

Universidad Abierta Interamericana



Facultad de Psicología y Relaciones Humanas

Título

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA Y SU RELACION CON LA AUTOESTIMA

Tesista: PÉREZ, Silvia Luján

Tutor: Lic. MUSARRA, Mónica

Legajo: 7565

Título a obtener: Licenciatura en Psicología

Facultad: Psicología y Relaciones Humanas

Localización: Lomas de Zamora

Fecha: Diciembre 2014

E-mail: sillujan79@gmail.com

INDICE GENERAL

INDICE DE TABLAS	Página 4
AGRADECIMIENTOS	Página 5
RESUMEN	Página 6
ABSTRACT	Página 7
INTRODUCCIÓN	Página 8
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	
CAPÍTULO 1: Introducción	Página 10
1.1 <i>Concepto de trabajo</i>	Página 10
1.2 <i>Funciones psicosociales del trabajo</i>	Página 12
1.3 <i>Funciones del trabajo</i>	Página 14
1.4 <i>Concepciones de trabajo</i>	Página 15
CAPÍTULO 2: Trabajo bajo relación de dependencia	Página 16
2.1 <i>Conceptos y normativas</i>	Página 16
CAPÍTULO 3: Autoestima	Página 19
3.1 <i>Concepto</i>	Página 19
CAPÍTULO 4: Factores psicosociales	Página 22
4.1 <i>Concepto y características</i>	Página 22
4.2 <i>Salud ocupacional</i>	Página 30
4.3 <i>Decore</i>	Página 32
ESTADO ACTUAL DEL ARTE	
CAPÍTULO 1: Relación entre trabajo y factores psicosociales	Página 36
1.1 <i>Características</i>	Página 36
1.2 <i>Estadística argentina de riesgos psicosociales</i>	Página 37
CAPÍTULO 2: Superintendencia de riesgo de trabajo	Página 39
2.1 <i>Características</i>	Página 39

MÉTODO

CAPÍTULO 1: Tipo de estudio	Página 41
CAPÍTULO 2: Diseño	Página 41
CAPÍTULO 3: Participantes	Página 41
CAPÍTULO 4: Instrumentos	Página 42
CAPÍTULO 5: Datos Psicosociales.....	Página 44
CAPÍTULO 6: Procedimiento.....	Página 45
CAPÍTULO 7: Análisis de datos.....	Página 46
CAPÍTULO 8: Objetivos.....	Página 46
8.1 <i>Obejtivo general</i>	Página 46
8.2 <i>Objetivos específicos</i>	Página 46
8.3 <i>Hipótesis</i>	Página 46

RESULTADOS	Página 48
-------------------------	-----------

CONCLUSIONES	Página 58
---------------------------	-----------

REFERENCIAS	Página 60
--------------------------	-----------

ANEXOS

Anexo 1: <i>Gráficos</i>	Página 64
Anexo 2: <i>Instrumentos</i>	Página 76

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Características demográficas	Página 48
TABLA 2: Características laborales.....	Página 48
TABLA 3: Correlaciones entre autoestima e IRPS	Página 50
TABLA 4: Diferencias de género en autoestima e IRPS	Página 50
TABLA 5: Diferencias entre trabajadores con dependencia familiar en autoestima e IRPS.....	Página 51
TABLA 6: Diferencias entre salario en autoestima e IRPS	Página 53
TABLA 7: Diferencias entre agotamiento laboral en autoestima e IRPS	Página 54
TABLA 8: Correlaciones entre autoestima e IRSP con variables demográficas y laborales	Página 56
TABLA 9: Correlaciones entre desempeño laboral con autoestima e IRSP	Página 57

Agradecimientos

En mi propio vuelo

Al haber finalizado esta etapa, quiero agradecer a todas aquellas personas que me acompañaron desde el principio en este camino que decidí seguir hace unos años atrás. Gracias a todas las personas que me sostuvieron, que me ayudaron y que incasablemente estuvieron a mi lado.

Agradezco al cuerpo docente, quienes fueron los generadores de una etapa de nuevos conocimientos. Fueron mis formadores para inspirarme a ejercer mi profesión.

Agradezco a mi familia, que me apoyó desde siempre y me alentó todo este tiempo. Y lo continúan haciendo en diferentes aspectos de mi vida.

Agradezco a mis compañeras de carrera que estuvieron a mi lado compartiendo conocimientos. Compañeras con las cuales forme una amistad sincera y profunda. Con quienes tenemos sueños e ideales que compartimos aún hoy después de muchos años de estudios. Gracias a mis amigas Claudia y Ester, que me ayudaron y me apoyaron siempre en todo.

Agradezco a las personas que colaboraron y respondieron los cuestionarios brindándome su ayuda y compromiso.

Resumen

La presente investigación pretendió examinar cómo se relaciona la Autoestima; es decir, la actitud positiva o negativa hacia uno mismo, los valores personales y la dimensión valorativa del autoconcepto, (Rosenberg, 1965) con los Factores Psicosociales; siendo estos últimos la percepción que tienen los trabajadores sobre algunos factores o riesgos psicosociales del entorno laboral (Luceño, 2005; Luceño, Tobal y Jaén, 2005). Es decir, cómo influye la Autoestima en el esfuerzo que pone el empleado en su trabajo y la recompensa al agregar su cuota personal en el mismo.

La autoestima fue evaluada mediante la “Escala de Autoestima de Rosenberg” (RSES), (Rosenberg, 1965); y los Factores Psicosociales fueron evaluados mediante el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (DECORE), Luceño (Et al., 2005).

