

+



FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES

---

**La Relación entre los Factores de Riesgo  
Psicosocial del Trabajo y el Bienestar  
Psicológico en trabajadores/as del sector faena  
de un Matadero de la provincia de Neuquén**

**Estudiante:** Hernandez, Morena Jazmín

**Legajo:** 29792

**Director:** Esp. Psic. Lazzeri, Mariano Claudio

Trabajo Final de Integración para acceder al título de Licenciatura en Psicología

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE OBRAS EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL DE LA UFLO UNIVERSIDAD

**RIUFLO** - *Repositorio Institucional de la Universidad de Flores* - fue creado para gestionar y mantener una plataforma digital de acceso libre y abierto para la difusión de la creación intelectual de la Universidad de Flores.

El autor cede a la Universidad de forma gratuita pero no exclusiva, los derechos de reproducción, de distribución y de comunicación pública de su obra, a través del **RIUFLO**. Por lo tanto, la Universidad adopta para los ítems allí depositados la Licencia Creative Commons atribución - no comercial 4 -0 internacional que siempre requerirá que se cite la fuente y se reconozca la autoría. De solicitar otras limitaciones, el autor podrá detallarlas en forma expresa o a través de la elección de otro modelo de Licencia.

### **Autorizo la publicación de la obra en el RIUFLO (seleccionar una opción):**

A partir del día de la fecha de aprobación del TFI [X]

A partir de otra fecha, especificar: ... / ... / ...

Lugar y fecha: Cipolletti, Río Negro, 11/06/2026



Firma y aclaración del autor: Hernandez Morena Jazmín

## **Agradecimientos**

*A mis seres queridos, por su apoyo incondicional*

*A mi abuela que me guía desde el cielo*

## Índice

|                                                                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Resumen</b>                                                                                                | 6  |
| <b>Introducción</b>                                                                                           | 7  |
| Delimitación del objeto de estudio                                                                            | 7  |
| Justificación                                                                                                 | 12 |
| Pregunta de Investigación                                                                                     | 12 |
| Objetivos                                                                                                     | 12 |
| Hipótesis de Investigación                                                                                    | 12 |
| <b>Estado del Arte</b>                                                                                        | 13 |
| Investigaciones Sobre el Trabajo en Mataderos desde el marco teórico Dirty Work                               | 13 |
| Investigaciones sobre Condiciones de Trabajo y Riesgos Laborales en Mataderos                                 | 14 |
| Investigaciones sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo realizadas en<br>Latinoamérica y Argentina | 16 |
| <b>Marco Teórico</b>                                                                                          | 18 |
| El Trabajo                                                                                                    | 18 |
| Trabajo Prescrito y Actividad Real                                                                            | 19 |
| Dimensiones Objetivas y Subjetivas del Trabajo                                                                | 19 |
| Proceso de Trabajo y la Relación Salarial                                                                     | 20 |
| Enfermedades Profesionales                                                                                    | 21 |
| Riesgo Laboral                                                                                                | 22 |
| Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT)                                                               | 22 |
| Carga Global de Trabajo                                                                                       | 23 |
| Factores Psicosociales del Trabajo y Riesgos Psicosociales                                                    | 23 |
| Trabajo Emocional                                                                                             | 24 |
| Las Exigencias Emocionales como Riesgo Psicosocial                                                            | 25 |
| Riesgos Para la Salud Mental en el Trabajo                                                                    | 25 |
| Dirty Work e Identidad Ocupacional                                                                            | 26 |
| Bienestar Psicológico y Salud Mental en Entornos Laborales                                                    | 28 |
| Prevención de Problemáticas de Salud Mental en el Trabajo                                                     | 28 |
| Contextualizando El Matadero                                                                                  | 29 |

|                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| Definición y Función Principal                                                 | 29 |
| Clasificación de los Establecimientos de Procesamiento                         | 30 |
| <b>Método</b>                                                                  | 30 |
| Tipo de Diseño                                                                 | 30 |
| Población y Muestra                                                            | 31 |
| Criterios de Inclusión y Exclusión                                             | 32 |
| Procedimiento y Aspectos éticos                                                | 32 |
| Definición de Variables                                                        | 34 |
| Bienestar Psicológico                                                          | 34 |
| Factores de riesgo psicosocial del trabajo                                     | 34 |
| Instrumentos de recolección de datos                                           | 36 |
| Entrevista para Caracterizar el Puesto de Trabajo                              | 36 |
| Cuestionario de Bienestar Psicológico de la OMS (WHO-5 Well-Being Index)       | 37 |
| Cuestionario Psicosocial de Copenhague, versión corta (COPSOQ-AR)              | 38 |
| Propuesta de análisis de los resultados                                        | 40 |
| <b>Resultados</b>                                                              | 41 |
| Estadística Descriptiva de Variables Sociodemográficas y Condiciones de Empleo |    |
| COPSOQ-AR                                                                      | 41 |
| El Matadero como Espacio Sucio                                                 | 47 |
| Resultados COPSOQ - ARG en sus siete dimensiones                               | 49 |
| Resultados WHO - 5                                                             | 52 |
| Análisis correlacional de las Variables Principales                            | 53 |
| <b>Discusión</b>                                                               | 55 |
| <b>Conclusión</b>                                                              | 59 |
| Aportes y Contribuciones                                                       | 59 |
| Limitaciones de Investigación                                                  | 61 |
| Líneas Futuras de Investigación                                                | 62 |
| <b>Referencias Bibliográficas</b>                                              | 63 |
| <b>Anexos</b>                                                                  | 68 |
| <b>Anexo 1</b>                                                                 | 68 |

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| <b>Anexo 2</b>                    | 69 |
| <b>Anexo 3</b>                    | 70 |
| <b>Anexo 4</b>                    | 71 |
| <b>Anexo 5</b>                    | 73 |
| <b>Anexo 6</b>                    | 74 |
| <b>Índice de Tablas y Figuras</b> |    |
| Figura 1                          | 41 |
| Figura 2                          | 42 |
| Figura 3                          | 43 |
| Figura 4                          | 43 |
| Figura 5                          | 44 |
| Figura 6                          | 45 |
| Figura 7                          | 45 |
| Figura 8                          | 46 |
| Tabla 1                           | 50 |
| Tabla 2                           | 51 |
| Figura 9                          | 52 |
| Tabla 3                           | 53 |
| Tabla 4                           | 54 |

## **Resumen**

El presente estudio tiene como objetivo general analizar la relación entre factores de riesgo psicosocial del trabajo y bienestar psicológico en trabajadores/as del sector faena de un matadero de la provincia de Neuquén, en el año 2026. Se empleó un enfoque cuantitativo de tipo no experimental, con alcance descriptivo y correlacional. La muestra se estructuró con veintiséis trabajadores/as de la planta faena, con edades comprendidas entre los 20 y más de 55 años. Asimismo, se incluyó a un encargado de la organización a fin de adquirir una comprensión profunda del objeto de investigación. Para la recolección de datos se utilizó una

entrevista semiestructurada *ad-hoc*, basada en el modelo de Albajari y Mames (2008), con el fin de caracterizar el puesto de trabajo; el Cuestionario WHO - 5 de la Organización Mundial de la Salud (1998), orientado a medir el índice de bienestar psicológico; y la versión corta del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ - AR), aplicado para analizar la exposición a factores de riesgo psicosocial.

El análisis y la triangulación de los datos permitieron confirmar una asociación parcial entre los riesgos psicosociales del trabajo y el bienestar psicológico, esto es así porque solo una dimensión (relaciones interpersonales) presentó una relación estadísticamente significativa y negativa con el bienestar del personal de faena. Finalmente, se discuten las implicaciones teóricas vinculadas al concepto de trabajo sucio (*dirty work*) y se resalta la relevancia del análisis de los factores de riesgo psicosocial en la industria cárnica argentina.

**Palabras claves:** *Riesgos Psicosociales del Trabajo, Bienestar Psicológico, Salud Ocupacional, Matadero, Trabajo Sucio.*

## **Introducción**

### **Delimitación del objeto de estudio**

Durante la pandemia de COVID-19, la el personal de la industria cárnica adquirió particular atención debido a que las características ambientales u organizacionales de este tipo de empleo aumentan la susceptibilidad al contagio y al desarrollo de enfermedades asociadas (Estévez-Reboredo y de Guindos Talavera, 2020). Sin embargo, a medida que la preocupación social y sanitaria en torno al virus disminuyó, también se redujo la atención sobre este colectivo laboral, a pesar de tratarse de un sector estratégico en un país que se posiciona entre los principales exportadores de carne vacuna en el mundo.

El personal de matadero se encuentra expuesto de manera cotidiana a múltiples riesgos laborales inherentes a la naturaleza de su labor. La faena exige la ejecución de técnicas físicas y cognitivas complejas vinculadas al sacrificio de animales vivos mediante el uso constante de herramientas potencialmente peligrosas (Ortega, Castell y Cachinell, 2023). Algunos autores sugieren la existencia de una asociación entre estas tareas y diversos efectos psicológicos y conductuales negativos, ansiedad, estrés postraumático, psicoticismo, ira y hostilidad, paranoia, depresión, culpa, vergüenza y consumo de sustancias (Slade y Alleyne, 2023). En la misma línea, investigaciones empíricas señalan que, en comparación con trabajadores de otros rubros, los trabajadores de matadero presentan diferencias en indicadores clave de bienestar físico y psicológico, así como niveles más bajos de autoestima laboral y una mayor prevalencia de estrategias de afrontamiento desadaptativas, entre las cuales se destaca el consumo recurrente de alcohol (Baran, Rogelberg y Clausen, 2016). Aunque la literatura acerca de los efectos generados por la exposición prolongada a la matanza sistemática de animales aún es acotada, se evidencia que durante el proceso de trabajo se configura una compleja dinámica entre el entorno, las condiciones laborales y la salud de la persona trabajadora.

Dada la centralidad que adquiere en la vida individual, el espacio de trabajo puede contribuir de forma favorable al equilibrio psíquico y actuar como un factor protector de la salud; por el contrario, en condiciones adversas, puede devenir en fuente de sufrimiento y restricción para el desarrollo personal, con efectos desestabilizadores para la salud (Dejours, 1998; citado en Neffa, 2015). Esta perspectiva cobró especial relevancia a partir de la década de 1970, acompañada por un creciente interés respecto a los factores de riesgo psicosocial. Autores como Ortega, Castell y Cachinell (2023) sostienen que dichos factores demandan un esfuerzo continuo de definición y delimitación conceptual dada la diversidad de formas que pueden



adoptar. Al estar estrechamente vinculados con el contenido y la organización del trabajo, se manifiestan de manera menos visibles que los riesgos físicos del ambiente, lo que dificulta su identificación.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.), la exposición prolongada a altos niveles de riesgo psicosocial puede desencadenar diversas patologías cuando las exigencias laborales superan los recursos del individuo y la fatiga no se recupera adecuadamente. En esta línea, Gil-Monte (2009) identificó diversas manifestaciones de sufrimiento derivadas de estos riesgos, entre las que destacan el estrés, las enfermedades cardiovasculares, la depresión, la fatiga crónica, los trastornos del sueño y las adicciones. Diversas investigaciones coinciden en señalar que los riesgos psicosociales constituyen agentes capaces de deteriorar la salud de las personas tanto durante el desempeño de sus funciones como fuera de la jornada laboral (Gil-Monte, 2009).

En el contexto argentino, se observa que los riesgos psicosociales no son plenamente reconocidos por las empresas, las organizaciones, las aseguradoras, ni los organismos estatales (Neffa, 2015; Henry y Malleville, 2020). Esta situación se halla reforzada por un marco normativo que conserva una concepción biologicista y tradicional de la salud ocupacional, enfocada predominantemente en la integridad física y las lesiones corporales, relegando en segundo plano las perturbaciones psicosociales que inciden en el bienestar de la población trabajadora de la industria cárnica.

En este marco, la presente investigación se delimita a analizar el grado de asociación entre los factores de riesgo psicosocial del trabajo y el bienestar psicológico en el persona del sector de faena de un matadero de la provincia de Neuquén, durante el año 2026. Los resultados obtenidos deben interpretarse considerando el contexto específico de desarrollo y el tamaño de

la población abordada, lo cual condiciona la generalización directa de los hallazgos a otros establecimientos. Asimismo, el alcance del estudio no contempla el análisis de rasgos de personalidad, perfiles clínicos específicos ni problemáticas psicológicas de carácter individual. En cuanto a su delimitación temporal y metodológica, la investigación adopta un diseño transversal, fundamentado en la recolección de datos en un único momento temporal.

### **Justificación**

Los factores de riesgo psicosocial se encuentran presentes en todos los sectores y ramas de actividad laboral; no obstante, su incidencia no resulta homogénea. La probabilidad de exposición varía en función de la naturaleza de la tarea realizada, las condiciones ambientales del puesto y la modalidad de organización del trabajo.

En Argentina, el sector agroindustrial posee una significativa relevancia económica y social; de manera particular, la industria de la carne vacuna genera aproximadamente el 12,3% del empleo en dicho sector (Origlia, 2024). De acuerdo con datos del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA) existen cerca de 360 plantas de faena activas en todo el país, las cuales abarcan desde pequeños mataderos a establecimientos altamente industrializados. Los registros oficiales indican que durante los primeros meses del año 2026 se faenaron alrededor de tres millones de cabezas de ganado bovino (Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca, 2026. Anexo 5). Pese a la magnitud de estas cifras, se registró una caída interanual del 11% respecto del año 2025, período en el que el volumen de faena alcanzó aproximadamente las 13.584.741 cabezas (Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca, 2026).

La presencia de riesgos psicosociales en el entorno laboral puede manifestarse a través de indicadores como el ausentismo laboral, la disminución de la productividad y de la calidad de las tareas, el incremento de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, situaciones

de violencia, acoso o conflictos en las relaciones interpersonales. Datos estadísticos señalan que, hace una década, el índice de incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en este rubro se situó en 143 por cada mil trabajadores cubiertos; asimismo, se identificó que los trabajadores más jóvenes (de entre 16 y 24 años) constituyen un grupo de especial vulnerabilidad dentro del sector cárnico, con niveles de accidentabilidad que casi duplicaron el promedio general del colectivo joven en el sistema (Superintendencia de Riesgos del Trabajo[SRT], 2016). Estos antecedentes evidencian la necesidad de focalizar el análisis en esta población trabajadora y de desarrollar investigaciones empíricas actualizadas que contribuyan al conocimiento del bienestar psicológico y de los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores del sector en el país.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), el deterioro de la salud mental limita el desarrollo social y económico al disminuir la productividad, complejizar las relaciones sociales y profundizar los ciclos de pobreza y desigualdad. De igual forma, estos efectos repercuten directamente sobre los sistemas de salud y de seguridad social, lo que genera un incremento en la demanda de recursos destinados a la atención y recuperación de la salud de los trabajadores.

En este sentido, las intervenciones orientadas a la optimización de las condiciones de trabajo resultan configuradas como una estrategia fundamental para prevenir problemáticas de salud mental y promover espacios de trabajo saludables. Asimismo, la incorporación de la autovaloración que realiza el individuo sobre su propio estado de bienestar posibilita un abordaje integral de la salud ocupacional, al contemplar no solo la ausencia de enfermedad física o fisiológica, sino también, los factores subjetivos que componen la percepción de salud y equilibrio psíquico.

### **Pregunta de Investigación**

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial del trabajo y el bienestar psicológico en los trabajadores de faena de un matadero de la provincia de Neuquén, en el año 2026?

### **Objetivos**

- **Objetivo General** Analizar la relación entre el bienestar psicológico y los factores de riesgo psicosocial en el personal del sector faena de un matadero de la provincia de Neuquén, durante el año 2026.
- **Objetivo Específico 1** Describir el funcionamiento del matadero de acuerdo a su nivel de complejidad, sectores de actividad y tareas laborales.
- **Objetivo Específico 2** Analizar el nivel de exposición a los factores de riesgo psicosocial en el personal del sector faena de un matadero de la provincia de Neuquén, durante el año 2026.
- **Objetivo Específico 3** Analizar el nivel de bienestar psicológico en el personal del sector faena de un matadero de la provincia de Neuquén, durante el año 2026.
- **Objetivo Específico 4** Correlacionar las variables principales de estudio, el bienestar psicológico y los factores de riesgo psicosocial en el personal del sector faena de un matadero de la provincia de Neuquén, durante el año 2026.

