación.

Las razones por las que se puede dar la insatisfacción familiar según Quiroga A., Sánchez P. (1997), pueden manifestarse en los siguientes grupos. El mixto a) Laboral – familiar (en la cual interviene la insatisfacción vinculada, con las demandas de hijos, trabajo y la situación económica), b) Conyugue (Manejo y percepción actual sobre su pareja), c) Domésticas (Distribución y organización de las labores del hogar) y d) Laboral (Implica el tiempo únicamente dirigido al trabajo)

Existen investigaciones, como las realizadas a empresas colombianas, que indican que la sobre carga de trabajo y las relaciones en el núcleo familiar están efectivamente correlacionadas. Indica como dato adicional, que cuando el colaborador, dedica más horas organizadas a su trabajo y a su familia, existe un aumento del propio bienestar del colaborador. Revela también que el conflicto trabajo – familia es visto como un generador

de estrés en el colaborador, lo cual no mostró en la investigación una correlación significativa, ya que probablemente según indica la investigación, tanto padres como madres reciben ayuda en el cuidado de los hijos por parte de tíos y abuelos. Este dato es importante ya que como indica también en la misma investigación las responsabilidades familiares muestran correlación con respecto al tema de conflicto de familia y trabajo.

En contraposición de los resultados obtenidos, Aguirre Z. Martínez M. (2006), comentan sobre el aspecto teórico de la relación familia y trabajo, la cual tiende a ser conflictiva. Surgiendo un nuevo modelo teórico para explicar la relación existente entre estos dos ámbitos: la teoría del ajuste familia trabajo.

Según Carrasco J. y García A. (2005) de Geurts y Demoroti (2003), a raíz de investigaciones proponen diferentes teorías que explican el conflicto existente entre familia y trabajo, dividiéndolas en tres grupos a) La teoría clásica, b) La teoría de los roles sociales y c) Las teorías actuales. En las teorías clásicas proponen las siguientes; la teoría de la segmentación, es decir que los ámbitos trabajo y familia están tan divididos que ni uno ni otro tienden a traslaparse, la teoría del Desbordamiento indica que existen similitudes en ambas dimensiones, y por ello los elementos de cada dimensión tienden a cruzarse y ocasionar conflicto, y la Compensación; es decir que familia y trabajo, son distintos y por ello se compensan mutuamente.

La teoría del rol, indica que, si tenemos satisfacción en una de las dimensiones, conllevará a que en la otra no se dé de esta manera, puesto que conlleva sacrificios por parte de la persona. Las teorías actuales; la de Recursos Limitados, se centra en la capacidad de los miembros para hacer frente a las necesidades de los diferentes roles en

forma eficaz, y la teoría de la Acumulación de Roles, indica el beneficio de compaginar roles, y teniendo de ello un beneficio personal.

Asimismo, encontramos investigaciones que indican que no necesariamente una persona que cuenta con dificultades o conflictos en el trabajo, tenga que proyectar este malestar en su medio familiar, avalando nuestra investigación; razón por la cual todas la sub áreas, se encuentran ubicadas dentro de un nivel Medio de Satisfacción Familiar, así como niveles Intermedios de exposición con respecto al Riesgo Psicosocial en el trabajo.

Con respecto a la edad, encontramos que el rango de edad entre 18 – 24 años, obtuvieron el porcentaje más alto de incidencia dentro del Rango Desfavorable de la variable de Riesgo Psicosocial. Lo cual indica que la gente joven es más proclive a percibir de manera negativa el medio donde labora, suponiendo que se encuentra en un tiempo de adaptación de un nuevo trabajo.

Lo cual indica su correlación respecto a las teorías de la generación X, Y, y Z investigaciones por M. Cuadro (2010); es decir que la generación X, son aquellos nacidos en los años de 1971 y 1985, teniendo como característica principal el deseo de estabilidad. En cambio, la generación Y, cuenta con poco apego a un puesto de trabajo, nacidos en el año de 1985 y 1992. Asimismo, la generación Z nacidos después del año de 1992, cuenta con una necesidad de obtener rápidamente resultados y tener un acceso rápido a los medios para satisfacer fuertemente sus necesidades.