Para llevar a cabo la presente investigación, se tomó como muestra a trabajadores bajo relación de dependencia; entendiéndose a la misma como una relación en la cual “...una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el actos que dé origen”. (Régimen de Contrato de Trabajo - Art. 22 – Relación de Trabajo – Ley N° 20.744).

La muestra antes mencionada estuvo representada por 200 trabajadores en relación de dependencia, de ambos sexos, entre 20 y 50 años de edad.

Se determinó, a través del presente estudio, que aquellos trabajadores que indican alto Riesgo Psicosocial padecen baja autoestima. Tal como se predijo, con énfasis en la Demanda Cognitiva; es decir, los requerimientos tanto cuantitativos como cualitativos que se le exigen al trabajador y, que tienen que ver con "cuánto" se trabaja.

Palabras Claves: Trabajo, Trabajadores en Relación de Dependencia, Autoestima y Factores Psicosociales.

Abstract

This design examined how self-esteem, positive and negative towards oneself or attitude, personal values and evaluative dimension of self-concept is related, (Rosenberg, 1965) with psychosocial factors, the latter being the perception of workers on some risk factors or psychosocial work environment (Luceño, 2005; Luceño, Tobal and Jaen, 2005). I mean, how self-esteem influences the effort that puts the employee's job and the reward when you add your personal share in it.

Self-esteem was assessed using the "Rosenberg Self-Esteem Scale" (RSES) (Rosenberg 1965); Psychosocial factors and will be evaluated by the Evaluation Questionnaire Psychosocial Risk (DECORE), Luceño (Et al., 2005). To carry out this investigation was sampled workers as a dependent: that as reported by the current labor laws, "will employment relationship when a person performs acts, execute works or provide services on behalf of another, under the authority of this voluntarily and upon payment of a fee, whichever is the acts giving rise "(Conditions of Employment Contract - Article 22 - Employment Relationship - Law No. 20. 744)

The above sample was represented by 200 workers as employees of both sexes, between 20 and 50 years old.

Was determined through this study indicate that those workers who will suffer high Psychosocial Risk low self-esteem. How was predicted, with emphasis on the cognitive demand both quantitative and qualitative requirements that are required of the worker and, having to do with "how" it works.

Keywords: Work, Workers Dependency Ratio, Self Esteem and Psychosocial Factors.

Introducción

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que se hayan directamente relacionadas con las condiciones ambientales, con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor (INSHT, 2001).

También se han definido los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, cómo aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores (Cox y Griffiths, 1996).

El Comité compuesto por la Organización Mundial de Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), estipuló en un informe expuesto en 1984, que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo.

Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente, son numerosos, de diferente naturaleza y complejidad, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral sino que, además, intervienen las variables personales del trabajador como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos personales y profesionales. La personalidad y la situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales. Por eso, ante cualquier problema

laboral no todos los trabajadores lo afrontan de la misma manera, ya que las características propias de cada trabajador determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias que sufrirá.

En todo caso, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo conforman aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que tienen la capacidad de afectar tanto a la salud del trabajador como al desarrollo de su trabajo.

La presente investigación, se centra en profundizar sobre el ámbito laboral, específicamente en lo que respecta a los trabajadores bajo relación de dependencia y en conocer cómo los factores psicosociales afectan la autoestima. Es útil conocer cómo se interrelaciona el ámbito laboral con el ámbito psicosocial; es decir; conocer el desenvolvimiento laboral de las personas y los factores psicológicos que se generan en los trabajadores en sus ámbitos laborales y como esto afecta su desempeño.

Teniendo en cuenta lo antedicho, se plantea como objetivo general del presente trabajo estudiar la relación existente entre la autoestima que presentan los trabajadores bajo relación de dependencia con los factores psicosociales que afectan su lugar de trabajo y por ende, a ellos mismos. En otras palabras, cómo los trabajadores, dependiendo de su nivel de autoestima pueden sobrellevar la carga del trabajo que se le presenta a diario, las exigencias de los puestos que ocupan en la organización y de qué manera su salud física, psíquica y sus relaciones sociales, se encuentran afectadas.

Silvia L. Pérez – Diciembre 2014

Marco Teórico - Conceptual

Capítulo 1

Introducción

1.1 Concepto de Trabajo

El concepto de trabajo es estudiado por diversos autores a lo largo de la historia de la humanidad.

Peiró, J. y Prieto, F. (1996), señalan que la delimitación del concepto de trabajo es una tarea difícil, por varias razones. La primera de ellas, debido a su naturaleza compleja y multifacética. Al estudiar el trabajo podemos estar haciendo referencia al trabajo como actividad o conducta, al trabajo como situación o contexto; es decir, los aspectos físico-ambientales del trabajo y al trabajo como un fenómeno de significado psicosocial; es decir, los aspectos subjetivos del trabajo o cómo cada uno vivencia el trabajo. En segundo lugar, cada disciplina intenta explicar y describir el “trabajo”, en bases a sus fundamentaciones teóricas y empíricas. Economistas, sociólogos y psicólogos, definen y estudian el trabajo desde perspectivas y marcos teóricos diferentes. En tercer lugar, tanto en el lenguaje coloquial, como en la literatura de las Ciencias Sociales, se tiende a identificar el trabajo con otros términos similares tales como empleo, ocupación o puesto. Aunque el termino trabajo es mucho más abarcativo que el empleo, debido a que el trabajo tiene que ver con toda la actividad humana tendiente a modificar la naturaleza, y el empleo se limita a aquella actividad regulada por normas, en un límite de tiempo establecido y es remunerado, cómo se señala más adelante. Por último, el contenido y las representaciones sociales del trabajo, han sido diferentes a través de las diversas culturas y épocas históricas.

