



UNIVERSIDAD DE FLORES
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES

SEMINARIO DE TRABAJO FINAL INTEGRADOR

“Doble Presencia en el Sector Público: el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar”

Autora:

Mariana Gatti

Legajo: 18697

Directora:

Mgter Sandra Sorbara

Año 2022

Contenido

Resumen	4
Delimitación del Objeto de Estudio	5
Descripción de la Situación Problemática	5
Formulación del Problema.....	6
Preguntas de Investigación	7
Objetivos de la Investigación	7
Hipótesis	7
Justificación	7
Estado del Arte	8
Antecedentes Internacionales	8
Antecedentes Nacionales	10
Marco Teórico	12
Salud	12
Salud Ocupacional.....	13
Actividad	13
Trabajo.....	13
Empleo.....	14
Condiciones de Trabajo	14
Riesgo Laboral.....	15
Factores Psicosociales	15
Factores Psicosociales de Riesgo	15
Modelos Teóricos	16
Identidad de género	21
Administración Pública Nacional	22
Método	22
Diseño Metodológico	22
Diseño Muestral.....	23
Criterios de Inclusión y Exclusión.....	23
Instrumentos	23
Procedimiento.....	24
Resultados	24
Análisis Descriptivos, según Variables Sociodemográficas.....	24

Análisis del Cuestionario COPSOQ-ARG por dimensiones.....	30
Discusión.....	39
Conclusión.....	42
Aportes y contribuciones de la investigación.....	43
Limitaciones de la investigación.....	44
Referencias.....	45
Anexos.....	53
Anexo 1 Cuestionario para la evaluación de los Riesgos Psicosociales en el trabajo.....	53
Anexo 2 Baremos COPSOQ-ARG validado para Argentina.....	65

“Doble Presencia en el Sector Público: el Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Familiar”

Resumen

Los Factores Psicosociales son las condiciones presentes en el medio laboral, directamente relacionados con aspectos de la organización del trabajo, contenido del puesto y realización de la tarea, que pueden afectar el desarrollo y la salud de la población trabajadora.

La presente investigación indagó la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosociales en empleados con doble demanda de un organismo de la Administración Pública Nacional, según identidad de género. La muestra estuvo constituida por 57 adultos entre 21 y 70 años. Se realizó un estudio descriptivo transversal de diseño cuantitativo. Como instrumento para la recolección de datos se utilizó el cuestionario COPSOQ-ARG validado para la población argentina, con el fin de establecer los niveles de exposición. El análisis de los datos se llevó a cabo utilizando el programa estadístico SPSS versión 26. Los hallazgos demostraron niveles altos de exposición en las dimensiones Relaciones Interpersonales y Liderazgo e Inestabilidad en el trabajo, donde se encontraron valores similares para ambos géneros. Respecto a la identidad de género se hallaron diferencias relevantes en Exigencias psicológicas, donde el mayor porcentaje del género femenino se encuentra en el nivel bajo de exposición al riesgo (53.6%), y el género masculino en el nivel medio (53.6%) y en la dimensión Confianza que presentó un nivel de exposición alto para el género masculino (53.6%), a diferencia del género femenino (21.4%) para el mismo nivel. No se encontraron diferencias según género con relación a la Doble presencia.

Palabras claves: Factores Psicosociales, Riesgos Psicosociales, Doble Presencia, género, Salud Laboral, Administración Pública.

Delimitación del Objeto de Estudio

Descripción de la Situación Problemática

Salud y trabajo se encuentran íntimamente vinculados, ya que este es el eje articulador y organizador de la vida humana, atraviesa la existencia de las personas, determina su nivel de vida, genera sentido en quienes lo ejecutan y configura identidades personales y colectivas (Malleville, 2017). Por lo tanto, no tener trabajo, puede convertirse en un gran estresor, del mismo modo que puede serlo tener un trabajo con malas condiciones laborales.

Históricamente la atención se ha centrado en los riesgos físicos, químicos y ambientales provenientes del trabajo, puesto que tenían mayor efecto en la salud al ser observables (Jiménez & León, 2010).

De acuerdo a estimaciones recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cada año, 374 millones de trabajadores en el mundo producen lesiones y enfermedades no mortales relacionadas con el trabajo.

Existen cambios económicos, políticos, tecnológicos y sociales, que de alguna u otra manera impactan en el mundo laboral trayendo diversas consecuencias, si bien los riesgos mencionados anteriormente no han desaparecido, están cobrando mayor importancia los riesgos del tipo psicosocial laboral (Candia et al., 2016).

Los Factores de Riesgo Psicosociales (FRPS) que pueden afectar la salud de la población trabajadora se originan en la organización del trabajo y generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y/o conductual y pueden ser, -en determinadas circunstancias dependiendo de la frecuencia, intensidad y duración-, precursoras de enfermedad. (Moncada et al., 2005).

Moreno et al., (2010) señalan que la exposición a los riesgos psicosociales se ha vuelto más frecuente en intensa como consecuencia de los cambios en las organizaciones y de los procesos de la globalización actual, haciendo necesaria su identificación, evaluación y control con el fin de evitar riesgos asociados para la salud y seguridad en el trabajo.

Desde el punto de vista empresarial, las consecuencias que estos riesgos psicosociales producen son: absentismo laboral, rotación y abandono del trabajo, debido a que afectan directamente la calidad de vida laboral de los trabajadores, influyendo en su desempeño laboral, su motivación y satisfacción con el trabajo realizado, entre otros (Garrido Pinzón et al., 2011).

Las Organizaciones suelen concentrar sus esfuerzos en la protección de sus trabajadores respecto a los riesgos físicos que estos puedan sufrir en su lugar de trabajo, sin embargo, los riesgos psicosociales han cobrado una centralidad en las relaciones de trabajo de las

organizaciones, impactando tanto en los procesos de trabajo como en la salud de las personas. El estrés es el afectante principal y puede llegar a causar desequilibrio en el desempeño de quienes lo sufren, alterando las capacidades y el desempeño en el manejo de situaciones derivadas del trabajo (Moreno Jiménez, 2011).

Las investigaciones recientes demuestran que los riesgos psicosociales y particularmente la Doble Presencia, es decir, el trabajo realizado tanto como empleados/as remunerados/as como el realizado en las tareas familiares y domésticas (Ramos, 2008), es una problemática presente entre los trabajadores de nuestro país.

En Argentina, la Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS), realizada en el año 2018 por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), al abordar el indicador de la Doble Presencia, dio por resultado que el 30% de las mujeres ocupadas indican la necesidad de estar al mismo tiempo en el trabajo y en la casa, mientras que para los hombres se reduce al 21,4%.

Los organismos estatales se hallan signados por representaciones sociales negativas del beneficio público. El sector administrativo del empleo público es un grupo relegado en cuanto al estudio y tratamiento de riesgos psicosociales (Marsollier, 2018).

El trabajo en sí mismo no es patógeno, son las condiciones de organización del proceso de trabajo lo que genera perturbaciones psicosociales y daños a la salud. En nuestra región, la incidencia de los riesgos psicosociales adquiere cada vez mayor magnitud en los colectivos de trabajo, generando problemas en el funcionamiento de las organizaciones productivas y enormes daños en la salud de los trabajadores (Henry, 2017).

La legislación en materia de riesgos de trabajo en Argentina es reduccionista, se limita al cuerpo y no toma en consideración las dimensiones psíquicas y mentales (Neffa et al., 2017).

Los estudios efectuados sobre la Administración Pública se vinculan al campo de la política y las organizaciones, en escasos casos el foco de atención está en los empleados públicos y las condiciones que ofrece su contexto laboral, así como aspectos tales como salud, liderazgo, satisfacción y motivación (Marsollier & Aparicio, 2012), es ahí donde radica la problemática actual en el sector y la inminente necesidad de trabajar sobre el tema.

Formulación del Problema

Por todo lo expuesto, resulta conveniente abordar los factores de riesgos psicosociales, inherentes al ambiente de trabajo, al que están expuestos los empleados de una entidad enmarcada en las normas del trabajo del sector público y que pueden producir efectos en su

salud tanto física, como emocional y cognitiva.

Preguntas de Investigación

¿Cuáles son las diferencias, según el género, frente al trabajo y las demandas domesticas-familiares en empleados de un organismo de la Administración Pública Nacional?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar los niveles de exposición a factores de riesgos psicosociales en un grupo de empleados con doble demanda de un organismo de la Administración Pública Nacional, según género.

Objetivos Específicos

1. Describir la exposición a factores psicosociales según identidad de género.
2. Indagar niveles de exposición a la doble demanda según edad.

Hipótesis

- Existen diferencias según el género con relación a la doble demanda, en empleados de un organismo de la Administración Publica Nacional.

Justificación

Abordar la problemática de los factores de riesgos psicosociales, que puedan afectar a los empleados durante el desarrollo de la jornada laboral, permite un apropiado ambiente de trabajo que fomenta el bienestar físico y mental de los colaboradores, asegurando su desarrollo personal y un mejor desempeño en el trabajo.

Los riesgos psicosociales han sido ocultados, naturalizados o negados, por lo que es necesario hacerlos visibles para que no terminen imponiendo sus efectos nocivos sobre la salud física, psíquica y mental de los empleados (Neffa, 2015).

En cuanto a la relevancia de este trabajo, el mismo constituye un diagnóstico sobre los factores de riesgos psicosociales de un organismo estatal.

La administración pública, como ámbito de trabajo, contempla situaciones tales como

el cambio de autoridades cada cuatro años, conviviendo de esta manera personas que ingresaron en gestiones de diferentes signos políticos, incorporación de personal con procesos de selección que carecen de un encuadre formal y también se presentan situaciones de inequidad, con nombramientos no-idóneos en posiciones jerárquicas, entre otras.

En Argentina son escasos los estudios rigurosos y actualizados vinculados al sector elegido, por esta razón el interés del presente trabajo investigativo recae en el análisis del impacto que tienen los riesgos psicosociales en los empleados con doble presencia de un organismo de la Administración Pública Nacional, en miras de que la información recolectada sirva como insumo para generar nuevos y más profundos estudios en el tema y para reflexionar sobre medidas de gestión de riesgos psicosociales que, mediante la promoción, prevención y control, colaboren en mejorar la calidad de vida de los empleados.

Estado del Arte

Antecedentes Internacionales

En un mundo altamente competitivo donde los cambios económicos y sociales son constantes, los riesgos psicosociales son temas de actualidad.

Encontrar el equilibrio entre la vida laboral y familiar es el objetivo a cumplir para disminuir la sobrecarga de trabajo y los conflictos familiares, de esta manera la salud física, mental y emocional de los trabajadores no se verá afectada.

Pulache Minchan (2017), realizó un estudio transversal comparativo para el desarrollo de los riesgos psicosociales y las diferencias existentes según género. El instrumento utilizado fue COPSOQ-ISTAS 21. Los resultados arrojaron diferencias estadísticamente significativas en Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Apoyo social y calidad de liderazgo y Estima, excepto en Inseguridad sobre el futuro y Doble presencia dónde se encontró valores similares para ambos géneros.

En España Montoya et al., (2018) buscaron identificar la relación entre la frecuencia del estrés, la doble presencia y los factores psicosociales laborales en un grupo de docentes mujeres a través de la metodología cuantitativa, con diseño no experimental – transversal y alcance descriptivo. Se empleó el instrumento COPSOQ-ISTAS 21, en su versión media para empresas de más de 25 empleados, dando como resultado una prevalencia de exposición de un 71,4% de las trabajadoras, clasificándola como la situación más desfavorable, de este modo se afirma el alto riesgo al que está expuesta la población con lo que respecta a la doble presencia.

Torres et al., (2019), en su trabajo sobre doble presencia e influencias de factores de incidencia exploró sobre una muestra de 434 trabajadores de una empresa florícola de Ecuador, de los cuales el 42% corresponde a hombres y 58% a mujeres. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta sociodemográfica estructurada y el cuestionario COPSOQ-ISTAS21.

En los resultados todas las dimensiones reflejan un nivel de riesgo psicosocial alto, siendo la Doble Presencia la dimensión con mayor riesgo (73.5%) evidente en ambos sexos, 98% de las mujeres y 92% de los hombres. Existe además una asociación estadísticamente significativa entre la doble presencia y el sexo, el número de hijos, el apoyo del cuidado infantil, el trabajo doméstico-familiar e incluso el estrés.

Castillo Quinto (2019), indaga los riesgos psicosociales en los trabajadores de un hospital público. El estudio con enfoque cuantitativo, prospectivo, de corte transversal, descriptivo y observacional se realizó a una muestra de 140 trabajadores de dicho hospital, a los que se aplicó el cuestionario SUSESO/ISTAS 21.

El resultado obtenido es de 49% de nivel alto en la dimensión de exigencia psicológica, un 43% de nivel medio en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades, 50% en el nivel alto en la dimensión de apoyo social en la empresa o institución, 46% en nivel medio de la dimensión de compensación y un 46% en nivel medio en la dimensión de doble presencia en el total de los trabajadores encuestados. El presente estudio permitió identificar un importante nivel de riesgo psicosocial que deberá ser considerado por el comité de seguridad y salud de la institución.

Díaz Bermeo y Troya Palma (2019), en su estudio sobre la doble presencia y factores psicosociales en una empresa de limpieza de Ecuador observaron que la mayor incidencia de riesgo medio/alto (52%) se concentra en los cargos operativos de la empresa, infiriendo de la información obtenida, que las mujeres que ocupan dichos cargos tienen a su cuidado hijos, personas con discapacidad y adultos mayores, siendo el sueldo un factor relevante ya que no les permite contratar una persona de ayuda para el ámbito familiar. Dicha investigación se realizó mediante un cuestionario diligenciado, provisto por el Ministerio de Trabajo de Ecuador.