### **Hipótesis de Investigación**

Se plantea una relación negativa entre la exposición a factores de riesgo psicosocial del trabajo y el bienestar psicológico, de manera tal que, al incrementarse la presencia de dichos riesgos, disminuye el nivel de bienestar psicológico percibido.

### **Estado del Arte**

La especificidad del problema de investigación requirió una búsqueda exhaustiva en diversas bases de datos y motores de búsqueda académicos, tales como Google Scholar, Dialnet, Scielo, Scielo (incluida Scielo Argentina) y ResearchRabbit. La identificación de antecedentes específicos resultó limitada tanto en el ámbito local como a nivel internacional. Por este motivo, el apartado se estructuró a partir de investigaciones con afinidad temática con el objeto de estudio. Debido a la escasez de la literatura previa sobre la temática a nivel nacional, regional e internacional, la cantidad de antecedentes recuperados resultó inferior a lo requerido por el reglamento del TFI. Asimismo, se incluyeron estudios empíricos con una antigüedad mayor al límite establecido por la normativa de la institución, dada su relevancia directa para el problema de investigación.

En la estrategia de búsqueda se priorizaron fuentes primarias y publicaciones en idioma español e inglés. Los términos de búsqueda empleados incluyeron: matadero, trabajo en matadero, condiciones de trabajo en mataderos, dirty work, industria de la carne en Argentina, salud mental en trabajadores de mataderos, salud ocupacional y riesgos psicosociales del trabajo.

A continuación, los resultados de la revisión se organizan en tres ejes temáticos: i) investigaciones sobre el trabajo en mataderos desde el marco teórico dirty work; ii) investigaciones sobre condiciones de trabajo y riesgos laborales en mataderos; iii) investigaciones sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo en Latinoamérica y Argentina.

#### **Investigaciones Sobre el Trabajo en Mataderos desde el Marco Teórico del Dirty Work**

Baran, Rogelberg y Clausen (2016) desarrollaron estudio cuantitativo pionero focalizado en los trabajadores de mataderos a partir del enfoque teórico del dirty work (trabajo

sucio). Mediante un análisis de regresión aplicado a una muestra de 10.605 trabajadores daneses pertenecientes a 44 ocupaciones, el estudio comparativo evidenció que el personal de matadero presenta diferencias significativas en los indicadores claves de bienestar físico y psicológico. Asimismo, reportaron un descanso insuficiente tras la jornada laboral, un mayor consumo de alcohol (tanto en días laborales como durante los fines de semana), insomnio y una disminución de la capacidad de trabajo vinculada a enfermedades o accidentes laborales. Los autores señalan que la labor en los mataderos trasciende la concepción tradicional del dirty work, debido a que demanda un esfuerzo cognitivo adicional derivado de la matanza intencional, sistemática y rutinaria de seres vivos (Baran et. al., 2016). A partir de esta hipótesis, se formularon explicaciones teóricas sobre los procesos cognitivos y mentales desplegados por los trabajadores para afrontar sus tareas, entre los cuales destacan el distanciamiento psicológico, el sufrimiento empático y la disonancia cognitiva originada por conflictos internos o sentimientos de ambivalencia.

### **Investigaciones Sobre Condiciones de Trabajo y Riesgos Laborales en Mataderos**

Por lo general, la literatura orientada las condiciones de trabajo y riesgos laborales en mataderos resulta escasa, con una prevalencia de estudios enfocados en análisis de corte biologicista que examina de forma exclusiva los riesgos ambientales objetivos (físicos, químicos y biológicos). En esta línea, destacan tres investigaciones desarrolladas en el contexto latinoamericano. En primer lugar, Olivera y Boere (2021) examinaron el estado general de salud y las condiciones de trabajo en un matadero clandestino de Brasil. Los hallazgos principales indicaron que, de una muestra de 20 trabajadores, más del 60% reportó dolencias físicas, principalmente de espalda, brazos, piernas y articulaciones. Tanto en hombres como en mujeres se identificaron problemas de salud vinculados a la faena ganadera, entre los que se

destacan lesiones físicas (cortes, contusiones y quemaduras), afecciones metabólicas y trastornos psicológicos como estrés y ansiedad, resultando las mujeres el grupo más afectado. Asimismo, una elevada proporción de los trabajadores más jóvenes presentaba escasa o nula formación académica e inserción en el empleo informal, sin garantías laborales ni derechos legales. En suma, las condiciones observadas en el establecimiento clandestino resultaron adversas y potencialmente peligrosas, asociadas a riesgos de contaminación, lesiones y enfermedades crónicas, situaciones de vulnerabilidad estructural que agravan la susceptibilidad a enfermar en este tipo de instalaciones (Olivera y Boere, 2021).

En segundo lugar, Ortega, Castell y Cachinell (2023) evaluaron los riesgos laborales en el proceso de faena de un camal municipal en Ecuador. Los resultados evidenciaron la presencia de múltiples factores de riesgo derivados de las condiciones de trabajo, la infraestructura precaria, la escasez de servicios básicos y la falta de capacitación del personal. A su vez, se registraron deficiencias en la gestión de residuos, ocurrencia de accidentes por el empleo de herramientas cortopunzantes deterioradas y un uso incorrecto del equipo de protección individual (EPI). Estos hallazgos reafirman la convergencia de múltiples factores de riesgo que comprometen la salud de los trabajadores del sector en la región.

Finalmente, Melo, Viancha y Ferro (2025) investigaron las condiciones de trabajo y los factores de riesgo en un establecimiento ganadero agropecuario en Colombia. La muestra estuvo integrada por 28 trabajadores con edades comprendidas entre los 18 y los 65 años. Los autores concluyeron que las condiciones evaluadas amenazan la salud y la seguridad del personal tanto a corto y como a largo plazo. La exposición a variables ambientales extremas (frío, calor y humedad) genera agotamiento térmico, deshidratación y menor rendimiento laboral. Por su parte, la exigencia física de las tareas demanda posturas forzadas y movimientos

repetitivos, combinados con el contacto constante con agentes biológicos, fluidos térmicos psicosociales corporales y desechos orgánicos. En la dimensión psicosocial, destacaron bajos niveles de autonomía y la escasa participación en la toma de decisiones, mientras que la desmotivación generalizada se asoció con niveles elevados de estrés y con una reducción en la productividad.

### **Investigaciones Sobre Factores de Riesgo Psicosocial del Trabajo realizadas en Latinoamérica y Argentina**

Tomalá León y Domínguez (2021) examinaron los factores de riesgo psicosocial en 40 trabajadores de un establecimiento hospitalario en Ecuador. Los datos cualitativos obtenidos mediante entrevistas en profundidad indicaron que la sobrecarga y el ritmo de trabajo constituyen los factores con mayor incidencia en la vulneración de la salud mental del personal, seguidos por la percepción de riesgo ante enfermedades profesionales y, en menor grado, la ordenación del tiempo de trabajo y los horarios. En cuanto a las manifestaciones psicopatológicas asociadas a estos factores, predominaron los cuadros de estrés y la ansiedad, con una prevalencia superior en mujeres y personal de menor edad (Tomalá León y Domínguez, 2021).

Por su parte, Solano (2020) evaluó los riesgos psicosociales, el estrés laboral y el síndrome burnout en una muestra de 75 trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis en Venezuela. Los resultados derivados de la aplicación del cuestionario COPSOQ-ISTAS 21 evidenciaron que el ritmo de trabajo elevado y la inseguridad laboral representaron las dimensiones con mayor nivel de exposición desfavorables para la salud. En un nivel de riesgo moderado se posicionaron la doble presencia y el conflicto de rol, mientras que las dimensiones de reconocimiento laboral y la confianza mostraron niveles más favorables.



Asimismo, se identificó una correlación positiva y significativa entre la antigüedad laboral y el nivel salarial alcanzado; esta mayor trayectoria (asociada a mayores responsabilidades y autonomía en el puesto) se vinculó con niveles reducidos de estrés y mayor satisfacción laboral (Solano, 2020).

En el contexto argentino, Henry y Malleville (2020) analizaron los riesgos psicosociales en el personal de una clínica médica privada en La Plata. La muestra estuvo constituida por 80 trabajadores estables pertenecientes a los sectores de enfermería, administración, técnicos/as, camilleros, personal de cocina, limpieza y mantenimiento. Los hallazgos mostraron una alta exposición a exigencias emocionales, derivadas fundamentalmente de la labor de contención continua dirigida a pacientes y familiares en situaciones de angustia, así como de la gestión de reacciones hostiles, tales como episodios de enojo o agresión. A partir de ello, los autores concluyeron que la dinámica interpersonal en estas instituciones configura un entorno altamente demandante y potencialmente conflictivo (Henry y Malleville, 2020).

Asimismo, Giraudo y Rizzo (2020) abordaron los riesgos psicosociales en un grupo de operadores de una sala de control de la red nacional de gas en Argentina, focalizando el análisis en la carga mental, la organización del trabajo y las demandas del entorno. Mediante la triangulación metodológica de datos cuantitativos y cualitativos, complementada con talleres de reconstrucción colectiva de las condiciones laborales, se identificó que las dimensiones más críticas correspondieron al ritmo de trabajo elevado y a las exigencias psicológicas cuantitativas, impuestas por la presión temporal y la necesidad de mantener la atención sostenida por largos períodos prolongados. Se concluyó que dicha actividad exige una toma de decisiones constante en condiciones de incertidumbre, variable que incrementa la carga subjetiva de la labor.

Finalmente, un estudio de caso desarrollado por Moscheni y Gili Diez (2021), profundizó en la dimensión subjetiva de los riesgos psicosociales en trabajadores de una minera metalífera en San Juan, Argentina. Se constató la presencia de diversos factores de riesgo y sus repercusiones en los planos físico, psíquico y social. Entre los resultados principales destacó el deterioro de los vínculos afectivos en el entorno cercano, consecuencia de la distancia física y de la modalidad organizativa del trabajo minero (Moscheni y Gili Diez, 2021). Adicionalmente, se identificaron condiciones de trabajo adversas asociadas a la exposición a temperaturas extremas, patrones inadecuados descanso, rotación de turnos y aislamiento. Respecto a la organización del trabajo, la intensidad de las tareas y las jornadas se asociaron con cuadros de estrés, ansiedad y alteraciones del sueño. En la dimensión ética, emergió una preocupación recurrente vinculada con el impacto ambiental de la actividad. Por último, la inestabilidad laboral se posicionó como uno de los riesgos de mayor relevancia, condicionada por variables exógenas como la fluctuación de los precios del oro y del dólar en el mercado internacional (Moscheni y Gili Diez, 2021).

### **Marco Teórico**

#### **El Trabajo**

El trabajo, el amor y las relaciones sociales constituyen dimensiones esenciales de la vida humana (Neffa, 2015). En este sentido, la actividad laboral puede actuar como un operador de salud y un factor constructor de equilibrio o, por el contrario, representar una restricción para el desarrollo personal con efectos patológicos y desestabilizadores (Dejours, 1998; citado en Neffa, 2015). Durante este proceso, el individuo despliega su fuerza de trabajo mediante la movilización de capacidades físicas, mentales y psíquicas, empleando energía en el procesamiento de información y en la transformación de los objetos de la naturaleza.

Asimismo, la labor requiere adaptar de manera continua el trabajo prescrito a la actividad real, resolver situaciones imprevistas y afrontar diversos incidentes. Por consiguiente, más que una simple ejecución técnica, el trabajo demanda un compromiso físico, intelectual y psíquico; cuando este equilibrio se altera, las exigencias laborales pueden transformarse en fuentes de fatiga y sufrimiento (Neffa, 2015).

De este modo, si durante los períodos de descanso no se logra la recuperación de la fatiga y las demandas superan la capacidad de adaptación y resistencia del individuo, el trabajo se convierte en precursor de accidentes laborales, enfermedades crónicas e incluso, la muerte.

### ***Trabajo Prescrito y Actividad Real***

El estado de salud y la esperanza de vida de la población trabajadora dependen, en última instancia, de la intensidad con que se utiliza la fuerza de trabajo (Neffa, 2015). El trabajo prescrito suele ser parcial, imperfecto, además de presentar fallas de diseño o incongruencias con los recursos disponibles, el tiempo asignado y las competencias del personal. La resistencia inherente a la actividad real puede ocasionar el fracaso del saber hacer del trabajador, vulnerar su subjetividad e, incluso, desestabilizar su salud mental. De este modo, la brecha existente entre el trabajo prescrito y la actividad real puede constituirse en una fuente de placer o de sufrimiento, en función del margen de autonomía y control que la organización laboral le otorgue al trabajador para desplegar su creatividad.

### ***Dimensiones Objetivas y Subjetivas del Trabajo***

El trabajo posee múltiples dimensiones. Por un lado, se constituye como una actividad trascendente mediante la cual la fuerza de trabajo se objetiva en un producto externo al individuo, lo que le confiere un carácter mediador y socialmente necesario. Por otro lado,

funciona como un vector de integración social que facilita el establecimiento de relaciones interpersonales y la conformación de colectivos de trabajo.

Dichos colectivos no surgen de forma espontánea, sino progresiva, a partir de la cooperación sostenida en una obra común y del respeto por las reglas de oficio compartidas por el propio grupo. Si bien esta solidaridad vincula inicialmente a los miembros de la organización, el trabajo asalariado también se inscribe en relaciones de dominación, alienación y explotación, siendo atravesado por tensiones, conflictos y ambivalencias que pueden desencadenar diversas patologías (Neffa, 2015).

De esta dinámica se desprende la dimensión subjetiva e intersubjetiva de la actividad laboral, una práctica intrínsecamente ligada tanto al sufrimiento como al placer. Esta experiencia depende de la organización del trabajo, el margen de autonomía otorgado, la posibilidad de desplegar la creatividad y el sentido atribuido a la labor realizada. En última instancia, la producción de cualquier bien o servicio exige la movilización de recursos psíquicos y mentales vinculados a la motivación, el involucramiento y el compromiso, tanto en el plano individual como en el colectivo.

### ***El Proceso de Trabajo y la Relación Salarial***

La división social y técnica del trabajo, consolidada a comienzos del siglo XX en el marco del modelo de la producción industrial, constituyó una estrategia para incrementar significativamente la productividad. Esto se logró mediante la objetivación de los tiempos y ritmos de trabajo, los cuales quedaron subordinados a la velocidad impuesta por la cinta transportadora. Dicho modelo permitió la simplificación y la reducción de los tiempos de elaboración de cada unidad a minutos o segundos. Esta fragmentación de las tareas responde a una lógica basada en la economía del tiempo y en la reducción de costos unitarios, lo que

conllevó el reemplazo progresivo de los oficios tradicionales y la consecuente homogeneización de la fuerza de trabajo encargada de la ejecución (Neffa, 2015). Asimismo, este sistema dio lugar a nuevas formas de relación salarial vinculadas a la rentabilidad empresarial, en las cuales, la remuneración por rendimiento opera como un incentivo orientativo a la intensificación del trabajo. En este proceso, Estado intervino activamente como planificador, regulador, proveedor y productor directo de bienes públicos y servicios esenciales.

Este modo de organización del trabajo se expandió rápidamente hacia diversos sectores de la economía, desde la construcción hasta los establecimientos de fast food. No obstante, la contrapartida de este modelo representa un elevado costo en términos de fatiga, sufrimiento y deterioro de la salud de la población trabajadora. Para cumplir con el trabajo prescripto, el personal debe realizar de manera continua tareas de “rediseño” destinadas a compensar fallas o imprevistos emergentes del proceso productivo. Dichas exigencias generan tensiones y estrés cuando no se dispone de los recursos necesarios para resolver las variaciones del entorno laboral, ya sea por deficiencias organizativas, ambigüedad en las consignas, insuficiencia en la formación, baja calidad de los insumos o fallas en las fuentes de energía, entre otros factores.

### **Enfermedades Profesionales**

Se define como enfermedad profesional a toda afección anatómica o alteración funcional irreversible, debidamente documentada y fundamentada, contraída como consecuencia directa del lugar o de la naturaleza del trabajo desempeñado. En Argentina, el listado oficial de enfermedades profesionales se encuentra regulado por la normativa nacional vigente (Decreto N°549/2025 actualizado), en la cual se establecen los criterios detallados para determinar el grado de incapacidad física o psíquica, así como los procedimientos de evaluación y derivaciones correspondientes.