Peiró, J. y Prieto, F (1998), desde una aproximación teórica, consideran que el trabajo es definido como una actividad propositiva e intencional. Al trabajo lo definen como una actividad que no tiene un fin en sí misma, sino que es un medio para obtener un fin, se realiza para obtener algo a cambio, siendo ese beneficio diferente a la actividad laboral misma. Es decir, que el trabajo es propositivo e intencional debido a que se realiza fundamentalmente para

obtener algo a cambio. Los autores proponen diferentes definiciones respecto del propósito del trabajo. Un primer tipo de definiciones propositivas o instrumentales destacan la actividad económica o los ingresos que el individuo obtiene a cambio de su trabajo. Un segundo tipo de definiciones resaltan el trabajo como una forma de contribuir a la sociedad proporcionando bienes y servicios de valor. Otra definición resalta la identidad o contactos sociales que pueden proporcionar el trabajo, la satisfacción intrínseca derivada de su ejecución, el hecho de que nos mantiene en un nivel mínimo de actividad necesario para un adecuado desarrollo físico y psíquico, su aspecto normativo; es decir, su carácter de obligación, o el esfuerzo que conlleva.

Peiró, J (1996) define el trabajo, como “aquel conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materiales o informaciones disponibles, permiten obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios”.

Por su parte, Neffa, J. (1999) realiza una distinción entre actividad y trabajo. Este autor, tomando a Fouquet, A. (1998) relata que la actividad se trata de un concepto muy amplio, que abarca todo el dinamismo de la vida humana, requiere un esfuerzo que no incluye solamente el trabajo, sino el desenvolvimiento de todas las facultades humanas en otras diversas esferas: doméstica, deportiva, cultural, asociativa y política. Por lo tanto, la actividad es algo que tiene en primer lugar un sentido para quien la realiza y que se hace para obtener de manera directa un bien, o acceder a un servicio con el objeto de satisfacer una necesidad, material o inmaterial (Fouquet, A., 1998).

Neffa, J. (1999) señala además, que "el trabajo es uno de esos modos de actividad que se caracteriza por ser un esfuerzo realizado por el hombre para producir algo que es exterior a sí mismo, hecho en dirección de otros y con una finalidad utilitaria. Es una actividad multidimensional que se manifiesta en diversas esferas: económica, tecnológica, social, ética, etc., pero también tiene dimensiones cognitivas y psíquicas; es decir, subjetivas, intersubjetivas, afectivas y relacionales."

Neffa, J. (2003), denomina empleo cuando el trabajo se realiza con el objetivo de tener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador o actuando por cuenta propia.

1.2 Funciones psicosociales del trabajo

Peiró, J. y Prieto, F (1998), señalan once funciones psicosociales que cumple el trabajo, a saber:

1. En primer lugar se hace referencia a la función integrativa o significativa que cumple el trabajo. Dicha función se refiere al trabajo como una fuente que puede dar sentido a la vida en la medida en que permite a las personas realizarse personalmente a través del mismo. Para la persona, el trabajo puede ser una fuente de autoestima y realización personal. Relacionado con el valor intrínseco del trabajo y muy importante para la presente investigación debido a que se relaciona con la autoestima.
2. En segundo lugar el trabajo cumple la función de proporcionar estatus y prestigio social que está determinado, por el trabajo que desempeña la persona, de este modo el trabajo se transforma en una fuente de auto-respeto, de reconocimiento y respeto de los otros.
3. En tercer lugar, el trabajo es una fuente de identidad personal. El trabajo es un área importante para el desarrollo y la formación de la identidad; por lo tanto, los éxitos y fracasos en el trabajo contribuyen en cierta medida al desarrollo de la propia identidad.
4. En cuarto lugar, el trabajo tiene una función económica, con un doble significado para la persona: por un lado, mantener un mínimo de supervivencia, y por el otro, conseguir bienes de consumo. La persona garantiza su independencia económica y el control de su vida a cambio de un dinero que cobra por la realización de un trabajo determinado. En este sentido, se puede pensar que al trabajo desde su valor extrínseco o instrumental, o sea, que el trabajo también puede ser un medio para un fin.
5. En quinto lugar, también el trabajo puede ser una fuente de oportunidades para la interacción y los contextos sociales. Las personas en el trabajo mantienen interacciones con sus supervisores, compañeros, subordinados y clientes. Es una función importante ya que permite interactuar con otros fuera del núcleo familiar. Es lo que Berger, y Luckman (2001, pág. 166) han denominado socialización secundaria, "(...) es un proceso posterior que induce al individuo ya socializado a nuevos sectores del mundo objetivo de su sociedad".

6. En sexto lugar el trabajo tiene la función de estructurar el tiempo. El trabajo estructura el día, la semana, el mes, el año e incluso el ciclo vital de las personas. Además, estructura otros ámbitos de la vida, tales como la planificación familiar, las vacaciones, o el tiempo de ocio en general. Horarios de trabajo no habituales (por ejemplo: nocturnos o fines de semana) pueden afectar seriamente la vida social y familiar de las personas que lo experimentan.
7. En séptimo lugar, el trabajo tiene una función de mantener al individuo bajo una actividad más o menos obligatoria. Provee un marco de referencia útil de actividad regular, obligatoria y con propósitos. El trabajo puede ser también un “deber” de los individuos hacia la sociedad, entonces cumple una función de servir a la sociedad mediante el trabajo.
8. En octavo lugar, el trabajo cumple la función de ser una fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas. Los individuos en su trabajo ponen en marcha una serie de habilidades y destrezas para su ejecución.
9. En noveno lugar, el trabajo cumple la función de transmitir normas, creencias y expectativas sociales. El sistema de normas, creencias, valores, expectativas e ideas es transmitido también en el trabajo; por ende, el trabajo tiene un papel socializador muy importante. ya que en el trabajo las personas se comunican entre sí, y fruto de esta comunicación aparece la transmisión de expectativas, creencias, valores, e informaciones no sólo relacionadas con el trabajo sino con otros ámbitos de la vida, como la familia, el tiempo libre, la política, la economía, etc.
10. En décimo lugar, el trabajo cumple la función de proporcionar poder y control. Mediante el trabajo se puede desarrollar y adquirir algún grado de poder y control sobre otras personas, datos y procesos.
11. En último lugar, el trabajo puede cumplir una función de comodidad (confort) las personas pueden tener en el trabajo la oportunidad de disfrutar de buenas condiciones físicas, seguridad en el empleo y/o un buen horario de trabajo.