Asimismo, en ese mismo país, Robalino (2020), llevó a cabo el estudio exploratorio, descriptivo de corte transversal tomando como muestra poblacional al personal de un supermercado. Evaluó los factores de riesgo psicosocial frente al COVID-19 a través de la herramienta ISTAS 21. La muestra compuesta por 16 trabajadores (6 mujeres – 10 hombres) arrojó como resultado que la dimensión que mayor problemática presenta es la Doble Presencia, como factor desfavorable, afecta al 75% del total de los empleados, indistintamente

del perfil sociodemográfico. Lo sigue el Apoyo Social con 43,75% y la Inseguridad con 31,25%. Se concluyó que la Doble Presencia como factor desfavorable afecta a todos indistintamente de su género, estado civil o nivel de instrucción de los trabajadores, lo que sugiere una problemática que requiere gestión eficiente de manera inmediata.

La revista Española *Siglo Cero* publicó un estudio exploratorio, descriptivo y de prevalencia realizado por la Universidad de Extremadura, “Prevalencia y niveles de exposición a factores y riesgos psicosociales a través del istas-21” (Montalvo Sánchez et al., 2020), en profesionales que prestan servicios en centros de atención a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. El método Istas-21 a través de su instrumento COPSOQ-ISTAS21, ha sido el utilizado para evaluar la muestra conformada por 518 trabajadores y trabajadoras, 169 son hombres (30,11 %) y 349 son mujeres (67,37 %). Al tratarse de un estudio de prevalencia, se analizaron la frecuencia y los porcentajes de los factores y riesgos psicosociales, centrándose en tres constructos: Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo y Doble presencia. Los resultados obtenidos indican que la dimensión con mayor riesgo para los participantes es el Control del trabajo, el 70,36 % de los/las participantes expresan tener dificultades en la autonomía para controlar el tiempo en su puesto de trabajo (Hombres 63,22 % Mujeres 72,55 %). Las exigencias psicológicas suponen un riesgo para el 62,1 % del total de los participantes, mientras que la dimensión Doble presencia supone un riesgo elevado para el 68,41 % del total de la muestra, afectando principalmente a las mujeres 74,69 % frente a los varones con 47,18 %.

Belchí Serrano (2022), llevó a cabo el estudio cualitativo “La prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género”, en la Universidad Politécnica de Cartagena, España, basado en la recopilación de información ya existente sobre la mujer en el mercado laboral. En cuanto a la Doble presencia, afirma que las mujeres del grupo etario 30-34 años, aumentan considerablemente el tiempo diario dedicado al trabajo doméstico familiar, aumentando de esta manera la exposición al riesgo de doble presencia. Por el contrario, la participación de los hombres en las tareas domésticas es muy baja y se mantiene prácticamente inalterable a lo largo de la vida, por lo tanto, el riesgo para esta dimensión disminuye.

Antecedentes Nacionales

Si bien en Argentina, durante los últimos años, la problemática de los riesgos psicosociales en el trabajo adquirió relevancia a partir de una serie de investigaciones, en lo que respecta al ámbito de la administración pública son todavía escasos los estudios realizados.

Demaría, (2018), realizó un estudio exploratorio de corte transversal, sobre una muestra de 219 trabajadores del equipo de salud pertenecientes a 1 hospital público, 3 establecimientos de salud privados y 11 centros de atención primaria seleccionados mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. Se aplicó el instrumento COPSOQ-ISTAS21 obteniendo riesgos psicosociales desfavorables en las siguientes dimensiones: Exigencias psicológicas (89,5%), Estima (89%), Compensaciones (95%) y Doble presencia (82,2%). El riesgo Medio predominó en la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades (57,1%), y el riesgo Bajo resultó más frecuente en la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo (44,3%).

En cuanto a la Doble presencia se concluye que es un problema instalado en el ámbito sanitario, como así también las situaciones violentas hacia el personal de la salud, quienes se encuentran expuestos a los riesgos psicosociales en porcentajes elevados

La “Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS)” realizada en el año 2018 por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), organismo dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina, al abordar el indicador de la “doble presencia”, señalaron que el 30% de las mujeres ocupadas indican la necesidad de estar al mismo tiempo en el trabajo y en la casa, mientras que para los hombres se reduce al 21,4%. Para medir la exposición a estos factores se empleó la adaptación argentina del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ-ARG), el cuestionario CTESLAC y la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS).

Mángano, (2021) realizó un estudio cuya finalidad detectar los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos trabajadores y trabajadoras de una entidad de la administración pública. La entidad binacional es un organismo autárquico binacional entre Argentina y Paraguay, la presente investigación abarcó solamente la estructura organizacional Argentina. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario COPSOQ-ISTAS21 y entrevistas personales a una muestra de 60 (sesenta) trabajadores, correspondientes a las sedes de Buenos Aires, Posadas y Corrientes, de los cuales el 58,3% de respuestas corresponden a trabajadores varones, y el 41,7% a mujeres.

El análisis de la investigación permitió identificar los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores en mayor medida: doble presencia, exigencia de esconder emociones, Inestabilidad en el trabajo y falta de apoyo social de superiores. Los porcentajes de mayor exposición frente al riesgo corresponden a lo expresado por mujeres

En la sede Buenos Aires el 40% respondió que *“necesita muchas veces estar en su casa y en el trabajo a la vez”*. El 100% de las personas que dieron esta respuesta corresponden a mujeres.

Sorbara et al., (2021), llevaron adelante durante el contexto de pandemia por COVID-19, un estudio cuyo objetivo fue evaluar los factores de riesgo psicosociales en el trabajo entre los docentes de escuelas de nivel medio del ámbito privado de CABA. El estudio descriptivo transversal de diseño cuantitativo utilizó el cuestionario COPSOQ-ARG validado para la población argentina, con el fin de establecer los niveles de exposición. Los hallazgos demostraron un nivel de exposición alto en el grupo de mujeres (77,3%) a diferencia del grupo de hombres (22,7%), visualizando de esta manera la doble demanda a la que se enfrentan los docentes en tiempos de pandemia por COVID-19.

Por otra parte, Negrete (2022), indago la exposición de riesgos psicosociales sobre el personal de Enfermería Pediátrica en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El objetivo fue cuantificar la exposición a RPST en un grupo de enfermeros y enfermeras que se desempeñaban en un hospital público pediátrico. El estudio descriptivo, de corte transversal, aplicó el Método SUSESO/ISTAS-21, como instrumento de investigación. Del análisis de los resultados se pudo concluir que el personal entrevistado se encuentra expuesto a múltiples factores de riesgo psicosocial, indicando un alto nivel las dimensiones exigencias psicológicas (70%), apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (59%) y doble presencia (84%), generando un ambiente laboral desfavorable para la salud de los trabajadores.

Marco Teórico

En el presente trabajo de investigación se pretende describir la relación existente entre la organización del trabajo y sus consecuencias para la salud de los empleados de una organización pública.

Salud

La Organización Mundial de la Salud en la conferencia Internacional sobre Atención Primaria de la Salud define la salud como:

Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad; es un derecho humano fundamental y que la consecución del nivel de salud más alto posible es un objetivo social prioritario en todo el mundo, cuya realización requiere la acción de muchos otros sectores sociales y económicos, además del sector sanitario. (OMS, 1978, p. 2).

Neffa (2015) sostiene que el concepto de salud fue evolucionando y en la actualidad es vista como el resultado del equilibrio entre las demandas y exigencias que percibe la persona

por una parte y la autonomía personal, el cuidado de sí mismo y la permanente búsqueda de bienestar.

Salud Ocupacional

La Salud Ocupacional es la actividad preventiva, cuyo propósito es identificar, supervisar y controlar los factores de riesgo en lugares de trabajo. Plantea además la necesidad de generar y promover ambientes saludables que fomenten el desarrollo humano y profesional (OMS, 1995).

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo estadounidense (NIOSH) define la salud ocupación como la aplicación de la psicología para mejorar la calidad de vida laboral, garantizando la promoción y protección de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores (Schaufeli, 2004).

Se entiende el bienestar como un estado dinámico de la mente, que se caracteriza por la armonía entre las necesidades, las facultades y las expectativas del trabajador y las oportunidades y exigencias del medio ambiente (Kalimo et al., 1988).

Actividad

Es un concepto amplio que abarca el dinamismo de la vida humana, requiere un esfuerzo que incluye al trabajo y el desenvolvimiento de todas las facultades humanas en múltiples esferas: doméstica, cultural, asociativa, deportiva y política. La actividad se realiza para obtener de manera directa un bien o acceder a un servicio con la finalidad de satisfacer una necesidad, material o inmaterial (Fouquet, 2011).

Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos (Levaggi, 2004).

Gorz (1998) afirma que el trabajo es un modo de actividad que se caracteriza por ser un esfuerzo que realiza el hombre para producir algo que es exterior a sí mismo, hecho en dirección de otros y con una finalidad utilitaria.

El trabajo humano no es solo una actividad donde se despliega esfuerzo, es también la expresión de un saber acumulado, de la habilidad personal, del aprendizaje en el seno del colectivo de trabajo, que pone de manifiesto la responsabilidad, creatividad, autonomía y

capacidades de adaptación que disponen los trabajadores para enfrentar los desafíos cotidianos que les presenta la actividad (Neffa, 1999).

Empleo

Fouquet (2011) afirma que todo trabajo no es un empleo, solo cuando la tarea se realiza para obtener a cambio una remuneración, se está en presencia de un empleo. Este se caracteriza por ser una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico, definido y constituido con antelación.

El trabajo es una relación laboral que permanece en el tiempo, tiene carácter mercantil, porque se intercambia por un salario asignado, goza de garantías jurídicas y protección social y está normatizado por estatutos y convenios colectivos de trabajo (Neffa, 1999).

Neffa (2003) sostiene que el trabajo remunerado permite, además de obtener los recursos para sobrevivir y asegurar el mantenimiento familiar, adquirir una identidad social, generar relaciones de solidaridad y/o intercambio con otras personas, estableciendo con ellas derechos y deberes.

Las relaciones laborales en Argentina están reguladas principalmente por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, promulgada en el año 1974 y modificada por decreto el 13 de mayo de 1976, la Ley Nacional de Empleo, las convenciones colectivas o los acuerdos celebrados al nivel de las empresas.

En el presente trabajo, los términos trabajador y empleado, hacen referencia a la persona que lleva a cabo un trabajo remunerado, siguiendo los lineamientos del Artículo 25 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (1976), que considera “trabajador” a la persona física que presta servicios en condiciones de un contrato de trabajo, mediante el pago de una remuneración.

Condiciones de Trabajo

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España (INSST), define las condiciones de trabajo como el conjunto de variables que determinan la calidad de vida laboral. Estas condiciones pueden ser factor de riesgo y generar daños laborales (Royo, 2016).

En Argentina la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (CyMAT), es un instituto integrado por representantes del Estado empleador y las organizaciones sindicales de los trabajadores de la Administración Pública Nacional.

Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) están constituidas por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo (Neffa, 2015).

Riesgo Laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) realiza una distinción entre peligro y riesgo, el primero hace referencia a una situación, objeto o sustancia que tiene la capacidad de producir un daño. El riesgo laboral es la relación entre la probabilidad de que el trabajador sufra un determinado daño, producto del trabajo con elementos peligrosos (OIT & SST, 2014).

Según Collado (2008), el término riesgo determina la existencia de un daño futuro e hipotético, cuya producción no está completamente determinada por acontecimientos o condiciones causales, posibles de identificar y caracterizar. De esta manera, cuando la forma en que se realiza un trabajo implica la posibilidad de sufrir un daño en la salud, por las condiciones de trabajo inadecuadas, se habla de riesgo laboral y pueden ser físicos, químicos, biológicos y psicosociales.

Factores Psicosociales

En 1984 el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS) define:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento. (pág. 3).

Para Moreno Jiménez (2011) los factores psicosociales son descriptivos y hacen alusión a la estructura organizacional y a condiciones como el clima laboral, la cultura organizacional, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo. Estos factores pueden resultar favorables o desfavorables para la calidad de vida y el desarrollo laboral del individuo.

Factores Psicosociales de Riesgo

Cuando los factores psicosociales provocan respuestas de tensión, inadaptación, respuestas fisiológicas de estrés, pasan a ser factores psicosociales de riesgo (Benavides et al., 2002).

Los factores psicosociales de riesgo son predictivos, hacen referencia a las condiciones organizacionales que pueden afectar negativamente la salud y bienestar de los trabajadores, actuando como factores desencadenantes del estrés laboral y la tensión. Desde esta perspectiva son factores que pueden desequilibrar las capacidades y recursos de los trabajadores para responder al flujo de actividad derivada del trabajo (Moreno Jiménez, 2011).

Modelos Teóricos

El estudio de los Riesgos Psicosociales en el trabajo (RPST) se ha vuelto imprescindible para reducir los efectos nocivos que estos tienen en el bienestar de los trabajadores, Neffa (2015) analiza y sintetiza los más conocidos y avalados con estudios epidemiológicos.

Modelo de Demanda – Control – Apoyo Social de Karasek, Johnson y Theorell

Este modelo describe y analiza situaciones laborales donde los estresores son crónicos, poniendo el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo.

Las demandas laborales pueden definirse como las exigencias a la carga psicológica que el puesto implica para la persona, se relaciona con el volumen de trabajo, presión de tiempo y nivel de atención e interrupciones relacionados con su trabajo (Simó et al., 2013).

El control es el grado potencial de autonomía para la toma de decisiones con el que cuentan los trabajadores para controlar sus tareas y llevar a cabo sus conductas a lo largo de la jornada laboral (Salanova & Llorens Gumbau, 2009).

El modelo plantea que el estrés laboral es el resultado de una combinación de altas demandas organizacionales y psicológicas del trabajo, con un reducido margen de decisión y autonomía del que dispone la persona para adecuar su actividad al trabajo prescrito y bajo apoyo social (Karasek, 1979).

Modelo Desequilibrio – Esfuerzo – Recompensa de Siegrist

Según este modelo, la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensa representan, a largo plazo, una situación de mayor riesgo para la salud (Moncada et al., 2004).