Los resultados del presente trabajo pretenden ser un paso más en nuestro intento por estudiar conjuntamente la satisfacción auto percibida en las dos grandes esferas de

actuación humana (familia y trabajo) y averiguar a futuro cuáles son las variables externas que están influyendo en el bienestar auto percibido.



Conclusiones

Primera. Se encontró que no existe una relación significativa, entre las Dimensiones de Riesgo Psicosocial y la Satisfacción Familiar, en los colaboradores de una Empresa Manufacturera de Arequipa, comprobando así la hipótesis nula de nuestra investigación.

Segunda. No existe diferencia respecto al Género, tanto hombres como mujeres se encuentran en el Rango Medio de Satisfacción Familiar. Además, cabe resaltar que un 19,7% de las Mujeres y un 15% de los Hombres evaluados, se encuentran en el Rango Extremo de Satisfacción Familiar, es decir que a comparación de los Hombres, las Mujeres evaluadas, cuentan con una percepción familiar, con problemática interna, problemas de comunicación y de distribución de roles; reflejando un menor nivel de Satisfacción Familiar.

Tercera. Tanto Mujeres como Hombres, se encuentran en el Nivel Intermedio de Riesgo Psicosocial en el Trabajo; es decir no se encuentra una diferencia significativa entre ambo géneros en la percepción respecto a las condiciones de trabajo a los cuales están expuestos en su centro de labor.

Cuarta. Respecto a la edad, ubicamos que la mayor parte de personas que se encuentran en el Nivel Intermedio de las Dimensiones del Riesgo Psicosocial, son las personas entre 18 a 50 años.

Quinta. Respecto a la edad, ubicamos que la mayor parte de personas que se encuentran en Rango Intermedio de Satisfacción Familiar, son las personas entre 18 a 50 años.

Sugerencias

Primera. Se aconseja a los psicólogos organizacionales llevar a cabo un plan de acción posterior a la evaluación y obtención de resultados de los Riesgos Psicosociales, donde se obtuvo resultados desfavorables o intermedios, para que los trabajadores puedan tener herramientas para afrontar de una mejor manera y un mejor manejo de los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos por su puesto de trabajo. Aun cuando no se obtuvo una relación significativa entre el riesgo psicosocial en el trabajo y la satisfacción familiar.

Segunda. Realizar un plan de trabajo donde se realicen capacitaciones, charlas, talleres, folletos informativos, entre otros; con los colaboradores, acerca de temas familiares como relaciones de pareja, crianza de hijos, problemas familiares, etc. Para lograr que su satisfacción familiar se incremente, y que así puedan trabajar con mayor tranquilidad, rendir más y dar mejores frutos en el trabajo. Para que tengan mejor calidad de vida.

Tercera. Realizar un plan de trabajo con la familia más cercana a los trabajadores (cónyuges e hijos) acerca de temas de problemática familia y resolución de conflictos, así mismo, informales acerca del tipo de trabajo que realiza su familiar, para que puedan tener una mejor comprensión del trabajo y a los riesgos psicosociales que está expuesto.

Cuarta. Se sugiere llevar a cabo más investigación sobre los Riesgos Psicosociales y la repercusión, no solo en el ámbito familiar, sino en otras esferas de la persona, como son el ámbito social, salud, tiempo libre, desarrollo personal, descanso, dinero, etc.

Quinta. En investigaciones futuras acerca de Riesgos Psicosociales, se sugiere medir dicha variable con otro instrumento psicométrico, debido que este instrumento fue

elaborado por un grupo de trabajadores sindicalistas, y las preguntas, enfoque y resultados, pueden estar sesgados a esa población.



Limitaciones

Primera. Con respecto a la confidencialidad, de la evaluación de Riesgo psicosocial, debió tomarse sin tener en consideración el código del trabajador, pero por procedimiento de la institución si se evaluó dicho ítem, por ello la calificación que haya tenido el colaborador pudo ser distorsionada, al saber que puede ser identificado.