1.3 Funciones del trabajo

La mayoría de las funciones del trabajo que se han revisado, coinciden en su carácter o valoración positiva. Sin embargo, el trabajo puede ser también disfuncional para el individuo en función de las características que presente. Cuando el trabajo es repetitivo, deshumanizante, humillante, monótono, y no potencia la autonomía, puede ser disfuncional para la persona y conllevar consecuencias negativas para la misma. Peiró, J. y Prieto, F (1998), señalan, tomando a Marx (1844), que el hombre puede comenzar a estar “alienado” por la deshumanización del trabajo, que predominó en las sociedades capitalistas industrializadas. Para Marx (Op. Cit.), el trabajo empieza a constituir una alienación para el hombre “...primero, por el hecho de que el trabajo es externo al hombre, no tiene naturaleza intrínseca. El hombre no se afirma a sí mismo, no se siente contento sino infeliz, no se desarrolla libremente su energía física y mental, sino que mortifica su cuerpo y arruina su mente...” (Peiró, J. y Prieto, F. 1998, p.78).

La función del trabajo, nunca debe desencadenar en una situación negativa para el trabajador. Cuando el trabajador percibe un ambiente laboral negativo, la función del trabajo se transforma negativamente. Un ejemplo, podría ser una situación de violencia laboral (Mobbing), o cualquier tipo de acoso, vivenciado dentro del ámbito Laboral. El trabajador, en el presente supuesto, estaría cumpliendo con la labor asignada dentro de su puesto de trabajo, pero su función de trabajo se vería gravemente afectada al sufrir una situación de violencia laboral.

Otro ejemplo sería el de un trabajador que se desempeña laboralmente en un taller textil clandestino. En la mayoría de los casos, los trabajadores de talleres clandestinos sufren hacinamiento, discriminación y por ende, humillación. En este caso, para el trabajador que lo padece, la función del trabajo sería concretamente negativa.

1.4 Concepciones de trabajo

Medá, D. (1998), señala tres concepciones diferentes con respecto al trabajo:

La primera de ellas es la concepción de pensamiento cristiano. Para esta concepción, el trabajo es la actividad fundamental del ser humano, que en su conjunto añade valor al mundo y a su propia existencia, que espiritualiza la naturaleza y permite profundizar las relaciones con el prójimo. El trabajo humano es la continuación terrenal de la Creación Divina, pero también un deber social que cada uno ha de cumplir como mejor pueda. El trabajo es el modo de estar juntos, de construir juntos un orden nuevo, portador de valores comunitarios. Es el medio de expresión en la comunicación social y en la relación con el prójimo: las aptitudes deben desarrollarse con proyección social, comunitaria.

La segunda concepción es la de la corriente del pensamiento humanista no cristiano que sostiene idéntica concepción del trabajo; es decir, que lo considera como la más alta expresión de la libertad creadora del hombre. Aquí el trabajo, se concibe como el lugar más propicio para la auténtica socialización y para la formación de las identidades individual y colectiva.

Por último, el actual pensamiento marxista, sigue manteniendo la idea de la centralidad del trabajo en cuanto actividad de la esencia del hombre. El marxismo considera la producción acometida por los productores asociados como el fin deseado. La respuesta colectiva a las necesidades colectivas debe ser el objetivo último. El auténtico trabajo es fundamentalmente social por cuanto reúne el conjunto de los productores con el propósito de producir lo que satisfará no ya sólo las necesidades materiales, sino también los anhelos individuales y colectivos. (p.176).

Estas tres corrientes de pensamiento coinciden en considerar que el trabajo propicia la integración social y constituye una de las formas principales del vínculo social. El trabajo es factor de integración no sólo por ser una norma, sino también por ser una de las modalidades del aprendizaje de la vida en sociedad. Engloba la dimensión de sociabilidad que se produce en las oficinas, en las ventanillas o en los talleres, una sociabilidad tranquila, de equipo, distinta de las relaciones jerárquicas y de las relaciones privadas. La

noción de vínculo social se basa en la reciprocidad, contrato social o utilidad social; mientras apporto mi contribución a la sociedad, desarrollo mi sentimiento de pertenencia, quedo ligada a ella, porque la necesito y le soy útil. (Medá, D. 1998).

Capítulo 2

Trabajo Bajo Relación de Dependencia

2.1 Conceptos y normativa

Para Neffa, J (1999), el trabajo humano no solo es una actividad que despliega el esfuerzo humano, sino también la expresión de un “saber hacer” acumulado, de la habilidad personal, del aprendizaje realizado en el seno colectivo de trabajo; que pone de manifiesto la autonomía, la responsabilidad, la creatividad, y las capacidades de adaptación, de que disponen los trabajadores para hacer frente a los desafíos cotidianos que les plantea la actividad. La ejecución de un trabajo programado por otros (los conceptores, los tecnólogos y los especialistas en métodos de producción), no puede nunca ser ejecutado totalmente de la manera en que fue prescripto, porque en su desarrollo concreto surgen los incidentes y rediseños, si se desea cumplir con los objetivos fijados en materia de productividad, costos, calidad y cálculos de los plazos de entrega.