## **Riesgo Laboral**

El concepto refiere a la probabilidad de que un trabajador sufra daños derivados de la exposición a riesgos presentes en su entorno de trabajo, así como las consecuencias que dichos factores pueden ocasionar sobre su salud y bienestar (Neffa, 2015). Siguiendo a Last (1995; citado en Neffa, 2015), los factores generales de riesgo laboral comprenden: los medios de trabajo, los insumos y materias primas, las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) y las características propias del puesto laboral. Asimismo, estos factores pueden ser de naturaleza externa y afectar de manera predominante la dimensión biológica del individuo, o bien poseer un carácter psicosocial y actuar sobre los mecanismos psíquicos y mentales, generando tensiones o situaciones de estrés que suelen manifestarse a través de somatización. En este marco, la evidencia epidemiológica y la experiencia acumulada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) demuestran que una exposición prolongada a factores de riesgo psicosocial genera efectos negativos sobre la salud, incrementando la ocurrencia de accidentes de trabajo y el desarrollo de enfermedades profesionales.

### **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT)**

Las condiciones de inseguridad en los establecimientos laborales se manifiestan de manera diversa, incluyendo el deterioro edilicio, el mal estado de las herramientas o maquinarias, la ausencia de medidas de protección frente a caídas y falta de elementos de protección individual (EPI). Estos factores constituyen causas directas de lesiones y daños físicos en los trabajadores. Asimismo, la exposición a agentes químicos o biológicos representa un factor de riesgo íntimamente asociado al desarrollo de enfermedades profesionales. Junto con los riesgos tradicionales y de mayor visibilidad, se sitúan los riesgos psicosociales, los

cuales suelen resultar menos evidentes en el entorno laboral. En este sentido, aspectos como el contenido de la tarea, los horarios de trabajo, el sistema de remuneración y la calidad de las relaciones interpersonales pueden actuar como factores intensificadores del riesgo de desarrollar patologías o trastornos de la salud. De este modo, la concepción renovada de las CyMAT permite ampliar la perspectiva sobre la gestión de riesgos, al incorporar no solo los factores de riesgo físico presentes en la actividad laboral, sino también aquellos derivados de los componentes sociotécnicos y organizacionales propios del proceso de producción vigente en cada establecimiento (Neffa, 1988).

### ***Carga Global de Trabajo***

Cada individuo posee distintos niveles de resistencia y adaptación frente a los riesgos, exigencias y demandas del entorno laboral. En consecuencia, los efectos derivados de las CyMAT resultan heterogéneos, en función de las diferencias individuales, las características personales y la historia de vida de cada trabajador. Aún dentro de un mismo equipo de trabajo o entre personas con roles equivalentes, las huellas físicas, psicológicas y sociales suelen variar considerablemente (Neffa, 2015). De este modo, la carga global de trabajo no genera consecuencias uniformes en la totalidad de los trabajadores, e incluso puede variar a lo largo del transcurso de la vida laboral activa (Neffa, 1988).

### **Factores Psicosociales del Trabajo y Riesgos Psicosociales**

Los factores psicosociales abarcan las interacciones entre el entorno laboral, su ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones organizacionales, por un lado, y las capacidades, necesidades, cultura y su situación extralaboral del trabajador, por otro. Estas interacciones se encuentran mediadas por las percepciones y experiencias de los empleados, y

pueden incidir sobre la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral (Comité Mixto Organización Internacional del Trabajo/Organización Mundial de la Salud, [OIT/OMS], 1984).

Tales factores resultan favorables cuando promueven el desarrollo personal y profesional del individuo; sin embargo, bajo condiciones desfavorables, pueden generar efectos nocivos para la salud y el bienestar (Gil Monte, 2009). En este contexto, un factor psicosocial se constituye en riesgo psicosocial cuando posee el potencial de desencadenar estrés laboral, ocasionando daños psicológicos, físicos y sociales en caso de que las demandas del entorno excedan los recursos de afrontamiento del individuo. La evidencia epidemiológica internacional advierte sobre la incidencia de estos riesgos en el desarrollo de enfermedades cardiovasculares, diabetes, trastornos de salud mental, afecciones musculoesqueléticas y lesiones asociadas a accidentes de trabajo en interacción con otras variables. Asimismo, se vincula su impacto con el deterioro del bienestar general, la disminución de la satisfacción laboral, la adopción de hábitos no saludables y el incremento del ausentismo.

A diferencia de los accidentes físicos y las enfermedades profesionales de carácter directo, las perturbaciones psicosociales suelen impactar de manera menos visible e indirecta (Neffa 2015), dado que su origen reside en la propia organización del trabajo. Además, sus efectos no se manifiestan de forma homogénea, sino que se encuentran modulados por variables socioestructurales como el género, la edad, el sector económico, la rama de actividad, el tamaño de la unidad productiva, el ámbito público o privado y el tipo de puesto desempeñado (Moscheni y Gili Diez, 2021).

### **Trabajo Emocional**

El concepto trabajo emocional fue introducido por Hochschild (1983/2003; citado en Henry 2020) para describir el proceso mediante el cual el individuo induce o suprime sus



vivencias afectivas con el propósito de mantener una apariencia externa neutral o un estado emocional prescrito para el desempeño de sus funciones. Esta regulación emocional no obedece al criterio personal del trabajador, sino a pautas establecidas por la organización empleadora para maximizar el logro de sus objetivos institucionales (Hochschild, 1983/2003; citado en Henry 2020). Asimismo, en el trabajo físico y en el trabajo emocional subyace un elemento común: el esfuerzo y el costo subjetivo asumidos por quien lo ejecuta (Hochschild, 2003; citado en Henry 2020).

El trabajo emocional se manifiesta cuando el puesto incluye, dentro de sus requerimientos formales, directrices específicas sobre los estados emocionales que el trabajador debe experimentar y proyectar. Este proceso se distingue del manejo cotidiano de las emociones en la medida en que trasciende la esfera personal para constituirse en una dimensión subordinada al control, la supervisión y la exigencia de la entidad que remunera la ejecución (Henry, 2020).

### ***Las Exigencias Emocionales como Riesgo Psicosocial***

Al igual que ocurre con las demandas físicas y cognitivas, la exposición prolongada al trabajo emocional puede originar el deterioro de la salud de los trabajadores. En este contexto, las exigencias emocionales adquieren particular relevancia como factor de riesgo psicosocial en la industria de los mataderos. Al respecto, Gracia et al. (2007; citados en Henry, 2020) señalan que la presencia de elevadas demandas emocionales incrementa la probabilidad de desarrollar el síndrome de burnout, procesos de extrañamiento del yo o disociación, depresión y diversas somatizaciones físicas. Asimismo, estas condiciones pueden favorecer la aparición del síndrome de desgaste por empatía y del sufrimiento vicario.

### **Riesgos Para la Salud Mental en el Trabajo**

Las problemáticas de salud mental inciden de manera directa en los procesos organizacionales, lo que se manifiesta en la disminución de productividad, el surgimiento de relaciones interpersonales tensas o conflictivas y el agravamiento de los ciclos de desigualdad y pobreza, entre otras consecuencias. Son múltiples los factores psicosociales que pueden constituirse en fuentes de riesgo para la salud mental. Entre ellos se incluyen los ritmos de trabajo intenso o atípicos, el escaso o nulo control sobre el diseño de las tareas y sobre la carga global de trabajo, las deficiencias en las herramientas o en la maquinaria utilizada, así como las condiciones físicas inseguras o extremas. Asimismo, influyen de forma negativa una cultura organizacional que tolera conductas hostiles entre los miembros del equipo, el bajo apoyo de colegas o personal de supervisión, la inestabilidad laboral, las remuneraciones inadecuadas y la escasa inversión en el desarrollo profesional.

### **Dirty Work e Identidad Ocupacional**

El concepto de dirty work (traducido como trabajo sucio) fue desarrollado por Everett Hughes (1958) en el marco de sus indagaciones sobre la relación entre trabajo y self (Claus, 2015). Esta noción se vincula con actividades o tareas percibidas como físicamente repugnantes, socialmente indeseables o moralmente cuestionables (Hughes, 1958; citado en Claus, 2015). Suelen constituir ocupaciones estigmatizadas, asociadas a la degradación, la suciedad o acciones que contradicen concepciones morales valoradas socialmente. En síntesis, el trabajo sucio comprende aquellas labores consideradas física, social o moralmente impuras (Hughes, 1958; citado en Claus, 2015).

Dichas tareas suelen delegarse a grupos específicos encargados de realizar las labores que el resto de la comunidad rechaza debido a tabúes de pureza o escrúpulos morales (Hughes, 1962; citado en Claus, 2015). Esta delegación pone en evidencia una característica

central: son ocupaciones socialmente estigmatizadas pero que, al mismo tiempo, resultan indispensables para el funcionamiento social. En consecuencia, quienes desempeñan estos roles pueden experimentar un sentimiento de incompreensión frente a la valoración negativa emitida por la propia sociedad que demanda y requiere de sus servicios. Entre los ejemplos más recurrentes se encuentran los servicios funerarios, la recolección de residuos, la minería, el trabajo sexual, el cuidado personal y las funciones militares de combate.

Posteriormente, Ashforth y Kreiner (1999) retomaron el planteamiento de Hughes y lo articularon con la teoría de la identidad social. Esta perspectiva sostiene que los individuos buscan construir un autoconcepto positivo, cuya valoración se encuentra fuertemente vinculada a las funciones y ocupaciones que desempeñan, así como a la percepción de dichos roles por parte del entorno (Ashforth y Kreiner, 1999; citado en Claus, 2025). En este sentido, los trabajadores de ocupaciones estigmatizadas no solo ejecutan tareas desvalorizadas, sino que también pueden ser catalogados socialmente a partir de ellas, adquiriendo la etiqueta de “trabajadores sucios” (Ashforth et. al.,1999). Tal asociación suele complejizar la construcción de una identidad ocupacional positiva. Ante esta problemática, se postula que estos grupos profesionales desarrollan culturas ocupacionales sólidas que contribuyen a preservar un autoconcepto valorado dentro de la comunidad laboral.

En este marco, se distinguen tres fuentes principales de estigmatización o “suciedad” ocupacional: mancha física, asociada al contacto y continuo con desechos, cadáveres, sustancias nocivas o ambientes de riesgo. La mancha social está relacionada con la interacción prologada con grupos estigmatizados, o bien, con el ejercicio de labores desempeñadas en condiciones de servidumbre y subordinación (Claus, 2015). Finalmente, la mancha moral está vinculada a tareas percibidas como contrarias a las normas y valores socialmente aceptados, o

bien involucradas en prácticas intrusivas, violentas o éticamente cuestionables (Goffman, 2001; citado en Claus, 2015).

### **Bienestar Psicológico y Salud Mental en Entornos Laborales**

El bienestar psicológico se vincula estrechamente con un estado integral de salud mental y equilibrio psíquico y emocional, el cual permite a los individuos afrontar las tensiones de la vida cotidiana, desplegar sus habilidades, aprender, desempeñarse laboralmente y contribuir a su comunidad (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

Su estudio ha cobrado especial relevancia a partir del desarrollo de la psicología positiva. Diversas perspectivas teóricas lo abordan como un constructo complejo, dinámico y multidimensional. Si bien existen aproximaciones heterogéneas, se coincide en que el bienestar psicológico trasciende la vivencia de emociones puntuales de satisfacción o felicidad, al incorporar dimensiones cognitivas, reflexivas y valorativas asociadas a la percepción que las personas construyen sobre sí mismas y sobre su estado vital.

Asimismo, a partir de la década de 1970, la salud ocupacional se constituyó en un eje fundamental de las relaciones salariales. Desde entonces, diversas organizaciones la consideran un área estratégica para la gestión del talento humano. Se argumenta que la intervención sobre estas condiciones promueve el bienestar de los trabajadores, lo cual incide positivamente en la productividad y la competitividad institucional. De acuerdo con la OMS (2024), un entorno laboral seguro y saludable contribuye a mitigar las tensiones interpersonales, favorece la retención del personal y optimiza el desempeño productivo.

### ***Prevención de Problemáticas de Salud Mental en el Trabajo***

Indagar las diversas configuraciones de la organización del trabajo que inciden en la salud de los trabajadores se posiciona entre los nuevos desafíos emergentes de la sociedad

contemporánea. La prevención y gestión de los riesgos psicosociales exige la implementación de intervenciones institucionales orientadas a la mejora continua de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Asimismo, requiere la capacitación de directivos y personal de supervisión en materia de salud mental, junto con el desarrollo de estrategias de apoyo dirigidas a los trabajadores (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2024). Las acciones preventivas adquieren especial relevancia en organizaciones caracterizadas por procesos de trabajo continuos y repetitivos, así como en contextos donde se exige mantener un estado de alerta prolongado frente a eventuales fallas, emergencias o situaciones de peligro.

En síntesis, una estrategia fundamental para la promoción de la salud mental reside en la reestructuración de las condiciones físicas, sociales y económicas en los entornos cotidianos, educativos y laborales. Siguiendo a la OMS (2024), dichos entornos deben garantizar condiciones de equidad que permitan a todas las personas desarrollarse, prosperar y alcanzar mayores niveles de bienestar psicológico.

## **Contextualizando El Matadero**

### ***Definición y Función Principal***

La Real Academia Española (RAE, s.f.) define al matadero como el establecimiento destinado al sacrificio y desuelle del ganado para el abasto público. Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, s.f.) señala que la finalidad principal de estas instalaciones consiste en la producción de carne procesada de manera higiénica mediante el manejo técnico de los animales. Este proceso comprende la aplicación de métodos humanitarios para el sacrificio y la preparación de las canales a través de una rigurosa delimitación entre operaciones catalogadas como “limpias” y “sucias”.

En el marco de esta actividad, la RAE (s.f.) define el concepto de faenar como la acción de sacrificar reses y prepararlas o descuartizarlas para el consumo humano, concibiendo a faena no solo como la ejecución de este procedimiento, sino también como todo trabajo que demanda un esfuerzo físico o mental sostenido.

### ***Clasificación de los Establecimientos de Procesamiento***

Según la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT, 2016) los establecimientos dedicados a esta industria se tipifican en función de las etapas productivas que ejecutan:

- Establecimientos de Ciclo I: comprenden las instalaciones destinadas a la faena y al almacenamiento inicial en cámaras frigoríficas. El procedimiento abarca desde el sacrificio del animal y la división en medias reses, hasta su conservación y posterior expedición.
- Establecimientos de Ciclo II: corresponden a las plantas procesadoras que, tras la recepción de las medias reses o cuartos, llevan a cabo tareas de desposte, charqueo, envasado, almacenamientos frigorífico y distribución.
- Establecimientos de Ciclo Completo: integran de manera articulada la totalidad de las operaciones correspondientes tanto al Ciclo I como al Ciclo II dentro de un mismo predio industrial.

## **Método**

### **Tipo de Diseño**

La investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, transversal y con un alcance descriptivo - correlacional (Hernández Sampieri, et al. 2014). Este alcance posibilita el análisis de la relación entre los factores de riesgo psicosocial del trabajo y el bienestar psicológico en los trabajadores del sector de faena de un matadero de la provincia

de Neuquén. El componente descriptivo resulta fundamental para caracterizar el contexto laboral y obtener una visión global de las complejas funciones desempeñadas diariamente por el personal. Por su parte, el componente correlacional permite evaluar la existencia, la magnitud y la dirección de las asociaciones entre las variables de estudio, sin establecer relaciones de causalidad directa entre estas. Respecto a la configuración metodológica, el estudio se orienta a la medición de variables mediante instrumentos estandarizados, lo que permite un tratamiento estadístico de los datos. Finalmente, la recolección de la información se llevó a cabo de manera transversal, en un único corte temporal.