Siegrist (1996) utiliza una aproximación teórica metodológica centrada en el concepto de reciprocidad social, entendida como la justicia percibida ante las recompensas que obtiene la persona por los esfuerzos realizados. Esta norma es compartida e implica tres sistemas de recompensas, el dinero (obtenido por el salario adecuado a las tareas realizadas), la estima (respeto y apoyo social) y las oportunidades o seguridad en el trabajo (promoción y estatus social).

Por lo tanto, el desequilibrio entre el esfuerzo exigido al trabajador y las bajas recompensas que recibe, pueden provocar un aumento de tensión con impactos negativos sobre la salud de la persona (Luceño et al., 2004).

Modelo de Justicia Organizacional de Moorman

Este modelo tiene sus fuentes en el derecho y estudia el grado de dignidad y respeto con los que son tratados los asalariados por parte de la autoridad. Argumenta que la percepción de violación de las normas de justicia dentro de las organizaciones, representa la principal causa de deterioro en la salud física y psíquica de los trabajadores (Moorman, 1991).

Surge de la teoría de la equidad, basada en el supuesto de que los individuos desarrollan sus creencias acerca de lo que consideran justo o injusto en los procedimientos, la distribución de los recursos y los procedimientos. Toma en cuenta, además, las relaciones interpersonales y la situación de trabajo (Neffa, 2015).

Método COPSOQ-ISTAS21

El método COPSOQ fue propuesto por un equipo de investigadores del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España, con sustento en los tres anteriores, tomando en cuenta el modelo Karasek (1979), así como el concepto de estrés (Selye, 1956) y en menor medida el modelo de Siegrist (1996).

El método COPSOQ es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca. La primera versión fue realizada por un grupo de investigadores del National Research Centre for the Working Environment en el año 2000 (Neffa, 2015).

Define los factores psicosociales como los factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y dan lugar a respuestas de tipo fisiológicas (reacciones neuroendocrinas), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), emocional (sentimientos de depresión, alienación, ansiedad, apatía, etc.) y conductual (abuso de sustancias, alcohol, violencia, etc.), conocidas como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en circunstancias de intensidad, frecuencia y duración (Moncada et al., 2005).

En Argentina se ha realizado la Adaptación Cultural y la Validación del cuestionario COPSOQ-ISTAS21.

Dimensiones y Subdimensiones del Cuestionario COPSOQ-ARG

La presente investigación se centra en el modelo COPSOQ-ISTAS21, con el cuestionario de Riesgos Psicosociales validado para su uso en la República Argentina.

Este modelo constituye uno de los instrumentos más empleados en Iberoamérica para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo (García et al., 2016).

A partir de la confluencia de estos modelos, desde el COPSOQ-ARG se conformaron siete dimensiones de factores de riesgo psicosociales (Zelaschi et al., 2021).

Exigencias psicológicas en el trabajo: tienen una doble vertiente, la cuantitativa, referida al volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo, y el tipo de tarea, donde las exigencias psicológicas son de tipo emocional e involucran las relaciones interpersonales.

Comprenden:

Exigencias cuantitativas: exigencias psicológicas derivadas de la relación cantidad de trabajo y tiempo disponible para realizarlo. Estas exigencias están directamente relacionadas con la cantidad de personas destinadas a tal fin.

Ritmo de trabajo: exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo. Se relaciona con la frecuencia y la velocidad de movimientos de trabajo que son necesarios para el resultado deseado. El ritmo de trabajo va a determinar la producción, en un tiempo establecido, por una determinada cantidad de trabajadores.

Exigencias cognitivas: demandas que activan procesos de pensamientos simultáneos que ponen en juego la capacitación que poseen los trabajadores, su capacidad de decisión y funciones mentales como la memoria.

Exigencias emocionales: comprenden las exigencias para no involucrarse en las relaciones interpersonales implicadas en el tipo de trabajo realizado, sobre todo en tareas de atención a personas que puede conllevar a transferencia de emociones y sentimientos. Estas exigencias no alcanzan a las personas que ocupan puestos jerárquicos.

Exigencias de esconder emociones: mantener una apariencia neutral ante las preocupaciones, sentimientos que puedan surgir en el trabajo motivadas por el contacto con otras personas que no pueden ser canalizadas o expresadas en el propio espacio de trabajo. Esta exigencia forma parte de una pauta organizacional.

Organización del trabajo: consiste en dos dimensiones, autonomía y desarrollo de habilidades. Se evalúa la influencia que las personas tienen sobre su trabajo, las posibilidades de crecimiento, el sentido del trabajo e integración a la organización.

Autonomía: influencia que poseen los trabajadores sobre aspectos inherentes a las pautas de trabajo (orden, métodos, pausas, ritmo y horario).

Posibilidades de desarrollo: oportunidades que ofrece el trabajo para la puesta en práctica de conocimientos, habilidades y experiencia.

Variedad: diversidad de tareas en el proceso de trabajo. Opuesto a la monotonía.

Sentido de trabajo: relación del trabajo con otros valores tales como la utilidad, valor social, el aprendizaje que implica o la visualización de su contribución al producto o servicio final. Se relaciona con el sentimiento de autorrealización experimentado por el trabajo realizado.

Control sobre los tiempos: autonomía de los trabajadores para administrar los tiempos de tareas, descanso, extensión de la jornada y pausas.

Compromiso: identificación de los trabajadores con la tarea y la empresa.

Relaciones interpersonales y liderazgo: incluye las relaciones interpersonales en el trabajo, el sentimiento de grupo, la claridad de rol, entre otros. Hace referencia también a las compensaciones del trabajo que refieren a la interacción entre un elevado esfuerzo y un bajo nivel de recompensa que, a largo plazo, representa un riesgo para la salud.

Previsibilidad: disponer de la información adecuada, suficiente y en tiempo y forma para la correcta realización del trabajo y adaptación a los cambios (futuras reestructuraciones, nuevas tecnologías, tareas, métodos de trabajo).

Claridad de rol: conocimiento de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Conflicto de rol: comprende las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo cuando los valores de los trabajadores se contradicen con el contenido de la tarea a realizar y los conflictos de carácter profesional o ético.

Calidad de liderazgo: percepción de los trabajadores sobre el modo de gestión y capacitación de los mandos superiores inmediatos, en relación a la planificación y asignación de trabajo.

Apoyo de compañeros: percepción de los trabajadores en relación a la respuesta de sus pares ante una necesidad.

Apoyo de superiores: percepción de los trabajadores en relación a la respuesta de sus jefes antes una necesidad.

Sentimiento de grupo: percepción sobre la inclusión dentro del colectivo de trabajo.

Reconocimiento: valoración, respeto y trato justo en el trabajo. Responde al balance entre esfuerzo y compensaciones por parte de sus superiores.

Inestabilidad en el trabajo: esta dimensión incluye las percepciones sobre la precariedad laboral y el mercado de trabajo. Es la preocupación por el futuro en relación a cambios no deseados de las condiciones de trabajo.

Flexibilidad interna: temor por cambios no deseados en las condiciones de trabajo dentro de la empresa. La preocupación se dirige a pautas inherentes al lugar de trabajo.

Inseguridad en el empleo: preocupación por el futuro laboral en relación al mercado de trabajo. Percepción de amenaza de pérdida de condiciones de empleo estable.

Confianza: Proviene de la definición de capital social, como fuerza desigualmente distribuida a través de la cual se materializan las diferencias sociales. Apunta a poder leer las relaciones sociales dentro de la empresa que ejercen influencia o no en las interacciones entre empleados y entre estos y la gerencia, apuntalando los objetivos de la empresa y mejorando las condiciones de trabajo de los empleados.

Confianza vertical: percepción de los trabajadores del modo en que sus superiores confían en su trabajo. Remite al modo en que los superiores facilitan o dificultan el acceso a la información confiable en el trabajo y a la cooperación y diálogo entre ambas partes para la resolución de conflictos.

Confianza horizontal: modo en que los trabajadores facilitan o dificultan el acceso a la información confiable en el trabajo a sus pares, a la cooperación y diálogo entre ellos y con el empleador para la resolución de conflictos.

Justicia laboral: indica la percepción de la distribución equitativa de compensaciones y exigencias en relación con otros trabajadores/as de la misma categoría.

Doble presencia: hace referencia a las exigencias simultáneas del ámbito laboral y doméstico-familiar, representando una carga negativa cuando se manifiesta una yuxtaposición de ambas

situaciones, determinando la prolongación de la jornada de trabajo y perspectivas negativas respecto a la armonización de ambas tareas.

Este concepto de doble demanda pone el foco en la organización del trabajo y el estrés que provoca la necesidad de estar presente en ambos lugares a la vez (Ramos, 2008).

El interés del presente trabajo investigativo recae en el análisis del impacto que tienen los riesgos psicosociales, particularmente en empleados con doble demanda en un organismo de la Administración Pública.

El concepto fue propuesto por la socióloga italiana Laura Balbo, quien utilizó el término en el año 1978 en su artículo “doppia presenza”, para representar la situación que caracteriza la vida de la mayoría de las mujeres en las sociedades industrializadas en las que se da una rígida separación de espacios, actividades y géneros (Balbo, 1994).

Si bien el término fue pensado para describir el riesgo psicosocial que afecta en mayor medida a la salud laboral de las mujeres, las exigencias de ambos trabajos, el productivo y reproductivo (familiar y doméstico), son asumidos en la actualidad por todas las personas, independientemente de su identidad de género.

Identidad de género

Los conceptos de sexo, género e identidad de género, dentro de los sistemas sociales, se ven muchas veces malinterpretados, debido a que el término género llega a ser considerado como un sinónimo de sexo, entendiendo de esta manera al género desde un punto de vista biológico (Calderon & Vasquez, 2005).

El Comité de Naciones Unidas que monitorea el cumplimiento de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (CEDAW, 2010), ha establecido que el término “sexo” hace referencia a las diferencias biológicas y a las características hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como hombre o mujer al nacer.

El término “género” se refiere a las funciones, atributos e identidades construidos socialmente sobre la mujer y el hombre, y al significado social y cultural que se atribuyen a esas diferencias biológicas (CEDAW, 2010).

Lamas (2018), afirma que el género es la construcción cultural de la diferencia sexual, que hace referencia a las relaciones desiguales de poder entre las mujeres y los hombres y el impacto que esta desigualdad ejerce sobre la vida de las personas.

En cuanto a la “identidad de género” el artículo 2 de la Ley 26.743 de Identidad de Género, sancionada en Argentina en mayo de 2012, define:

Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales. (p.1).

Administración Pública Nacional

Para poner en contexto el ámbito organizacional en el que se centrará el trabajo, se cree conveniente aclarar que se entiende por Administración Pública.

Criado & Gil-García (2013), la definen como una organización orientada a satisfacer los intereses de la comunidad o ciudadanía. Son organizaciones burocráticas que se caracterizan por el grado de centralización de la autoridad, la estandarización de los procesos de trabajo, la impersonalidad de los procedimientos y los conocimientos técnicos.

La administración pública como ámbito de trabajo contempla situaciones como el cambio de autoridades cada cuatro años, conviviendo de esta manera personas que ingresaron en gestiones de diferentes signos políticos, por lo que es previsible que se generen resistencia a estos cambios y que el comportamiento tienda a afectar las decisiones o acciones adoptadas. (Oszlak, 2006).

Método

Diseño Metodológico

Se llevó a cabo una investigación de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, donde no hubo manipulación de las variables, sino que se observó sobre las situaciones existentes, sin tener control directo sobre ellas debido a que ya sucedieron, al igual que sus efectos (Hernández Sampieri et al., 2014). Asimismo, fue de tipo transversal descriptivo, lo que permitió recolectar los datos en un solo momento e indagar la prevalencia de niveles de una o más variables en una población determinada.

Diseño Muestral

Para Hernández Sampieri et al., (2014) la muestra, en el proceso cuantitativo, es un subconjunto de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, es decir que constituye una parte representativa que es definida y delimitada previamente con precisión.

La muestra estuvo conformada por empleados pertenecientes a un Organismo del Estado Nacional del AMBA (Ciudad de Buenos Aires y 24 partidos del Gran Buenos Aires).

El método de muestreo empleado fué “No probabilístico” en el cual, de acuerdo con Hernández Sampieri et al., (2014) la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación o los propósitos del investigador.

En la presente investigación se le solicitó a los empleados colaboración de forma voluntaria y se los contactó a través de sistemas de difusión masiva (e-mail y whatsapp).

La muestra final estuvo conformada por 28 mujeres y 28 hombres y una persona no identificada con ninguno de los dos géneros anteriores. A su vez 39 sujetos (68,4%) tenían a cargo niños o adultos mayores y solo 18 (31,6%) no tenían personas a cargo.

Por último, con respecto a nivel educativo, casi la mitad de la muestra (43,9%) tenía secundario completo y el resto de la muestra (66,7%) terciario y universitario completo.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Los criterios de inclusión para incorporarse a la muestra fueron: ser empleado de la repartición específica de la Administración Pública del AMBA (Ciudad de Buenos Aires y 24 partidos del Gran Buenos Aires), seleccionada para el presente trabajo de investigación.

Como criterio de exclusión, se determinó que los mismos no residan en otros partidos o provincias y que no pertenezcan a una repartición diferente a la seleccionada.

Instrumentos

Se utilizó el Instrumento de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (COPSOQ-ARG) validado para Argentina, adaptado para el idioma español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ). Este instrumento identifica y mide la exposición a 7 dimensiones y 25 subdimensiones de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. Los resultados permiten establecer rangos: Bajo (nivel de exposición más favorable para la salud), Medio (nivel intermedio) y Alto (nivel de exposición más desfavorable para la salud).

El método COPSOQ-ISTAS 21 no evalúa al individuo, sino la exposición a factores de riesgo psicosocial que pueden ocasionar daños para la salud de los trabajadores y trabajadoras,

a partir de las respuestas de todo el colectivo empleado en la empresa objeto de evaluación (Moncada et al., 2014).