Cada vez más el trabajo es, de manera directa o indirecta, una actividad esencialmente social, donde intervienen los valores culturales, la ética y las creencias que hacen posible la coordinación (Neffa, J. 1999).

El derecho al trabajo está reconocido y garantizado en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En la Constitución de la Nación Argentina está contemplado en los artículos 14, 14 bis y 75 inciso 19.

¿Qué es el trabajo? La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios

para los individuos. El empleo es definido como “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, o pagos en especie)” sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente).

En Argentina, existen dos leyes importantes que regulan la actividad laboral. Una lo hace en el terreno privado, la Ley 20.744 y la otra en el ámbito público, la Ley 10.430. La primera, en su Art. 4° señala que “el contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley”. (LCT N° 24.744 - Art. 4).

La Ley 20.744, en su artículo 116° señala que “el salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión”. Se entiende por salario mínimo, a la menor remuneración que debe percibir un trabajador en función de sus actividades laborales, vital ya que le debe asegurar el poder sobrevivir y móvil ya que se le debe otorgar al menos un aumento de salario al año. En el año 2013 el SMVM era de \$ 2.800 aproximadamente. (LCT N° 20.744 – Art. 116).

Con respecto al Marco Legal, es preciso destacar que, la Ley de Contrato de Trabajo, Ley N° 20.744 es aplicable en todo el territorio argentino. Quedando exceptuados los trabajadores de la Administración Pública, trabajadores agrarios y del servicio domestico.

Hay contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración (AFIP, 2011).

El trabajo podría ser entonces definido como “una actividad coordinada por hombres y mujeres, orientada hacia una finalidad específica, que es la producción de bienes y servicios que tengan una utilidad social. Para realizarlo se requiere la movilización de todo el ser humano, es decir de la fuerza física y/o de las capacidades psíquicas (afectivas y relacionales) y cognitivas, y la

puesta en práctica de las calificaciones, competencias profesionales y experiencia de los trabajadores (Neffa, J. 1999).

En el contrato de trabajo las cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las normas, las convenciones colectivas y los usos y costumbres. El contrato de trabajo siempre está referido al trabajo en relación de dependencia (AFIP, 2011).

En el Art. 21 de la LCT se detalla: “habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración”. (LCT N° 24.744 - Art. 21)

Es válido destacar, que debido a la especificidad de las distintas ramas de actividades y de diferentes tareas realizadas, los trabajadores organizados en gremios celebran con los empleadores del sector Convenios Colectivos de Trabajo (CCT).

Los CCT reglan su relación laboral. Generalmente, los CCT mejoran las condiciones generales expuestas en la LCT para todos los trabajadores.

A modo de sintetizar y comprender qué se entiende por trabajo en relación de dependencia, cuáles son los sujetos del contrato laboral, y el marco legal, es relevante considerar:

Tal como se pudo apreciar en la normativa precedente en los párrafos anteriores, constituye trabajo, conforme a la Ley de Contrato de Trabajo, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva. Existe entre las partes una relación de intercambio y un fin económico.

Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las normas, las convenciones colectivas y los usos y costumbres. El contrato de trabajo siempre está referido al trabajo en relación de dependencia.

En líneas generales, se puede precisar que las 2 partes intervinientes de la relación de trabajo son:

- Trabajador: Persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones citadas anteriormente, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.
- Empleador: Persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

Capítulo 3

Autoestima

3.1 Concepto.

La autoestima se define como una actitud positiva o negativa hacia el sí mismo, entendiéndose como un fenómeno actitudinal creado por fuerzas sociales y culturales (Rosenberg, 1965).

La Escala de Autoestima de Rosenberg (RSES) (Rosenberg, 1965) evalúa autoestima entendida como la dimensión valorativa del Auto-concepto. Se lo caracteriza como una emoción reflexiva que se desarrolla en el tiempo, mediante procesos sujetos al control social –control parental, en primera instancia–, que las personas aprenden a experimentar y a verbalizar, y que determinan circunstancias sociales predecibles (DeHart, Pelham y Tennen, 2006; Smith-Lovin, 1995; Rudy y Grusec, 2006). Se habla, así, de la construcción social de la autoestima pero también se hace referencia a sus consecuencias sociales, dado que aquella parece también influir decisivamente en el ajuste evidenciado en diversas áreas de la vida del individuo (Hewitt, 1998).

Se define la autoestima, cómo un tipo particular de actitud que se basa en la percepción sobre el propio valor como persona y se relaciona con los valores y creencias personales y sociales. En la medida que la distancia entre el sí mismo ideal y el sí mismo real es pequeña, la autoestima es mayor. Por el contrario, cuanto mayor es la distancia, menor será la autoestima, aún cuando la persona sea vista positivamente por los otros. (Rosenberg, 1965).

La escala está compuesta por 10 ítems con 4 opciones de respuesta: Muy de acuerdo, De acuerdo, En desacuerdo, Muy en desacuerdo. Está

dividido en dos dimensiones Auto-agrado y Auto-competencia. La autoestima total está integrada por las dos dimensiones. Se obtiene puntaje total, interpretándose que, a mayor puntaje obtenido, mayor autoestima.

