



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Relación entre Riesgos Psicosociales y Compromiso de los colaboradores de la
Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco – 2017

**TESIS PARA OPTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Ruiz Martinez Ashley Fatima Alejandra

ASESORA METODÓLOGA:

Dra. Espinoza Rodríguez Olenka Ana Catherine

ASESORA ESPECIALISTA:

Dra. Romero Vásquez Nancy Cecilia Del Pilar

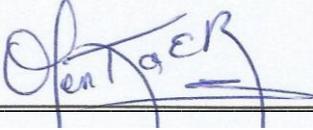
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

TRUJILLO-PERÚ

2017

Página del Jurado



Dra. Olenka Ana Catherine Espinoza Rodriguez
Presidente



Dra. Nancy Cecilia Del Pilar Romero Vasquez
Secretaria



Mg. Jose Edmundo Paredes Alvarado
Vocal

Dedicatoria

A Dios:

Por siempre guiarme por el camino
del bien, dándome la sabiduría que necesito
para seguir adelante y jamás
darme por vencido.

A mis padres:

Pedro Ruiz y Zoila Martinez, por su gran
ejemplo y amor; confiar en mí y por guiarme
con sus lecciones.

A mis hermanos:

Pedro Jerry y Franco Waldir; por
estar presentes incondicionalmente
en cada logro que doy.

A mis abuelos:

Elsa y Gilberto que desde
el cielo me iluminaron y me dieron
fortaleza para poder continuar y sé que desde ya,
ellos están orgullosos de mi.

Agradecimiento

A Dios, por permanecer cada situación de mi vida, ayudarme fortaleciendo para llegar a la meta.

A mi familia, dándole ánimo y estimulación permanentemente tanto profesional como personal, gracias a ello he llegado a culminar mi etapa profesional.

A mi madre, por tu afecto; incluso a pesar de todo me sigues aconsejando, me sigues enseñando muchas cosas de esta vida; fuiste y serás la motivación más grande para conducir con éxito mi vida.

Declaratoria de Autenticidad

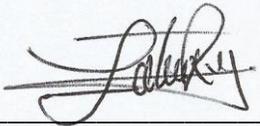
Yo, Ruiz Martinez Ashley Fatima Alejandra con DNI N° 70065479, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académica de Administración, declaro bajo juramentos que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son autentica y veraz.

Así mismo declaró también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier realidad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Así mismo autorizo a la Universidad Cesar Vallejo publicar la presente investigación si así lo cree conveniente.

Trujillo, diciembre de 2017



Ashley Fatima Alejandra Ruiz Martinez

DNI: 70065479

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Relación entre Riesgos Psicosociales y Compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco – 2017.

Índice

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Presentación.....	vi
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del problema.....	31
1.5. Justificación de estudio.....	31
1.6. Hipótesis.....	32
1.7. Objetivo general.....	33
II. METODO.....	34
2.1. Diseño de investigación.....	35
2.2. Variables operacionalización.....	36
2.3. Población y muestra.....	39
2.4. Técnicas e instrumentos.....	39
2.5. Método de análisis de datos.....	41
III. RESULTADOS.....	42
IV. DISCUSIÓN.....	48
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES.....	53
VII. REFERENCIAS.....	55
VIII. ANEXOS	

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar la relación entre Riesgos Psicosociales y Compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco – 2017. Tipo de investigación es correlacional y el diseño de investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, los sujetos de estudio fueron los trabajadores de la Institución Educativa N° 81764 La Cantera de Huanchaco, consta de 22 colaboradores tanto del género femenino y masculino en el cual se aplicó dos instrumentos sobre riesgos psicosociales encuesta diseñada por (ISTAS21), y compromiso laboral diseñada por (Meyer y Allen 1997) citado por (Zegarra – 2014). Como conclusión general entre la variable Riesgo Psicosocial y la variable Compromiso Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera de Huanchaco.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, compromiso

Abstract

The general objective of this study was to determine the relationship between Psychosocial Risks and Commitment of the employees of the National Educational Institution No. 81764 La Cantera - Huanchaco - 2017. A non-experimental design , the subjects of study were the workers of the Educational Institution No. 81764 La Cantera de Huanchaco, consists of 22 collaborators of both the female and male gender in which two instruments on psychosocial risks survey designed by (ISTAS21), and work commitment were applied designed by (Meyer and Allen 1997) cited by (Zegarra - 2014). As a general conclusion between the variable Psychosocial Risk and the variable Labor Commitment of the employees of the National Educational Institution No. 81764 La Cantera de Huanchaco.

Keywords: Psychosocial risks, commitment

I. INTRODUCCIÓN

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

El ser humano diariamente, se ve expuesto a diferentes situaciones del medio, manifestándose frecuentemente en la actividad laboral donde se realiza diferentes ámbitos. Los cambios generados al interior de las organizaciones laborales han creado problemas de salud, como los riesgos psicosociales siendo una preocupación en el medio e influyente en las ejecuciones diarias de las diferentes organizaciones.

Los riesgos psicosociales afecta a la población mundial, se encuentra inmerso en una sociedad globalizada. Cotidianamente, el ser humano intenta enfrentar y resolver las problemáticas que se le presentan en el desempeño de sus actividades laborales y personales. Existen muchos factores del medio ambiente que los riesgos psicosociales afectan, uno de ellos es el compromiso de los colaboradores (Lopez, 2009).

El compromiso de los colaboradores es un tema en el que se ha estado posicionando siendo una consecuencia de los riesgos psicosociales que se presentan en los diferentes trabajos.

En un sentido amplio, lo podemos definir como aquellas condiciones que se encuentran presentes en un entorno laboral y pueden afectar de diferentes maneras al trabajador, como psicológicamente y físicamente, y también en el compromiso hacia su organización; aquí encontramos desde el tipo de cultura de cada empresa hasta las condiciones ambientales.

En ésta investigación se desarrolla variedades de riesgos psicosociales; en el caso de las docentes ésta es notoria ya que se refleja en las quejas de los padres de familia, alumnado en general y colegas, los cuales mencionan que expresan estrés,

desconformidad y mal humor. La problemática recae sobre la directora de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantero – Huanchaco, como encargada de regular éste tipo de situaciones mediante normas y reglamentos internos que genera problemas e incomodidades; es importante señalar que en esta institución educativa se debe cumplir con diferentes normas.

Ante lo expuesto los riesgos psicosociales afecta; los componentes aspecto laboral radican en interacciones ya sea la responsabilidad de su trabajador, su área laboral, la complacencia que se pueda sentir en el trabajo y la situación de la organización, y por la otra, las habilidades y/o capacidades del colaborador, su situación personal fuera del trabajo, necesidades y su cultura, mediante experiencias y percepciones, logra intervenir en la salud, la satisfacción en el trabajo y en la rentabilidad (OIT, 1986, p. 3) .