Segunda. Respecto a las otras variables no controlables a las cuales la persona está expuesta, fuera del centro de trabajo y de la familia, como son: nivel socioeconómico, lugar de vivienda, círculo social, nivel educativo; además de otros factores como la religión, la raza, orientación sexual, experiencias pasadas, etc. Las cuales son variables que no se pueden controlar.

REFERENCIAS

Aguirre Z., Martínez M., (2006), *Influencia de la situación Laboral en el ajuste Familia-Trabajo*. Recuperado el 1 de marzo de 2016 de

http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/medicina/v17n1/pdf/02_02.pdf

Alvarado R., Pérez J. Saavedra N, Fuentealba C., Alarcón A., Marchetti M, Aranda W.

(2012). Recuperado de [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872012000900008&script=sci_arttext)

[98872012000900008&script=sci_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872012000900008&script=sci_arttext)

Alvarado R., Marchetti N., Villalon M., Hirmas M., Pastorino M., (2009). Recuperado de

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/129348/Adaptacion-y-analisis-psicometrico-de-un-cuestionario-para-evaluar-riesgos-psicosociales.pdf?sequence=1>

Atalaya M., *El estrés laboral y su Influencia en el Trabajo*. (2001). Recuperado el 23 de noviembre del 2014 de

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol4_2/a06.pdf

Caballero K., (2002). *El concepto de “Satisfacción en el Trabajo” y su proyección en la enseñanza*. Recuperado el 20 de octubre del 2014 de

<http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>

Carrasco M., García-Mina A, (2005) *El ajuste trabajo familia desde una perspectiva de género*. Recuperado el 01 de Marzo de 2016

de <https://books.google.com.pe/books?id=3q7yz5EQHDsC&pg=PA13&lpg=PA13&dq=teoria+del+ajuste+familia+trabajo&source=bl&ots=YVWxKtLV-Z&sig=d6gg->

X7tFgJPM8T4pVVNOLyKit4&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=teoria%
20del%20ajuste%20familia%20trabajo&f=false

Castellá T., Fernández L., García N., Lázara M., Llorens C., Menéndez M. Moncada S.

Organización del trabajo, salud y Riesgos Psicosociales. (2005) Recuperado el 29
de noviembre del 2014 de

<http://www.istas.ccoo.es/descargas/guia%20de%20sensibilizacion%20def.pdf>

Chapi J. (2012). *Satisfacción familiar, ansiedad y cólera – hostilidad en adolescentes de
dos instituciones educativas estatales de Lima.* Recuperado el 9 de octubre del 2014
de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/585/1/chapi_mj.pdf

Clark, S. (2000). *Work-family border theory: A new theory of work-family balance.* *Human
Relations*, 53, 6, 747-770.

Contreras F., Barbosa D., Juárez F., Uribe A., Mejía C. (2009) *Estilos de liderazgo, Clima
organizacional y Riesgos Psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio
comparativo.* Recuperado el 15 de octubre del 2014 de
<http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v12n2/v12n2a02>

Contreras F., Barbosa D., Juárez F., Uribe A., Mejía C (2010) *Estilos de liderazgo, riesgo
psicosocial y clima Organizacional en un grupo de empresas colombianas.*
Recuperado el 10 de noviembre del 2014 de
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v18n2/v18n2a02.pdf>

Cornejo F., María. (2000). *Matrimonio y Familia: su tratamiento en el Derecho.* Shi Lima:
Tercer Milenio

Gil-Monte, Pedro R. (2009). «*Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública*». Revista Española de Salud Pública 83.

Grupo ISASTUR. *Manual de Seguridad. Edición Revisada 2010*. Recuperado el 11 de octubre del 2014 de http://www.grupoisastur.com/manual_isastur/data/es/1/1_10_3.htm.