Hablar de autoestima es hablar de auto-percepción, pero también de emociones fuertemente arraigadas en el individuo. El concepto encierra no sólo un conjunto de características que definen a un sujeto sino además, el significado y la valoración que éste le otorga, con las consecuencias que de ello se derivan para su salud física y mental. Aquellas personas que presentan mayor cantidad de síntomas patológicos, como la depresión y sensibilidad interpersonal, basan sus conductas sociales en relaciones sumisas, distantes, aisladas, auto-regladas, inseguras y discordantes (Mc Mullen y Krantz, 1988).

La auto-eficacia hace referencia a las creencias sobre las capacidades propias que permiten organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para alcanzar determinados tipos de rendimiento (Rosemberg, 1986).

Según Moreno Jiménez, (Et al., 2006), la autoeficacia percibida ante situaciones estresantes o amenazantes generará así unas expectativas sobre los resultados en función de la convicción por parte del individuo de que no sólo posee los recursos de afrontamiento necesarios sino que además es capaz de mantener una flexibilidad adaptativa que le permita controlar las demandas de la situación. Los efectos motivacionales de esa auto percepción influirán de forma que si existen expectativas de auto-eficacia se facilitará la elección de comportamientos saludables. A su vez, el efecto emocional de la auto-eficacia perfilará una percepción de control que considerará de la salud como un bien importante para el sujeto y modificable positivamente por su propio comportamiento.

El estudio de la autoestima se ha centrado principalmente en sus dos niveles: alta y baja autoestima. Se considera que una alta autoestima tiene una función hedónica o de bienestar general, ya que la persona se siente bien con respecto a sí mismo, a su vida y a su futuro. Por su parte, una baja autoestima se vincula con falta de confianza en sí mismo, depresión, soledad, introversión social, pesimismo, evitación de riesgos e hipersensibilidad (Góngora, Fernández Liporace, Castro Solano, 2010).

Es preciso destacar, que el término “autoestima” se encuentra directamente ligado al “autoconcepto”. Epstein (1981), tras hacer una profunda revisión de una serie de autores y con el fin de tener una idea más clara sobre el autoconcepto, destaca como más sobresalientes sus principales características:

- Es una realidad compleja, integrada por diversos auto conceptos más concretos, como el físico, social, emocional y académico.
- Es una realidad dinámica que se modifica con la experiencia.
- Se desarrolla a partir de las experiencias sociales, especialmente con las personas significativas.
- El autoconcepto es el factor clave, para la comprensión de los pensamientos, sentimientos y conductas o comportamientos de las personas.

Por su parte, Burns (1990) interpreta el autoconcepto, como conceptualización de la propia persona hecha por el individuo, siendo así considerado como elemento esencial de connotaciones emocionales y evaluativas relevantes, debido que las creencias subjetivas y el conocimiento fáctico que el individuo se atribuye son enormemente personales, intensos y centrales, en grados variables a su identidad única. Y, respecto a la autoestima, afirma que es el proceso mediante el cual el individuo examina sus actos, sus capacidades y atributos en comparación a sus criterios y valores personales que ha interiorizado a partir de la sociedad y de los otros significativos, de manera que estas evaluaciones dan una conducta coherente con el autoconocimiento, ubicando el autoconcepto en el ámbito de la actitud.

Los rasgos más sobresalientes de una persona con autoestima son:

- Estar orgulloso de sus logros.
- Actuar con independencia.
- Actuar con seguridad.
- Asumir responsabilidades.
- Aceptar las frustraciones.
- Estar siempre dispuesto a la acción.
- Afrontar nuevos desafíos.

- Sentirse capaz de influir positivamente en otros.
- Demostrar amplitud de emociones y sentimientos.

Es preciso destacar, que el nivel de autoestima no es constante; debido a que aun cuando exista una tendencia general, también se dan altibajos.

Capítulo 4

Factores Psicosociales

4.1 Conceptos y Características.

Los conceptos respecto de los factores psicosociales del trabajo son diversos, pero todos concuerdan con los términos de la definición de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la OMS (Organización Mundial de la salud): “los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y sus situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. (SRT, 2013, p.3)

La OIT afirma que: “El trabajo no sólo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y darles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino también ha de permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales” (OIT, 1975)

En este modelo, el rol laboral tiene un rol crucial en el desarrollo del trabajador, debido que las experiencias en el medio de trabajo influyen en la autoestima, la autoeficacia y el sentimiento de pertenencia a un grupo. Cuando los intercambios entre los roles laborales y las recompensas se realizan con éxito se contribuye al bienestar y a la salud del trabajador (Siegrist, 2000). Sin embargo, la amenaza de un desequilibrio entre costes y ganancias o al estar excluido de ese intercambio acabará deteriorando las funciones de

autorregulación del sujeto (autoestima, la autoeficacia y el sentimiento de pertenencia a un grupo), provocando la aparición de sentimientos recurrentes de amenaza, ira, depresión o desmoralización que aumentan la susceptibilidad a la enfermedad como resultado de las reacciones de tensión. (Siegrist y cols., 2004).

Los sujetos que presentan un patrón motivacional caracterizado por un compromiso elevado en el trabajo y una alta necesidad de aprobación (sujetos sobre comprometidos) tienen un mayor riesgo de experimentar tensión. Este hecho parece deberse a que estos trabajadores se exponen con mayor frecuencia a altas demandas en el trabajo o exageran sus esfuerzos más allá de lo formalmente necesario, resultando así más vulnerables a la frustración debido a sus elevadas expectativas con respecto a las recompensas. (Siegrist y Marmot, 2004).