### **Población y Muestra**

La población de interés estuvo conformada por un total de 30 trabajadores/as del sector de faena de un matadero de la provincia de Neuquén, durante el año 2026. La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, estrategia justificada por la accesibilidad a la planta productiva y la predisposición de la directiva institucional para colaborar con el estudio. Respetando el criterio metodológico del instrumento COPSOQ-AR, el cual establece como requisito la participación de al menos el 60% de la unidad de análisis, la muestra efectiva quedó constituida por 26 trabajadores del área faena. De este total, 24 participantes se identificaron con el género masculino y 2 con el género femenino. El rango etario de la muestra abarcó desde los 20 hasta más de 55 años, situándose el promedio de edad en el intervalo de 35 a 45 años. La totalidad de la muestra completó los cuestionarios administrados. No obstante, en los protocolos correspondientes al índice de bienestar psicológico (WHO-5) se detectaron tres valores perdidos, por lo que dichos casos fueron excluidos del análisis estadístico específico de esa variable. Por su parte, la totalidad de los protocolos del cuestionario COPSOQ-AR (N=26) reunió las condiciones para su procesamiento

analítico. Adicionalmente, con el propósito de enriquecer la interpretación contextual de los hallazgos, se seleccionó a un referente clave de la supervisión organizacional (con puesto de encargado), a quien se le administró una entrevista semiestructurada para profundizar en la caracterización de la empresa y de los puestos de trabajo.

### ***Criterios de Inclusión y Exclusión***

Como criterio de inclusión principal, se estableció pertenecer al personal activo de la planta y participar de manera directa en el proceso de faena, independientemente de la antigüedad en el puesto. En este sentido, se integró a trabajadores pertenecientes a cuatro sectores operativos: área limpia, sector intermedio, sector sucio y corrales.

Por otro lado, los criterios de exclusión comprendieron al personal asignado a otros sectores organizacionales ajenos al circuito directo de faena, así como a los trabajadores de faena que se encontraban ausentes durante las jornadas destinadas a la recolección de datos.

### **Procedimiento y Aspectos éticos**

El contacto inicial con la empresa se estableció con uno de los encargados de la planta mediante la intermediación de un enlace institucional. Posteriormente, se remitió vía mensajería instantánea la carta de invitación formal a participar en el estudio (disponible en Anexo 1). Tras obtener la aceptación, se coordinó la fecha y hora para realizar una entrevista de caracterización presencial. En cumplimiento de las pautas éticas para la investigación con seres humanos, se presentó el formulario de consentimiento informado (disponible en Anexo 2), en el cual se explicitaron los objetivos del estudio y se garantizó la confidencialidad, el anonimato de los datos y el uso exclusivamente académico de la información. Asimismo, se solicitó la autorización correspondiente para la grabación en audio de la entrevista, con el único fin de facilitar su transcripción y posterior destrucción tras la finalización del análisis.



Al concluir la entrevista, se realizó un recorrido por la planta de faena, donde se efectuó la presentación formal ante integrantes del equipo organizacional. En esta instancia, se reiteraron los objetivos de la investigación y se revisaron los instrumentos de recolección de datos con el fin de verificar su accesibilidad y nivel de complejidad. La planificación logística de las fases subsiguientes se coordinó con la jefatura de control de sanidad, acordando los días y horarios para la aplicación de las pruebas. Con el propósito de optimizar el tiempo y minimizar las interferencias en la rutina productiva, la administración de los cuestionarios se organizó en dos jornadas consecutivas.

En la primera jornada, se recolectaron los datos del personal perteneciente al sector limpio; en la segunda jornada, se evaluó a los trabajadores del sector sucio, sector intermedio y corrales. La aplicación de los cuestionarios se llevó a cabo al inicio de la jornada laboral. Cada participante recibió los protocolos impresos y se dio lectura en voz alta al consentimiento informado (disponible en Anexo 3). Se enfatizó el carácter voluntario de la participación, el derecho a retirarse del estudio en cualquier momento sin penalización alguna y la garantía del anonimato. Se informó también que los resultados consolidados se destinarán al repositorio institucional de la Universidad de Flores, resguardando la identidad de la empresa y de los participantes.

Atendiendo al principio de no maleficencia y considerando las dinámicas del contexto laboral, la administración de los instrumentos se realizó en modalidad grupal guiada mediante la lectura en voz alta por parte de la autora, procedimiento avalado por los criterios de aplicación del cuestionario COPSOQ-AR. Los encuentros tuvieron una duración promedio aproximada de 45 minutos por sesión.

## **Definición de Variables**

### ***Bienestar Psicológico***

El bienestar psicológico se concibe como un estado integral de equilibrio o de salud auto percibida. Su empleo como sinónimo de salud mental permite abordar la complejidad del proceso salud-enfermedad desde una perspectiva amplia, la cual comprende la manera en que cada trabajador percibe su propio estado de salud (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

### ***Factores de riesgo psicosocial en el trabajo***

Los factores de riesgo psicosocial corresponden a aquellos aspectos del diseño, la organización y la gestión laboral que poseen el potencial de desencadenar respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas o conductuales asociadas al estrés. Dada su naturaleza compleja y multidimensional, estos riesgos se agrupan en diversas dimensiones. Desde el marco conceptual de la adaptación argentina del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ-AR) se consideran las siguientes dimensiones principales:

- Exigencias cuantitativas y cualitativas: derivan de la intensidad y del volumen de trabajo en un sentido amplio. Esta dimensión comprende aquellos requerimientos que demandan la activación de procesos cognitivos (atención, toma de decisiones y memoria). Asimismo, abarca las exigencias emocionales vinculadas con la necesidad de inhibir emociones, evitar el involucramiento en relaciones interpersonales o proyectar una apariencia de neutralidad.
- Tiempos y ritmo de trabajo: refieren a la frecuencia y velocidad de los movimientos requeridos para alcanzar los resultados esperados, e incluyen la organización de los

horarios, la rotación de turnos, la estructuración de las pausas y los esquemas temporales de la jornada laboral.

- Doble presencia: comprende las exigencias derivadas de la necesidad de conciliar e integrar las demandas y los tiempos del ámbito laboral con las responsabilidades del plano familiar y social.
- Nivel de autonomía y desarrollo de habilidades: evalúa el grado de influencia y control que posee el trabajador para determinar aspectos de su propia tarea, tales como la distribución del espacio, los métodos de ejecución, el ritmo, el orden y las pausas laborales. Asimismo, considera las oportunidades que brinda el puesto para la adquisición de nuevos aprendizajes, la aplicación de conocimientos previos y la diversidad frente a la monotonía de las tareas.
- Relaciones interpersonales y liderazgo: abarca las interacciones recíprocas que se desarrollan en el espacio de trabajo para el intercambio cultural, de conocimientos y de experiencias. Incluye la percepción sobre los vínculos establecidos entre pares y con el personal de supervisión o jefatura. Asimismo, contempla la evaluación de la gestión del liderazgo inmediato en lo relativo a la planificación de las tareas y la asignación de recursos.
- Claridad y conflicto de rol: la claridad de rol refiere al grado de conocimiento concreto que posee el trabajador respecto a sus funciones, objetivos, recursos disponibles y procedimientos operativos. Por su parte, el conflicto de rol se constituye en un riesgo cuando las demandas laborales resultan contradictorias entre sí, o cuando las tareas asignadas entran en conflicto con los valores éticos y personales del individuo.

- Inestabilidad e inseguridad laboral: expresa el nivel de preocupación e incertidumbre del trabajador respecto a su continuidad en el puesto y sus perspectivas futuras en el mercado de trabajo.
- Reconocimiento y sentimiento de grupo: refiere a la percepción del trabajador sobre el grado de valoración, respeto y apoyo recibido, tanto por parte del colectivo de pares como por parte de la dirección institucional.
- Colaboración, justicia y confianza: considera que, dentro de la asimetría propia de las estructuras organizacionales, la confianza vertical alude a la percepción del personal respecto a la competencia, transparencia e información brindada por los mandos superiores. La confianza horizontal se relaciona con el intercambio fluido de información y apoyo entre compañeros del mismo nivel jerárquico. Finalmente, la justicia organizacional se manifiesta en la percepción de una distribución equitativa de exigencias, recursos y compensaciones en comparación con otros puestos de similar responsabilidad.

## **Instrumentos de recolección de datos**

### ***Entrevista para Caracterizar el Puesto de Trabajo***

Se utilizó una adaptación *ad-hoc* del modelo de entrevista propuesto por Albajari y Mames (2008) para la caracterización del puesto de trabajo, recurso frecuentemente empleado en el campo de la psicología del trabajo. A partir de las 12 preguntas que estructuran el instrumento original, se conservaron determinados ítems, se reformularon otros y se excluyeron aquellos no pertinentes para los fines de la investigación. Esta adecuación permitió alinear la guía de entrevista con los objetivos y particularidades del contexto de estudio (disponible en Anexo 4).

### ***Cuestionario de Bienestar Psicológico de la OMS (WHO-5 Well-Being Index)***

Para la evaluación del bienestar psicológico se administró el Cuestionario de Bienestar Psicológico de la Organización Mundial de la Salud (WHO-5, versión de 1998). Este instrumento fue desarrollado originalmente como una herramienta de cribado para la detección de sintomatología depresiva en el ámbito de la atención primaria de la salud, articulando elementos provenientes de diversas escalas de salud mental como la escala WHO-10, las escalas de Zung para depresión y ansiedad, el Cuestionario de Salud General (GHQ) y la Escala General de Bienestar Psicológico (Organización Mundial de la Salud [OMS], 1998). Posteriormente, su aplicación se extendió a múltiples contextos y poblaciones específicas, permitiendo la detección rápida de condiciones de riesgo o vulnerabilidad. Su amplia validación en encuestas nacionales sobre condiciones de trabajo y salud respalda su utilidad para el abordaje integral de la salud laboral y la evaluación de la autopercepción de los trabajadores. En la actualidad, el WHO-5 cuenta con traducciones a más de 30 idiomas y registra un uso extendido en investigaciones internacionales.

Respecto a su estructura, el instrumento se compone de cinco ítems redactados de forma enunciativa, con una escala de respuesta de tipo Likert de seis opciones con puntuaciones comprendidas entre 0 y 5 (0= nunca; 1= de vez en cuando; 2= menos de la mitad del tiempo; 3= más de la mitad del tiempo; 4= la mayor parte del tiempo; 5= todo el tiempo). Los ítems indagan la frecuencia de vivencias afirmativas acontecidas durante las últimas dos semanas, evaluando aspectos vinculados al estado de ánimo positivo, la vitalidad, el descanso reparador y el interés por las actividades cotidianas. Aunque los reactivos captan las dimensiones de humor positivo, energía e interés general, la escala se procesa principalmente como un constructo unidimensional de bienestar general. La interpretación de las puntuaciones no requiere el

empleo de baremos normativos. La puntuación bruta directa de la escala oscila entre 0 (ausencia) y 100 (bienestar máximo), el puntaje que se obtiene se multiplica por 4. Valores cercanos a 100 reflejan mayores niveles bienestar psicológico percibido. Por su parte, una puntuación igual o inferior a 50 puntos se establece como el punto de corte estandarizado para sugerir la presencia de malestar emocional o la necesidad de llevar a cabo evaluaciones clínicas complementarias.

### ***Cuestionario Psicosocial de Copenhague, Versión corta (COPSOQ-AR)***

Para la evaluación de la exposición a los factores de riesgo psicosocial se utilizó la versión corta del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, adaptada y validada para su aplicación en la República Argentina (COPSOQ-AR). Esta metodología de dominio público y amplia validación internacional fue diseñada para identificar, evaluar y prevenir factores organizacionales implícitos en la salud de los trabajadores, orientándose a señalar aquellas condiciones del entorno laboral susceptibles de intervención y mejora.

El instrumento original fue desarrollado por Kristensen y Borg (2000) en Copenhague. Su marco conceptual articula modelos y perspectivas teóricas sobre el estrés laboral, entre los que se destacan el Modelo Demanda-Control-Apoyo, el Modelo Desequilibrio Esfuerzo-Compensaciones, el Modelo Sociotécnico, el Modelo Vitamínico, el Modelo de las características de trabajo, la Teoría de la acción, la teoría de la Confianza y Justicia Organizacional y la Teoría General del Estrés (Red Argentina de Investigación y Desarrollo del COPSOQ-ARG et al., 2022).

La adaptación argentina fue validada en 2013 por el Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral (GESAL), en colaboración con la Coordinación de Investigaciones en Salud del Departamento de salud Ocupacional y Programas Nacionales de Prevención de la

Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Posteriormente, en 2019, la Fundación Argentina de Ergonomía (FADE), junto con la Universidad Nacional de Avellaneda y el GESAL, desarrollaron el primer software para la evaluación de factores psicosociales en el país, destinada a profesionales de salud ocupacional, organismos de control y aseguradoras de riesgos del trabajo (ART), con el aval del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO). Este proceso posicionó a la Argentina entre las naciones latinoamericanas pioneras en el abordaje integral de los riesgos psicosociales en el trabajo (Red Argentina de Investigación y Desarrollo del COPSOQ-ARG et al., 2022).

El cuestionario es autoadministrado y consta de dos secciones: una general y otra específica. La sección general recaba información sociodemográfica y de las condiciones de empleo, tales como género, edad, antigüedad en la empresa, tipo y duración de la contratación, horarios, turnos, nivel de responsabilidad, área operativa y puesto de trabajo. La sección específica evalúa la exposición a riesgos psicosociales a través de 30 ítems con un formato de respuesta tipo Likert de cinco opciones. A cada opción se le asigna un valor estandarizado en una escala de 0 a 100 puntos (0 = nunca; 25 = solo alguna vez; 50 = algunas veces; 75 = muchas veces; 100 = siempre).

El instrumento evalúa siete dimensiones principales (exigencias en el trabajo, doble presencia, organización y sentido de trabajo, relaciones interpersonales y liderazgo, inseguridad, confianza y justicia) las cuales se ramifican en subdimensiones (exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias cognitivas, exigencias emocionales, exigencias de esconder emociones, doble presencia, autonomía, posibilidad de desarrollo, sentido del trabajo, control del tiempo, previsibilidad, claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, apoyo

social, reconocimiento, inseguridad laboral, flexibilidad interna, confianza vertical y horizontal y percepción de justicia). Para preservar la validez psicométrica y la estructura conceptual de la prueba, no se modificó ni eliminó ningún reactivo del cuestionario original (Red Argentina de Investigación y Desarrollo del COPSOQ-ARG et al., 2022).

Para el cálculo del índice de cada dimensión, se suman las puntuaciones directas de las preguntas constituyentes y el resultado se divide entre el número de ítems correspondientes. Posteriormente, se analiza la proporción de trabajadores expuestos en función de la intensidad (alta o baja) y la extensión del riesgo (proporción de la plantilla laboral afectada por niveles equivalentes de exposición).

El nivel de riesgo se determina mediante un baremo de referencia externo a la muestra que utiliza un sistema de categorización por semáforo:

- Rojo: representa un nivel de exposición elevado que demanda intervención prioritaria y acciones inmediatas de reducción del riesgo.
- Amarillo: indica una situación de riesgo moderado o intermedio.
- Verde: corresponde a un nivel de exposición favorable o tolerable para la salud psicosocial.

Los resultados de esta herramienta se orientan de forma exclusiva a identificar aspectos modificables de la organización del trabajo, omitiendo la evaluación de rasgos individuales, desempeño laboral o características de la personalidad.

### **Propuesta de análisis de los resultados**

Para el procesamiento y el análisis de los datos se empleó el programa de código abierto Jamovi (versión 2.6.44). Se utilizó estadística descriptiva, como medidas de posición (particularmente la media) y de dispersión (en especial el desvío estándar). Para la prueba de



hipótesis se implementó la estadística inferencial, en principio se realizó el análisis de normalidad de los datos, para luego aplicar pruebas de correlación entre variables. Además, se analizó la confiabilidad de los resultados mediante el cálculo de alpha de Cronbach. Los test fueron interpretados de acuerdo a sus normas de puntuación en una hoja de cálculos elaborada *ad-hoc*.

## **Resultados**

En este apartado se presentan los resultados según los objetivos del TFI. En primer lugar, se describe la muestra a partir de las variables sociodemográficas evaluadas mediante el COPSOQ-AR. A continuación, se abordan los objetivos específicos, detallando el análisis descriptivo del COPSOQ - AR y los resultados del WHO -5. Por último, se presenta el análisis del objetivo general, orientado a analizar el grado de asociación entre las variables objeto de estudio.