Hannoun G., (2011). *Satisfacción Laboral*. Recuperado el 13 de octubre de 2014 de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

ISTAS (2003). *Anexo XII Intervención Preventiva ante los Riesgos Psicosociales*. Recuperado el 19 de febrero del 2016 de <http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/anexo%20XII.pdf>

ISTAS (2003). *Anexo III Cuadro Resumen de Características Socio Demográficas*. Recuperado el 19 de febrero del 2016 de <http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/anexo%20III.pdf>

ISTAS (2003). *Anexo IV Cuadro Resumen de Dimensiones y Preguntas de Salud y Satisfacción*. Recuperado el 19 de febrero del 2016 de <http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/anexo%20IV.pdf>

ISTAS (2003). *Anexo II Cuadro Resumen Definiciones, Preguntas y Origen de las Exposiciones*. Recuperado el 19 de febrero del 2016 de <http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/anexo%20II.pdf>

ISTAS (2003). *Principales Características del Método*. Recuperado el 19 de febrero del

2016 de

<http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/principales%20caracteristicas%20del%20metodo.pdf>

ISTAS (2014). *Manual del Método para la Evaluación y Prevención de los Riesgos*

Psicosociales. Recuperado el 19 de febrero del 2016 de

<http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%202%2824-07-2014%29.pdf>

Llorens C., Moncada S. “*Organización Del Trabajo, Salud Y Riesgos Psicosociales*”

(2005). Recuperado de

<http://www.istas.ccoo.es/descargas/guia%20de%20sensibilizacion%20def.pdf>

Mansilla F., Favieres A. “*Factores de Riesgo Psicosocial*” (2015). Recuperado el 12 de

octubre del 2016. Recuperado de

<http://www.madridsalud.es/publicaciones/saludpublica/RiesgosPSICOSOCIALES.pdf>

Otálora G., “La relación existente entre el conflicto trabajo – familia y el estrés individual

en dos organizaciones colombianas” (2007). Recuperado de

<http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v20n34/v20n34a07.pdf>

Paterna C., Martínez M.C. (2002, Julio). *Compatibilizando trabajo y familia variables*

mediadoras. Recuperado el 7 de octubre del 2014 de

<http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N75-2.pdf>

Robbins S. & Judge T (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13ª.ed). Editorial México

Rodrigo, M., J. & Palacios, J. (1998). *Familia y desarrollo humano*. Madrid: Alianza.

Rollán, C., García-Bermejo, M., Villarrubia, I. (2005). *Relación entre la satisfacción familiar, el bienestar psicológico y el sentido de la vida* *Educación y futuro*, 12, 141 – 150.

Sánchez M., Quiroga A. (1995). *Relaciones entre satisfacción familiar y laboral: Variables moduladoras*. Recuperado el 11 de octubre del 2014 de <http://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/10087/1/Relaciones%20entre%20satisfaccion%20familiar%20y%20laboral.pdf>

Santiago C, (2008). *Prevención De Riesgos Laborales: Principios Y Marco Normativo*. Recuperado el 5 de octubre del 2015 de https://www.ehu.eus/documents/2069587/2113963/15_7.pdf

Siguenza W. (2015) *Funcionamiento Familiar Según El Modelo Circumplejo De Olson*. Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21878/1/TESIS.pdf>

Sobrino, L. (2008). *Niveles de satisfacción familiar y de comunicación entre padres e hijos*. *Avances en Psicología*, 16 (1), 109 – 137.

Superintendencia de Seguridad Social Gobierno de Chile. *Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO – ISTAS 21*. Recuperado el 16 de noviembre del 2014 de <http://www.suseso.cl/cuestionario-de-evaluacion-de-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-suseso-istas-21/>

Quiroga M., Sánchez (1997) *Análisis de la Insatisfacción Familiar*. Recuperado el 1 de marzo de 2016 de <http://www.psicothema.com/pdf/76.pdf>





Anexo 1

INSTRUMENTO

**COPSOQ-ISTAS21 PARA LA EVALUACIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LOS
RIESGOS PSICOSOCIALES**

Nombre Original: Copsoq-istas21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales

Autor: Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya)

Traducida: En el año 2003 se adaptó la herramienta de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales CoPsoQ al idioma español. Es la versión española del COPSOQ. La primera versión se realizó en el 2003, la versión 1.5 en el 2010 y la versión 2 en 2014.