Se elaboró, además, un cuestionario donde se registraron aspectos socio demográficos del trabajador y aspectos vinculados a las características de la relación laboral, que permitieron relacionar los datos a las particularidades de la actividad laboral.

Procedimiento

Se convocó a los participantes de manera online, por correo electrónico y la aplicación de mensajería instantánea WhatsApp, mediante un link de acceso anónimo, a través de un cuestionario elaborado en Google Workspace - google Forms. Por ser online, el consentimiento informado se incorporó como primer ítem a completar antes de acceder al instrumento de investigación.

Resultados

Análisis Descriptivos, según Variables Sociodemográficas

Distribución del total de sujetos que participaron de la investigación, según las variables sociodemográficas: género, edad, nivel educativo, familiares a cargo y trabajo familiar y doméstico.

Tabla 1

Identidad de género

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	28	49.1
Masculino	28	49.1
No binario	1	1.8
Total	57	100

Fuente: elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

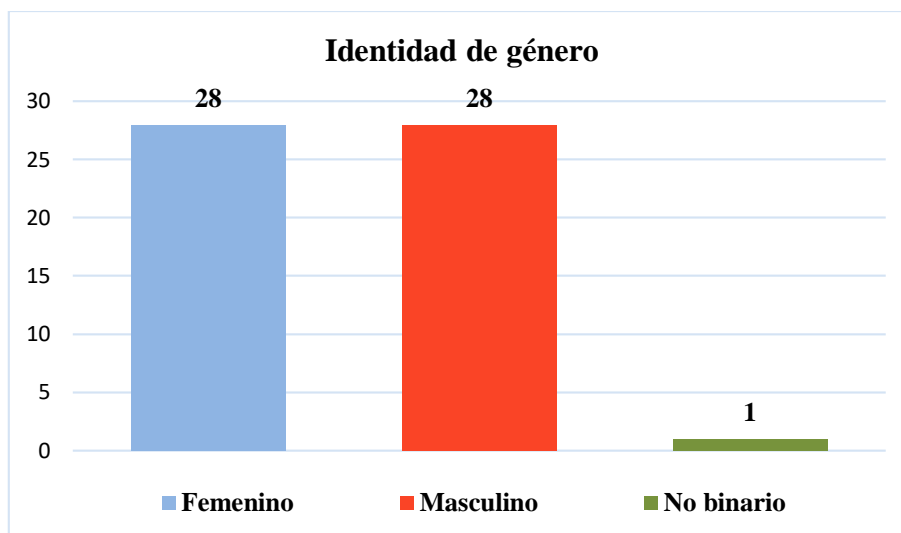


Gráfico I: Fuente elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

Los resultados obtenidos (Tabla 1) demuestran que del total de empleados evaluados (f:57), un 49.1% (f:28) se identifican con el género femenino, un 49.1% (f:28) se identifican con el género masculino y 1.8% (f:1) se identifica como No binario.

Tabla 2

Rango edades

	Frecuencia	Porcentaje
21-30	2	3.5
31-40	16	28.1
41-50	28	49.1
51-60	7	12.3
61-70	4	7
Total	57	100

Fuente: elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

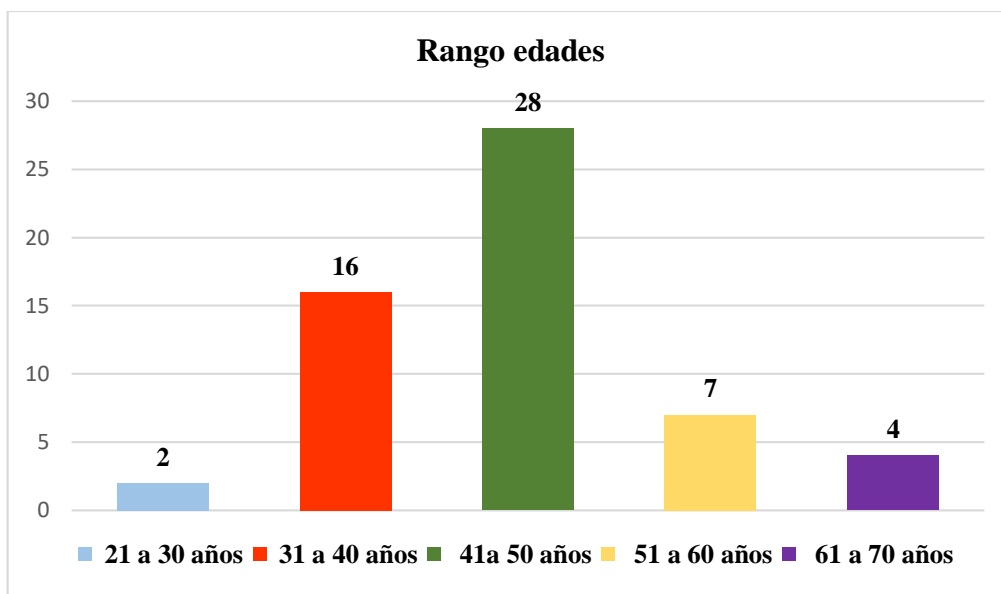


Gráfico II: Fuente elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

Con respecto a la edad, para facilitar su análisis, se decidió resumir la información obtenida en rangos representativos (Tabla 2). Se observó que del total de la muestra (f:57), un 3.5% (f:2) posee edades entre 21 y 30 años, un 28.1 % (f:16) entre 31 y 40, un 49.1% (f:28) pertenece al rango de 41-50 años, siendo el más frecuente de la muestra, mientras que 12.3% (f:7) representa las edades comprendidas entre 51-60, completando el total con 7% (f:4) del rango que abarca 61 a 70 años de edad.

Tabla 3

Nivel educativo alcanzado

	Frecuencia	Porcentaje
Secundario	25	43.9
Terciario	13	22.8
Universitario	19	33.3
Total	57	100

Fuente: elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

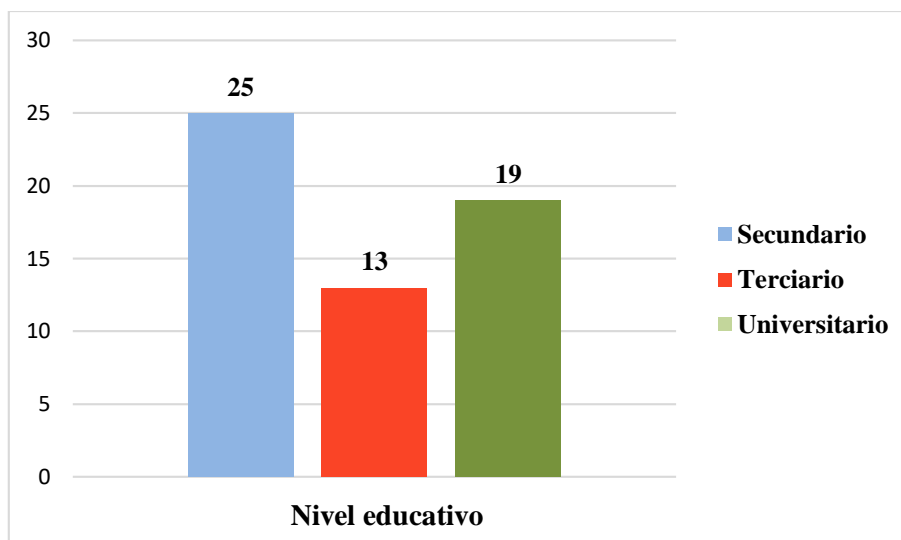


Gráfico III: Fuente elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

Según los datos obtenidos en referencia al nivel educativo alcanzado (Tabla 3), el análisis demostró que del total de la muestra (f:57), un 43.9% (f:25) de los participantes sólo tienen secundario completo, 22.8% (f:13) ha obtenido un título terciario, mientras que un 33.3% (f:19) de la muestra ha finalizado una carrera universitaria.

Tabla 4

Familiares a cargo (niños, adultos mayores, otros)

	Frecuencia	Porcentaje
Si	39	68.4
No	18	31.6
Total	57	100

Fuente: elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

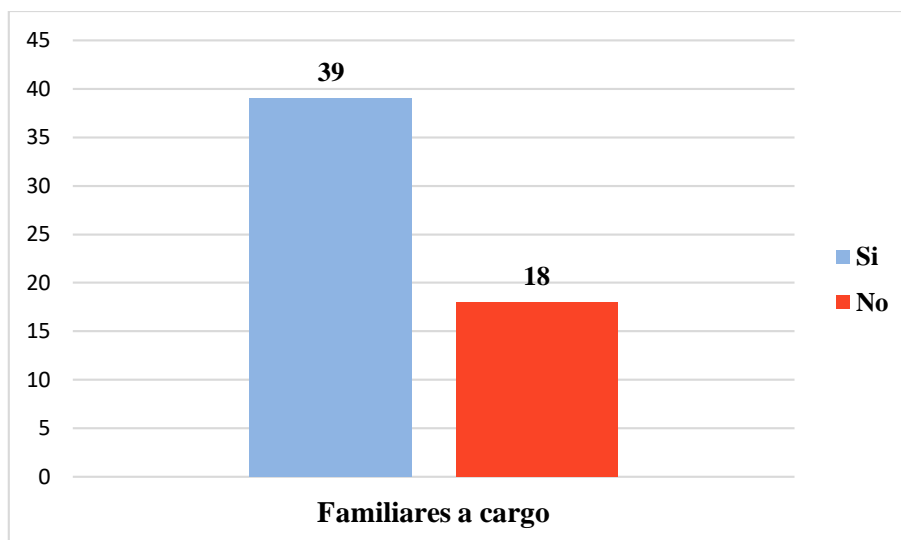


Gráfico IV: Fuente elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

En cuanto a familiares a cargo (Tabla 4), del total de los empleados evaluados (f:57), el 68.4% (f:39) tenían a su cargo niños o adultos mayores y solo el 31.6% (f:18) no tenían personas a cargo.

Tabla 5

Parte del trabajo familiar y doméstico que realiza

	Frecuencia	Porcentaje
Mayor parte de tareas	25	43.8
Mitad de tareas	25	43.8
Tareas puntuales	7	12.4
Total	57	100

Fuente: elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

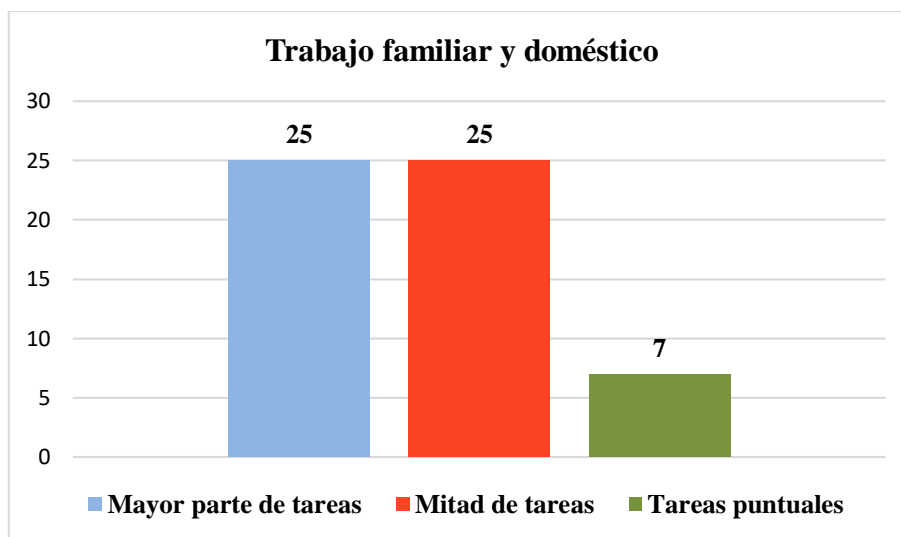


Gráfico V: Fuente elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

En referencia a trabajo familiar y doméstico (Tabla 5), el 43.8% (f:25) manifiestan realizar la mayor parte de las tareas familiares y domésticas, igual porcentaje para quienes se ocupan de la mitad de las tareas y un 12.4% (f:7) que realiza solo algunas tareas puntuales.

Tabla 6

El trabajo consume energía que perjudica tareas domésticas y familiares

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	1.7
Muchas veces	14	24.6
Algunas veces	33	57.9
Nunca	9	15.8
Total	57	100

Fuente: elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

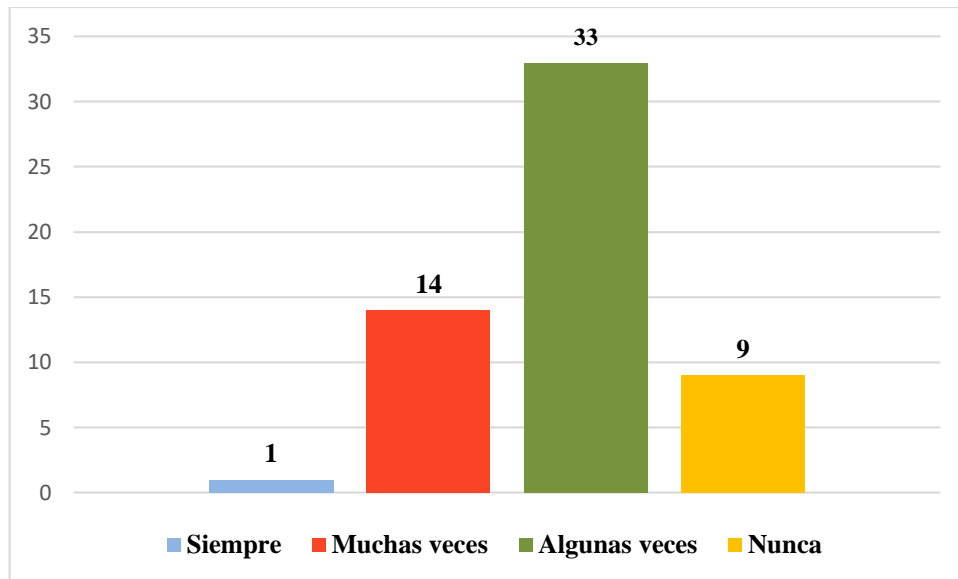


Gráfico VI: Fuente elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

Con respecto al trabajo (Tabla 6), el 57.9% (33) de los empleados siente que algunas veces el trabajo les consume energía que perjudica sus tareas domésticas y familiares, el 24.6% (14) lo siente muchas veces, mientras que el 15.8% (9) nunca lo sintió y sólo el 1.7% (1) lo siente siempre.