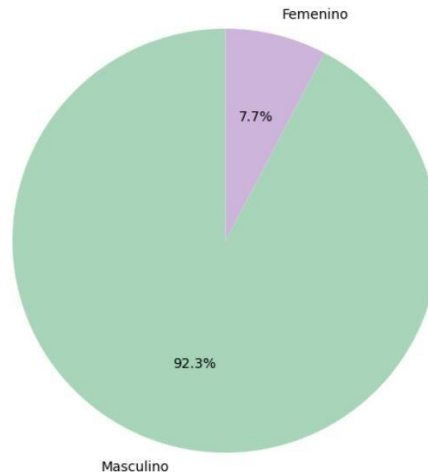
### **Estadística Descriptiva de Variables Sociodemográficas y Condiciones de Empleo**

#### **COPSOQ-AR**

La muestra final se conformó por 26 trabajadores/as de la planta faena de un matadero de la provincia de Neuquén. Del total, 92,3% corresponde al género masculino (N=24) y el 7,7% al género femenino (N=2). (Ver Figura 1)

#### **Figura 1**

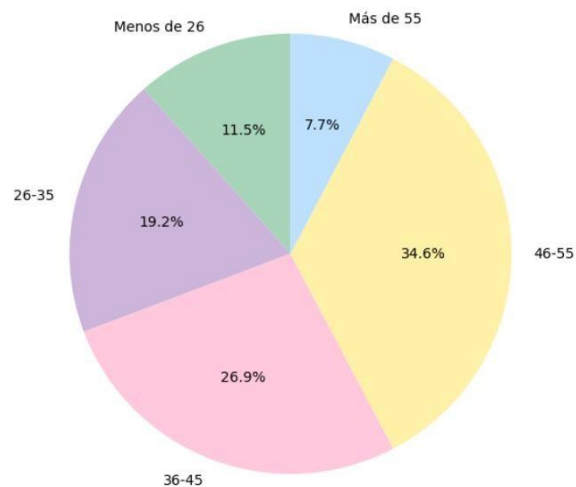
*Frecuencias de género*



En cuanto a la edad de los participantes, el 11,5% (N=3) es menor a 26 años, el 19,2% (N=5) tiene entre 26 y 35 años, el 26,9% (N=7) entre 36 y 45 años, el 34,6% (N=9) entre 46 y 55 años y el 7,7% (N=2) supera los 55 años. (Ver Figura 2)

**Figura 2**

*Frecuencias de edad*

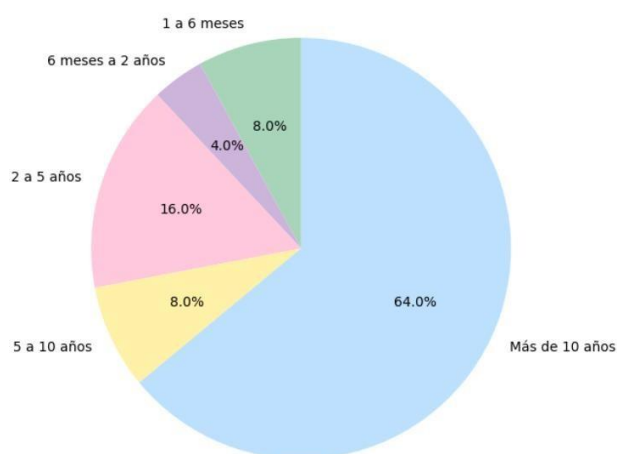


En relación a la antigüedad del puesto laboral, el 8% de la muestra (N=2) declaró tener un mes y seis meses de antigüedad. El 4% (N=1) declaró contar con una antigüedad superior a

los seis meses y hasta dos años. El 16 % (N=4) indicó tener más de dos años a cinco años. El 8% (N=2) más de cinco años y hasta diez años. Mientras que el 64% (N=16) declaró poseer una antigüedad en el puesto superior a diez años. (Ver Figura 3)

### Figura 3

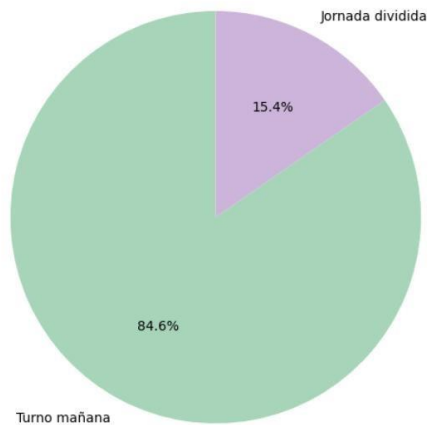
*Frecuencia de antigüedad en el puesto de trabajo*



En cuanto a la organización del trabajo, el 84.6% (N=22) manifestó desempeñarse de manera fija en el turno mañana, mientras que el 15.4% (N=4) declaró trabajar en jornada dividida, distribuyendo sus tareas entre la mañana y la tarde. (Ver Figura 4)

### Figura 4

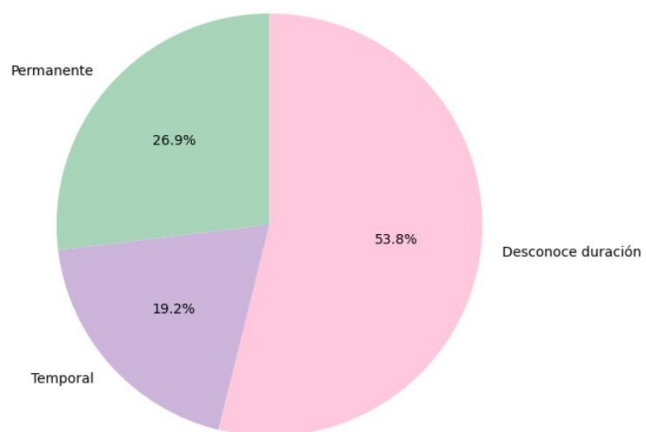
*Frecuencia de horario laboral*



Respecto a la modalidad de contratación laboral, el 26.9% (N=7) indicó contar con una contratación permanente sin contar con fecha de finalización, el 19.2% (N=5) declaró poseer un contrato temporal con fecha de finalización establecida, mientras que el 53.8% (N=14) manifestó desconocer la duración de su contratación laboral. (Ver Figura 5)

### Figura 5

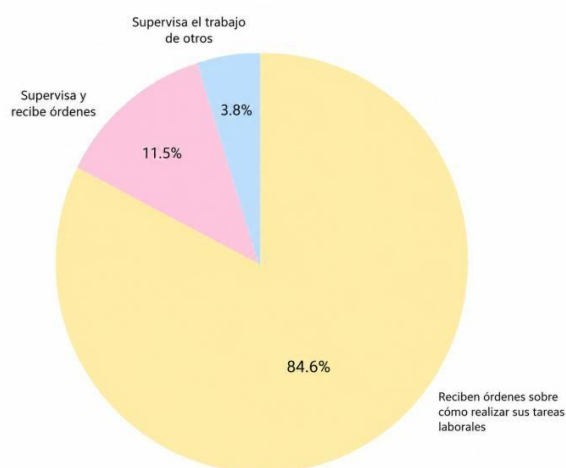
#### *Frecuencia de contratación*



En cuanto a la relación de liderazgo, el 84.6% (N=22) recibe órdenes sobre cómo realizar sus tareas laborales, el 11.5% (N=3) supervisa y recibe órdenes, y el 3.8% restante (N=1) supervisa el trabajo de otros. (Ver Figura 6)

**Figura 6**

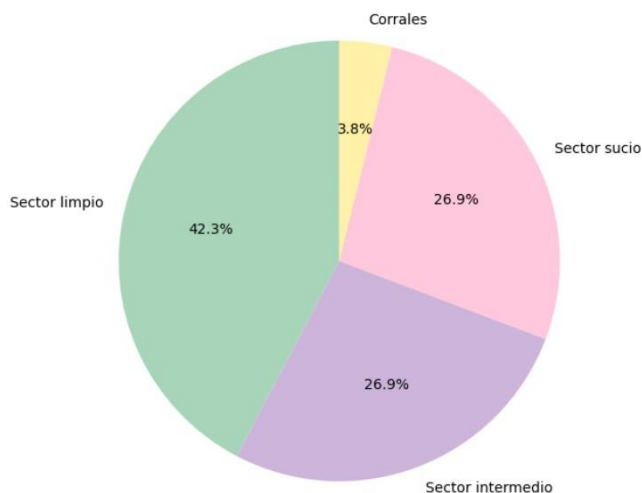
*Frecuencias de Liderazgo*



En cuanto al área de trabajo, el 96.2% (N=25) pertenece a la faena y solo el 3.8% (N=1) pertenece al sector de corrales. En la planta, los participantes desempeñan sus actividades en tres sectores divididos: el 42.3% (N=11) pertenece al sector limpio, el 26.9% (N=7) al sector intermedio y el 26.9% (N=7) al sector sucio. El 3.8% (N=1) restante corresponde al sector de corrales. (Ver Figura 7)

**Figura 7**

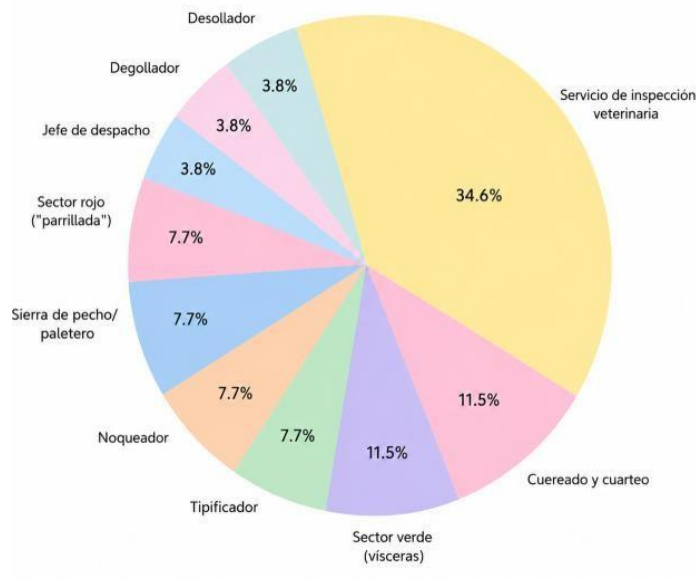
*Frecuencia de sector de trabajo*



De acuerdo con el puesto de trabajo, el 34.6% (N=9) realiza el servicio de inspección veterinaria. Un 11.5% (N=3) se desempeña en el sector de cuereado y cuarteo, otro 11.5% (N=3) en el sector verde (vísceras), un 7.7% (N=2) en el sector rojo (“parrillada”), un 7.7% (N=2) corresponde al puesto de tipificado, otro 7.7% (N=2) realiza el noqueo, y otro 7.7% (N=2) realiza la apertura de pecho (sierrista y paletero). Para finalizar, los puestos de jefe de despacho, degollador y desollador representan cada uno un 3.8% de la muestra (N=1). (Ver Figura 8)

### Figura 8

*Frecuencia de puestos de trabajo*



### El Matadero como Espacio Sucio.

En respuesta al objetivo específico 1, el matadero estudiado corresponde a un establecimiento de Ciclo I equipado con instalaciones destinadas al proceso de faena. Sus áreas principales son: el sector de corrales, el sector sucio, las cámaras frigoríficas, el lavadero de animales y lavadero de camiones, lavandería de indumentaria del personal, vestidores. Además, cuenta con espacios específicos de producción dividido por paredes que separan el sector sucio del intermedio y del sector limpio.

La faena se realiza de lunes a viernes durante las primeras horas de la mañana (6 am), se procesa aproximadamente un promedio de 70 cabezas de ganado bovino por turno, cada animal cuenta con un peso aproximado en pie de 350 kg. Los bovinos son ingresados a la planta en camiones habilitados por el SENASA, acompañados por la correspondiente certificación sanitaria emitida siempre por un médico veterinario. Del corral, los animales son conducidos individualmente hacia la manga que conecta con el cajón de noqueo, en este momento se inicia formalmente el proceso de faena.

La primera fase corresponde a las tareas sucias, las cuales incluyen la insensibilización del animal, verificación de la ausencia de reflejos, degüello y desangrado manual, cuereado y cuarteo (separación de extremidades). Estas tareas son delegadas a “la cooperativa”, un grupo de trabajadores con extensa trayectoria y experiencia en el sacrificio de animales. Se clasifican como tareas sucias ya que involucran la manipulación y el contacto constante con sangre, fluidos y residuos orgánicos que derivan de los cuerpos de los animales. Este espacio libre de refrigeración exige del uso técnico de herramientas cortopunzantes, sierras eléctricas y demás equipamiento especializado para el procesamiento del animal.

Una vez concluida la primera etapa, el animal se considera como “res”. La res es colgada y elevada en una “noria”, una cinta transportadora mecánica en altura que traslada la res hacia los demás sectores proceso. Por su parte, la cabeza se deriva a un sector específico para realizar la inspección sanitaria y examinar la presencia de anomalías o patologías visibles. Los procedimientos que recibe la cabeza incluyen el lavado, la extracción de carretilla, el charqueo y la división del cráneo; se estima que cada cabeza posee un peso aproximado de 12 kg. Según datos de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2016), algunos de los accidentes y riesgos más frecuentes en el sector sucio son las caídas, torceduras, golpes ocasionados por objetos suspendidos en la noria, atropellamientos, mordeduras, rasguños, cortes, adopción de posturas forzadas, movimientos repetitivos y exposición a ruido y agentes biológicos.

En el sector intermedio se realiza la apertura de pecho, la extracción de vísceras y esófago, para ello se utilizan maquinarias especializadas y sierras eléctricas. El “despanzado” es un procedimiento que consiste en completar con cuchillo el corte iniciado por el sierrista de pecho. A partir de incisiones que se realizan en el tórax, un trabajador separa y extrae



manualmente la bolsa de vísceras; éstas son depositadas en bandejas y clasificadas en vísceras verdes y vísceras rojas. Posteriormente, son palpadas e inspeccionadas en sus respectivos sectores con el propósito de detectar anomalías o patologías visibles. Luego, otro trabajador divide a la res longitudinalmente mediante el uso de una sierra sinfín eléctrica suspendida; el producto final obtenido corresponde a dos medias reses. Finalmente se realiza la extracción de la médula ósea, este material es recolectado y sometido a inspección veterinaria, para luego ser enviado al digestor.

La tercera y última etapa del proceso culmina en el sector limpio, allí cada media res es inspeccionada minuciosamente, pesada, lavada, clasificada y tipificada mediante los sellos reglamentarios establecidos por la normativa vigente del SENASA. Los puestos en este sector corresponden principalmente a trabajadores/as municipales y al personal de servicio de inspección veterinaria. Finalmente, las medias reses son trasladadas por otro personal especializado hacia las cámaras de oreo, en dicho sector comienza el proceso de maduración (reducción progresiva de temperatura de las reses, hasta los 4°C aproximadamente). Una vez concluida la maduración, las medias reses son derivadas a cámaras de congelado, las cuales mantienen a temperaturas inferiores a -18°C para su posterior comercialización.

### **Resultados COPSOQ-ARG en sus siete dimensiones**

En respuesta al objetivo específico 2, la dimensión exigencias en el trabajo ( $M=38.8$ ), relaciones interpersonales ( $M=22.6$ ) y confianza ( $M=16.3$ ) se ubican en el nivel verde del semáforo, es decir, en una situación de riesgo tolerable. Las primeras dos presentan una distribución normal de los datos, por su parte, la dimensión confianza muestra una distribución no simétrica (ver Figura 9). Dada la cercanía con el puntaje considerado punto de corte de

riesgo moderado, las exigencias cuantitativas y cualitativas en el trabajo requieren de un seguimiento periódico en esta muestra.

Las dimensiones doble presencia ( $M=39.4$ ), organización en el trabajo ( $M=34.2$ ) y justicia laboral ( $M=28.4$ ) se ubican en el nivel amarillo del semáforo, posicionándose en una situación de riesgo moderado (ver Figura 9). La dispersión de los puntajes en doble presencia indica que algunos trabajadores reportan niveles muy bajos, mientras que otros presentan niveles altos (ver Tabla 1).

La principal fuente de riesgo identificada en la muestra fue la inestabilidad laboral, presentando la media más alta con 42.9 puntos, y ubicándose en el nivel rojo del semáforo (ver Figura 9). Este hallazgo sugiere una exposición de riesgo no tolerable que requiere de intervención (ver Tabla 2). Cabe destacar que la elevada dispersión de los puntajes refleja una heterogeneidad de las respuestas (ver Tabla 1).

