



Title: Psychosocial factors, work stress and its relationship with labor alienation in organizations

Authors: RUÍZ-VALDÉS, Susana, RUÍZ-TAPIA, Juan Alberto, ALCÁNTARA-CRUZ, Félix Héctor, HERNÁNDEZ-MARTÍNEZ, María Luisa

Editorial label ECORFAN: 607-8695
BECORFAN Control Number: 2021-01
BECORFAN Classification (2021): 131221-0001

Pages: 10
RNA: 03-2010-032610115700-14

ECORFAN-México, S.C.
143 – 50 Itzopan Street
La Florida, Ecatepec Municipality
Mexico State, 55120 Zipcode
Phone: +52 1 55 6159 2296
Skype: ecorfan-mexico.s.c.
E-mail: contacto@ecorfan.org
Facebook: ECORFAN-México S. C.
Twitter: @EcorfanC

www.ecorfan.org

Holdings		
Mexico	Colombia	Guatemala
Bolivia	Cameroon	Democratic
Spain	El Salvador	Republic
Ecuador	Taiwan	of Congo
Peru	Paraguay	Nicaragua

Introducción

Actualmente, las organizaciones se encuentran en constante movimiento marcado por el dinamismo del medio ambiente en la que nos encontramos.

Esta investigación y bajo el interés sobre literatura en psicología organizacional y gestión de recursos humanos se buscan las causas de alienación laboral y los efectos que puede provocar en los empleados como riesgos psicosociales y el estrés laboral.

Los cambios en los ritmos de trabajo en la que nos desenvolvemos en estos tiempos de pandemia han hecho que surjan comportamientos desviados en los colaboradores de las organizaciones afectando severamente su salud social, física, mental y emocional.

..... **Introducción**

Analizar el comportamiento alienado de los trabajadores

Alonso (1973) sugiere que la alienación implica una desconexión o desarraigo del individuo sobre las cosas, gente, e ideas del mundo que le rodea.

El entorno laboral es uno de los contextos en los que los individuos pueden experimentar la alienación pasando inadvertidas o desapercibidas; ya que las personas en sí mismo no se dan cuenta de esta condición.

Un trabajador que se siente hastiado, desencantado, aburrido, molesto, cansado en su trabajo o frustrado por las funciones o actividades de su puesto, no se percata de su alienación laboral y los factores de riesgos psicosocial que en ellos se desprende.

Como resultado representa la pérdida de su propia identidad; es decir, el trabajador no encuentra significado a sus tareas laborales pudiendo presentar síntomas de desorientación, incapacidad o impotencia, así como insignificancia y aislamiento

.....Introducción

Así, ante la escasez de identidad del individuo con la organización se generan una serie de efectos o comportamientos en el empleado que afectan a su rendimiento

Individual, Organizacional, Social

De acuerdo con este planteamiento, la AL son condiciones que pueden desprender factores de riesgos psicosociales en la salud del trabajador.

Los factores psicosociales en el trabajo son interacciones entre el trabajo (medio ambiente, satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización) y la persona (capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo), todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Metodología

Los factores de psicosocial y el estrés laboral en la salud de los colaboradores de una empresa Integradora de Negocios, su giro está enfocado a realizar servicios de consultoría y supervisión ubicada en Toluca, Estado de México. Se escogió este negocio por ser considerado por sufrir AL en sus colaboradores.

La información presentada es tipo descriptivo en el proceso de investigación observándose el comportamiento de estas variables en su contexto natural.

CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN Y MUESTRA.

La población de estudio es la sede central de la organización, que cuenta con un total de 83 colaboradores luego de descartar a todo el personal ausente que no estuvo presente durante el proceso de evaluación por diversas cuestiones.

La recolección de los datos se realizó de forma Censal, dado que participan todos los colaboradores de la organización, por tanto, no hubo muestra, ni estrategia de muestreo, para determinar la población elegible (Arias J., Villasís M.A., Miranda M.G., 2016)

..... Metodología

SUPUESTO DE INVESTIGACIÓN.

Si se logran identificar los factores psicosociales permitirá disminuir los efectos de alienación laboral en los colaboradores de esta empresa integradora de negocio.

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN.

Proyecto de NOM-035-STPS2016 Factores de Riesgo

- Cuestionario 1: Guía de Referencia I. Cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos.
- Cuestionario: Guía de Referencia II. Identificación de riesgo psicosocial.
- Cuestionario: Guía de Referencia III. Identificación de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo.