La problemática de la institución educativa nacional N°81764 La Cantero - Huanchaco, El ingreso a dicha institución es de 8:00 am a 1:00 pm sin embargo la directora dispone del tiempo del personal a partir de la 1:00 pm llamando así a reunión sin previo aviso saliendo a las 3.00 pm; siendo repetitivo durante toda la semana o llamando a altas horas de la noche para solicitar algún documento para el día siguiente donde las docentes tienen otras labores familiares y/o personales perjudicando la salud mental y disminuyendo el compromiso laboral.

Por esa razón, cuando hablamos de riesgos psicosociales y el compromiso laboral decimos, que actualmente es uno de los temas más destacados dentro del ambiente de la administración, a pesar que el primero es un tema nuevo, se caracteriza como un factor principal para el impulso del capital humano dentro de las instituciones.

Esto nos quiere decir que los trabajadores estarán dispuestos a dar todo de sí mientras se encuentre equilibrada su salud mental, dándole importancia y reflejándose en las actividades que se desarrollan dentro de la institución. Pero, el personal que labora se siente sin compromiso, por lo tanto rinden menos y son ineficientes. Debido

a esta situación es importante señalar que los afectados en este caso serían los alumnos ya que ellos están en constante contacto con los docentes.

En consecuencia, a lo revelado anteriormente, en el presente trabajo de investigación se estudia las variables Riesgos Psicosociales y Compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N° 81764 La Cantera-Huanchaco, debido a que su conjunto de colaboradores suelen presentar distintas conductas y cualidades respecto a dicho tema.

Por tanto, ésta investigación tiene el propósito de determinar la relación de los riesgos psicosociales y compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco – 2017. Después de haber explicado la problemática se han formulado las siguientes preguntas.

¿Cuál es la relación entre Riesgos Psicosociales y el compromiso afectivo?

¿Cuál es la relación entre Riesgos Psicosociales y el compromiso normativo?

¿Cuál es la relación entre Riesgos Psicosociales y el compromiso continuo?

1.2.- Trabajos Previos

Blakman (2014) en su tesis:

Como afectan los Riesgos Psicosociales en el Rendimiento Laboral de los Conductores de la Empresa de Transporte Mamut Andino perteneciente a la unidad de postgrado de la Universidad de Guayaquil, teniendo como objetivo el desarrollo de esta investigación fue determinar cuáles fueron los Factores Psicosociales que estuvieron presentes y fueron los causantes para que los conductores que transportan Clinker (cemento en proceso) de la empresa Mamut Andino sufrieran accidentes, para así poder diseñar un plan estratégico y minimizar el índice de accidentabilidad en un 30% en relación al año anterior por este tipo de factores de riesgos. La investigación es tipo explorativo, descriptivo y explicativo, se llega a la conclusión que la investigación estuvo dirigida hacia una población que presenta en este momento, alto riesgo de incurrir en accidentes debido a sus condiciones socio-económicas, culturales, laborales y psicosociales. Esta situación ha llevado a que por parte de los empresarios, los conductores y las jefaturas de las áreas del Grupo Mamut Andino, exista una conciencia acerca de los factores psicosociales como posibles causas de los accidentes.

Barrios (2014) en su tesis:

Efectos de Desgaste Laboral, como un Riesgo Psicosocial, en la Productividad perteneciente a la unidad de postgrado de la Universidad de Carabobo, teniendo como objetivo, teniendo como investigación de modelo es cuantitativo y cualitativo. Concluyendo que las muestras señalan que cuando los colaboradores perciben alto agotamiento laboral.

Chaj (2013) en su tesis:

Factor de Riesgo Psicosocial y Salud Mental en Estudio Realizado con Empresa de Computación en la Zona 3 de Quetzaltenango perteneciente a la unidad de pregrado presentada en la Universidad Rafael Landívar en el campus de Quetzaltenango, teniendo como objetivo determinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la salud mental de los trabajadores, la investigación es de modelo descriptivo. Concluyendo que los factores de riesgo psicosocial perjudican la salud del colaborador de computación a los que está expuestos los sujetos de estudio son: Estima, exigencia, inseguridad, exigencia psicológica y doble presencia.

Aldaña (2013) en su tesis:

Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo, perteneciente a la unidad de pregrado, teniendo como objetivo determinar si existe diferencia significativa en el nivel de compromiso organizacional entre el sexo masculino y femenino de un grupo de trabajadores del área central de una institución bancaria, teniendo como modelo no experimental descriptiva, concluye que: Las personas encuestadas demostraron un alto compromiso organizacional con la empresa, no existiendo una diferencia significativa entre el compromiso de hombres y mujeres en ninguno de los indicadores presentados. Después de observar que el compromiso de los empleados con la organización es alto, se recomienda a la empresa seguir fomentando y fortaleciendo el compromiso laboral en los empleados para que estos estén satisfechos con la organización mostrándose productivas y provocando un crecimiento en la organización.

1.3.- Teorías relacionadas al tema

1.3.1.- Riesgos Psicosociales.

Para el Comité Mixto conformado por la Organización Internacional del Trabajo - OIT y la Organización Mundial de la Salud – OMS (1984) los factores psicosociales en el trabajo son: “una interacción entre éste, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a partir de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”. En el ámbito de la Seguridad y la Salud, los objetivos centrales son las enfermedades profesionales y los accidentes laborales.

Castellá (2005) existen estudios científicos que muestra que las situaciones de trabajo perjudican la salud de los colaboradores, la definición de PSICOSOCIAL proviene de PSICO donde nos afecta la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL porque su origen es social.

Se puede decir que de acuerdo a estudios, las situaciones en el trabajo perjudican la salud de los colaboradores.

Por ello los factores psicosociales se dan en la institución, ya que aquejan la salud de los colaboradores (docentes y personal de mantenimiento).

1.3.1.1. Identificación de grupos de riesgos psicosociales:

Báez (2010, citado por Paspuel, 2014) aduce que los factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Identificó estos cuatro grupos de riesgos psicosociales.

La primera es cuando se trabaja rápido e irregular, también cuando se ocultan emociones o sentimientos rápidamente; “La segunda es la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo”; cuando no da posibilidades de aplicar nuestro conocimiento y/o habilidades, cuando

no adaptamos a “las necesidades familiares o no decidimos cuándo se hace un descanso”; “La tercera es la falta de apoyo social y de calidad de liderazgo”; cuando se labora sin apoyo tanto de los supervisores y/o compañeros con las ocupaciones mal especificadas o sin la información proporcionada y a tiempo y la cuarta son las escasas compensaciones del trabajo; cuando existe un comportamiento inadecuado, se provoca la falta respeto entre compañeros, se dan cambios contra su nuestra voluntad, se da un trato indebido, etc.

1.3.1.1. Importancia de los Factores Psicosociales.

Paspuel (2014) El comienzo formal entre la salud laboral y los riesgos psicosociales proviene aproximadamente en la década de los 70, fecha que hace referencia lo que ha producido para la profundización del tema.

Es decir, los factores psicosociales se dan desde época muy antigua pero no era un tema tan relevante como en la actualidad, pero ahora las empresas se preocupan por el capital humano.