Forma de Aplicación: Colectiva o Individual

Duración de la prueba: No hay tiempo límite. Aproximadamente de 20 a 30 minutos, incluyendo el periodo de instrucciones.

Corrección: De acuerdo a la clave de respuestas.

Puntuación: Consta de 109 preguntas cortas (la mayoría de “tipo Likert”) sobre las condiciones de empleo y trabajo (25 preguntas), la exposición a dimensiones psicosociales (69 preguntas) y la salud y bienestar personal (15 preguntas).

Edad de aplicación: Adultos de 18 años a más.

Estandarización:

Según R. Alvarado¹, J. Pérez N. Saavedra, C. Fuentealba, A. Alarcón¹, N. Marchetti¹, W. Aranda (2012). Para el cálculo de los puntajes se siguió el procedimiento establecido en el Manual ISTAS 21. A continuación, se procedió a estimar los valores que permiten separar los puntajes por terciles (tal como se realizó en España). Con esto se busca establecer los rangos "bajo", "medio" y "alto" de exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial evaluados por este instrumento.

	"bajo"	"medio"	"alto"
"Exigencias psicológicas"	0 - 46,33	46,34 - 59,64	59,65 - 100
Exigencias psicológicas cuantitativas	0 - 28,56	28,57 - 42,85	42,86 - 100
Exigencias psicológicas cognitivas	0 - 59,37	59,38 - 78,12	78,13 - 100
Exigencias psicológicas emocionales	0 - 24,99	25,00 - 49,99	50,00 - 100
Exigencias psicológicas de esconder emociones	0 - 12,50	12,51 - 49,99	50,00 - 100
Exigencias psicológicas sensoriales	0 - 74,99	75,00 - 93,74	93,75 - 100
"Trabajo activo y posibilidades de desarrollo"	0 - 28,09	28,10 - 42,14	42,15 - 100
Influencia	0 - 39,28	39,29 - 57,13	57,12 - 100
Control sobre el tiempo de trabajo	0 - 24,99	25,00 - 50,00	50,01 - 100
Posibilidades de desarrollo en el trabajo	0 - 17,84	17,85 - 35,70	35,69 - 100
Sentido del trabajo	0	0,01 - 16,66	16,67 - 100
Integración en la empresa	0 - 24,99	25,00 - 56,24	56,25 - 100
"Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo"	0 - 19,25	19,26 - 32,58	32,59 - 100
Claridad de rol	0	0,01 - 18,74	18,75 - 100
Conflicto de rol	0 - 14,99	15,00 - 35,00	35,01 - 100
Calidad de liderazgo	0 - 20,82	20,83 - 41,67	41,68 - 100
Calidad de la relación con superiores	0 - 19,99	20,00 - 35,00	35,01 - 100
Calidad de la relación con compañeros de trabajo	0 - 12,49	12,50 - 29,77	29,78 - 100
"Compensaciones"	0 - 21,66	21,67 - 42,78	42,79 - 100
Estima	0 - 19,99	20,00 - 35,00	35,01 - 100
Inseguridad respecto al contrato de trabajo	0 - 20,00	20,01 - 49,99	50,00 - 100
Inseguridad respecto a las características del trabajo	0 - 8,32	8,33 - 41,66	41,67 - 100
"Doble presencia"	0 - 18,75	18,76 - 37,50	37,51 - 100
Preocupación por tareas domésticas	0 - 12,50	12,51 - 37,50	37,51 - 100
Carga de tareas domésticas	0 - 12,50	12,51 - 37,50	37,51 - 100

Figura 3. Rangos de puntajes por terciles para cada dimensión y sub-dimensión

Anexo 1

INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales.

Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud.

