

La prueba ha sido realizada de manera individual, a los componentes de un grupo de trabajo , perteneciente al sector comercial . El grupo de trabajo esté englobado en una gran empresa de distribución, con un tamaño habitual superior a los 1000 trabajadores. La muestra ha sido de diez sujetos, cinco varones y cinco mujeres, ya que son los componentes que se encontraban en ese momento en su puesto de trabajo, para no enturbiar los resultados no se aumento la muestra con sujetos afines laboralmente pero ajenos a la labor específica del grupo. Uno de los sujetos (varón) – ha sido el eliminado para no enturbiar los resultados por ser considerado variable extraña. El intervalo de edad de los sujetos son el 2 (20–30 años) y 3 (31–50años). Todos los sujetos ocupan el mismo lugar dentro de la empresa, es decir tienen el mismo nivel organizacional . Las variables que no se han podido controlar son tipo de contrato (a tiempo parcial , mañanas , tardes, partido, pluriempleado, otras actividades,...) y que consideramos de cierta relevancia.

Los objetivos son determinar el tipo y nivel de factores que aparecen como causa de estrés, ya que por la naturaleza de la función de la labor puede haber factores que saturan en el factor superespecialización e incompetencia, ya que la labor es sencilla y sin complejidad aparente.

Análisis

Se han obtenido los siguientes resultados , una vez recogidos los datos , invertidos y procesados obtenemos los siguientes resultados por sujeto y por factor:

ANÁLISIS POR SUJETOS

SUJETO 1

Mujer, rango de edad 3, titulación económicas

El sujeto obtiene la puntuación máxima en superespecialización (7) en la prueba y del grupo de trabajo, y en consonancia obtiene una puntuación baja (1.8) en incompetencia, a la vez que puntúa bajo en sobrecarga de rol (1.4) . Obtiene puntuaciones medias en factores ambigüedad y conflicto de rol.

SUJETO 2

Varón , rango de edad 2, titulación otras.

Obtiene puntuación alta (6.4) en superespecialización, y puntuaciones muy bajas en incompetencia (1.75)sobrecarga de rol (1.10). Los resultados en ambigüedad (3.3)y en conflicto de rol(3.7) son medios–bajos

SUJETO 3

Mujer, rango de edad 2. titulación otras

Puntúa de manera media baja (4.5) en superespecialización, parece adaptarse al rol y los requerimientos de la tarea–habilidades. Obtiene 1.1 en sobrecarga de rol ,

SUJETO 4

Varón , edad grupo 3, titulación otras.

La puntuación más baja en ambigüedad , parece que el sujeto tiene suficientemente

definidos los objetivos y las normas . Destace que pertenece al rango de edad 3, lo cual puede que influya en tener determinadas los procedimientos.

SUJETO 5

Varón, grupo de edad 3, titulación otras.

Obtiene puntuaciones destacadas en superespecialización , el sujeto parece indicar que desempeña una tarea con unos roles que se encuentran por debajo de lo que el considera acorde a sus habilidades. Se considera competente con posibilidad de ejercer tareas con mayor relación a sus capacidades.

SUJETO 6

Mujer , edad grupo 2, titulación en humanidades(4)

Los recursos son considerados muy insuficientes y afectan a la satisfacción del rol del sujeto. SE encuentra capacitada y considera que desempeña un papel inferior a sus capacidades.

SUJETO 7

Mujer , grupo de edad 2, titulación en economía(2)

Se encuentra por debajo , desempeña roles que son inferiores a las habilidades que posee, ya que se considera competente

SUJETO 8

Mujer , grupo de edad 2, titulación en economía(2)

Parece no estar desarrollando una actividad que este muy encima de su capacidad. Se manifiesta competente y no parece tener conflictos en la definición de las normas y los procedimientos.

SUJETO 9

Mujer , grupo de edad 3 , titulación en humanidades(4).

Se encuentra en claro desequilibrio entre sus capacidades y habilidades y los roles que desempeña . SE siente competente y las exigencias contradictorias afectan a la persona

RESULTADOS POR FACTORES

Sobrecarga de rol

Los resultados en todos los sujetos son bajos , salvo en un sujeto que es medio (4.8) , lo cual indica la falta de recurso que tienen los sujetos y que no les permite satisfacer sus roles. Todos los sujetos parecen encontrarse con capacidades superiores a las que demanda la situación , parecen tener habilidades no aprovechadas y

desarrolladas.

Conflicto de rol

Las puntuaciones en este factor estan bastante equeiparadas entre todos los sujetos del grupo, teniendo un carácter medio siendo la mayor la del sujeto 5 (5.5). No parece que las demandas sean demasiado contradictorias, no estableciendo limitaciones con la conducta de los sujetos.

Ambigüedad :

los resultados tienen un carácter medio-bajo lo que nos puede llegar a inferir que puede haber unas indefinición e inconsistencia en las normas y el procedimiento ha emplear para cumplir los objetivos de la tarea asignada por cada miembro del grupo, o el rol y/o comportamiento de la persona focal , podemos considerar cierta ambigüedad en los comportamientos. La ambigüedad podría tener alguna relación con el grupo de edad en el que esta englobado el sujeto, junto con el tipo de organización de gran tamaño y poco personalizada.

Incompetencia :

Los resultados de los sujetos son bajos, salvo el sujeto número 5 que obtiene una puntuación media-baja 3.5. Estos resultados parecen indicar que todos los sujetos se sientes capacitados para superar las expectativas y la labores ha realizar y/o las tareas asignadas.