1.3.1.2.- Características de los Riesgos Psicosociales.

Si bien es cierto cada ciudadano en cualquier parte del mundo cuenta con derechos que protegen ante cualquier tipo de falta que se dé; por ende los factores psicosociales afectan también los derechos laborales.

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

Por ello, debemos estar atentos en todo momento del personal que labora dentro de la institución, mediante incentivos como reconocimiento por la tarea que hacen, realizar compartir por cada cumpleaños de cada colaborador y así se sentirá identificado con la institución y esto ayudará para el mejoramiento del desempeño de los docentes y así siga con su objetivo y logre los resultados que anhelan.

1.3.2- Método ISTAS21

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS (2002). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. España; aduce que:

Para que lo entiendan, primero debemos conocer como está diseñado y se promueven los riesgos psicosociales ésta fundación es realizar jornadas sociales para mejorar situaciones de en su área laboral, la promoción de la salud de los colaboradores en el ámbito del estado español y la promoción de salud.

“La siguiente subdimension es control sobre los tiempos de trabajo; en esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre el tiempo de trabajo y de descanso: pausas, permisos, vacaciones, entre otros”. “El control sobre los tiempos de trabajo representa una ventaja en relación con las condiciones de trabajo, por ejemplo, decidir cuándo se hace una pausa o se puede charlar con un compañero, y también con las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar”: “ausentarse del trabajo para atender exigencias familiares, escoger los días de vacaciones, etc”. La siguiente subdimension es la de: Sentido del trabajo nos dice que el: “estar ocupado y obtener a cambio unos ingresos económicos. Puede verse como una forma de adhesión al contenido del trabajo o a la profesión y supone un factor de protección frente a otras exposiciones estresantes”.

Existen 4 dimensiones psicosociales evaluadas por el método o factores psicosociales. A continuación una pequeña descripción de cada una. La primera dimensión: Exigencia psicológica; “Las exigencias Cuantitativas se define como la relación entre la cantidad de trabajo y el

tiempo disponible para realizarlo, es decir, se dan cuando se tiene más trabajo del que se puede realizar en el tiempo asignado”; “la siguiente exigencia es la sensorial son exigencias laborales respecto a los sentidos, se dan cuando el trabajo requiere mucha concentración, mirar con detalle, atención constante y precisión”; “la siguiente son las exigencias cognitivas éstas no se pueden considerar ni «nocivas» ni especialmente «beneficiosas» desde el punto de vista de la salud, pues implican la necesidad de aprender, y pueden significar más un desafío que una amenaza”. “En caso contrario, las exigencias cognitivas pueden significar una carga a añadir a las cuantitativas”.

La tercera dimensión es: Apoyo social y calidad de Liderazgo; El apoyo social está conformado por las diferentes subdimensiones:

Previsibilidad; “En esta subdimension se refiere al hecho de que las personas necesitan disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para adaptarse a los cambios que pueden afectar sus vidas. En relación con el empleo, se requiere de toda la información necesaria para hacer bien el trabajo, pero también se requiere conocer con antelación futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos”. La siguiente subdimension es; claridad del rol, “en ésta dimensión tiene que ver con la definición del puesto de trabajo: definición de las tareas a realizar, de los objetivos y del margen de autonomía”. Como siguiente subdimension tenemos; “conflictos de rol ésta se tratan de las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y de los conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de lo que se tiene que hacer entran en conflicto con las normas y valores profesionales y personales”. La siguiente subdimension es la de calidad de liderazgo; “en el papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar la salud y el bienestar de los trabajadores son cruciales. Los mandos han de tener habilidades suficientes para

gestionar equipos humanos de forma saludable y eficaz: asignar correctamente el trabajo, planificarlo con coherencia, resolver adecuadamente los conflictos, comunicarse bien con trabajadores y trabajadoras”.

Como siguiente subdimension tenemos; refuerzo: “Trata sobre recibir información detallada de cómo se hace el trabajo, para así poder modificar las cosas que fallen, lo que posibilita, además, mayores oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo de habilidades, lo que es beneficioso para la salud, y constituye también una de las bases objetivas para el trato justo en el trabajo. La falta de refuerzo supone una situación de riesgo para la salud”. La siguiente subdimension es: “Apoyo Social y trata sobre el hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita para realizar la tarea y se refiere tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a los y las superiores. La falta o la pobreza de apoyo social es una de las dimensiones fundamentales en relación con los riesgos psicosociales”. La siguiente subdimension es: “Posibilidades de relación social es cuando se puede asegurar que la necesidad de relacionarse socialmente constituye otra de las características esenciales de la naturaleza humana (ya que somos, sobre todo, seres creativos y sociales), por lo que no es saludable un trabajo que impida o dificulte la sociabilidad. Las relaciones sociales en un lugar de trabajo pueden, por un lado, darse con los compradores, clientes y, por otro, con los compañeros”. “Se refiere a trabajar de forma aislada, sin posibilidades de relación humana o contacto con los y las compañeras de trabajo. Las pocas posibilidades de relación social suponen una situación de riesgo para la salud y por última subdimension tenemos a”: “Sentimiento de grupo; este factor está presente si existe un grupo informal, si hay un buen ambiente de trabajo entre compañeros. Un bajo sentimiento de grupo supone una situación de riesgo para la salud”.

Por ello, los riesgos psicosociales están asociados al puesto de trabajo siendo un problema para todo tipo de organizaciones, públicas y/o privadas porque en consecuencia afecta a la salud tanto física como mental de los trabajadores, disminuyendo su eficiencia en área de trabajo.

1.3.2.- Compromiso Laboral

“En la actualidad las diferentes organizaciones necesitan de un alto compromiso de sus colaboradores”, “con la finalidad de tener una alta efectividad en las actividades que se realizan, y así brindar un servicio y/o producto de calidad a sus clientes”.

Robbins (1999) aduce que:

Posiblemente el mejor predictor de la contribución del capital humano y desempeño sea el compromiso organizacional, “ya que ésta nos da una respuesta más clara y general como la satisfacción en el puesto”. “Un colaborador puede estar insatisfecho y esto considerarlo como una situación temporal”, por lo contrario podemos sentirnos satisfechos y ver la organización como un todo. Pero el colaborador puede considerar la renuncia del puesto, “cuando la insatisfacción se extiende a la organización”.

Meyer y Allen (1991) definieron:

El compromiso laboral se determina relación entre la organización y una persona, en consecuencia se toma una decisión en continuar o dejar la organización. Los autores proponen dividir el compromiso en tres elementos.

Meyer, Allen y Smith (1993) sostuvieron que:

“El compromiso organizacional está conformado por tres elementos desligados, asociados a la vinculación expresiva con la organización, a la percepción de los costos asociados a dejar el empleo y a la obligación de perdurar en ella”. “Tales factores fueron designados, respectivamente, como compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo. En síntesis, desde la perspectiva de Meyer, el compromiso organizacional es una relación que se define por el deseo, la necesidad y la obligación de permanecer en la organización”.