Análisis del Cuestionario COPSOQ-ARG por dimensiones

A continuación, se realiza el análisis descriptivo según los resultados obtenidos de la evaluación, sobre niveles de exposición a factores de riesgos psicosociales, conjuntamente con la variable género.

Tabla 7

Dimensión de Exigencias psicológicas en el trabajo e identidad de género

Exigencias psicológicas en el trabajo		Identidad de Género			Total
		Femenino	Masculino	No binario	
Nivel Bajo	Frecuencia	15	8	0	23
	% dentro de Género	53.6%	28.6%	0%	40.4%
Nivel Medio	Frecuencia	9	15	1	25
	% dentro de Género	32.1%	53.6%	100%	43.9%

Nivel Alto	Frecuencia	4	5	0	9
	% dentro de Género	14.3%	17.8%	0%	15.8%
Total	Frecuencia	28	28	1	57
	% dentro de Género	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

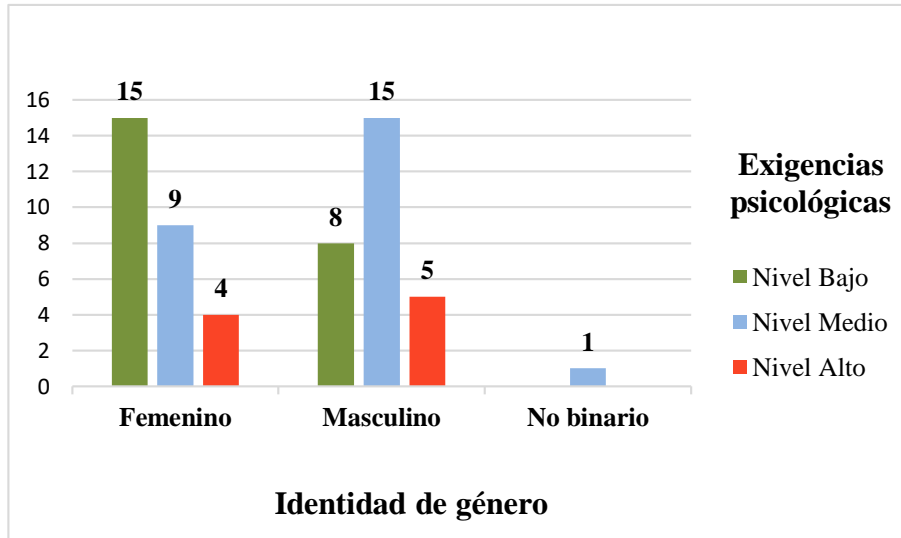


Gráfico VII: Fuente elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

Según los resultados obtenidos en la dimensión Exigencias psicológicas (tabla 7), de las 28 personas del género femenino, se observa un 53.6% (f:15) en el nivel bajo, un 32.1% (f:9) en el nivel medio y 14.3% (f:4) en el nivel alto de exposición al riesgo. En cuanto a las 28 personas evaluadas de género masculino el nivel bajo es de 28.6% (f:8), el nivel medio presenta el mayor porcentaje, 53.6% (f:15) y un 17.8% (f:5) para el nivel alto. El género no binario representa el 1.8% (f:1) del total de la muestra y se registra en el nivel medio de exposición.

Tabla 8

Dimensión Organización del trabajo e identidad de género

Organización del trabajo		Identidad de Género			Total
		Femenino	Masculino	No binario	
Nivel Bajo	Frecuencia	14	10	0	24
	% dentro de Género	50%	35.7%	0%	42.1%
Nivel Medio	Frecuencia	12	10	0	22
	% dentro de Género	42.9%	35.7%	0%	38.6%
Nivel Alto	Frecuencia	2	8	1	11
	% dentro de Género	7.1%	28.6%	100%	19.3%
Total	Frecuencia	28	28	1	57
	% dentro de Género	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

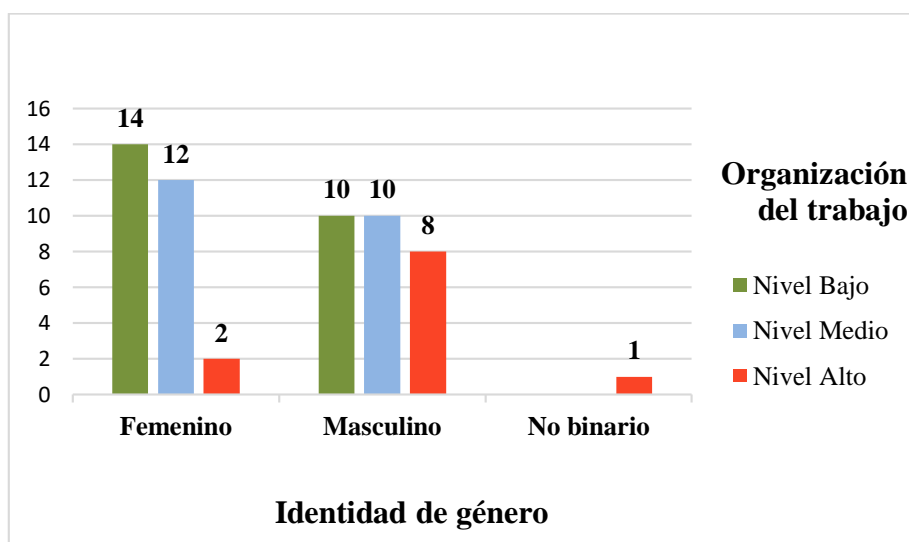


Gráfico VIII: Fuente elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

En cuanto a Organización del trabajo (Tabla 8), se observa de las 28 personas del género femenino, que el 50% (f:14) se encuentra en el nivel bajo de riesgo para esta

dimensión, el 42.9% (f:12) en el nivel medio y un 7.1% (f:2) en el nivel alto. En cuanto a las 28 personas del género masculino, nivel bajo y nivel medio presentan el mismo porcentaje de exposición, 35.7% (f:10) y un 28.6% (f:8) para el nivel alto. El 1.8% (f:1) del total de la muestra corresponde al género no binario y se ubica en el nivel alto de exposición para esta dimensión.

Tabla 9

Dimensión Relaciones interpersonales y liderazgo e identidad de género

		Identidad de Género			Total
		Femenino	Masculino	No binario	
Nivel Bajo	Frecuencia	3	5	0	8
	% dentro de Género	10.7%	17.8%	0%	14%
Nivel Medio	Frecuencia	2	4	0	6
	% dentro de Género	7.1%	14.3%	0%	10.5%
Nivel Alto	Frecuencia	23	19	1	43
	% dentro de Género	82.2%	67.9%	100%	75.5%
Total	Frecuencia	28	28	1	57
	% dentro de Género	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

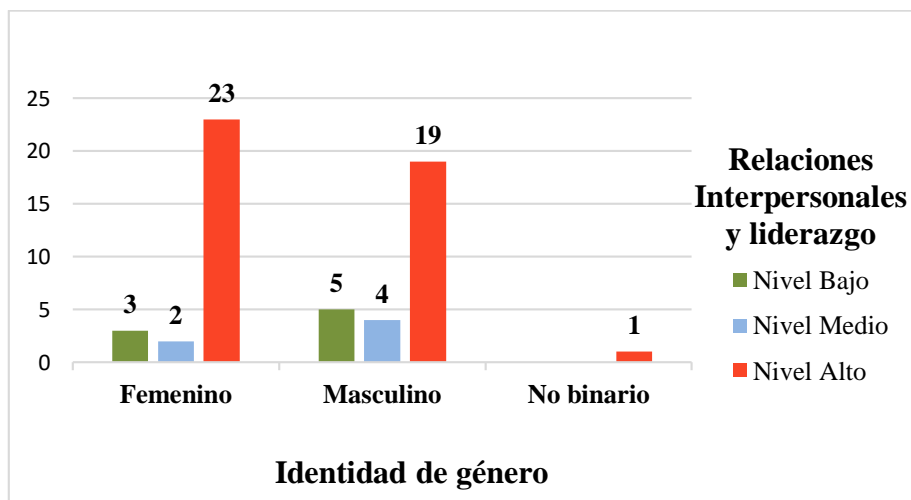


Gráfico IX: Fuente elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

Con respecto a la dimensión Relaciones interpersonales y liderazgo (Tabla 9), de los colaboradores evaluados, el porcentaje mayor se encuentra en el nivel alto de exposición al riesgo, tanto para el género femenino con 82.1% (f:23), como el masculino, 67.9% (f:19) y no binario (f:1). En relación al resto de los niveles no se observan diferencias según el género.

Tabla 10

Dimensión Inestabilidad en el trabajo e identidad de género

Inestabilidad en el trabajo		Identidad de Género			Total
		Femenino	Masculino	No binario	
Nivel Bajo	Frecuencia	2	1	0	3
	% dentro de Género	7.1%	3.6%	0%	5.3%
Nivel Medio	Frecuencia	7	8	1	16
	% dentro de Género	25%	28.5%	100%	28.1%
Nivel Alto	Frecuencia	19	19	0	38
	% dentro de Género	67.9%	67.9%	0%	66.6%
Total	Frecuencia	28	28	1	57
	% dentro de Género	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

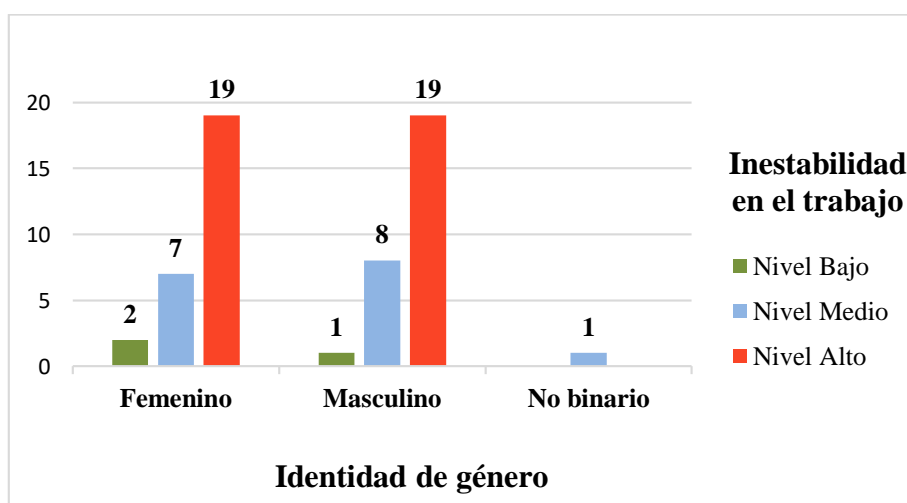


Gráfico X: Fuente elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

En cuanto a la dimensión Inestabilidad en el trabajo (Tabla 10), tanto las personas del género femenino (f:28), como del género masculino (f:28), presentan el mismo porcentaje de su población, 67.9% (f:19) en el nivel alto de riesgo de exposición. En relación a los demás niveles no se observan diferencias según el género y la dimensión descrita.

Tabla 11

Dimensión Confianza e identidad de género

Confianza		Identidad de Género			Total
		Femenino	Masculino	No binario	
Nivel Bajo	Frecuencia	14	8	0	22
	% dentro de Género	50%	28.5%	0%	38.6%
Nivel Medio	Frecuencia	8	5	0	13
	% dentro de Género	28.6%	17.9%	0%	22.8%
Nivel Alto	Frecuencia	6	15	1	22
	% dentro de Género	21.4%	53.6%	100%	38.6%
Total	Frecuencia	28	28	1	57
	% dentro de Género	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

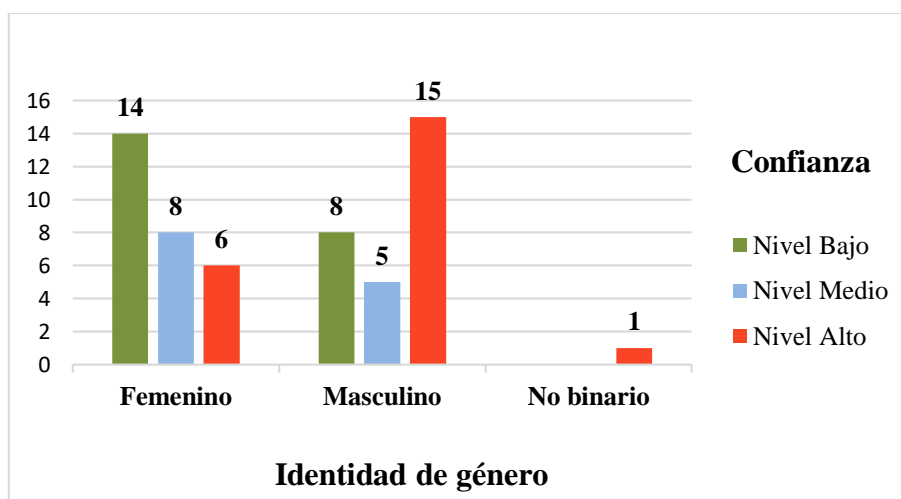


Gráfico XI: Fuente elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

En la dimensión Confianza (Tabla 11), se observa diferencia según género, presentándose de las 28 personas del género masculino el 53.6% (f:15) en el nivel alto de exposición al riesgo y 28.5% (f:8) en el nivel bajo, en contraposición al 21.4% (f:6) que presenta la población femenina en el nivel alto y 50% (f:14) en el nivel bajo de exposición.