Cuándo la motivación por parte de la organización, hacia el trabajador es positiva, éste obtendrá dentro de su ámbito laboral, resultados positivos. Pero, si la motivación hacia el trabajador se oculta detrás de la presión, puede conllevar a que el trabajador en un corto plazo, se estrese, o experimente tensión. Entonces, se puede decir, que la motivación puede contribuir positiva o negativamente en el trabajador, según la forma en que se la direcciona.

La calidad de vida laboral y los factores psicosociales también presentan una estrecha relación. Pero es preciso realizar un intervalo, y determinar que se entiende por calidad de vida laboral.

La Calidad de Vida Laboral consiste en buscar y crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de todos los miembros de una organización, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional. La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización. Desde el inicio de los tiempos, el hombre ha expresado una serie de

expectativas sobre el concepto de calidad de vida laboral y consecuentemente, ha establecido la relación con la satisfacción laboral. Centrándose en dicha consideración, es destacable conceptualizar la calidad de vida laboral, el cual materializa una complejidad debido a las series de indicadores que se involucran en dicho concepto, entre los que se pueden mencionar: niveles de ingreso, incentivos, salud ocupacional, buen ambiente laboral, satisfacción laboral, identificación organizacional, bienestar social de los todos los trabajadores de la empresa, etc. Conforme al tiempo en que las personas permanecen en su trabajo, se deben concientizar las implicaciones y consecuencias que tiene el trabajo en sus vidas. La calidad de vida laboral tiene repercusiones significativas en la calidad de vida emocional de los trabajadores de una empresa. Generalmente, los directivos de una organización, utilizan una serie de estrategias que permiten detectar mediante el diagnóstico constante, cuál es la realidad sobre la calidad de vida en el trabajo en los diversos niveles organizacionales utilizando procesos de acción participativa. La motivación principal de la calidad de vida en el trabajo, reside en el control de situaciones de comportamiento proactivo y reactivo que estimulan o limitan la participación de las personas, que además se relaciona con la coordinación de actividades organizacionales, la estratificación de la información y la identificación de los factores que ejercen mayor influencia en el ambiente de trabajo. El clima laboral es el medio ambiente humano y físico, es el conjunto de variables, cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto. Está relacionado con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y relacionarse, con su interacción con la empresa, con el liderazgo del directivo, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. (Gonçalves, 1997).

La calidad de vida laboral se basa en el principio en que los trabajadores son humanos que se deben desarrollar; el trabajo debe tener una concepción positiva cuyo objetivo sea el enaltecer el aspecto humano del trabajador, permitiendo que él mismo pueda desempeñar otros roles intrafamiliares, debido a que el trabajo ejercido en un buen clima laboral, en donde reina la armonía, lleva consigo lo mejor para el trabajador en todas las áreas que

afectan su desenvolvimiento en la organización, lo cual conlleva que se requiera disponer de ciertos indicadores, en el sentido de mantener un equilibrio entre el trabajador, la organización y el ambiente. El ambiente laboral en el cual se desempeñan los trabajadores, constituye un elemento fundamental en el que se pretende que exista una relación más participativa, entre los trabajadores y la organización, así como también, una comunicación más estrecha para asegurar el éxito de los diferentes equipos de trabajo. Estas condiciones ayudan a generar una auténtica calidad de vida laboral, que alcanza su mayor satisfacción cuando la vida de los empleados logra asimilar valores que les permiten disfrutar las relaciones que tienen con otros empleados de la organización y con el sistema laboral a escala global. Un ambiente laboral adecuado se logrará solamente, si la organización promueve políticas de mejora, con base en las necesidades e intereses de los trabajadores. La calidad de vida laboral permite explicitar el propósito de evaluar las políticas de recursos humanos o, por ejemplo, de comprobar la incidencia y repercusión de cambios introducidos, o de determinadas acciones específicas. La medida puede utilizarse, como instrumento de evaluación de los diferentes estilos de gestión, cuando es posible comparar los resultados por departamentos o áreas. La calidad de vida laboral, asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y; por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos potenciales en la productividad y la calidad de vida. (Chiavenato, 2003). Es preciso señalar que la responsabilidad de lograr una buena calidad de vida laboral es de ambas partes, tanto de la parte directiva como de los trabajadores. Un trabajo en conjunto, y con las mismas metas, es lo único que puede conllevar como consecuencia una buena calidad de vida laboral.

El cambio fundamental en la orientación de algunos contenidos del nuevo significado atribuido al concepto de calidad de vida laboral ha consistido en que la atención al trabajador, desde la perspectiva de sus intereses, estímulos y motivaciones concebidas para incrementar la productividad, llegaron a considerarse muchos más importantes que las condiciones económicas y de mejoramiento físico dentro de las cuales realizaba su trabajo. A partir de esta referencia, el concepto de calidad de vida laboral, expresa un conjunto de

cualidades, que al parecer constituyen el móvil que alimenta la relación existente entre trabajo y productividad y de la cual no debe excluirse la valoración subjetiva del trabajador, en términos de cómo evalúa y percibe el efecto o reconocimiento de sus intereses y actitudes motivacionales, de acuerdo a los resultados derivados de su desempeño laboral. (Chiavenato, Op. Cit.,).

El ambiente laboral es un elemento de gran importancia en la satisfacción personal y ayuda a lograr un equilibrio vital que se traduce en estabilidad psíquica e integración armónica entre vida familiar y trabajo. Lograr un buen clima laboral, la motivación, la satisfacción y el consiguiente esfuerzo de los trabajadores son metas a obtener por cualquier buen líder organizacional. Evans y Lindsay (2008), afirman que medir y conocer el grado de satisfacción de los trabajadores es necesario porque los empleados satisfechos son una condición previa para el aumento de la productividad, la rapidez de reacción, la calidad y el servicio. Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de una organización, y el mejoramiento del nivel de vida de los empleados y de su familia, así como también elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación hacia el cliente de la empresa.