Meyer y Allen (1997) sostuvieron que:

Implica en tomar decisiones como la de continuar o dejar a la organización. Psicológicamente se caracteriza relación entre organización y colaboradores.

Por otro lado Becker (1960) define al:

“Se diferencia de aquellos colaboradores que han permanecido en la organización mucho tiempo atrás y por ello tiendes a tener mayor compromiso con la organización que otros colaboradores que han trabajado a una organización en menos tiempo”.

1.3.2.1.- Dimensiones del Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1993, citados por Arias, 2011); “proponen una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: Afectivo, de Continuidad y Normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización”.

El compromiso afectivo: (deseo) fue definido como los lazos emocionales que unen al individuo con la organización. Allen y Meyer (1996) señalaron que en el proceso de formación de tales lazos

interviene la valoración que hace el empleado del apoyo y los beneficios recibidos por parte de la empresa. Si sus evaluaciones son positivas, “comenzará a percibirlos objetivos de la empresa como si fueran sus propios objetivos y deseará seguir perteneciendo a la misma porque la considera parte de su vida”.

“El compromiso de continuación: (necesidad) fue considerado como la toma de conciencia por parte del empleado de los altos costos que estaría dejando la organización”. “Cuando se forma éste tipo de compromiso se fundamenta en una evaluación de costo-beneficio”.

“Antes de decidir, el colaborador evaluará los sacrificios realizados hasta ese momento, los perjuicios que traería para su familia si dejara el empleo y las posibilidades concretas de encontrar un nuevo empleo frente a las alternativas laborales disponibles en el mercado y es así que entonces optará por permanecer en la empresa por necesidad, más que por un deseo genuino”.

“El Compromiso normativo: (deber) éste se define como el sentimiento de deber o la obligación de permanecer en la organización”. “Esta presión normativa genera en el empleado sentimientos de retribución que se traducen en la obligación (o el deber) de seguir perteneciendo a la empresa como una forma de reconocimiento. Su vínculo con ella no es el resultado del deseo ni la conveniencia, sino que refleja un sentimiento de deber u obligación”.

Arciniega (2002) explica que los colaboradores exploran tres dimensiones, poniendo como ejemplo la analogía, el grado sería: Oro para el afectivo, Plata para el normativo y bronce, para el continuo.

Helriegel y cols (1999) dice que mientras mayor sea el compromiso con la organización disminuye la probabilidad a que éste que renuncie. La asistencia al

trabajo mayormente es mayor en los trabajadores con compromiso organizacional elevado.

1.3.3.. Teorías del Mobbing

Siguiendo a Piñuel (2010) “el modelo teórico sobre el Mobbing es paralelo ya que no es casual la agresión del acoso tiende a la exclusión del colaborador o subordinado indispuesto”. “Frecuentemente lo que maquina quien acosa es mostrar a la víctima o a los demás su poder, y haciendo perder identificación de quien va a victimizar, incluso lo manifestará como un modelo de lo que puede ocurrirle a alguien que esté en contra de sus pretensiones acosadoras”.

En ese sentido Piñuel (2010) propone tres tipos de acoso:

a) Ascendente

Este tipo de acoso es menos frecuente y se presenta de forma jerárquica en la estructura de la empresa, sucede cuando un nuevo jefe decide cambiar los procedimientos que hay en la organización o modificar irregularidades, esto genera incomodidad antes su subordinados lo cual desencadena el 14 acoso laboral ante esa situación el nuevo jefe se ve obligado a adaptarse y abandonar su reformas o abandonar su puesto de trabajo.

b) Horizontal

“La agresión se puede dar por conflictos laborales y personales o simplemente generado por alguien de los miembros del grupo organizacional que no acepta los modelos de actividad pero que si son aceptadas por el resto del colectivo”.

c) Descendente

“Se representan diferentes conductas y comportamientos del personal ante el hostigamiento del poder mayoritario y jerárquico a través de un cargo administrativo, aparentes inculpaciones, intimidar el ámbito psicológico del trabajador victimizado”.

1.4.- Formulación del Problema

¿Existe relación entre los riesgos psicosociales y el compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco - 2017?

1.5.- Justificación del Estudio

Según Hernández, Fernández y Baptista, (2014) la justificación para ésta investigación es la siguiente:

Conveniencia:

La investigación acerca de la relación entre riesgos psicosociales y compromiso de los colaboradores pretende analizar con más claridad la problemática existente, presentando así recomendaciones que permitirán a futuro mejorar el compromiso de los colaboradores beneficiando de ésta manera a la plana docente de la institución educativa.

Relevancia Social:

La presente investigación servirá para las diferentes instituciones y/o organizaciones conocer el beneficio que tiene la relación entre riesgos psicosociales y compromiso de los colaboradores, así mismo poner en práctica dándole así el valor que corresponde.

Implicancia Prácticas:

“El estudio servirá para que los profesionales a de carreras afines con interés en el estudio de las variables (Riesgo Psicosocial y compromiso) apliquen estrategias y/o programas para la prevención e intervención en la mejora de las diferentes instituciones”.

Justificación Metodológica:

“En esta investigación se podrá aplicar el método descriptivo correlacional, el cual es muy importante para mejorar en el conocimiento de la investigación científica”.

1.6.- Hipótesis:

1.6.1.-General

Hi: Existe una relación inversa y significativa entre riesgos psicosociales y compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco – 2017.

Ho: No existe una relación inversa y significativa entre riesgos psicosociales y compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco – 2017.

1.7.- Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación de los riesgos psicosociales en el compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco – 2017.

Objetivos Específicos

O₁: Determinar la relación que existe entre Riesgos Psicosociales y el Compromiso afectivo Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco - 2017.

O₂: Determinar la relación que existe entre Riesgos Psicosociales y el Compromiso normativo Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco - 2017.

O₃: Determinar la relación que existe entre Riesgos Psicosociales y el Compromiso continuo Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco - 2017.