Tabla 12

Dimensión Justicia laboral e identidad de género

Justicia laboral		Identidad de Género			Total
		Femenino	Masculino	No binario	
Nivel Bajo	Frecuencia	7	6	0	13
	% dentro de Género	25%	21.4%	0%	22.8%
Nivel Medio	Frecuencia	14	12	0	26
	% dentro de Género	50%	42.9%	0%	45.6%
Nivel Alto	Frecuencia	7	10	1	18
	% dentro de Género	25%	35.7%	100%	31.6%
Total	Frecuencia	28	28	1	57
	% dentro de Género	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

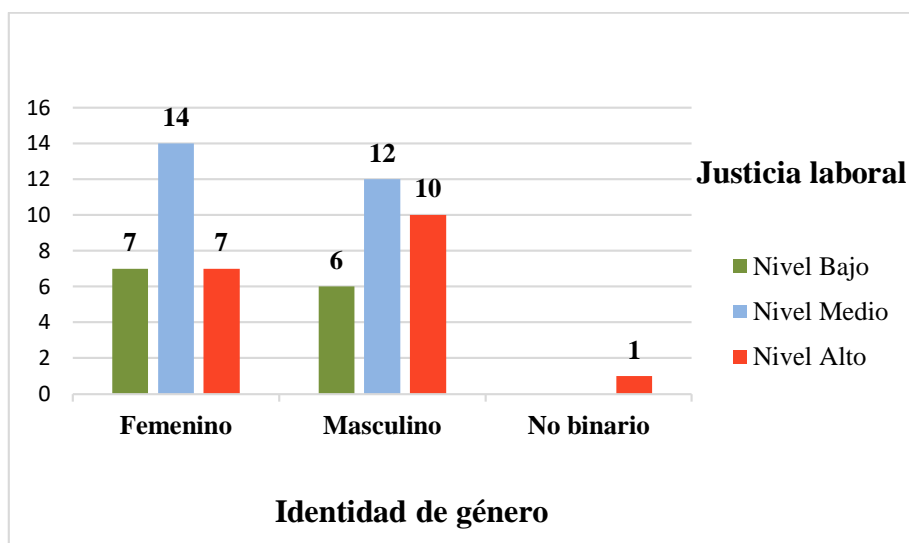


Gráfico XII: Fuente elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

En la dimensión Justicia laboral (tabla 12), no se observan diferencias en relación al género. De las 28 personas del género femenino el 25% (f:7) se encuentra en el nivel bajo, 50% (f:14) nivel medio y 25% (f:7) nivel alto de exposición al riesgo. En cuanto a las 28 personas del género masculino presentan 21.4% (f:6) nivel bajo, 42.9% (f:12) nivel medio y 35.7% (f:10) nivel alto de exposición. El 1.8% (f:1) del total de la muestra corresponde al género no binario y se ubica en el nivel alto de exposición para esta dimensión.

Tabla 13

Dimensión Doble Presencia e identidad de género

Doble presencia		Identidad de Género			Total
		Femenino	Masculino	No binario	
Nivel Bajo	Frecuencia	8	8	1	17
	% dentro de Género	28.6%	28.6%	100%	29.8%
Nivel Medio	Frecuencia	13	12	0	25
	% dentro de Género	46.4%	42.8%	0%	43.9%
Nivel Alto	Frecuencia	7	8	0	15

	% dentro de Género	25%	28.6%	0%	26.3%
Total	Frecuencia	28	28	1	57
	% dentro de Género	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

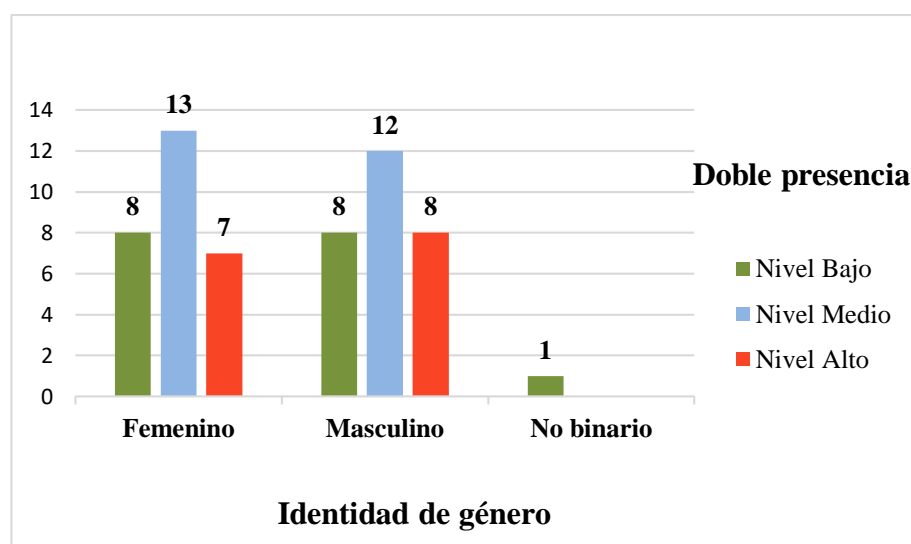


Gráfico XIII: Fuente elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

Con relación a la Doble presencia (Tabla 13), de las 28 personas del género femenino presentan 28.6% (f:8) en el nivel bajo, 46.4% (f:13) en nivel medio y 25% (f:7) en el nivel alto de exposición al riesgo. Para las 28 personas del género masculino los resultados son 28.6% (f:8) nivel bajo, 42.8% (f:12) nivel medio y 28.6% (f:8) nivel alto de exposición. El 1.8% (f:1) del total de la muestra corresponde al género no binario y se ubica en el nivel bajo de exposición, por lo que no se observan diferencias en relación al género para esta dimensión.

Tabla 14

Dimensión Doble Presencia y edad agrupada

	Doble Presencia			Total
	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	
21 a 30 años	0 (0%)	1 (1.8%)	1 (1.8%)	2 (3.5%)

	31 a 40 años	7 (12.3%)	8 (14%)	1 (1.8%)	16 (28.1%)
Edad	41 a 50 años	6 (10.5%)	12 (21.1%)	10 (17.5%)	28 (49.1%)
	51 a 60 años	2 (3.5%)	2 (3.5%)	3 (5.3%)	7 (12.3%)
	61 a 70 años	2 (3.5%)	2 (3.5%)	0 (0%)	4 (7%)
Total		17 (29.8%)	25 (43.9%)	15 (26.3%)	57 (100%)

Fuente: elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

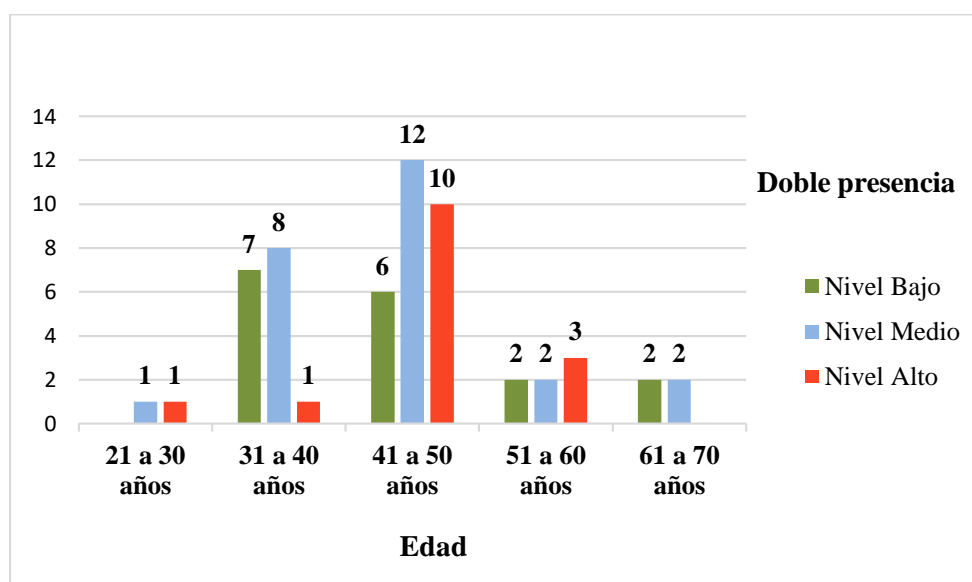


Gráfico XIV: Fuente elaboración propia en base a los datos relevados (Gatti, 2022).

Respecto a las variables edad – Doble presencia (Tabla 14), se observa diferencia en el rango etario de 41 a 50 años, tanto para el nivel medio con 21.1% (f:12), como para el nivel alto con 17.5% (f:10), del total de la muestra (f:57). Para los rangos restantes no se observan diferencias relevantes.

Discusión

Como consecuencia de los cambios en las organizaciones y de los procesos de la globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha vuelto más intensa y

frecuente (Moreno et al., 2010). La organización del trabajo puede dar lugar a factores de riesgos que afecten directamente la calidad de vida laboral de los trabajadores (Garrido Pinzón et al., 2011).

Con base en tales consideraciones, esta investigación estuvo orientada a analizar los niveles de exposición a factores de riesgos psicosociales, según la identidad de género, de un grupo de empleados de un organismo de la Administración Pública Nacional.

La muestra estuvo conformada por 57 empleados, de los cuales el 49.1% se identifica con el género femenino, otro 49.1% con el género masculino y 1.8% se identifica como no binario y cuyas edades abarcan entre 21 y 70 años de edad, siendo la franja etaria de 41 a 50 la más frecuente (49.1%).

El nivel educativo alcanzado por la mayor parte de los participantes es secundario completo (22.8%), seguido por quienes han finalizado una carrera universitaria (33.3%) y aquellos que han obtenido un título terciario (22.8%).

La necesidad de conciliar las necesidades derivadas del ámbito doméstico – familiar, con las del ámbito laboral, puede presentar interferencias frecuentes cuando es necesario responder a la vez demandas de ambos espacios, sobre todo cuando las exigencias en el ámbito laboral son incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social (Moncada et al., 2004).

De los 57 empleados evaluados, el 68.4% tenían a su cargo niños o adultos mayores y solo el 31.6% no tenían personas a cargo.

Si bien el 43.8% del total de la muestra manifiesta realizar la mayor parte de las tareas familiares y domésticas, con respecto al trabajo asalariado, sólo el 1.7% de los empleados siente que siempre el trabajo les consume energía que perjudica sus tareas familiares, el 24.6% lo siente muchas veces, el 57.9% de los empleados siente que sólo algunas veces, mientras que el 15.8% nunca lo sintió.

Los objetivos de esta investigación fueron 1) Describir la exposición a factores psicosociales según identidad de género., 2) Indagar niveles de exposición a la doble demanda según edad.

Según los resultados obtenidos, en la dimensión Exigencias psicológicas se encuentran diferencias según género, las mujeres presentan el mayor porcentaje en el nivel bajo 53.6%, a diferencia de los hombres donde el porcentaje mayor 53.6%, se encuentra en el nivel medio de exposición al riesgo, por lo que su intervención no es prioritaria, pero es necesario un monitoreo frecuente. Estos resultados son consistentes con los hallados por Pulache Minchan (2017), quien encontró la existencia de diferencia significativa según género, ya que los hombres sufren un mayor riesgo en la dimensión exigencias psicológicas ante mayores demandas, exigencias

y menores recursos, en cambio las mujeres perciben tener mayores competencias y recursos emocionales de las que demanda su trabajo.

En cuanto a la dimensión Organización y sentido del trabajo no se encontró diferencia relevante, ambos géneros presentan el mayor porcentaje en el nivel bajo de riesgo para esta dimensión. Estos datos son similares a los obtenidos por Castillo Quinto (2019) quien sostiene que la baja valoración alcanzada puede ser reflejo del origen del trabajo realizado en el sector público, el cual permite un cierto grado de autonomía en las pautas de trabajo y un alto grado de utilidad y valor social que implica su contribución al servicio final, dándole sentido de trabajo.

Relaciones interpersonales y liderazgo no presentó diferencias entre género, pero sí un alto nivel de exposición al riesgo, tanto para mujeres 82.1%, como para hombres 67.9%. El resultado elevado en esta dimensión es consistente con lo encontrado en el estudio realizado en Argentina por Negrete (2022), en personal de un hospital público, quien halló clara evidencia de problemas relacionados con estilos de liderazgo, que resultaban ineficientes al momento de dar respuesta a las necesidades de los trabajadores, inconvenientes en la resolución de conflictos y al reconocimiento de parte del personal de conducción. El trabajador se sentía respaldado por sus compañeros, pero no por sus superiores inmediatos y jefes. Los niveles de riesgo altos podrían estar vinculados con los estilos de conducción por parte de funcionarios de alto rango de la administración pública, que tienen la responsabilidad social, legal y administrativa de cuidar a los trabajadores del Estado (Scialpi, 1999).

En Inestabilidad laboral, tanto el género femenino como el masculino presentan el mayor porcentaje en el nivel alto de exposición al riesgo, 67.9% para ambos. El resultado alto va en la misma línea que lo hallado por Mángano (2021), donde el nivel de exposición en esta dimensión es de 65%, para empleados de una entidad pública nacional. El origen de las inseguridades se encuentra asociado al cambio de autoridades que surgen en años electorales, incertidumbre con respecto a las nuevas directivas, al criterio para llevar a cabo la gestión y la toma de decisiones. Diversos estudios señalan que la inseguridad en el empleo es un importante estresor psicológico y que la sola amenaza de quedarse sin empleo o de perder el control de las actividades laborales puede tener serias implicancias sobre la salud (Sirviö et al., 2012).

En cuanto a la dimensión Justicia laboral y confianza, la primera no presenta diferencias según género, ya que ambos presentan el mayor porcentaje de su muestra en el nivel medio de exposición al riesgo. En cuanto a Confianza si se registra diferencia, ya que de las 28 personas del género masculino el 53.6% presenta un nivel alto, en contraposición al género femenino donde el 50% se encuentra en el nivel bajo de exposición al riesgo. No se hallaron

investigaciones previas sobre estas dimensiones, ya que ambas provienen de la dimensión capital social del instrumento COPSQ-ISTAS21, que en su adaptación reciente para Argentina llevan este concepto al campo laboral aplicado a las relaciones sociales dentro de la empresa que influyen o no las relaciones entre empleados/as, o entre estos y la gerencia, de esta manera surgen las dimensiones justicia y confianza. (Zelaschi et al., 2021).