Por último, la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk indica que la dimensión doble presencia ( $p < 0.01$ ) y confianza ( $p < 0.01$ ) presentan distribuciones significativamente diferentes de la normal. Por su parte, las demás dimensiones no mostraron desviaciones significativas respecto de la normalidad (ver Tabla 1). En función de los resultados se optó por utilizar procedimientos estadísticos no paramétricos, como el coeficiente de Spearman, para efectuar el análisis correlacional de las variables.

## **Tabla 1**

*Análisis descriptivo de las siete dimensiones de Factores Psicosociales en el Trabajo*

|                                    | Exigencias<br>en el<br>Trabajo | Doble<br>Presencia | Organización<br>en el Trabajo | Relaciones<br>Interpersonales | Inestabilidad<br>en el Trabajo | Confianza | Justicia<br>Laboral |
|------------------------------------|--------------------------------|--------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-----------|---------------------|
| <b>N</b>                           | 26                             | 26                 | 26                            | 26                            | 26                             | 26        | 26                  |
| <b>Perdidos</b>                    | 0                              | 0                  | 0                             | 0                             | 0                              | 0         | 0                   |
| <b>Media</b>                       | 38.8                           | 39.4               | 34.2                          | 22.6                          | 42.9                           | 16.3      | 28.4                |
| <b>Mediana</b>                     | 37.5                           | 50.0               | 35.0                          | 21.6                          | 37.5                           | 6.25      | 31.3                |
| <b>Desviación<br/>Estándar</b>     | 15.4                           | 34.0               | 17.6                          | 14.5                          | 30.6                           | 19.6      | 19.5                |
| <b>Mínimo</b>                      | 8.33                           | 0.00               | 0.00                          | 2.27                          | 0.00                           | 0.00      | 0.00                |
| <b>Máximo</b>                      | 75.0                           | 100                | 75.0                          | 63.6                          | 100                            | 50.0      | 62.5                |
| <b>W de<br/>Shapiro-Wilk</b>       | 0.964                          | 0.836              | 0.979                         | 0.928                         | 0.927                          | 0.759     | 0.907               |
| <b>Valor p de<br/>Shapiro-Wilk</b> | 0.472                          | <.001              | 0.847                         | 0.068                         | 0.064                          | <.001     | 0.023               |

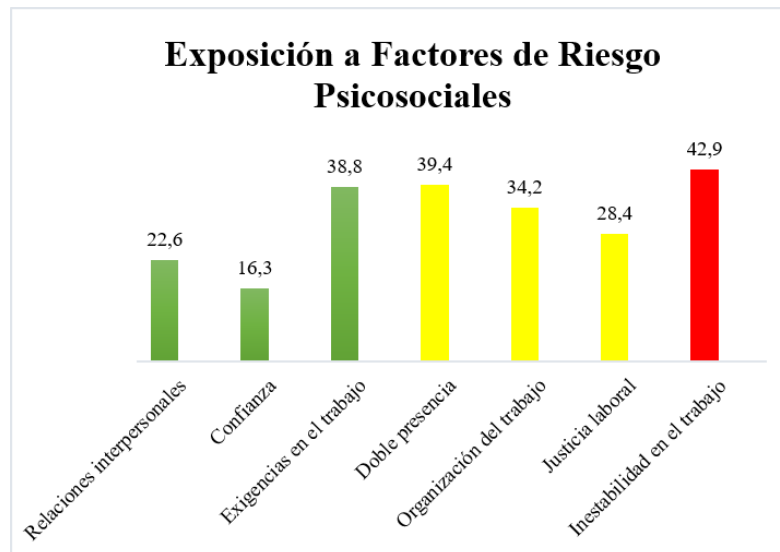
**Tabla 2**

*Interpretación de puntajes según la población de referencia externa propuesta por el COPSQ-AR*

| Dimensiones                 | Puntaje | Interpretación |
|-----------------------------|---------|----------------|
| Exigencias en el trabajo    | 38.8    | Tolerable      |
| Relaciones Interpersonales  | 22.6    | Tolerable      |
| Confianza                   | 16.3    | Tolerable      |
| Doble Presencia             | 39.4    | Moderado       |
| Organización del Trabajo    | 34.2    | Moderado       |
| Justicia Laboral            | 28.4    | Moderado       |
| Inestabilidad en el Trabajo | 42.9    | No tolerable   |

**Figura 9**

*Exposición a los Factores de Riesgos Psicosociales del Trabajo*



### **Resultados WHO-5**

En respuesta al objetivo específico 3 los datos indican que, en general, los trabajadores evaluados presentan niveles relativamente elevados de bienestar psicológico, con valores que oscilan entre 52 y 96 puntos. De veintiséis participantes, veintitrés completaron correctamente el cuestionario, lo que indica un total de tres casos perdidos. La dispersión de los puntajes muestra una variabilidad moderada en las respuestas, aunque la mayoría se concentró en valores medios y altos de bienestar (ver Tabla 3). Considerando que un puntaje alto indica mayores niveles de bienestar psicológico, cabe resaltar que el puntaje mínimo registrado (52 puntos) se encuentra por encima del punto de corte frecuentemente utilizado en la literatura para identificar una posible situación de malestar subjetivo.

En cuanto a la distribución de los datos, las puntuaciones no difieren significativamente de una distribución normal ( $W=0.932$ ;  $p = 0.123$ ), lo cual indica que se cumple con el supuesto de normalidad para el bienestar psicológico. (Ver Tabla 3)

**Tabla 3**

*Resultados WHO - 5*

|                         | Bienestar Psicológico |
|-------------------------|-----------------------|
| N                       | 23                    |
| Perdidos                | 3                     |
| Media                   | 71.4                  |
| Mediana                 | 68                    |
| Desviación Estándar     | 13.6                  |
| Mínimo                  | 52                    |
| Máximo                  | 96                    |
| W de Shapiro-Wilk       | 0.932                 |
| Valor p de Shapiro-Wilk | 0.123                 |

### **Análisis correlacional de las Variables Principales**

Considerando el objetivo general de la investigación, la hipótesis planteada y el objetivo específico 4 a continuación se detallan los resultados acerca de la relación entre riesgos psicosociales en el trabajo y bienestar psicológico. (Ver Tabla 4).

El análisis de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman mostró que solamente la dimensión relaciones interpersonales presenta una asociación estadísticamente

significativa y negativa con la variable bienestar psicológico ( $\rho = -0.446$ ;  $p = 0.016$ ). Esto indica que, en esta muestra, cuando los/las trabajadores/as perciben relaciones interpersonales conflictivas o desfavorables tiende a disminuir el bienestar psicológico. En cuando al resto de las dimensiones (exigencias en el trabajo, doble presencia, organización en el trabajo, inestabilidad laboral, confianza y justicia) los resultados no muestran asociaciones significativas con el bienestar ( $p > 0.05$ ).

**Tabla 4**

*Matriz de Correlaciones de los Factores Psicosociales del Trabajo y el Bienestar Psicológico.*

|                                       |                            | Exigencias en<br>el trabajo | Doble<br>Presencia | Organiza<br>ción en el<br>trabajo | Relaciones<br>interperson<br>ales | Inestabili<br>dad en el<br>trabajo | Confianza | Justicia<br>laboral | Bienestar<br>psicológico |
|---------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|-----------|---------------------|--------------------------|
| <b>Exigencias<br/>En el trabajo</b>   | <b>Rho de<br/>Spearman</b> | —                           |                    |                                   |                                   |                                    |           |                     |                          |
|                                       | <b>gl</b>                  | —                           |                    |                                   |                                   |                                    |           |                     |                          |
|                                       | <b>valor p</b>             | —                           |                    |                                   |                                   |                                    |           |                     |                          |
| <b>Doble<br/>Presencia</b>            | <b>Rho de<br/>Spearman</b> | 0.314                       | —                  |                                   |                                   |                                    |           |                     |                          |
|                                       | <b>gl</b>                  | 24                          | —                  |                                   |                                   |                                    |           |                     |                          |
|                                       | <b>valor p</b>             | 0.941                       | —                  |                                   |                                   |                                    |           |                     |                          |
| <b>Organización<br/>En el trabajo</b> | <b>Rho de<br/>Spearman</b> | 0.199                       | -0.029             | —                                 |                                   |                                    |           |                     |                          |
|                                       | <b>gl</b>                  | 24                          | 24                 | —                                 |                                   |                                    |           |                     |                          |
|                                       | <b>valor p</b>             | 0.836                       | 0.444              | —                                 |                                   |                                    |           |                     |                          |
| <b>Relaciones</b>                     | <b>Rho de</b>              | 0.040                       | -0.094             | 0.721                             | —                                 |                                    |           |                     |                          |

|                                |                    |       |       |        |         |        |        |        |   |
|--------------------------------|--------------------|-------|-------|--------|---------|--------|--------|--------|---|
| Interperson.                   | Spearman           |       |       |        |         |        |        |        |   |
|                                | gl                 | 24    | 24    | 24     | —       |        |        |        |   |
|                                | valor p            | 0.577 | 0.323 | 1.000  | —       |        |        |        |   |
| Inestabilidad<br>En el trabajo | Rho de<br>Spearman | 0.467 | 0.025 | -0.094 | -0.068  | —      |        |        |   |
|                                | gl                 | 24    | 24    | 24     | 24      | —      |        |        |   |
|                                | valor p            | 0.992 | 0.548 | 0.324  | 0.370   | —      |        |        |   |
| Confianza                      | Rho de<br>Spearman | 0.173 | 0.122 | 0.363  | 0.429   | 0.080  | —      |        |   |
|                                | gl                 | 24    | 24    | 24     | 24      | 24     | —      |        |   |
|                                | valor p            | 0.801 | 0.724 | 0.966  | 0.986   | 0.652  | —      |        |   |
| Justicia<br>laboral            | Rho de<br>Spearman | 0.452 | 0.214 | 0.564  | 0.569   | 0.110  | 0.345  | —      |   |
|                                | gl                 | 24    | 24    | 24     | 24      | 24     | 24     | —      |   |
|                                | valor p            | 0.990 | 0.853 | 0.999  | 0.999   | 0.704  | 0.958  | —      |   |
| Bienestar<br>psicológico       | Rho de<br>Spearman | 0.276 | 0.212 | -0.190 | -0.446* | -0.134 | -0.089 | -0.140 | — |
|                                | gl                 | 21    | 21    | 21     | 21      | 21     | 21     | 21     | — |
|                                | valor p            | 0.899 | 0.834 | 0.193  | 0.016   | 0.271  | 0.343  | 0.263  | — |

*Nota.* H<sub>a</sub> es correlación negativa

*Nota.* \* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001, una cola

## Discusión

Los resultados obtenidos permiten responder a la pregunta de investigación y brindan apoyo parcial a la hipótesis planteada. Esto se debe a que se halló únicamente una relación negativa entre la dimensión relaciones interpersonales y el bienestar psicológico. La ausencia

de asociaciones significativas con las demás dimensiones indica que el vínculo entre los riesgos psicosociales del trabajo y el bienestar psicológico no se manifiesta de manera uniforme en la muestra analizada. Cabe destacar que, ante la escasez de investigaciones específicas sobre el problema de investigación, para discutir los resultados se utilizan las investigaciones de otros trabajos, pero que pertenecen al marco teórico de trabajo sucio.

En relación al objetivo específico 1, orientado a describir el funcionamiento del matadero de acuerdo con su nivel de complejidad, sectores de actividad y tareas laborales, las características propias del proceso de faena permiten identificar múltiples elementos coincidentes con los planteamientos de Hughes (1958), Ashforth y Kreiner (1999). En primer lugar, la actividad en el matadero comparte las características de las ocupaciones consideradas sucias, pues las tareas se vinculan directamente con el contacto con sangre, desechos, suciedad, cadáveres y condiciones laborales percibidas como desagradables o estigmatizadas. En palabras del referente institucional “las tareas del faenador se encuentran atravesadas permanentemente por el hecho de estar quitando vida [...] aunque muchos de los trabajadores naturalizan esta actividad con el paso de los años, es probable que sea una experiencia que genera algún efecto en la mente” (comunicación personal, [2026, 3 de febrero]). Lo expresado concuerda con lo sostenido por Hughes (1958), quien plantea que el trabajo sucio es moralmente ambiguo al involucrar acciones o comportamientos considerados desagradables o éticamente cuestionables por un sector de la sociedad. En este sentido, la faena constituye una práctica legalizada y socialmente aceptada dentro de la cadena alimentaria, aunque pueda suscitar dilemas éticos o morales al ser percibida como una forma de violencia ejercida sobre otros seres vivos.

En la misma línea, la organización del trabajo presenta una división estricta de tareas “sucias” y “limpias”, delegando las primeras al personal de la cooperativa. Las tareas sucias



abarcen el noqueo del animal, el degüello, el desollado y el procesamiento inicial. La exposición directa a sangre, fluidos, vísceras, desechos y huesos constituye lo que Hughes (1958) define como mancha física, mientras que el sacrificio del animal puede ser catalogado como una mancha moral por parte de la sociedad. Por ejemplo, la ejecución del noqueo demanda un trabajo emocional por parte del operado para garantizar su efectividad y mitigar el sufrimiento del animal. En síntesis, el sector sucio se concentra en los aspectos más rigurosos de la faena, donde la exposición a olores, ruidos intensos, humedad y herramientas potencialmente peligrosas es constante.

Asimismo, se evidencia que el proceso de faena requiere una elevada coordinación, trabajo en equipo, confianza mutua y cooperación entre compañeros. El apoyo social observado resulta consistente con la hipótesis de Ashforth y Kreiner (1999), quienes sugieren que los trabajadores de ocupaciones estigmatizadas desarrollan culturas ocupacionales sólidas, mecanismos de apoyo mutuo y estrategias colectivas para resignificar positivamente su labor. Desde esta perspectiva, la asociación identificada entre el bienestar psicológico y las relaciones interpersonales refleja el valor de los vínculos recíprocos en la construcción de una identidad ocupacional positiva.

Por último, se destaca una paradoja inherente a la actividad del matadero. La producción industrial de la carne resulta indispensable para satisfacer la demanda alimentaria de la población; no obstante, el trabajo sucio vinculado al sacrificio permanece distanciado de la experiencia cotidiana y relativamente invisibilizado para quienes consumen el producto final.

En relación al objetivo específico 2, los datos indican que los trabajadores se encuentran expuestos a diversos factores de riesgo psicosocial. La inestabilidad laboral se posicionó como la dimensión con mayor nivel de riesgo, seguida por la doble presencia, la organización del

trabajo y la justicia laboral. Este hallazgo coincide parcialmente con los resultados de Moscheni y Gili Diez (2021), quienes identificaron a la inseguridad laboral como riesgo psicosocial relevante en trabajadores mineros de Argentina. A su vez, la percepción de inestabilidad se refleja en el hecho de que el 53.8% de los participantes reportó desconocer la duración de su contratación laboral.

En cuanto al objetivo específico 3, a diferencia de lo reportado en la literatura, los participantes presentaron niveles de bienestar psicológico relativamente altos. Este resultado contrasta con los hallazgos de Baran, et al., (2016), quienes observaron en trabajadores de mataderos índices más bajos de bienestar físico y psicológico, acompañado de fatiga, consumo de alcohol y disminución de la capacidad laboral asociada a enfermedades y accidentes. Asimismo, difiere de lo reportado por Olivera y Boere (2021), quienes hallaron una elevada prevalencia de trastornos físicos y psicológicos en trabajadores de un matadero clandestino en Brasil.

Finalmente, en alusión a la hipótesis de investigación, el análisis correlacional confirmó una relación significativa y negativa entre las relaciones interpersonales y el bienestar psicológico. De este modo, a mayor exposición a riesgos relacionados con la dimensión de relaciones interpersonales en el trabajo (que evalúa aspectos como el apoyo de superiores y compañeros) menor tiende a ser el bienestar psicológico. Este hallazgo encuentra sustento en la investigación de Henry y Malleville (2020), quienes sostienen que las relaciones interpersonales conflictivas y la falta de apoyo directivo se asocia a experiencias laborales más desfavorables. Por su parte, Henry (2020) describe al ámbito hospitalario como “un contexto donde el sufrimiento, el dolor, el enojo, la angustia e incluso la muerte son aspectos recurrentes del proceso de trabajo” (p.4). Dichas características guardan similitud con las dinámicas de la

faena, lo que evidencia nuevamente cómo las relaciones interpersonales en entornos de alta exigencia inciden en el bienestar psicológico del personal.