Se trata de un cuestionario confidencial y anónimo. Toda la información será analizada por personal calificado sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines de investigación.

Su contestación es individual, por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, escogiendo una sola opción entre las posibles respuestas.

Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en esta empresa.

Es muy importante que contestes todas las preguntas.

Si necesitas realizar alguna consulta hágala.

Muchas gracias por tu colaboración

I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

1) Eres:

Mujer	<input type="checkbox"/>
Hombre	<input type="checkbox"/>

2) ¿Qué edad tienes?

Menos de 31 años	<input type="checkbox"/>
Entre 31 y 45 años	<input type="checkbox"/>
Más de 45 años	<input type="checkbox"/>

II. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en la empresa y tus condiciones de trabajo.

3) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

Almacén	<input type="checkbox"/>
Mantenimiento	<input type="checkbox"/>
Control de Calidad	<input type="checkbox"/>
Producción	<input type="checkbox"/>
Almacén	<input type="checkbox"/>

4) Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

Operario de Maquina	<input type="checkbox"/>
Ayudante	<input type="checkbox"/>
Aprendiz	<input type="checkbox"/>
Analista	<input type="checkbox"/>
Auxiliar	<input type="checkbox"/>
Limpieza	<input type="checkbox"/>
Supervisor	<input type="checkbox"/>
Abastecedor	<input type="checkbox"/>

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

Generalmente no	<input type="checkbox"/>
Sí, generalmente de nivel superior	<input type="checkbox"/>
Sí, generalmente de nivel inferior	<input type="checkbox"/>
Sí, generalmente del mismo nivel	<input type="checkbox"/>
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	<input type="checkbox"/>
No lo sé	<input type="checkbox"/>

6) En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

Siempre	
Muchas veces	
Algunas veces	
Sólo alguna vez	
Nunca	

7) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

Sí	
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente	
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente	
No lo sé	

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la Empresa?

Menos de 30 días	
Entre 1 mes y hasta 6 meses	
Más de 6 meses y hasta 2 años	
Más de 2 años y hasta 5 años	
Más de 5 años y hasta 10 años	
Más de 10 años	

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con la Empresa?

Soy fijo (tengo un contrato indefinido...)	
Soy fijo discontinuo	
Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal por prácticas)	
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	

10) Desde que entraste en la Empresa ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

No	
Sí, una vez	
Sí, dos veces	
Sí, tres o más veces	

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

Ninguno	
Alguno excepcionalmente	
Un sábado al mes	
Dos sábados	
Tres ó más sábados al mes	

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

Ninguno	
Alguno excepcionalmente	
Un domingo al mes	
Dos domingos	
Tres ó más domingos al mes	

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

Jornada partida	
Turno fijo de mañana	
Turno fijo de tarde	
Turnos rotativos	

14) ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	
Tengo hasta 30 minutos de margen	
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	
Tengo más de una hora de margen	

15) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

Siempre	
Muchas veces	
Algunas veces	
Sólo alguna vez	
Nunca	

16) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	
Sólo hago tareas muy puntuales	
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	

17) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

Siempre	
Muchas veces	
Algunas veces	
Sólo alguna vez	
Nunca	

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para la Empresa?

30 horas o menos	
De 31 a 35 horas	
De 36 a 40 horas	
De 41 a 45 horas	
Más de 45 horas	

19) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

Ninguno	
Algún día excepcionalmente	
De 1 a 5 días al mes	
De 6 a 10 días al mes	
11 o más días al mes	

20) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
En tu departamento o sección falta personal					
La planificación es realista					
La tecnología (máquinas, herramientas, computadoras, etc.) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente					

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

Siempre	
Muchas veces	
Algunas veces	
Sólo alguna vez	
Nunca	

22) Aproximadamente ¿cuántas cobras neto al mes?