En Doble presencia, contrario a la hipótesis planteada, no se encontró diferencia relevante según género, el mayor porcentaje de la muestra en el género femenino 46.4%, como del género masculino 42.8%, se encontró en el nivel medio de exposición al riesgo. Estos resultados se corresponden con lo hallado por Pulache Minchan (2017) quien, en su estudio de las dimensiones psicosociales según género, no encontró diferencias estadísticamente significativas en esta dimensión, asociando los resultados a los cambios de la actualidad que determinan la existencia de un desequilibrio entre la vida laboral y personal, que afectan tanto a hombres como mujeres (Salanova et al., 2009).

Respecto a las variables edad y Doble presencia, el rango etario de 41 a 50 años es el que presenta mayor porcentaje del total de la muestra (N:57) en el nivel medio de exposición al riesgo, 21.1% y 17.5% para el nivel alto. Este resultado contradice lo expuesto por Belchí Serrano (2022), quien afirma que el grupo etario con mayor exposición al riesgo de doble presencia es el de mujeres entre 30 y 34 años, quienes aumentan considerablemente el tiempo dedicado al trabajo doméstico familiar.

Conclusión

La promoción de la salud laboral y la prevención de enfermedades y accidentes laborales relacionados con los riesgos psicosociales no solo implican una reducción de costos excesivamente altos, sino que afectan el desarrollo futuro de la organización, la calidad de vida de los trabajadores, así como la productividad individual y global de la empresa.

El presente estudio permitió, en gran medida, identificar los factores de riesgos psicosociales que afectan la salud de los trabajadores y trabajadoras de un organismo de la Administración Pública Nacional.

Si bien el propósito principal de esta investigación estaba relacionado con la Doble presencia y las diferencias en cuanto a género, se pudo observar que los encuestados, independientemente de la identidad de género, no sienten fricciones entre ambos planos (laboral y doméstico). En vista de los resultados es importante considerar las diferentes

políticas de igualdad de género implementadas en Argentina y específicamente en el ámbito de la Administración Pública Nacional, promoviendo el diálogo social, desde la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT).

La variable Confianza presentó un alto nivel de exposición sólo para los hombres, esta dimensión contempla la fiabilidad de la información que fluye desde la dirección hacia los trabajadores y con el nivel en que estos pueden expresar su opinión, con la seguridad de que quien ostenta el poder no sacará ventaja de la situación (Moncada et al., 2004), por lo tanto, estos resultados pueden deberse a que, con cada nuevo gobierno, cambian las autoridades generando cambios estructurales, traslados de sector, modificaciones en general que los empleados con mayor antigüedad en la administración pública han vivido en reiteradas ocasiones, sobre todo si se toma en cuenta que los 15 hombres (53.6%) que se encuentran en el nivel alto de exposición para esta dimensión, tienen en el organismo más de diez años de antigüedad.

Haciendo un recorrido por las restantes dimensiones, sin dudas, Relaciones interpersonales y liderazgo e Inestabilidad laboral, son altamente desfavorables para la salud integral de los empleados, sin distinción de género. En ambos casos es importante no restringir el análisis a la esfera individual y poner el acento en el plano organizacional, que es la fuente real de estos riesgos.

A la hora de reflexionar sobre el origen de la exposición a estos riesgos, es inevitable pensar en la incertidumbre que generan los cambios, el temor a lo desconocido y a la falta de previsibilidad que son inherentes a la organización del trabajo en el ámbito público.

Para finalizar es importante señalar que la presente investigación brindó la posibilidad de confirmar o desestimar diversas percepciones y creencias previas a su desarrollo, siendo de vital importancia contar, para la recolección de los datos, con un instrumento de medición adaptado a la realidad del mercado de trabajo y las relaciones laborales en Argentina.

Aportes y contribuciones de la investigación

El estudio sobre los riesgos psicosociales laborales es relativamente reciente. En Argentina son escasas las investigaciones rigurosas y actualizadas, enfocadas en los trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública, que ilustren la desigualdad de género en relación a la exposición de factores de riesgo.

Este trabajo pone de manifiesto la necesidad de profundizar las investigaciones en factores de riesgo psicosociales según género, tanto en el ámbito público como privado, en aras

de alcanzar el objetivo de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en cuanto a su derecho a un trabajo digno y que brinde las garantías desde el punto de vista de la salud y el desarrollo profesional y humano.

Limitaciones de la investigación

Dentro de las limitaciones que se presentaron en el desarrollo del presente trabajo se encuentra la escasa investigación sobre riesgos psicosociales en la Administración Pública Argentina, lo cual dificulta contrastar lo encontrado y no permite generalizar los resultados a otro tipo de organización.

La información ha sido recopilada a través de cuestionarios on-line y metodología transversal, por lo que las relaciones entre variables pueden estar sesgadas, dificultando extraer relaciones causales.

Para las futuras investigaciones sería aconsejable el uso de instrumentos complementarios como la observación directa, test sobre indicadores de estados de salud que pueden estar asociados a las condiciones de trabajo, entrevistas a empleados y superiores, o la recopilación de datos objetivos que permitan conocer la productividad y el rendimiento, entre otros.

A su vez, la toma de la muestra se realizó posterior al cambio de director ejecutivo del organismo, cuando todavía se encontraban en proceso de definición los cargos gerenciales, por lo que, si bien las encuestas fueron anónimas, existe en los individuos una tendencia a presentarse a sí mismos de forma favorable, fenómeno llamado sesgo de conformidad social (Piedmont et al., 2000), de forma que algunos participantes del presente estudio podrían haberse sentido condicionados a responder preguntas asociadas con temáticas sensibles, como lo son las laborales, sobre todo en un momento de incertidumbre producto de los inminentes cambios de autoridades.

Si bien los resultados obtenidos se generalizaron a partir de la muestra estudiada, según lo establecido para este trabajo integrador final de grado, las futuras investigaciones deberían contemplar la posibilidad de incrementar los participantes para poder hacer réplicas más concluyentes, con diversidad de circunstancias y contextos existentes de otros organismos de la Administración Pública Nacional.

Referencias

- Balbo, L. (1994). *La doble presencia. Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Icaria.
- Barba, E., Fernández, M., Morales, N., Rodríguez, A., Manzotti, A., Bueno, C., & Giordano, S. (2014). *Salud y seguridad en el trabajo, Aportes para una cultura de prevención*. Organización Internacional del Trabajo: Salud y seguridad en el trabajo (SST).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf
- Belchí Serrano, N. (2022). La prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género. (Tesis de grado Universidad Politécnica de Cartagena) Repositorio Digital de la Universidad Politécnica de Cartagena. <https://repositorio.upct.es/handle/10317/11437>
- Calderón, I., & Vásquez, C. (2005). La Mujer Japonesa Actual Frente al Género y la Globalización Neoliberal. (Tesis doctoral Universidad de las Américas Puebla). Colección de tesis digitales. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/calderon_m_is/
- Candia, M., Pérez, J., & González, D. (2016). *Manual del método del cuestionario SUCESO/ISTAS21*. https://www.suseso.cl/605/articles-633_archivo_01.pdf
- Castillo Quinto, M. E. (2019). Riesgo psicosocial en los trabajadores de un hospital público-2018. (Tesis de grado Universidad César Vallejos). Repositorio de la Universidad César Vallejos. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32345>
- Collado, S. (2008). *Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo*. Revista de Dirección y Administración de Empresas. Escuela Universitaria de Estudios Empresariales
- Comité de Naciones Unidas (2010). Proyecto de Recomendación general N° 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Repositorio Universidad de Costa Rica.

<http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/329>

Comité mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo. Reunión. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención: informe del Comité OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión: Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Oficina Internacional del Trabajo.*

Criado, J. I., & Gil-García, J. R. (2013). *Gobierno electrónico, gestión y políticas públicas: Estado actual y tendencias futuras en América Latina*. Revista Gestión y Política Pública, 22(SPE), 03-48. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-10792013000400001&script=sci_arttext

Demaría, M. J. (2018). *Evaluación de la explosión a riesgos psicosociales y violencia de los trabajadores de la salud en Córdoba, Argentina*. In Anuario 2015. Becas de Investigación.

Ramón Carillo Arturo Oñativia. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-988226>

Díaz Bermeo, N. N., & Troya Palma, M. D. (2019). Factores de riesgos psicosociales en mujeres con doble presencia: caso de una empresa privada de productos de limpieza en la ciudad de Guayaquil. (Tesis de grado Universidad Católica de Santiago de Guayaquil)

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13852>

Fouquet, A. (2011). *Trabajo, empleo, actividad—Una historia social*. Eska.

García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). *Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596216300184>

Garrido-Pinzón, J., Uribe-Rodríguez, A., & Blanch, J. (2011). *Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral*. Acta Colombiana de Psicología.

<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/439>

- Gil-Monte, P. R. (2009). *Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública*. Revista Española de salud pública.
- https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1135-57272009000200003
- Gorz, A. (1988). *Metamorfosis del trabajo: búsqueda de sentido, crítica de la razón económica*. Ediciones Galilea.
- Henry, M. L. (2017). *Hacia un enfoque ampliado de los riesgos laborales en Argentina: El estudio de los riesgos psicosociales y su incidencia en el sector público*. Revista Cuadernos del Cendes; vol. 34, no. 96. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/98205>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación, Sexta Edición*. Interamericana Editores.
- <http://hdl.handle.net/10810/9686>
- http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300008&lng=es&tlng=es.
- <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- <https://hdl.handle.net/11537/10756>
- Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Kalimo, R., El Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (1988). *Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud.
- <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561?sequence=1>
- Karasek, R. A. (1979). *Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign*. Administrative Science Quarterly, 24(2), 285–308.
- <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Lamas, M. (2018). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa.

Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (1976).

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley N 26.743. Ley de Identidad de Género (23 de mayo de 2012)

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26743-197860/texto>

Luceño Moreno, L., Martín García, J., Rubio Valdehita, S., & Díaz Ramiro, E. (2004). *Factores Psicosociales en el Entorno Laboral, Estrés y Enfermedad*. Revista eduPsykhé Vol. 3, No. 1, 95-108. <http://repositorio.ucjc.edu/bitstream/handle/20.500.12020/104/C00028511.pdf>

Malleville, S. (2017). *Las marcas del trabajo: un estudio sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores y las trabajadoras de una clínica de medicina privada de la ciudad de La Plata (2016)*. Universidad Nacional de La Plata. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/64656>

Mángano, A. C. (2021). Detección y abordaje de factores de riesgos psicosociales en un organismo binacional. (Tesis de grado Universidad de San Andrés). Repositorio Universidad de San Andrés. <https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/18959/1/%5bP%5d%5bW%5d%20T.%20M.%20Rec.%20Hum.%20M%c3%a1ngano,%20Ana%20Carolina.pdf>

Marsollier, R. G. (2018). *Empleo público y desgaste profesional: Un análisis desde las características de la tarea*. Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional Cincel S.A.S.; Revista Interamericana de Psicología Ocupacional; 35; 2; 1-2018; 80-89. <http://hdl.handle.net/11336/92656>

Marsollier, R., & Aparicio, M. (2012). *Las autopercepciones laborales y su influencia en el desgaste profesional*. Revista de Psicología y Ciencias Afines, 9(3), 52-58. <https://www.redalyc.org/pdf/4835/483549016008.pdf>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. *Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS)* <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018>

- Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. (2004). *Método ISTAS21 (CoPsoQ) Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo* (pp. 1-182). Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
- Moncada, S., Llorens, C., & Sánchez, E. (2005). *Factores psicosociales: la importancia de la organización del trabajo para la salud de las personas.*: ISTAS.
- Montalvo Sánchez, E., Guerrero Barona, E., Rodríguez Jiménez, M., Agudo Osuna, J., Moreno Manso, J. M., & Paredes Gómez, D. (2020). *Prevalencia y niveles de exposición a factores y riesgos psicosociales a través del ISTAS-21*. Siglo Cero Revista Española Sobre Discapacidad Intelectual, 51(1), 53–72. <https://gedos.usal.es/handle/10366/143630>
- Montoya M., Moya M., Posada C. (2018). *Estrés y riesgo psicosocial por doble presencia en docentes universitarias*. Revista Cuidado y Ocupación Humana Vol.8 https://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/COH/article/view/3906
- Moreno Jiménez, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Medicina y Seguridad del trabajo, 57 (Suplemento 1), 4-19.
- Moreno-Jiménez, M., Ríos-Rodríguez, M., Canto-Ortiz, J., Martín-García, S., & Perles-Nova, F. (2010). *Satisfacción laboral y Burnout en trabajos poco cualificados: diferencias entre sexos en población inmigrante*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26(3), 255-265.
- Moroman, RH (1991). *Relación entre la justicia organizacional y los comportamientos de ciudadanía organizacional: ¿las percepciones de equidad influyen en la ciudadanía de los empleados?* Revista de psicología aplicada, 76 (6), 845-855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>
- Neffa, J. C. (1999). *Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate*. Orientación y sociedad, 1, 127-161. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-88931999000100007&script=sci_arttext&tlng=en