En resumen, los datos recolectados permiten responder al objetivo general del estudio al evidenciar una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y bienestar psicológico en trabajadores de matadero, aunque dicha relación se circunscribe solamente a la dimensión de relaciones interpersonales.

### **Conclusión**

Siguiendo el reglamento establecido por la Universidad de Flores para la elaboración del presente TFI en este apartado se dará cuenta de: i) los aportes y contribuciones, ii) las limitaciones destacadas y, iii) la propuesta de líneas de investigación futuras sobre el problema de investigación.

#### **Aportes y Contribuciones**

La presente investigación contribuye al campo de la psicología laboral al ampliar el conocimiento sobre la relación entre los riesgos psicosociales del trabajo y el bienestar psicológico en un sector escasamente investigado en la Argentina. La articulación con el enfoque de trabajo sucio (dirty work) permite enriquecer el análisis tradicional de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT), aportando una concepción más profunda de la dinámica laboral en el ámbito del matadero. Los resultados obtenidos ponen de manifiesto la relevancia de adoptar una perspectiva integral respecto de la salud y el bienestar de los trabajadores de la industria cárnica, que contemple no solo la prevención de accidentes y enfermedades físicas, sino también las dimensiones psicológicas y subjetivas que intervienen en la experiencia laboral.

Asimismo, el estudio contribuye a visibilizar los factores de riesgo psicosocial presentes en este tipo de organizaciones, los cuales suelen ser relegados frente a los riesgos físicos y materiales. Esta visibilización resulta especialmente pertinente en un contexto como el argentino, donde los riesgos psicosociales aún presentan un escaso reconocimiento institucional (Neffa, 2015). La escasez de estudios empíricos sobre la salud mental y el bienestar psicológico en el personal de matadero evidencia un vacío en el conocimiento. De este modo, aporta evidencia actualizada sobre la interacción entre el entorno laboral y el bienestar psicológico de los operarios.

Desde una perspectiva aplicada, se destaca la importancia de diseñar e implementar intervenciones orientadas a la identificación los factores de riesgo con mayor nivel de incidencia en el colectivo de trabajo. La caracterización precisa de estos elementos resulta indispensable para la elaboración de estrategias de prevención adaptadas a las particularidades del sector. En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (2022) sostiene que las acciones de promoción y prevención de la salud mental resultan costoeficaces, incrementan la resiliencia organizacional y previenen el desarrollo de trastornos psicológicos.

Por otra parte, los hallazgos ofrecen evidencia acerca del valor central que adquieren las relaciones interpersonales y el apoyo social en un entorno laboral caracterizado por la exposición a fuentes potenciales de estrés, como el contacto con sangre y muerte animal. Estas implicancias resultan de utilidad tanto para el campo de la salud ocupacional como para la gestión humana en las organizaciones, sugiriendo que las futuras intervenciones se orienten al fortalecimiento del trabajo en equipo, la comunicación, los canales de apoyo mutuo y la creación de espacios de participación para los trabajadores.

Finalmente, este estudio ofrece información actualizada sobre el trabajo en matadero desde la perspectiva del trabajo sucio (dirty work), al poner en evidencia los diversos factores de riesgo psicosocial a los que se encuentra expuesto el personal de faena.

### **Limitaciones de Investigación**

En primer lugar, con respecto a la validez interna, debe considerarse la posible influencia del proceso de recolección de datos por parte de la conducción de investigación. Aún cuando se procuró mantener rigurosidad metodológica y los criterios de objetividad, la interacción directa con los participantes y las decisiones adoptadas en el contexto de un trabajo de integración académica pudieron haber incidido en la producción e interpretación de la información recolectada.

En segundo lugar, se debe contemplar la potencial presencia del sesgo de deseabilidad social, en tanto el levantamiento de información se llevó a cabo durante la jornada laboral habitual, en un entorno de observación y bajo la supervisión de los referentes jerárquicos inmediatos. Dado que el estudio evaluó aspectos vinculados a las condiciones de trabajo y al bienestar psicológico, algunos participantes pudieron haber modulado sus respuestas hacia opciones percibidas como socialmente aceptables o percibidas como más favorables para la organización, minimizando las experiencias negativas o favorables para la institución, minimizando las experiencias negativas o moderando sus opiniones.

Por último, la utilización de instrumentos de autoinforme constituye una limitación inherente al diseño. Este tipo de herramienta se fundamenta en la percepción subjetiva de las personas evaluadas, de modo que los resultados reflejan la interpretación individual de las propias vivencias laborales. En consecuencia, las respuestas obtenidas pueden verse condicionadas por variables como el estado emocional al momento de la aplicación, las

diferencias individuales en la comprensión de los reactivos o diversos sesgos de respuesta propios de las mediciones autoadministradas.

### **Líneas Futuras de Investigación**

Resulta evidente la necesidad de continuar desarrollando investigaciones empíricas que profundicen en la evaluación de los factores psicosociales en este tipo de organizaciones. Si bien el presente estudio permite identificar diversos riesgos psicosociales asociados al proceso de faena, el nivel relativamente elevado de bienestar psicológico reportado por la muestra sugiere la presencia de recursos individuales, colectivos y organizacionales que requieren ser explorados con mayor detenimiento. En este sentido, futuras líneas de investigación podrían centrarse en el análisis de los factores protectores que favorecen la preservación de la salud mental en entornos laborales caracterizados por elevadas exigencias físicas, emocionales y psicológicas.

Asimismo, resulta pertinente la incorporación de abordajes cualitativos que permitan una comprensión más profunda de los procesos psicosociales, afectivos y subjetivos implicados en el trabajo sucio. Indagar en las vivencias cotidianas de los operarios de faena aportaría información valiosa para comprender el significado atribuido al trabajo en el matadero, las estrategias de afrontamiento desarrolladas frente al sacrificio animal y las dinámicas colectivas que protegen la salud mental en la práctica diaria.

En la misma línea, investigaciones posteriores podrían aportar examinar las historias de vida y los procesos de elección u orientación ocupacional vinculados a la industria cárnica. Asimismo, sería valioso indagar el rol de las variables individuales, tales como la prevalencia de ciertos rasgos de personalidad o estilos de afrontamiento específicos en el personal abocado a la faena.

Finalmente, se señala la importancia de desarrollar estudios de diseño longitudinal, con muestras de mayor tamaño y representatividad que abarquen diferentes establecimientos y regiones del país. Este tipo de abordajes posibilitaría el análisis de la evolución temporal de los riesgos psicosociales y su efecto a largo plazo sobre el bienestar psicológico. a largo plazo. De igual forma, la evidencia generada mediante estudios longitudinales constituiría un insumo de valor para el diseño de políticas públicas, programas de prevención de riesgos del trabajo e intervenciones organizacionales orientadas a la promoción de salud mental en el ámbito laboral.

### Referencias Bibliográficas

- Ashforth, B. E., y Kreiner, G. E. (1999). How can you do it?: Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, 24(3), 413–434.  
<https://doi.org/10.2307/259134>
- Baran, B. E., Rogelberg, S. G., & Clausen, T. (2016). Routinized killing of animals: Going beyond dirty work and prestige to understand the well-being of slaughterhouse workers. *Organization*, 23(3), 351–369. <https://doi.org/10.1177/1350508416629456>
- Claus, W. (2015). El trabajo penitenciario como trabajo sucio. Justificaciones y normas ocupacionales. *Delito y Sociedad*, 24(40), 115-138.  
[https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S246899632015000200006&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S246899632015000200006&script=sci_arttext)
- Comité Mixto OIT/ OMS sobre Medicina del Trabajo (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. (Informes del Comité Mixto OIT - OMS, sobre Medicina del Trabajo, Novena Reunión, Ginebra, 18-24 de septiembre 1984; Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo N°56). Organización Internacional del Trabajo. Disponible en [https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp\\_388.pdf](https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_388.pdf)

- De Quadros, B. C., y Oliveira, P. A. B. (2023). Riesgos del trabajo: Ausencia de riesgo psicosocial en los Programas de Control Médico de Salud Ocupacional de los mataderos. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 21(4). <https://doi.org/10.47626/1679-44352023-1063>.
- Estévez-Reboredo, R. M., y de-Guindos-Talavera, I. (2020). Personal de mataderos y plantas de procesamiento de carnes: Un colectivo muy vulnerable a la Covid-19. *Revista Española de Salud Pública*, 94. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11583177/>
- García-González, M., Torrano, F., y García-González, G. (2020). Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro. *Interdisciplinaria*, 37(1), 35-36. <https://doi.org/10.16888/interd.2020.37.1.18>
- 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*, 83, 169-173. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S113557272009000200003&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S113557272009000200003&script=sci_arttext&tlng=en)
- Giraudó, E. D. C., y Rizzo, R. A. (2022). Carga mental y factores de riesgos psicosociales en el corazón de la red nacional de gas: Los operadores de la sala de control. *Ergonomía, Investigación Y Desarrollo*, 4 (3), 35-53. Recuperado a partir de [https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia\\_Investigacion/article/view/9825](https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/9825)
- Henry, M. y Malleville, S. (2020). Salud y proceso de trabajo en actividades de servicios: Los riesgos psicosociales en una Clínica de Medicina Privada. *Cuestiones de Sociología* (22). <http://dx.doi.org/10.24215/23468904e094>



- Henry, M. L., y Neffa, J. C. (2019). Riscos psicossociais no trabalho: Diferentes visões para seu estudo no contexto argentino. *Trabalho (En) Cena*, 4(Especial), 1–6. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V4NEspecialP01>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). McGraw-Hill.
- Melo, J. R. R., Viancha, K. Y. T., y Ferro, S. P. V. (2025). *Análisis de factores de riesgo, condiciones de salud y de trabajo en trabajadores de un criadero de ganado bovino en Villavicencio, en el año 2024*. [Trabajo de Grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio UNIMINUTO.
- Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca. (2020, marzo). *Estratificación de establecimientos bovinos*. Gobierno de Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/files/estratificacionestablecimientosbovinosmarzo2020xls>  
[x](#)
- Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca. (2026, marzo). *Informe bovino*. Gobierno de Argentina. [https://www.magyp.gob.ar/comercio-agropecuario/pdf/Informe-Bovino\\_Marzo\\_2026.pdf](https://www.magyp.gob.ar/comercio-agropecuario/pdf/Informe-Bovino_Marzo_2026.pdf)
- Moscheni, M. Y Gili Diez, V. (2021). Ni las personas son una máquina, ni la salud una mercancía: Riesgos psicosociales en el trabajo minero metalífero. *Revista de Ciencias Sociales*, 34(49), 213-235. <https://doi.org/10.26489/rvs.v34i49.9>
- Neffa, J. C. (1988). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?: Propuesta de una perspectiva*. Humanitas.
- Neffa, J. C. (2015a). Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). *Voces en el Fénix*, (46), 6-16.

- Neffa, J. C. (2015b) *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET); Universidad Nacional del Nordeste. Universidad Nacional de La Plata. Universidad Nacional de Moreno. Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo.
- Oliveira L.G y Boere, V. (2021). Salud de trabajadores ilegales de mataderos de ganado en el noreste de Brasil. *Rural and Remote Health*, 21(1), e6061.  
<https://doi.org/10.22605/RRH6061>
- Oramas, A., Santana, S. y Vergara, A. (2006). El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud mental. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 7(1-2), 34-39.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (s. f.). *Finalidad y categorías de los mataderos*. <https://www.fao.org/4/t0566s/T0566S01.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: Una mirada de género*.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos*. Panorama general.  
<https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>
- Organización Mundial de la Salud. (2024, 2 de septiembre). *Salud mental en el trabajo*.  
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Origlia, G. (2024, agosto 15). Ranking: Se conoció un informe sobre qué industria lidera el empleo en el agro y los números son contundentes. *La Nación*.  
<https://www.lanacion.com.ar/economia/campo/ranking-se-conocio-un-informe-sobreque-industria-lidera-el-empleo-en-el-agro-y-los-numeros-son-nid15082024/>

- Ortega, R. A. M., Castell, Y. P. y Cachinell, B. M. L. (2023). Análisis de riesgos laborales en el proceso de faena de animales y distribución de carnes. *Prohominum*, 5(2), 50-65.  
<https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0182>
- Poder Ejecutivo Nacional. (2025, 5 de agosto). Decreto 549/2025: Modificación del Decreto 659/1996. Boletín Oficial de la República Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-549-2025-415990/texto>
- Real Academia Española. (s. f.). Faenar. En *Diccionario de la Lengua española*. (Edición del Tricentenario). Recuperado el 14 de agosto de 2026, de <https://dle.rae.es/faenar>
- Real Academia Española. (s. f.). Matadero. En *Diccionario de la Lengua española*. (Edición del Tricentenario). Recuperado el 14 de agosto de 2026, de <https://dle.rae.es/matadero>
- Red Argentina de Investigación y Desarrollo del COPSOQ-ARG, Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral y Fundación Argentina de Ergonomía. (2022). *Manual del método COPSOQ-ARG para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo: Versión corta (Parte I)* (1.<sup>a</sup> ed.). Ediciones GESAL; FADE.
- Rozas Calderón, V. y Enciso Sotomayor, E. (2025). Bienestar psicológico: Una revisión teórica. *Vive Revista de Salud*, 8(22), 250-265.  
[http://scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2664-32432025000100250](http://scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432025000100250)
- Seijas-Solano, D. E. (2020). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*, 21, 102-108. <https://doi.org/10.15446/rsap.v21n1.73323>

Slade, J. y Alleyne, E. (2023). The psychological impact of slaughterhouse employment: A systematic literature review. *Trauma, Violence, & Abuse*, 24(2), 429–440.

<https://doi.org/10.1177/15248380211030243>

Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2016). *Manual de buenas prácticas: Industria frigorífica*. <https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2016/04/MBP-.Industria-Frigorifica.pdf>

Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2020, 1 de junio). WHO-5 Índex: Validez, confiabilidad y aplicaciones de una escala para evaluar el bienestar subjetivo en salud laboral. Argentina.gob.ar.

[http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones/2020/validacion\\_who\\_5\\_0.pdf](http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones/2020/validacion_who_5_0.pdf)

Tomalá León, M. L. y Domínguez, Y. G. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio Institucional UNESUM. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/2895>

## Anexos

### Anexo 1

|                                                              |
|--------------------------------------------------------------|
| <b>CARTA DE INVITACIÓN A PARTICIPAR DE UNA INVESTIGACIÓN</b> |
|--------------------------------------------------------------|

/2026

Sr. XX.

Me llamo Morena Jazmín Hernández y actualmente soy estudiante de la carrera de Licenciatura en Psicología en la Universidad de Flores.

En esta oportunidad, tengo el agrado de invitarla/o a participar en la elaboración de mi Trabajo Final Integrador (TFI), para obtener el título de grado Licenciada de Psicología.

En mi TFI, me propongo conocer el bienestar general de los trabajadores de la organización, específicamente del **sector de faena**, identificando los factores psicosociales que podrían estar

implicados en el desarrollo del trabajo y la salud de los trabajadores. Los mismos permiten prevenir accidentes y optimizar el trabajo.

Es en este marco que me comunico con usted, para solicitarle la colaboración de la organización que administra.

La participación consistirá en la realización de: i) una entrevista para caracterizar el puesto de trabajo, que se llevará a cabo con el encargado o secretario de ambiente, y ii) la aplicación de dos cuestionarios a los trabajadores del sector faena. Se prevé la realización de uno o dos encuentros, siendo que uno se destinará a la entrevista con el encargado de la organización y, el restante, a los faenadores. Ambos encuentros con una duración aproximada de 40 minutos aproximadamente.

Los resultados serán analizados de manera global, es decir, sin identificar a ningún trabajador. Al mismo tiempo, se presentarán de forma anónima de manera tal que no será posible identificar a la organización en el trabajo resultante.

Esperando que todo lo anteriormente dicho sea tomado en consideración y pueda contar con su valiosa participación y disponibilidad, le comparto mi mail de contacto [morena.hernandez@uflouniversidad.edu.ar](mailto:morena.hernandez@uflouniversidad.edu.ar) y el de mi tutor Psicólogo Lazzeri, Mariano ([mariano.lazzeri@uflouniversidad.edu.ar](mailto:mariano.lazzeri@uflouniversidad.edu.ar)), para consultar cualquier inquietud que pudiera surgirle.

Sin otro particular,

Saludo a usted atentamente.

Morena Jazmín Hernandez.