II.MÉTODO

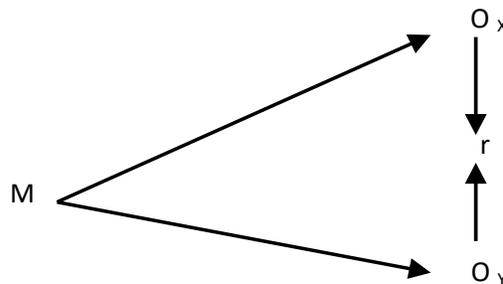
II. MÉTODO

2.1.- Diseño de la Investigación.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación es no experimental debido a que se estudia al fenómeno o problemática, sin manipulación de la unidad de análisis, y los estudios analizados vendrán de una observación de hechos sin ser alterados para que sirva de manera objetiva al estudio.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación será transversal ya que se recolectará datos en un solo momento, en un tiempo único. “Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

La formulación del diseño de estudio es el siguiente:



En la formulación:

M: Institucion Educativa Nacional N° 81764 La Cantera

Ox: Riesgos Psicosociales

Oy: Desempeño Laboral

R: Relacion entre Riesgos Psicosociales y compromiso Laboral

2.2. Variables y Operacionalización

2.2.1. Variables

- Variables cualitativa 1: Riesgos Psicosociales.
- Variable cualitativa 2: Compromiso Laboral

2.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala
RIESGOS PSICOSOCIALES	OIT (1986), "Las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones necesarias de los trabajadores/as"	Para evaluar los riesgos psicosociales se utilizará un cuestionario y se tomará los criterios establecidos por ISTAS21	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> Exigencias cuantitativas Exigencias sensoriales Exigencias cognitivas Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones 	Ordinal
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> Influencia en el trabajo Posibilidades de desarrollo Control sobre los tiempos de trabajo Sentido del trabajo Integración a la empresa 	
			Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> Inseguridad Estima Satisfacción 	
			Apoyo social y calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Previsibilidad Claridad del rol Conflictos de rol Calidad de liderazgo Refuerzo Apoyo social Posibilidades de relación social Sentimiento de grupo 	
			Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> Doble presencia 	
			Recursos para realizar el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Recursos para realizar el trabajo 	

Nota: Las dimensiones fueron hechas bajo la teoría de ISTAS21

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Compromiso Organizacional	Según Meyer y Allen (1997): "Compromiso Organizacional es el estado psicológico que caracteriza las relaciones entre los empleados con la organización y tiene implicaciones en las decisiones de continuar o dejar de ser miembro de la organización".	Para evaluar el compromiso se realizará un cuestionario y se tomará los criterios establecidos por Zegarra (2014).	Compromiso Afectivo	Integración emocional, sentimiento de pertenencia	Ordinal
			Compromiso normativo	Lealtad, obligación personal de permanencia	
			Compromiso Continuo	Permanencia, interés económico, opciones laborales	

2.3.- Población y muestra

2.3.1.- Población

La población estará conformada por 22 colaboradores, 20 de la plana docente, 1 de mantenimiento y 1 de guardianía. Por lo tanto nuestra población será asumida como población finita.

2.3.2.- Muestra

La muestra que se tomará para el estudio es de 22 trabajadores, se toman todos por ser una población pequeña por lo cual no resulta necesario aplicar un muestreo.

2.3.3.- Unidad de Análisis

Un colaborador de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco – 2017.

2.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1.- Técnica de recopilación de datos

“La técnica que se utilizó para recopilar dichos datos es la encuesta, en la cual se creará un cuestionario tomándose en cuenta las dimensiones e indicadores dados por la Organización mundial de la salud (OIT) para la variable 1”.

2.4.2.- Instrumentos

Variable 1: Riesgos Psicosociales.

Cuestionario realizado por el Instituto Sindical de trabajo, ambiente y salud (ISTAS).

El cuestionario está conformado por 38 ítems, distribuido en 6 dimensiones, las cuales son: a) Exigencias psicológicas, ésta es desde el ítem 1 hasta el ítem 6; b) Trabajo activo y desarrollo de habilidades, ésta es desde el ítem 7 hasta el ítem 16; c) Compensaciones, viene desde el ítem número 17 hasta el 20; d) Apoyo social y calidad de liderazgo, viene desde el ítem 21 hasta el ítem 30; e) Doble presencia, viene desde el ítem 31 hasta el ítem 34; f) Recursos para realizar el trabajo, desde el ítem 35 hasta el 38.

Variable 2: Compromiso Laboral.

Cuestionario de compromiso laboral.

Este cuestionario está caracterizada por tres dimensiones, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo. Cuenta con 26 ítems. Estiman en un formato de respuesta de 5, totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo (1) . Así mismo tiene una calificación por dimensiones tomando en cuenta que los primero 16 ítems pertenecen a la dimensión de compromiso afectivo, así mismo los ítems 17,18,19,20 pertenecen a compromiso de continuidad, los ítems 21,22,23,24,25,26, pertenecen a compromiso normativo .

2.4.3.- Validez y Confiabilidad.

2.4.3.1.- Validez.

Validez Para esta investigación se realizó un análisis ítems/test con el objetivo de verificar la validez para el cuestionario de compromiso organizacional, el cual fue adaptado por Quispe Muñoz, Maribel Gloria , por lo tanto se obtuvo a través del 22 análisis de correlación ítem-test, se encontraron dentro del rango de validez ($p > 0.25$).

2.4.3.2.- Confiabilidad.

El criterio de confiabilidad, se determina por el coeficiente de Alpha de Cronbach

Ítem-puntaje total este requiere de una sola administración del instrumento a medir y produce valores que oscilan entre cero y uno . Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión, obteniéndose $\alpha = 0.7915$, lo que quiere decir que el instrumento posee una consistencia interna de los datos por lo que la confiabilidad del instrumento es demostrada .

2.5.- Métodos de análisis de datos

Para poder hacer el proceso de dicha información obtenida se utilizó el estadístico descriptivo a través del programa Excel, en el cual se desarrolló unas tablas estadísticas mediante la utilización de medidas de tendencia central (mediana), medidas de dispersión (desviación estándar) , valores mínimos, máximos y estadísticos de posicionamiento (percentiles), los cuales serán interpretados y discutidos en las recomendaciones claras y precisas del tema .

2.6.- Aspectos éticos

Para realizar la presente investigación se tomó en cuenta los valores éticos que rigen la transparencia y el modelo de la sociedad tales como: El respeto por el derecho del autor y la obtención de forma ordenada para el entendimiento del tema propuesto .

III.RESULTADOS

III. Resultados

Objetivo 1.- Determinar la relación que existe entre Riesgos Psicosociales y el Compromiso afectivo Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco - 2017.

Tabla 3.1.

Relación entra Riesgos Psicosociales y compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa N° 81764 La Cantera – Huanchaco - 2017

		Riesgo Psicosocial	Compromiso Afectivo
Riesgo Psicosocial	Coeficiente de correlación	1,000	-,174
	Sig. (bilateral)		0,88
	N	100	100
Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	-,174	1,000
	Sig (bilateral)	0,88	
	N	100	100

Nota: Datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los docentes de Institución Educativa Nacional N° 81764 La Cantera.

Interpretación: La relación entre Riesgos Psicosociales y la dimensión Compromiso afectivo de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco - 2017. Arrojando un resultado de - 0,174 con un nivel de significancia de 0.88 .

Objetivo 2.- Determinar la relación que existe entre Riesgos Psicosociales y el Compromiso de continuación Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco - 2017.

Tabla 3.2.

Relación entre Riesgos Psicosociales y compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa N° 81764 La Cantera – Huanchaco - 2017

		Riesgo Psicosocial	Compromiso de Continuación
Riesgo Psicosocial	Coeficiente de correlación	1,000	-,117
	Sig. (bilateral)		,85
	N	100	100
Compromiso de continuación	Coeficiente de correlación	-,117	1,000
	Sig (bilateral)	0,85	
	N	100	100

Nota: Datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los docentes de Institución Educativa Nacional N° 81764 La Cantera.