..... Metodología

La evaluación de los cuestionarios fue coordinada con el área de Recursos Humanos de la empresa a fin de identificar aspectos perjudiciales que estén presentes y que podrían afectar la calidad de vida de los colaboradores.

Diagnóstico:

- **Identificación:** Consiste en la identificación y descripción de la presencia de los factores de riesgo psicosocial o riesgos psicosociales (y sus efectos) de acuerdo con un fundamento teórico y metodológico.
- **Evaluación:** Realizar la medición de las características o variables para valorar el grado de riesgo o de estrés presente en los trabajadores y las consecuencias o efectos a la salud.
- **Medición:** Asignación de números a las características o variables de las unidades de análisis de acuerdo con determinadas reglas para hacer evidente la presencia de esas variables

..... Results

Estrategias específicas por factor de riesgo

CATEGORÍA	DOMINIO	ACCIONES ORGANIZACIONALES
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Revisión en el protocolo de seguridad e higiene. Ergonomía y diseño ambiental (mejorar el equipamiento que se utiliza en el trabajo y las condiciones físicas de trabajo)
Factores propios de la actividad	Cargas de trabajo	Revisión y supervisión que la distribución y cargas de trabajo se realice de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación; procesos y procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades
		Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo de manera que se tengan las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados.
		Asegurarse de que los colaboradores tengan o puedan adquirir conocimientos y capacidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficaz
	Falta de control sobre el trabajo	Aumento en la calidad y cantidad de apoyo que recibe el colaborador para el desarrollo de sus actividades
Organización del tiempo en el trabajo	Jornada de trabajo	Acciones para involucrar a los colaboradores en la definición de horarios de trabajo, cuando las condiciones del trabajo así lo permitan.
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la LFT.
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Distribución de tiempos de trabajo y determinación de prioridades
		Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo
	Relaciones en el trabajo	Mecanismos para fomentar la comunicación entre coordinadores, jefes o gerentes y trabajadores; así como entre todos los colaboradores
		Establecer y difundir instrucciones claras a los colaboradores para la atención de problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo cuando estos se presenten
		Capacitación y sensibilización de los directivos, gerentes, jefes y coordinadores para <u>a</u> prevención de factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables

4- Conclusiones

Los datos arrojados por los instrumentos aplicados muestran los factores de riesgo psicosocial y las implicaciones que traen consigo permitiendo al área de recursos humanos de la empresa objeto de estudio desarrollar una serie de recomendaciones para minimizar su impacto en la misma.

Desde la perspectiva de AL puede reflejarse a primera instancia que estos factores pueden provocar conductas desviadas afectando el rendimiento organizacional, Power-lessness (Impotencia), Meaninglessness (falta de sentido), Norm-lessnes (ausencia de normas), Isolation (aislamiento) y Self-strangement (autoextrañamiento).

Cabe resaltar que estas son unas primeas aproximaciones a resultados de AL en la empresa, ya que como tal faltaría desarrollar un instrumento específico para determinar el grado de alienación y poder correlacionar esto con los factores psicosociales.

Las causas dependen de la existencia de aspectos socioemocionales, organizacional y psicológico, que influye en los empleados; por ello, el conocimiento y entendimiento sobre alineación laboral y los factores de riesgo psicosocial puede ayudar a seleccionar mejores herramientas y acciones en la organización.

..... Conclusiones

Las circunstancias laborales son actividades que han ido evolucionando por lo que los profesionales de dirección de Recursos Humanos deben aminorar métodos de trabajo poco efectivos.

Los resultados de este estudio permitirán dar pauta al desarrollo de estrategias dirigidas a disminuir la AL y los factores de riesgo psicosocial favoreciendo así la alineación del sujeto frente a sus necesidades, deseos, capacidades, sentimientos, relaciones interpersonales y actividades mismas de la organización con satisfacción.



ECORFAN®

© ECORFAN-Mexico, S.C.

No part of this document covered by the Federal Copyright Law may be reproduced, transmitted or used in any form or medium, whether graphic, electronic or mechanical, including but not limited to the following: Citations in articles and comments Bibliographical, compilation of radio or electronic journalistic data. For the effects of articles 13, 162,163 fraction I, 164 fraction I, 168, 169,209 fraction III and other relative of the Federal Law of Copyright. Violations: Be forced to prosecute under Mexican copyright law. The use of general descriptive names, registered names, trademarks, in this publication do not imply, uniformly in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protector in laws and regulations of Mexico and therefore free for General use of the international scientific community. BECORFAN is part of the media of ECORFAN-Mexico, S.C., E: 94-443.F: 008- (www.ecorfan.org/ booklets)