## Anexo 2

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Me ha sido explicado que la estudiante Morena Jazmín Hernandez, Legajo 29792, de la Facultad de Psicología y Ciencias Sociales de UFLO realiza el presente en el marco de la elaboración de su Trabajo Final Integrador (TFI) para obtener el título de Licenciada en Psicología.

Es por esta razón que se está realizando un trabajo de investigación cuya finalidad es conocer el bienestar general de los trabajadores de la organización y los factores psicosociales de la misma.

Mi participación en la investigación consiste en responder una entrevista que tiene por objeto caracterizar el puesto de trabajo del sector de faena y conocer la historia de la organización.

Se me ha dicho que mis respuestas u opiniones serán confidenciales y sólo de conocimiento para el presente TFI, resguardando mi privacidad y los resultados no serán ligados a mi información

que se coloca al pie del presente consentimiento. A su vez, tampoco se identificará el nombre de la organización.

La participación es voluntaria y en cualquier momento puedo dejar sin efecto la presente autorización, retirándome en el acto.

Asimismo, se me ha explicado que los resultados globales del presente TFI podrán ser presentados en la Facultad de Psicología y Ciencias Sociales, publicados en el Repositorio de la Universidad, y que podrán ser expuestos también en congresos, y/o publicados en revistas científicas preservando siempre mi identidad, conforme a la ley 25.326.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que en caso de que tenga alguna pregunta acerca del estudio o sobre mis derechos a participar en el mismo, puedo contactar a mi docente tutor y director del TFI, Psicólogo Lazzeri, Mariano, a [mariano.lazzeri@uflouniversidad.edu.ar](mailto:mariano.lazzeri@uflouniversidad.edu.ar), y a la Secretaría de Investigación y Desarrollo UFLO, a [sinvestydes@uflo.edu.ar](mailto:sinvestydes@uflo.edu.ar)

Habiendo comprendido lo que se me ha explicado, acepto participar en el presente Trabajo Integrador Final.

Firma

Aclaración

Lugar y Fecha

DNI

### **Anexo 3**

|                                 |
|---------------------------------|
| <b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b> |
|---------------------------------|

Me ha sido explicado que la estudiante Morena Jazmín Hernandez, Legajo 29792, de la Facultad de Psicología y Ciencias Sociales de UFLO realiza el presente en el marco de la elaboración de su Trabajo Final Integrador (TFI) para obtener el título de Licenciada en Psicología.

Es por esta razón que se está realizando un trabajo de investigación cuya finalidad es conocer el bienestar general de los trabajadores de la organización y los factores psicosociales de la misma.

Mi participación en la investigación consiste en responder con sinceridad dos cuestionarios que se me entregarán en el marco de la investigación, los mismos son de carácter anónimo y confidencial.

Se me ha dicho que mis respuestas u opiniones serán confidenciales y sólo de conocimiento para el presente TFI, resguardando mi privacidad y los resultados no serán ligados a mi información que se coloca al pie del presente consentimiento. A su vez, tampoco se identificará el nombre de la organización.

La participación es voluntaria y en cualquier momento puedo dejar sin efecto la presente autorización, retirándome en el acto.

Asimismo, se me ha explicado que los resultados globales del presente TFI podrán ser presentados en la Facultad de Psicología y Ciencias Sociales, publicados en el Repositorio de la Universidad, y que podrán ser expuestos también en congresos, y/o publicados en revistas científicas preservando siempre mi identidad, conforme a la ley 25.326.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que en caso de que tenga alguna pregunta acerca del estudio o sobre mis derechos a participar en el mismo, puedo contactar a mi docente tutor y director del TFI, Psicólogo Lazzeri, Mariano, a [mariano.lazzeri@uflouniversidad.edu.ar](mailto:mariano.lazzeri@uflouniversidad.edu.ar), y a la Secretaría de Investigación y Desarrollo UFLO, a [sinvestydes@uflo.edu.ar](mailto:sinvestydes@uflo.edu.ar)

Habiendo comprendido lo que se me ha explicado, acepto participar en el presente Trabajo Integrador Final.

Firma

Aclaración

Lugar y Fecha

DNI

#### **Anexo 4**

#### **Guion de Entrevista para Caracterizar el Puesto de Trabajo.**

Adaptado de Albajari y Mames (2008).

Objetivo: Caracterizar el puesto de trabajo y a la organización.

Sobre la organización:

- 1) ¿Cuál es la antigüedad de la organización? ¿Cómo surgió?
- 2) ¿Quién gestiona la organización (pública, privada)?

- 3) ¿Quiénes son los destinatarios (cliente externo, interno, provincial, nacional internacional)?
- 4) ¿Cuántos trabajadores hay actualmente y cuántos específicamente en el sector faena?
- 5) ¿Qué tipo de animales procesan?
- 6) ¿Cuál es la cantidad de animales que ingresan en una jornada habitual de trabajo?
- 7) ¿Y en cantidad de kilos de carne por día?
- 8) ¿Se producen accidentes de trabajo?
- 9) ¿Cuáles son los más comunes?

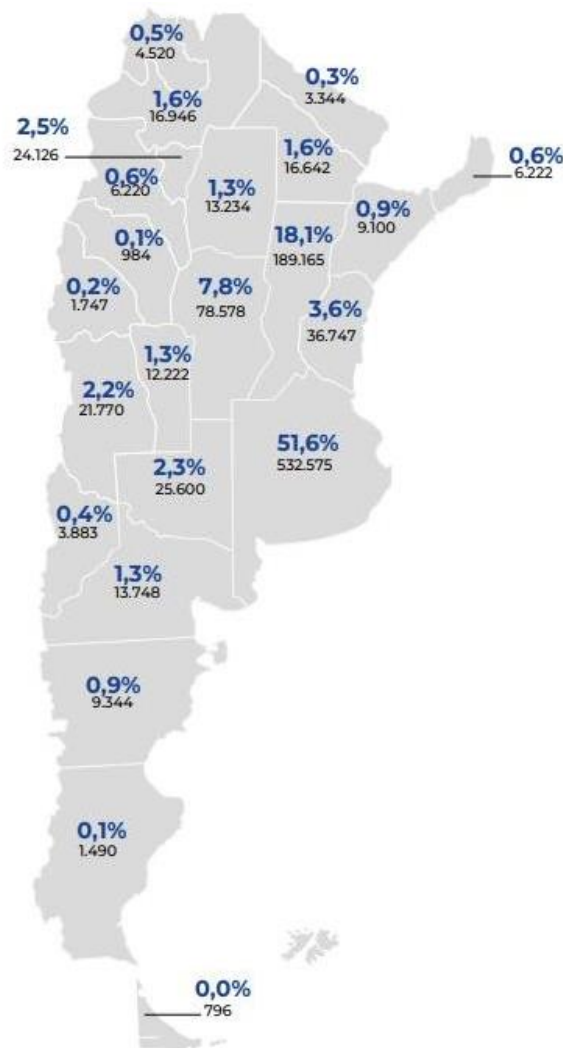
Sobre el puesto de trabajo:

- 10) ¿Es correcto referirse a los trabajadores como “faenadores”?
- 11) ¿Cuáles son las tareas normales y habituales del empleado durante su jornada? ¿Tiene tareas secundarias u ocasionales? ¿Cuáles son?
- 12) ¿Es responsabilidad de cada empleado el manejo de las máquinas y herramientas?
- 13) ¿Qué se espera que realice el faenador? (no en términos de actividades laborales, sino en términos del “valor” que le agrega a la organización, por ejemplo, que tenga un ritmo de trabajo rápido para aumentar la productividad).
- 14) El faenador ¿tiene personal a cargo? o bien ¿a quién debe reportar su trabajo?
- 15) ¿Cómo debería ser un faenador (qué características de personalidad debería tener) para realizar correctamente su trabajo?
- 16) ¿Qué conocimientos y habilidades tiene que poseer un faenador para realizar de forma adecuada su trabajo?
- 17) ¿Qué características de ser y relacionarse, entorpecen o no son favorables para la realización del puesto de trabajo?



- 18) ¿Podrías describirme el proceso de faena desde que empieza hasta que termina?
- 19) ¿Con qué frecuencia se producen bajas y ausentismo del personal de este sector? ¿Se le ocurre algún motivo para que suceda?
- 20) ¿Cuáles son las quejas de enfermedad más comunes reportadas por los faenadores?
- 21) ¿Qué es lo que se busca al momento de contratar a alguien dentro de este puesto?  
¿Hay requisitos en términos de edad, género, disponibilidad para viajar, etc. ¿Por qué?
- 22) ¿Hay personal femenino en la planta de faena?
- 23) ¿Qué actitud sería esperable que tenga en su trabajo, por ejemplo, en las relaciones con los demás, con los superiores, etc.?
- 24) ¿Cuáles son las actitudes que habitualmente son valoradas negativamente?

## **Anexo 5**



Nota: Cantidad de cabezas faenadas con porcentaje de participación en el total. Fuente: Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca. (2026).

## Anexo 6

Se proporciona el enlace a cada base de análisis de datos y en archivo adjunto al mail de entrega del presente TFI, la matriz y el análisis estadístico realizado en el programa Jamovi.

- 1- [https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Hk3nCSzifDn4\\_cl-HAIVihlihZtXKWwTHRc7XIIFi4I/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Hk3nCSzifDn4_cl-HAIVihlihZtXKWwTHRc7XIIFi4I/edit?usp=sharing)
- 2- <https://docs.google.com/spreadsheets/d/15TFH9iJK34J5PPTelsmQXr8PboRdNT3DIRF-8CxZHGw/edit?usp=sharing>

## Cuestionario WH0-5 Índice

Protocolo N°:

Fecha:

A continuación se te presenta una serie de preguntas que indagan sobre cómo te has sentido en estas últimas dos semanas. Es muy importante que respondas pensando en cómo te sentiste en estas últimas dos semanas incluyendo el día de hoy. No hay respuestas buenas ni malas. Tus respuestas son confidenciales.

Para dar tus respuestas utiliza la siguiente clave:

| Si te respuesta es           | Redondea |
|------------------------------|----------|
| Todo el tiempo               | 5        |
| La mayor parte del tiempo    | 4        |
| Más de la mitad del tiempo   | 3        |
| Menos de la mitad del tiempo | 2        |
| De vez en cuando             | 1        |
| Nunca                        | 0        |

Aclaración: La palabra “frecuencia” quiere decir “cuántas veces”.

|                                                                                  | Todo el tiempo | La mayor parte del tiempo | Más de la mitad del tiempo | Menos de la mitad del tiempo | De vez en cuando | Nunca |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------------------|----------------------------|------------------------------|------------------|-------|
| ¿Con qué frecuencia se ha sentido alegre y de buen humor?                        | 5              | 4                         | 3                          | 2                            | 1                | 0     |
| ¿Con qué frecuencia se ha sentido tranquilo y relajado?                          | 5              | 4                         | 3                          | 2                            | 1                | 0     |
| ¿Con qué frecuencia se ha sentido activo y enérgico?                             | 5              | 4                         | 3                          | 2                            | 1                | 0     |
| ¿Con qué frecuencia se ha sentido fresco y descansado?                           | 5              | 4                         | 3                          | 2                            | 1                | 0     |
| ¿Con qué frecuencia su vida cotidiana ha estado llena de cosas que le interesan? | 5              | 4                         | 3                          | 2                            | 1                | 0     |



# COPSOQ-ARG

Red Argentina de Investigación y Desarrollo del COPSOQ-ARG

## Sección General

Fecha: .... / .... / .....

**Actividad o rama económica de la empresa o institución** (campo obligatorio del menú desplegable de la aplicación).

CIIU:

### Datos demográficos

1. Género

- a) ☐ Femenino  
b) ☐ Masculino  
c) ☐ Otro

2. ¿Qué edad tiene?

- a) ☐ Menos de 26 años  
b) ☐ Entre 26 y 35 años  
c) ☐ Entre 36 y 45 años  
d) ☐ Entre 46 y 55 años  
e) ☐ Más de 55 años

### Condición de empleo

3. ¿Cuánto tiempo hace que trabaja en la empresa, organismo o institución?

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

4. ¿Cuál es la duración de su contratación laboral?

- Permanente, no tiene fecha de finalización
- Temporal, tiene fecha de finalización
- A plazo, no tiene fecha, pero finaliza al terminar el trabajo
- No sabe

5. ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- Jornada dividida (mañana y tarde)
- Turno fijo de mañana
- Turno fijo de tarde
- Turno fijo de noche
- Turnos rotatorios excepto el de noche
- Turnos rotatorios con el de noche

6. Como parte de su trabajo, ¿Usted la mayor parte del tiempo...

- a) ... supervisa el trabajo de otros empleados/as o les dice a otros/as qué trabajo tienen que hacer?
- b) ... recibe órdenes regularmente de alguna persona como jefe/a, supervisor/a, capataz, etc.?
- c) ... supervisa el trabajo de otros y también recibe órdenes?

### Unidad de análisis

7. ¿En qué sector, departamento, unidad o sección trabaja usted?

8. ¿En qué puesto de trabajo se desempeña usted?

9. ¿En qué unidad geográfica trabaja usted? (sucursal, planta, piso, faena, etc.)



# COPSOQ-ARG

Red Argentina de Investigación y Desarrollo del COPSOQ-ARG

## Sección Específica

### Introducción

Este cuestionario servirá para evaluar algunos aspectos de la organización del trabajo que podrían incidir en la salud de los trabajadores. El objetivo es conocer las condiciones de trabajo en su organización para poder mejorarlas a través de medidas de prevención, por eso su opinión es importante. No es una evaluación de desempeño individual. No hay preguntas incorrectas, sólo opiniones. Su participación es voluntaria, pudiendo interrumpir sus respuestas cuando lo desee. Toda la información que usted facilite será anónima y confidencial, sujeta a la Ley de Protección de Datos Personales (Ley N° 25.326/2000).

**Por favor lea detenidamente todas las preguntas y elija con sinceridad para cada una de ellas la respuesta que considere más adecuada.**

**Las siguientes preguntas son sobre exigencias en el trabajo**

*Elija 1 SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas*

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

**Ahora le vamos a preguntar sobre sus tareas domésticas**

*Elija 1 SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas*

| ¿Con qué frecuencia.....                                                         | Siempre                  | Muchas veces             | Algunas veces            | Sólo alguna vez          | Nunca                    |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 7. hay momentos en los que necesitaría estar "en su trabajo y en casa a la vez"? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



## Cambiando de tema, le vamos a preguntar sobre la organización del trabajo

Elija 1 SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas.

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

## Ahora le vamos a preguntar sobre las relaciones personales en su lugar de trabajo

| ¿Con qué frecuencia.....                                                                                             | 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="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. le son transmitidos claramente los objetivos de trabajo?                                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. se le exigen cosas contradictorias/ opuestas en el trabajo?                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. tiene que realizar tareas que a su criterio deberían hacerse de otra manera?                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. su jefe/a inmediato planifica bien el trabajo?                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. su jefe/a inmediato resuelve bien los conflictos?                                                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. recibe ayuda y apoyo de sus compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. recibe ayuda y apoyo de su jefe inmediato en la realización de su trabajo?                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. tiene un buen ambiente con sus compañeros de trabajo?                                                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. su trabajo es valorado por sus superiores, dirección, gerencia o dueño?                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



## Las siguientes preguntas son sobre su estabilidad en el trabajo

Elija 1 SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas

| ¿Con qué frecuencia.....                                                                                                | Siempre                  | Muchas veces             | Algunas veces            | Sólo alguna vez          | Nunca                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 24. está preocupado/a por si lo despiden o no le renuevan el contrato?                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso que se quedara desempleado?               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. está preocupado/a por si lo trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección, contra su voluntad? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## A continuación, queremos preguntarle sobre la relación con tus superiores

Elija 1 SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas.

| ¿Con qué frecuencia.....                                                                 | 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="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. se puede confiar en la información que viene de la dirección, gerencia o dueño?      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## Las siguientes preguntas son sobre la toma de algunas decisiones en su lugar de trabajo

Elija 1 SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas.

| ¿Con qué frecuencia.....                              | Siempre                  | Muchas veces             | Algunas veces            | Sólo alguna vez          | Nunca                    |
|-------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 29. se solucionan los conflictos de una manera justa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. se distribuyen las tareas de una forma justa?     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Observaciones:

.....

.....

.....

.....

.....

Gracias por responder este cuestionario!