Interpretación: La relación entre Riesgos Psicosociales y la dimensión Compromiso de continuación de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco - 2017.

Objetivo 3.- Determinar la relación que existe entre Riesgos Psicosociales y el Compromiso normativo Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco - 2017.

Tabla 3.3.

Relación entra Riesgos Psicosociales y compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa N° 81764 La Cantera – Huanchaco - 2017

		Riesgo Psicosocial	Compromiso Normativo
Riesgo Psicosocial	Coeficiente de correlación	1,000	-,129
	Sig. (bilateral)		,80
	N	100	100
Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	-,129	1,000
	Sig (bilateral)	0,80	
	N	100	100

Nota: Datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los docentes de Institución Educativa Nacional N° 81764 La Cantera.

Interpretación: La relación entre Riesgos Psicosociales y la dimensión Compromiso normativo de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco - 2017. Arrojando un resultado de -0,129 con un nivel de significancia de 0,80 .

Objetivo 4.- Determinar la relación que existe entre Riesgos Psicosociales y el Compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco - 2017.

Tabla 3.4.

Relación entre Riesgos Psicosociales y compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa N° 81764 La Cantera – Huanchaco - 2017

		Riesgo Psicosocial	Compromiso
Riesgo Psicosocial	Coeficiente de correlación	1,000	-,124
	Sig. (bilateral)		,82
	N	100	100
Compromiso	Coeficiente de correlación	-,124	1,000
	Sig (bilateral)	0,82	
	N	100	100

Nota: Datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los docentes de Institución Educativa Nacional N° 81764 La Cantera.

Interpretación: La relación entre Riesgos Psicosociales y Compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco - 2017. Arrojando un resultado de 0,124 con un nivel de significancia de 0,82 .

5. Contrastación de hipótesis

Hi: Existe una relación inversa y significativa entre riesgos psicosociales y compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco – 2017 .

Ho: No existe una relación inversa y significativa entre riesgos psicosociales y compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco – 2017 .

Al procesar la información de los resultados obtenidos se llegó al resultado que los riesgos psicosociales y el compromiso de los colaboradores , tiene una relación inversa muy débil de 0.125 estadísticamente no significativa p: 0,82 .

Por lo que se concluye que se rechaza la hipótesis de la investigación nula por lo tanto quiere significar que se obtuvo un resultado de correlación inversa .

IV.DISCUSIÓN

IV. Discusión

Hoy en día las organizaciones y/o cualquier institución tienen como factor determinante para el éxito empresarial a los colaboradores que trabajan en las instituciones y así también en la Institución Educativa Nacional La Cantera, porque son ellos quienes tienen contacto con los alumnos, los cuales asisten para recibir servicios. El detalle se centra en que algunos padres de familia tienen una preocupación porque perciben que sus hijos no tienen un servicio de calidad adecuado. Esto conlleva a que muchos padres de familia opten por cambiar de institución educativa a sus hijos. Es por ello que el propósito de la investigación es determinar la relación entre riesgos psicosociales y el compromiso de los colaboradores, y por ende brindar datos que permitan reforzar aquellos puntos débiles .

Los resultados de la tabla 3.1 señalan que la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión compromiso afectivo tiene una correlación de 0,124 lo cual se ratifica con lo que sostienen Meyer y Allen (1996), lo que significa que existe una relación directa pero a la vez débil, ya que los lazos emocionales unen al colaborador con la organización y por ende seguirá permaneciendo en la misma . Por tanto algunos docentes sienten que los objetivos de la institución son los propios considerándolos así, parte de sus vidas.

Así mismo en la tabla 3.2 señalan que la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión compromiso continuo, obtuvo como resultado que tiene una correlación de 0,04 lo cual se revalida con lo que afirma Cox y Rial-Gonzales (2000) que dice que aunque no pueda hacerse los riesgos psicosociales, por su propia naturaleza afectan de forma importante y global en los procesos de adaptación de la persona y su sistema de equilibrio mental . Por lo que también ratifican con lo que dice Meyer y Allen (1993), manifiestan que el empleado analizará su costo - beneficio; quiere decir que al dejar su puesto de trabajo se evaluará las consecuencias de tomar dicha decisión, entonces “optarán por permanecer en la institución por necesidad, más que por un deseo”.

Por otro lado en la tabla 3.3 señalan que la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión compromiso normativo obtuvo como resultado que existe correlación de 0.9 lo cual reafirma con lo que dice Meyer y Allen (2003), “quienes aducen que

se ha definido como el sentimiento o la obligación de permanecer en la organización, generando así un vínculo de obligación más no de deseo”.

Finalmente en la tabla 3.4 señalan que la relación entre riesgos psicosociales y compromiso de los colaboradores, ha obtenido como resultado un nivel de significancia de 0,08 lo cual corrobora con lo que dice Kalimo, El-Batawi y Cooper, 2017 quienes aducen que los factores psicosociales tiene como efectos, el desgaste profesional e inseguridad global por parte de su globalidad. Los seres humanos están vulnerables a algún daño mental ya sea por problemas en el trabajo, personales o familiares; por lo que también reafirma con lo que dicen Helriegel y Colbs (1999), “quienes aducen que mientras haya más compromiso con la organización es menos probable que el colaborador renuncie al trabajo”, de tal manera los riesgos psicosociales en los docentes tiene por efecto negativo ya que disminuirá su productividad y compromiso en la institución educativa.

De igual modo se puede comparar la hipótesis planteada donde se puede analizar que existe una relación inversa y no significativa entre riesgos psicosociales y compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera - Huanchaco – 2017. “Lo cual se corrobora con lo que dice Paspuel (2014) en su tesis Identificación de Factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A, teniendo como objetivo identificar los factores psicosociales y su incidencia en el desempeño de Lavanderías Ecuatorianas”. Por lo que comparando las dos investigaciones se llegó a la conclusión que es importante identificar los factores de Riesgos Psicosociales en la Institución Educativa Nacional La Cantera N° 81764 que nos permita identificar las falencias y debilidades que tiene la institución para con sus colaboradores, de tal manera que nos ayude a dar solución a dicha problemática y crear en ellos una cultura organizacional para que se sientan identificados y comprometidos con su institución.

Los hallazgos encontrados pueden servir para que otras instituciones educativas se apoyen en ésta investigación, ya que las recomendaciones que se han hecho serán de gran utilidad para otras organizaciones y/o instituciones similares.