- Neffa, J. C. (2003). *El trabajo humano: contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Lumen Press.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET.
<http://repositorio.unne.edu.ar/handle/123456789/9158>
- Neffa, J. C., Korinfeld, S. M., Henry, M. L., Di Génova, H. R., Giraudo, E., Kohen, J. A., & Slemenson, C. (2017). *Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES*.
<http://repositorio.unne.edu.ar/handle/123456789/9150>
- Negrete, D. G. (2022). Factores de riesgos psicosociales: cómo afectan al personal de enfermería pediátrica en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (Tesis de grado Universidad de San Andrés). Repositorio Universidad de San Andrés.
<https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/19248/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.%20M.%20Rec.%20Hum.%20Negrete,%20Diego%20Gustavo.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (1978), *Conferencia Internacional sobre Atención Primaria de la Salud, Alma-Ata, 6-12 de septiembre de 1978*, Organización Mundial de la Salud, Ginebra, Suiza. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/39244/9243541358.pdf>
- Oszlak, O. (2006). *Burocracia estatal: política y políticas públicas*. Revista Postdata, (11), 11-56.
<http://www.scielo.org.ar/pdf/postdata/n11/n11a02.pdf>
- Piedmont, RL, McCrae, RR, Riemann, R. y Angleitner, A. (2000). *Sobre la invalidez de las escalas de validez: evidencia de autoinformes y calificaciones de observadores en muestras voluntarias*. Revista de personalidad y psicología social.
- Porrúa Levaggi, V. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Organización Internacional del Trabajo.
http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

- Pulache Minchan, J. (2017). *Dimensiones de riesgo psicosocial según género en tres organizaciones de Cajamarca 2017*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
- Ramos, E. (2008). *Doble presencia: salud y prevención*. Clave Sindical, 5(1), 16-18.
- Robalino Zumba, J. A. (2020). *Evaluación de los factores psicosociales ante el COVID-19 en el personal de un supermercado de la ciudad de Quito-Ecuador*. Repositorio de la Universidad Internacional SEK Ecuador. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3861>
- Royo, S. (2016). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 19(2), 124-126. <https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v19n2/noticias2.pdf>
- Salanova, M. (Ed.). (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Editorial Síntesis.
- Salanova, M., & Llorens Gumbau, S. (2009). *Presente y futuro de la intervención profesional en factores psicosociales*. Gestión Práctica de Riesgos Laborales, nº 59, p. 20-23. <http://hdl.handle.net/10234/73233>
- Schaufeli, W. B. (2004). *The future of occupational health psychology*. Applied Psychology, 53(4), 502-517. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00184.x>
- Scialpi, D. (1999). *Violencias en la Administración Pública: Casos y Miradas para pensar la Administración Pública Nacional como ámbito laboral*. Revista de Administración Pública, 35(6), 153-a.
- Selye, H. (1956). *El estrés de la vida*. Editorial McGraw-Hill.
- Siegrist, J. (1996). *Efectos adversos para la salud de las condiciones de alto esfuerzo/baja recompensa*. Revista de psicología de la salud ocupacional, 1 (1), 27.
- Simó, M. J. M., Torres, P. R., & Padilla, R. Á. A. (2013). *El modelo de demandas-control-apoyo y su relación con el riesgo percibido de enfermedad-accidente. Una aplicación a la comunidad autónoma andaluza*. Revista internacional de sociología, 71(3), 643-668.

- Sirviö, A., Ek, E., Jokelainen, J., Koironen, M., Järvikoski, T. y Taanila, A. (2012). *Precariedad y antecedentes de trabajo discontinuo en asociación con la salud*. Revista escandinava de salud pública, 40 (4), 360-367.
- Sorbara, S., Baró, S., Greco, R., Preiti, M., & Quinteros, M. (2021). *Doble presencia, entre la familia y el trabajo*. Revista Científica Arbitrada de la Fundación Mente Clara, Vol.6 (251).
<https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/251>
- Torres, P., Di-Gravia, A. R., Ferrer, M., & Campos, Y. (2019). *Doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia*. Revista espacios, 40(18).
<http://www.revistaespacios.com/a19v40n18/a19v40n18p25.pdf>
- Zelaschi, M. C., Cornelio, C., Reif, L., & Amable, M. (2021). *Validación de un cuestionario de riesgos psicosociales en población trabajadora argentina (COPSOQII-ISTAS21)*. Revista De Psicología, 20(2), 2-17. <https://doi.org/10.24215/2422572Xe084>

Anexos

Anexo 1 Cuestionario para la evaluación de los Riesgos Psicosociales en el trabajo

“Doble Presencia en el sector público: el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar”

*Obligatorio

Consentimiento
Informado

Esta encuesta va dirigida a empleados de la Administración Pública, siendo este un requisito excluyente para completarla. A través de la misma se busca analizar la relación existente entre la organización del trabajo y sus consecuencias para la salud de los empleados, contribuyendo al estudio de los Riesgos Psicosociales. Se centra en la “Doble Presencia”, uno de los factores de riesgo psicosocial entendido como la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del doméstico familiar, de forma sincrónica.

La presente investigación se realiza como parte del trabajo integrador final de grado en la Universidad de Flores (UFLO). Esta encuesta no es una evaluación de desempeño, es confidencial y anónima, la participación es voluntaria y puede interrumpir sus respuestas cuando lo desee dejando sin efecto la presente autorización. De aceptar participar se le pide que responda con total sinceridad cada uno de los ítems, la misma durará aproximadamente 10 minutos. Los datos que se obtengan de ninguna manera serán presentados de forma que se puedan deducir circunstancias personales concretas, preservándose siempre la identidad de la persona encuestada sujeto a la Ley de Estadística (Ley 25.326 de protección de datos personales). La información recabada será utilizada solo para fines científicos y aportará datos que respalden futuros proyectos de investigación. En caso de necesitar contactarse con el investigador puede hacerlo al siguiente mail: marianag21.psi@gmail.com Responder las siguientes preguntas implica que acepta participar en esta investigación. Ningún ítem puede dejarse sin contestar.

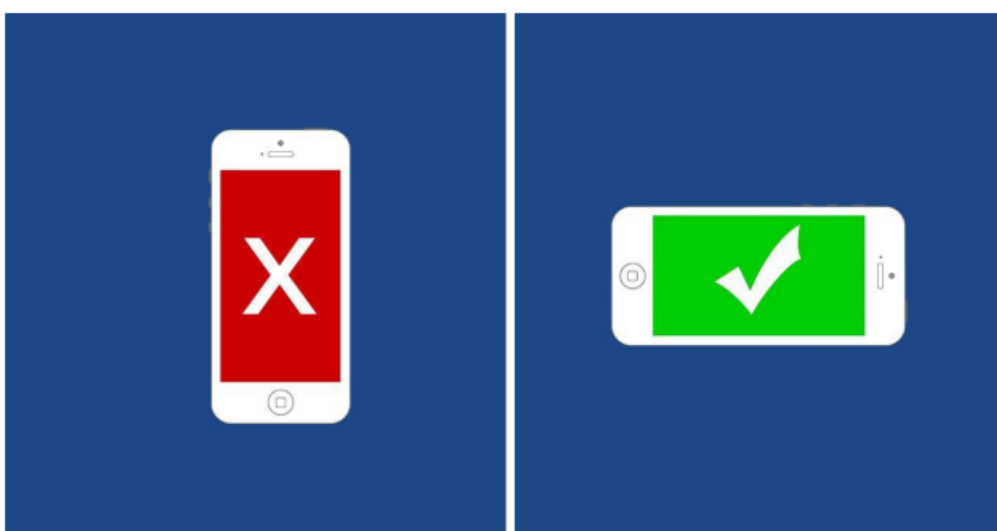
1. Acepto las condiciones de participación, comprendiendo lo antes explicitado y ^{*} presto mi consentimiento libre, expreso e informado.

Marca solo un óvalo.

Sí

Recomendación

Si responde la encuesta desde su celular, recomendamos hacerlo de manera horizontal para mejorar la visibilidad y tener un mejor acceso a todas las respuestas



Perfil Socio - demográfico

Por favor responda a las siguientes preguntas según su situación personal

2. Identidad de género autopercebida ^{*}

Marca solo un óvalo.

- Femenino
 Masculino
 No binario
 Prefiero no decirlo

3. Año de nacimiento *

4. Último nivel educativo alcanzado *

Marca solo un óvalo.

- Primario
- Secundario
- Terciario
- Universitario

5. ¿Cuántos miembros conviven en su hogar? (incluido ud.) *

Marca solo un óvalo.

- Solo/a
- 2 miembros
- 3 miembros
- 4 miembros
- 5 o más miembros

6. ¿Tiene familiares a cargo? (niños, adultos mayores, otros) *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

7. ¿Tiene más de un empleo? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

8. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace Ud.? *

Marca solo un óvalo.

- Realiza la mayor parte de las tareas domésticas
- La mitad de las tareas familiares y domésticas
- Sólo tareas muy puntuales
- Ninguna o casi ninguna tarea doméstica

9. ¿En qué organismo trabaja?

Selecciona todos los que correspondan.

- ANSES
- PAMI
- AFIP
- Administración Pública Central
- Universidades
- Fuerzas de Seguridad
- Organismos Descentralizados

10. ¿Dónde se encuentra su lugar de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA)
- Buenos Aires (Municipios del AMBA)
- Buenos Aires (Municipios que NO son parte del AMBA)
- Catamarca
- Chaco
- Chubut
- Córdoba
- Corrientes
- Entre Ríos
- Formosa
- Jujuy
- La Pampa
- La Rioja
- Mendoza
- Misiones
- Neuquén
- Río Negro
- Salta
- San Juan
- San Luis
- Santa Cruz
- Santa Fe
- Santiago del Estero
- Tierra del Fuego
- Tucumán

11. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el organismo? *

Marca solo un óvalo.

- 1 a 6 meses
- 6 meses a 2 años
- 2 a 5 años
- 5 a 10 años
- Más de 10 años

12. ¿Se desempeña en atención al público? (personal o telefónica) *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

13. ¿Tiene personal a cargo? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

14. ¿Realiza tarea en diferentes puestos de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

15. ¿De cuantas horas es su jornada laboral? *

Marca solo un óvalo.

6 hs

8 hs

16. Habitualmente ¿Cuántos días al mes prolonga su jornada laboral como mínimo 1 hora? *

Marca solo un óvalo.

Ninguno

Algún día excepcionalmente

1 a 5 días al mes

6 a 10 días al mes

11 o más días al mes

17. ¿Siente que su trabajo le consume tanta energía que perjudica sus tareas domésticas y familiares? *

Marca solo un óvalo.

Siempre

Muchas veces

Algunas veces

Nunca

Cuestionario
para la
evaluación de
los Riesgos
Psicosociales
en el trabajo

Por favor, lea detenidamente todas las preguntas y elija para cada una de ellas la respuesta que considere más adecuada. Recuerde que no es una evaluación de desempeño individual, no hay preguntas correctas, solo opiniones.

18. Sobre las exigencias en el trabajo ¿Con qué frecuencia... *

Marca solo un óvalo por fila.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1. no puede terminar sus tareas laborales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. se retrasa en la entrega de su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. tiene que trabajar muy rápido?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. el ritmo de trabajo es alto todo el día?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. en su trabajo tiene que atender problemas de otros? (que no sean compañeros ni jefes)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Su trabajo es emocionalmente desgastador?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Sobre tus tareas domésticas ¿Con qué frecuencia... *

Marca solo un óvalo por fila.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7. hay momentos en los que necesitarías estar "en su trabajo y en casa a la vez"?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Sobre la organización del trabajo ¿Con qué frecuencia... *

Marca solo un óvalo por fila.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
8. usted puede incidir/influir sobre las decisiones que afectan su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. su trabajo le permite aprender cosas nuevas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. su trabajo le permite aplicar sus habilidades y conocimientos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. tienen sentido sus tareas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. puede decidir cuando hace un descanso/pausa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Sobre las relaciones interpersonales en su lugar de trabajo ¿Con qué frecuencia...

*

Marca solo un óvalo por fila.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
13. en su trabajo se le informa con suficiente antelación las decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. le son transmitidos claramente los objetivos de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. se le exigen cosas contradictorias/opuestas en el trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. tiene que realizar tareas que a su criterio deberían hacerse de otra manera?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. su jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. su jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. recibe ayuda y apoyo de sus compañeros de trabajo en la realización de las tareas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. recibe ayuda y	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

apoyo de su jefe inmediato en la realización de su trabajo?

22. tiene un buen ambiente con sus compañeros de trabajo?

23. su trabajo es valorado por sus superiores, dirección, gerencia o dueño?

22. Sobre la inestabilidad en el trabajo ¿Con qué frecuencia... *

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

24. está preocupado/a por si lo despiden o no le renuevan el contrato?

25. está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso que se quedara desempleado?

26. está preocupado/a por si lo trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección, contra su voluntad?

23. Sobre la relación con sus superiores ¿Con qué frecuencia... *

Marca solo un óvalo por fila.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
27. la dirección, gerencia o dueño confía en que los trabajadores hagan bien su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. se puede confiar en la información que viene de la dirección, gerencia o dueño?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Sobre la toma de algunas decisiones en su lugar de trabajo ¿Con qué frecuencia... *

Marca solo un óvalo por fila.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
29. se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ha concluido el cuestionario. ¡Muchas gracias por su participación!


Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.


Google Formularios


Anexo 2 Baremos COPSOQ-ARG validado para Argentina

Dimensión	Puntajes límites		
	1er tercil (Verde)	2do tercil (Amarillo)	3er tercil (Rojo)
Exigencias en el trabajo	< 39	39 – 56	> 56
Doble presencia	< 25	25 – 50	> 50
Organización del trabajo	< 33	33 – 47	> 47
Relaciones interpersonales	< 24	24 – 36	> 36
Inestabilidad en el trabajo	< 8	8 – 33	> 33
Confianza	< 25	25 – 40	> 40
Justicia laboral	< 25	25 – 50	> 50

Adoptamos la misma simbología estandarizada por el método COPSOQ-ISTAS, que representa la exposición en tres niveles con los colores de un semáforo:

 Rojo para aquellos puntajes que podrían considerarse como una exposición a factores psicosociales que **debe ser reducida**.

 Amarillo para puntajes donde la intervención no es prioritaria pero **es necesario un monitoreo frecuente**.

 Verde para los niveles de exposición que **deben continuar monitoreándose periódicamente**.