Superespecialización:

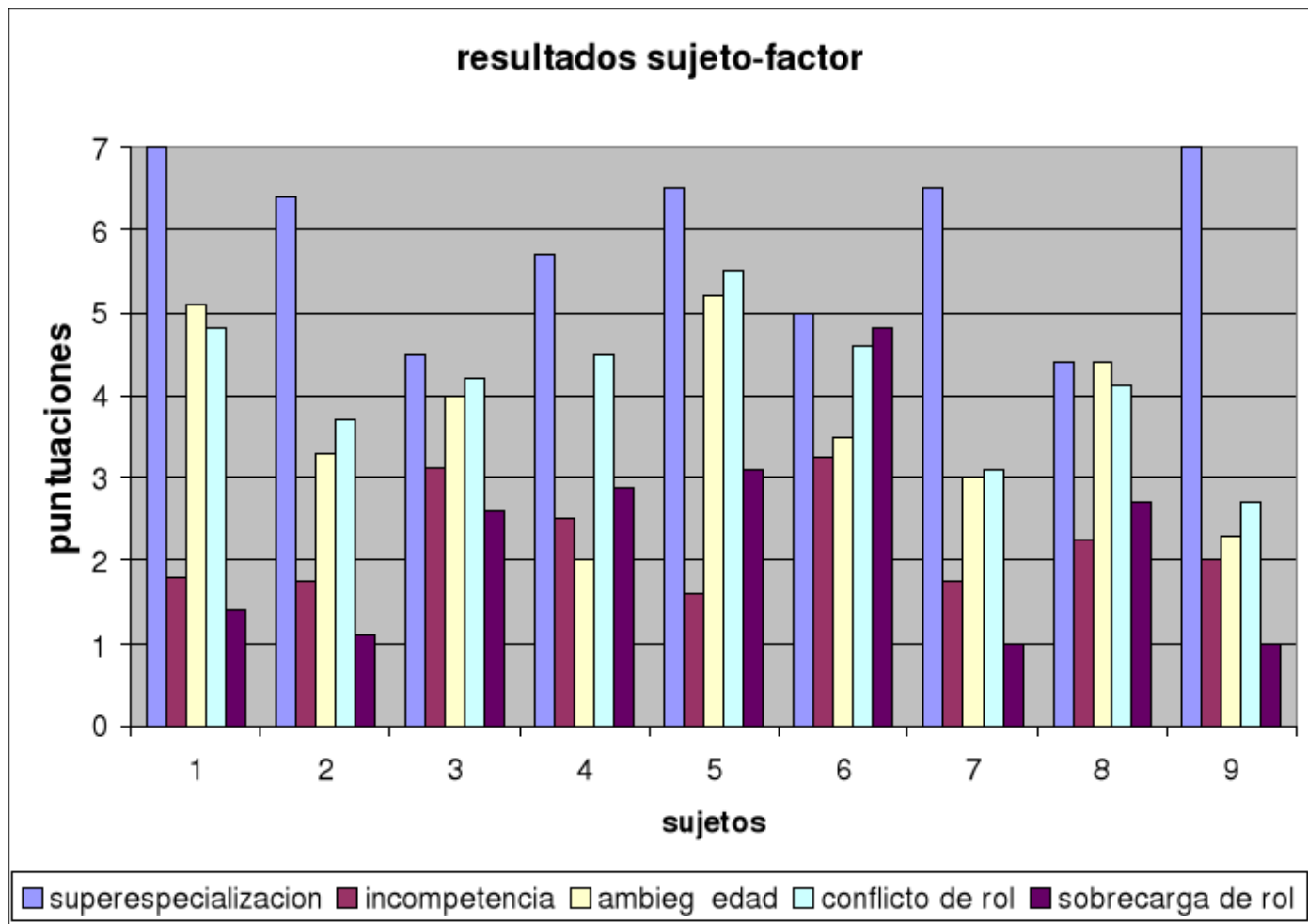
Apacere una tendencia muy marcada en este factor , donde encontramos que saturan y discriminan los times, encontrando puntuaciones altas , llegando a la puntuación extrema en el sujeto 1 . Parece indicar que desempeñar la tarea en cuestión afecta de manera marcada , en la que los requerimientos son claramente inferiores a lo que los sujetos creen que podrían responder basándose en sus repertorios de conducta y sus habilidades. La naturaleza de la tarea , lineal y monótona, pudiera ser origen de que este factor obtenga tales puntuaciones, junto con la preparación puedan tener lps sujetos

INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Destaca que la superespecializacion es es factor principal , ya que todos los sujetos han destacado en el mismo, y se encuentran desarrollando tareas por debajo de sus capacidades o habilidades , estando preparados sobradamente para la tarea principal que desarrollan , sintiéndose competentes . Este resultado parece tener coherencia con el tipo de labor desarrollada y el contexto. El entorno no parece el adecuado y la insuficiencia de recurso parece afectar a los sujetos , impidiendo desarrollar convenientemente su rol. Tiene coherencia que una labor sencilla y sin complicaciones espéciale s tenga resultados de superespecializacion y de competencia.

Como principal limitación se encuentra el no poder poder contar con elementos e información tal como la antigüedad en la empresa , otros trabajos, otras actividades y otras situaciones de afrontamiento. Sería interesante analizar las categorías de McGrath de agentes estresores para determinar y precisar mas en las fuentes de estrés. También hubiera sido interesante contar con una muestra mayor y unas mejores condiciones para desarrollar la escala , además de incluir una pequeña aclaración/explicación de los algunos items (coinciden los invertidos con los que generan mayor dificultad de comprensión y elección de respuesta).

Estos factores consideramos que están afectando en el desarrollo profesional de los trabajadores , a la par que están generando perdida de beneficios en la misma organización.



ANEXO 1