V.CONCLUSIONES

V. Conclusiones

- 1.- Existe correlación inversa pero a la vez muy débil entre Riesgos Psicosociales y el compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional – La Cantera – Huanchaco – 2017 , disminuirá los riesgos psicosociales, esto se debe a que en la institución educativa existe poca identificación de sus miembros quienes lo conforman, mostrándose en su compromiso hacia dicho plantel.
- 2.- Existe correlación entre riesgos psicosociales y la dimensión del compromiso afectivo de la Institución Educativa Nacional – La Cantera – Huanchaco – 2017 , ya que obtuvo, esto se debe a que algunos de los miembros de la institución perciben los objetivos de la empresa como si fueran los propios.
- 3.- Existe relación entre riesgos psicosociales el Compromiso de continuación de la Institución Educativa Nacional – La Cantera – Huanchaco – 2017 , ya que se llegó obtener existe relación inversa positiva. Se debe a que los colaboradores evalúan las consecuencias de dejar su puesto de trabajo, como el de encontrar un nuevo trabajo, entre otros.
- 4.- Existe correlación entre riesgos psicosociales el compromiso normativo de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional – La Cantera – Huanchaco – 2017, ya que se llegó obtener existe relación inversa positiva. Esto se debe a que el colaborador siente un compromiso con la institución por la presión normativa que genera en cada uno de ellos, haciendo que tengan sentimientos de retribución que se traduce a obligación.

VI.RECOMENDACIONES

VI. Recomendaciones

- 6.1. Dentro de los resultados de la presente investigación se sugiere comunicar los resultados a la directora de dicha institución educativa , para que pueda conocer las dificultades que presentan las docentes y poder emplear programas que ayuden a disminuir los factores de riesgos psicosociales y a mantener un adecuado compromiso de sus colaboradores.
- 6.2. Crear programas en donde se cultive el compromiso organizacional, desarrollando las capacidades de los colaboradores y que ambas partes salgan beneficiadas , creando un sentimiento de fidelidad y lealtad hacia su institución educativa.
- 6.3. Promover la colaboración de los colaboradores de las diferentes secciones desde la formación, distribución y planificación de las tareas a realizar, tomando en consideración las ideas de los mismos docentes , para que se sientan parte de la institución y no pensar en retirarse de su puesto.
- 6.4. Ejecutar un estudio exhaustivo de riesgos psicosociales presentes en la institución , para establecer programas y/o talleres de gestión, prevención y erradicación para minimizar y controlar debidamente los mismos , haciendo que el trabajador sea eficiente y refleje complacencia en su área correspondiente.
- 6.5. A futuros investigadores se recomiendan realizar estudios explicativos donde se aplique un programa para disminuir los Riesgos Psicosociales y mejorar el compromiso de los colaboradores.

□

VII.- Referencias

- Blakman, T. (2014). *Como afectan los Riesgos Psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte Mamut Andino. (Tesis de grado previo a la obtención del título de Magister en Seguridad, Higiene Industrial y Salud Ocupacional). Universidad de Guayaquil.*
- López, B. (2016). *Compromiso Laboral y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Victor Larco – Trujillo – 2016. (Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración). Universidad Cesar Vallejo.*
- Paspuel, L. (2014). *Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A. 2(Tesis para obtener el título licenciada en Psicología Industrial). Universidad Central del Ecuador.*
- Zegarra, F. (2014). *Relación entre Marketing Interno y Compromiso Organizacional en el personal de Salud del Hospital de San Juan de Lurigancho. (Tesis para optar el grado académico de Magister en Economía). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.*
- Chaj, A. (2013). *Factor de Riesgo Psicosocial y salud mental en estudio realizado con empresas de computación en la zona 3 de Quetzaltenango. (Tesis para obtener el grado de Licenciado en Psicología Industrial/Organizacional). Universidad Rafael Landívar.*
- Comité mixto de la OIT y OMS. (1984) *Identificación y control de los factores Psicosociales nocivos en el trabajo.*
- Castellá, L (2005) *Guía del delegado y delegada de Prevención, Organización del Trabajo, salud y Riesgos Psicosociales, P.11.*
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y salud (ISTAS). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. España 2002.*

- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F, México.: Internacional Thomson Editores.
- Baez, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*.
- Barrios, M. (2014). *Efectos de desgaste laboral como riesgo psicosocial en la productividad. (Tesis para obtener el grado de doctor en Ingeniería. Mención Industrial)*. Universidad de Carabobo.
- Mollo, M. (2015). *Relación entre los riesgos psicosociales y la retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de Lima en una compañía de seguros del Perú. (Tesis para obtener el grado académico de Magister en Psicología con Mención en Psicología Organizacional)*.
- Aldana, J. (2013). *Compromiso Laboral de los trabajadores del área central de una Institución Bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo. (Tesis para obtener el grado de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional)*. Universidad Rafael Landívar.
- Arias, B. (2011). *Clima Organizacional y Compromiso de los trabajadores de la industria punto Pakistán. (Tesis de Grado)*. Allama Lobal open university, Pakistán.
- Piñuel, I. (2010). *EL MOBBING al fin por lo penal. Conferencias Laborales y prevención de consecuencias psicológicas*.

VIII. ANEXOS

método

istas21 **(CoPsoQ)**

Instrumento para la
Prevención de Riesgos
Psicosociales

Versión corta para
pequeñas empresas
y autoevaluación

método

istas21 (CoPsoQ)

Instrumento para la Prevención de Riesgos Psicosociales

Versión corta para pequeñas empresas y autoevaluación

Septiembre de 2003

El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) fue desarrollado en 2000 por un equipo de investigadores del Arbejdsmiljøinstituttet (Instituto Nacional de Salud Laboral) de Dinamarca liderado por el profesor Tage S. Kristensen.

Su adaptación al estado español ha sido realizada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), compuesto por: Tage S. Kristensen, de Arbejdsmiljøinstituttet; S. Moncada y C. Llorens, de ISTAS; E. Castejón, C. Nogareda y S. Nogareda, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; C. Barba y C. Ladona, del Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona; F. G. Benavides y J. Benach, de la Universitat Pompeu Fabra; T. Tornis y A. Navarro, de la Universitat Autònoma de Barcelona; D. Villegas y M^a. Á. Palomares, de Mutua Fraternidad Muprespa; N. García y M. Menéndez, del Gabinet Higia Salut i Treball, así como todas las personas integrantes del Departament de Salut Laboral de Comissions Obreres de Catalunya (CONC), y del Gabinet de Estudis CC.OO. de Navarra, que colaboraron activamente en este proyecto.

Traducido por: LI. Armangue, C. Jorgensen y M. Schaltz.

Este proyecto ha contado con la colaboración de



ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS			
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 6 = puntos

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS			
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1
11) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 a 16 = puntos

Apartado 3

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS			
	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado
17) ¿estás preocupado/a... en estos momentos, ¿estás preocupado/a... en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1
18) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo	4	3	2	1
19) por si te cambiarán de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1
20) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1
21) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 a 20 = puntos

Apartado 4

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS			
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1
23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeras/as?	0	1	2	3
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 a 30 = puntos

Apartado 5

ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES,...)

SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

PREGUNTA	RESPUESTAS
31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 a 34 = puntos

Apartado 6

ELIGE UNA SOLA OPCIÓN PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES FRASES:

PREGUNTAS	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 a 38 = puntos

¿Qué son y por qué debemos evaluar los factores psicosociales?