Entre 750 y 850	
Entre 850 y 950	
Entre 950 y 1050	
Entre 1050 y 1200	
Entre 1200 y 1400	
Entre 1400 y 1600	
Entre 1600 y 1800	
Entre 1800 y 2000	
Más de 2000	

23) Tu salario es:

Fijo	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, a comisión)	

24) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige una sola respuesta para cada una de ellas. ¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
Tienes que trabajar muy rápido?					
En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?					
Te retrasas en la entrega de tu trabajo?					
Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?					
La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?					
Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?					
Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?					
Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?					
Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?					
Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?					
Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					
Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?					
Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?					
Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?					
Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?					
en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros					

25) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas: ¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
Tus tareas tienen sentido?					
Las tareas que haces te parecen importantes?					
Tu trabajo te afecta emocionalmente?					
Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?					
Te sientes comprometido con tu profesión?					
Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?					
Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					
Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?					
Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?					
el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada					

26) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige una sola respuesta para cada una de ellas. ¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?					
Tu trabajo tiene objetivos claros?					
Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?					
Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?					
Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?					
Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?					
Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?					

27) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige una sola respuesta para cada una de ellas. ¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?					
Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?					
Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?					
Tienes un buen ambiente con tus					

compañeros de trabajo?					
Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?					
os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?					
Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?					
Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?					
Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?					

28) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige una sola respuesta para cada una de ellas. ¿Estás preocupado/a por...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
Si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?					
Si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?					
Si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
Si te despiden o no te renuevan el contrato?					
Si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?					
lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaste en paro					

29) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige una sola respuesta para cada una de ellas. ¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
Tu trabajo es valorado por la dirección?					
La dirección te respeta en tu trabajo?					
Recibes un trato justo en tu trabajo?					
Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?					
Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?					
Se solucionan los conflictos de una manera justa?					
Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?					
La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?					
Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?					
Se distribuyen las tareas de una forma justa?					
Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?					
Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?					
Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?					
Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?					

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

30) En general ¿dirías que tu salud es?

Excelente	
Muy buena	
Buena	
Regular	
Mala	

31) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido durante las últimas cuatro semanas.

Elige una sola respuesta para cada una de ellas. Durante las últimas cuatro semanas ¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
A) te has sentido agotado/a?					
B) te has sentido físicamente agotado/a?					
C) has estado emocionalmente agotado/a?					
D) has estado cansado/a?					
e) has tenido problemas para relajarte?					
f) has estado irritable?					
G) has estado tenso/a?					
H) has estado estresado/a?					

32) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige una sola respuesta para cada pregunta. Durante las últimas cuatro semanas ¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
Has estado muy nervioso/a?						
Te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?						
Te has sentido calmado/a y tranquilo/a?						
Te has sentido desanimado/a y triste?						
Te has sentido feliz?						

33) ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?

Elige una sola respuesta.

Muy satisfecho/a	
Satisfecho/a	
Insatisfecho/a	
Muy insatisfecho/a	

Anexo 2

INSTRUMENTO

Escala de Evaluación de la Cohesión y de la Adaptabilidad

Nombre Original: Escala de Evaluación de la Cohesión y de la Adaptabilidad Familiar (FACES III)

Autor: David H. Olson, Joyce Portner y Yoav Lavee

Traducida: Traducida en su versión Española en el año 2004, por el International Journal of Clinical and Health Psychology. Asimismo se cuenta con la versión adaptada y validada en Chile, en el año (2011)

Forma de Aplicación: Individual o Colectiva

Duración de la prueba: No hay tiempo límite. Aproximadamente de 10 a 15 minutos, incluyendo el periodo de instrucciones.

Corrección: De acuerdo a la opción marcada por el evaluado, sumar los puntajes pares del 1 al 5 (1, 2, 3, 4,5) y los puntajes impares de (1, 2, 3, 4,5)

Puntuación: De acuerdo a la suma de los puntajes pares se evaluará Adaptabilidad, y los puntajes impares, se evaluará Cohesión, dichas sumas se verán reflejadas en la Norma y Puntos de Corte para el Faces III; teniendo en cuenta el estadio adulto como característica de nuestra muestra

Edad de aplicación: Jóvenes - Adultos de 18 año a más

Estandarización:

DIMENSIÓN COHESIÓN			DIMENSIÓN ADAPTABILIDAD		
Ítems Componentes	r ¹	α –ítem ²	Ítems Componentes	r	α –ítem ²
V01 - Sentimiento de cercanía	0,52	0,79	V02 - Seguir propuestas de los hijos	0,44	0,77
V04 - Asumen decisiones conjuntas	0,50	0,80	V03 - La disciplina es justa	0,36	0,77
V07 - Hacer cosas juntos	0,59	0,79	V05 - Opinión hijos en la disciplina	0,49	0,76
V09 - Reunirse juntos misma habitación	0,44	0,80	V06 - Negociación solución problemas	0,53	0,75
V10 - Apoyo en momentos difíciles	0,55	0,79	V08 - Se habla libremente	0,33	0,78
V13 - Compartir intereses y Hobbies	0,37	0,81	V11 - Hablar juntos sobre el castigo	0,43	0,77
V15 - Gusto por tiempo libre juntos	0,54	0,79	V12 - Facilidad expresión opiniones	0,42	0,77
V17 - Consultar decisiones	0,55	0,79	V14 - Nuevas formas solución problemas	0,47	0,76
V18 - Pedir ayuda mutuamente	0,57	0,79	V16 - Todos en toma de decisiones	0,55	0,75
V20 - Importancia por unidad familiar	0,39	0,81	V19 - Comentar problemas	0,54	0,75
Total alpha escala Cohesión: 0,82			Total alpha escala Adaptabilidad: 0,79		
1.- Correlación del Ítem con el resto de la escala					
2.- Valor de fiabilidad (alpha) que alcanzaría la escala si se eliminara el ítem					

Figura 4. Análisis de Fiabilidad de las dimensiones del FACESOlson III

Anexo 2:

Cuestionario FASES III OLSON

Escala de Evaluación de Cohesión y Adaptabilidad Familiar FASES III de OLSON

1	2	3	4	5
Casi Nunca	Una que otra vez	A veces	Con frecuencia	Casi Siempre

Por favor indique cuál es su lugar en la familia:

Madre	
Padre	
Hijo (Numero de hijo)	
Número de hijos que tienes	

Marque el número que corresponde a su respuesta

DESCRIBA COMO ES SU FAMILIA EN LA ACTUALIDAD					
1. Los miembros de la familia se piden ayuda unos a otros	1	2	3	4	5
2. En la solución de problemas se siguen las sugerencias de los hijos	1	2	3	4	5
3. Nosotros aprobamos los amigos que cada uno tiene	1	2	3	4	5
4. Los hijos expresan su opinión acerca de su disciplina	1	2	3	4	5
5. Nos gusta hacer cosas solo con nuestra familia inmediata	1	2	3	4	5
6. Diferentes personas de la familia actúan en ella como líderes	1	2	3	4	5
7. Los miembros de la familia se sienten más cerca entre sí que a personas externas a la familia	1	2	3	4	5
8. En nuestra familia hacemos cambios en la forma de ejecutar los quehaceres	1	2	3	4	5
9. A los miembros de la familia les gusta pasar juntos su tiempo libre	1	2	3	4	5
10. Padres e hijos discuten juntos las sanciones	1	2	3	4	5
11. Los miembros de la familia se sienten muy cerca unos de otros	1	2	3	4	5
12. Los hijos toman las decisiones de la familia	1	2	3	4	5
13. Cuando en nuestra familia compartimos actividades, todos estamos presentes	1	2	3	4	5
14. Las reglas cambian en nuestra familia	1	2	3	4	5
15. Fácilmente se nos ocurren cosas que podemos hacer en la familia	1	2	3	4	5
16. Nos turnamos las responsabilidades de la casa	1	2	3	4	5
17. Los miembros de la familia se consultan entre si sus decisiones	1	2	3	4	5
18. Es difícil identificar quien es o quienes son líderes en nuestra familia	1	2	3	4	5
19. La unión familiar es muy importante	1	2	3	4	5
20. Es difícil decir quien se encarga de cuales labores del hogar	1	2	3	4	5