El estrés, la ansiedad, la depresión, diversos trastornos psicosomáticos, trastornos cardiovasculares, la úlcera de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos o las contracturas y el dolor de espalda pueden ser debidos a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.

Los riesgos psicosociales son características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo nocivas para la salud. Existen cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales que puedes identificar en tu puesto de trabajo con este cuestionario:

- **El exceso de exigencias psicológicas del trabajo:** hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que escondamos los sentimientos... (apartado 1 del cuestionario).
- **La falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo:** no tenemos influencia ni margen de autonomía en la forma de realizar nuestro trabajo, el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o no tiene sentido, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares... (apartado 2 del cuestionario).
- **La falta de apoyo social, de calidad de liderazgo, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo:** cuando hay que trabajar aisladamente, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo... (apartado 4 del cuestionario).
- **Las escasas compensaciones del trabajo:** falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad, trato injusto... (apartados 3 y 6 del cuestionario).

Además, existe otro factor que afecta la salud: la doble presencia (apartado 5 del cuestionario). La mayoría de mujeres trabajadoras realizan la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, y la organización de éste dificulta o facilita la compatibilización de ambos.

Actúa, defiende tu salud

Los resultados que tienes en tus manos te permiten conocer si tus condiciones de trabajo pueden ocasionarte exposición a factores de riesgo de naturaleza psicosocial. Tienen su origen en la organización del trabajo. Si te encuentras en una o varias dimensiones en situación de rojo, ello podría tener consecuencias negativas en tu salud en un futuro, además que tales situaciones ya puedan estar produciéndote, hoy por hoy, malestar físico o mental que puede ser evitado.

La defensa de tu salud en tu puesto de trabajo constituye uno de tus derechos fundamentales y está protegido por la legislación vigente. La empresa tiene la obligación de garantizar que tus condiciones de trabajo sean saludables. Comenta estos resultados con tus compañeros y compañeras de trabajo, ello te permitirá tener una visión colectiva, y no dudes en asesorarte.

Puedes obtener asesoría de los representantes de los trabajadores en tu empresa, sector o localidad, de los técnicos de prevención en tu empresa (trabajador designado, técnicos del servicio de prevención...), y de los organismos de prevención de riesgos laborales de las Administraciones públicas y los sindicatos.

Impedir que las condiciones psicosociales de trabajo dañen la salud es posible mediante medidas que:

- Faciliten que la cantidad de trabajo sea adecuada al tiempo disponible para realizarlo.
- Incrementen las oportunidades de desarrollo de nuestras habilidades y conocimientos; evitando el trabajo monótono y repetitivo.
- Incrementen el nivel de control sobre los tiempos de trabajo a disposición (pausas, descansos, permisos, vacaciones...).
- Potencien la participación en las decisiones relacionadas con las tareas.
- Potencien la decisión de los/as trabajadores/as sobre sus condiciones de trabajo.
- Faciliten el apoyo entre el personal de la empresa.
- Fomenten la claridad y la transparencia organizativa, definiendo puestos de trabajo, tareas asignadas y margen de autonomía.
- Proporcionen formación y habilidades directivas no autoritarias.

Interpreta tus resultados

Los tres intervalos de puntuaciones para la población ocupada de referencia que has visto en la anterior tabla, han sido establecidos mediante una encuesta a una muestra representativa de la población ocupada en la Comunidad Autónoma de Navarra, muestra que es también representativa de la población ocupada española.

Cada uno de estos tres intervalos clasifica la población ocupada de referencia en tres grupos exactamente iguales: el intervalo verde incluye la tercera parte de la población de referencia para la que su puntuación es más favorable para la salud, el intervalo rojo incluye la situación contraria (tercera parte de la población ocupada de referencia para la que su puntuación es más desfavorable para la salud), mientras que el intervalo amarillo define el tercio de la población ocupada de referencia que se encuentra entre los dos extremos verde y rojo. Así pues, estos intervalos significan:

Verde: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.

Amarillo: nivel de exposición psicosocial intermedio.

Rojo: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Si, por ejemplo, tu puntuación en el apartado 1 es 12, ello quiere decir que la organización del trabajo te sitúa entre la población ocupada que peor está en cuanto a exigencias psicológicas del trabajo (intervalo rojo). Si, por ejemplo, tu puntuación del apartado 6 es 12, ello indica que la organización del trabajo te sitúa entre la población ocupada que está en situación intermedia (intervalo amarillo). Si tu puntuación en el apartado 2 es 30, ello indica que la organización del trabajo te sitúa entre la población ocupada que mejor está en cuanto a aspectos positivos del trabajo.

Cuando en algún apartado la puntuación obtenida te sitúe en el intervalo rojo, vuelve a leer las preguntas de este apartado, estas te dan pistas de cual puede ser el origen del problema y te ayudarán a interpretar los resultados.

Apartado	Dimensión psicosocial	Puntuaciones para la población ocupada de referencia			
		Tu puntuación	Verde	Amarillo	Rojo
	Exigencias psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)		De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
	Inseguridad		De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
	Apoyo social y calidad de liderazgo		De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
	Doble presencia		De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
	Estima		De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

istat

- Eliminen la competitividad entre compañeros y/o departamentos.
- Eliminen el trabajo aislado.
- Garanticen el respeto y el trato justo.
- Garanticen la seguridad y la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.).
- Eliminen la discriminación por sexo, edad, etnia o de cualquier otra índole.
- Faciliten la compatibilización entre la vida laboral y familiar.

La selección y puesta en marcha de las medidas preventivas necesarias debe hacerse con tu participación. Sin ella no será posible identificar los riesgos ni poner en marcha las medidas preventivas oportunas.

ANEXO 02

QUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INTRUCCION 8: Lea detenidamente cada enunciado y marque con un espe (X) la respuesta que para usted sea la indicada. No hay respuestas buenas ni malas, por favor responda con total sinceridad, recuerde que es anónima. GRACIAS



Nº	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia.					
2.	Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la organización					
3.	Me siento emocionalmente vinculado con esta organización.					
4.	Mis metas se alinean perfectamente a las de la organización.					
5.	Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte.					
6.	Realmente siento los problemas de la organización como propios.					
7.	Siento una penetración de 100% con mi grupo de trabajo.					
8.	Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la organización.					
9.	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.					
10.	Este trabajo es para mí algo más que una obligación, es el centro de mi vida.					
11.	Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la organización.					
12.	Siento que mientras en menos costos incurra la organización yo me podría beneficiar más.					
13.	Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes					

	a mi trabajo.					
14.	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.					
15.	Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias.					
16.	Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora.					
17.	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					
18.	En este momento sería muy difícil para mí dejar la organización, incluso si lo deseara.					
19.	Permanezco actualmente en esta organización porque lo necesito y lo deseo.					
20.	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.					
21.	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización.					
22.	Al demostrar al profesional que hay en mí podría cambiar mi situación de empleo temporal.					
23.	Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento.					
24.	Esta organización merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto.					
25.	Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta organización.					
26.	No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella.					