El bienestar laboral debe beneficiar a todos los miembros de la organización, no solamente a los clientes, a los empleados o a los directivos. El conjunto que integra la organización se debe ver beneficiado con una buena calidad de vida laboral. Deben existir estímulos o motivaciones por parte de los directivos de las empresas hacia los empleados. Estos estímulos con todas aquellas medidas organizacionales, planificadas, que motivan a los empleados, a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y los estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor. En el siguiente cuadro se podrá observar la comparación existente entre una buena calidad de vida laboral y una deficiente calidad de vida laboral, precisamente en qué aspectos repercuten los dos aspectos.

BUENA CALIDAD DE VIDA LABORAL	DEFICIENTE CALIDAD DE VIDA LABORAL
<p>Buen clima organizacional</p> <p>Incentivos</p> <p>Mayor eficiencia</p> <p>Mayor productividad</p> <p>Buena salud tanto de la organización como del trabajador</p> <p>Solución de conflictos</p>	<p>Desgano</p> <p>Mayor índice de rotación, propensión a accidentes laborales, robos, vandalismo</p> <p>Menor productividad</p> <p>Diversos conflictos, interpersonales, ínter áreas</p> <p>Estrés laboral, burn out, enfermedades psicosomáticas.</p> <p>Ambiente laboral hostil</p> <p>Mayor predisposición a contraer enfermedades, tales como estrés, ataques de pánico, etc.,</p> <p>Comunicación deficiente</p>

Fuente: Propia

Entonces, ¿qué sucede cuando el ambiente laboral no es óptimo? El sentirse cómodo en el trabajo es un factor fundamental para que el trabajador cumpla con su labor; porque un trabajador que realiza su trabajo a disgusto, disminuye su capacidad de productividad. Un trabajador que actúa con desgano, es un trabajador que probablemente esté propenso a sufrir estrés, denominado específicamente “estrés laboral”. El estrés actualmente se considera como un proceso interactivo en el que se relacionan estrechamente los aspectos de la situación (demandas) y las características del sujeto (recursos). Si las demandas de la situación superan a los recursos del individuo, tenderá a producirse una situación de estrés en la que el individuo intentará generar más recursos con el mero fin de atender las demandas de la situación. “Los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral, se relacionan directamente con el contexto laboral y/o con las características del individuo (Merín Reig, Cano Vindel y Miguel Tobal, 1995, p. 118)”.

La importancia que las características contextuales tienen para determinar la respuesta del individuo está en función del grado de precisión o ambigüedad que dicho contexto presente. Si la situación no es clara, se presta a la interpretación del sujeto. En este caso, las características del individuo son más determinantes de su conducta. Y aquí es preciso responder a un importante interrogante: ¿Existen profesiones más estresantes que otras? Claramente, sí. La naturaleza de cada trabajo exige una mayor o menor cantidad de recursos a los trabajadores, independientemente de sus diferencias individuales. Algunos trabajos exigen más prisa que otros, inmediatez, otros exigen precisión, exactitud, otros exigen un gran esfuerzo físico, otros un gran esfuerzo mental, otros acarrean una gran responsabilidad, debido a que las consecuencias de un error pueden ser vitales, etc.

Además de tener en cuenta la profesión y el contexto laboral, siempre se deben tener en cuenta los aspectos individuales. Es por eso, que dos personas en un mismo puesto de trabajo pueden responder de manera muy diferente. Por ejemplo, uno puede estresarse y otro no.

Cualquier situación o condición que presiona al individuo en su actividad laboral puede provocar la reacción de estrés. E incluso, en ocasiones, aunque la situación objetivamente no sea muy estresante, esto quiere decir, que puede que sea agobiante para un individuo, pero que no lo sea para otro, si un individuo interpreta dicha situación como un peligro, o como una amenaza potencial, surgirá la reacción de estrés. Por lo tanto, aunque se pueden describir una serie de factores que pueden desencadenar estrés, dicho listado será siempre incompleto. No obstante, los siguientes factores han sido agrupados en un amplio informe sobre el estrés laboral de la Comisión Europea (2000):

- Exceso y falta de trabajo.
- Tiempo inadecuado para completar el trabajo de modo satisfactorio para nosotros y para los demás.
- Ausencia de una descripción clara del trabajo, o de la cadena de mando.
- Falta de reconocimiento o recompensa por un buen rendimiento laboral.

- No tener oportunidad de exponer las quejas.
- Responsabilidades múltiples, pero poca autoridad o capacidad de tomar decisiones.
- Superiores, colegas o subordinados que no cooperan.
- Falta de control o de satisfacción del trabajador por el producto terminado fruto de su trabajo.
- Inseguridad en el empleo, poca estabilidad de la posición.
- Verse expuesto a prejuicios en función de la edad, el sexo, la raza, el origen étnico o la religión.
- Exposición a la violencia, amenazas o intimidaciones.
- Condiciones de trabajo físico desagradables o peligrosas.
- No tener oportunidad de servirse eficazmente del talento o las capacidades personales.
- Posibilidad de que un pequeño error o una inatención momentáneos tengan consecuencias serias o incluso desastrosas.
- Cualquier combinación de los factores anteriores.

Retomando a la descripción de los factores psicosociales, debe indicarse que para el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT; Martín y Pérez, 1997), son “las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de a tarea, que tienen capacidad para afectar a la salud (física, psíquica o social) del trabajador y al desarrollo del trabajo” (p.3).

4.2 Salud Ocupacional

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 1950.) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo. La salud ocupacional no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de la cuestión psicológica; por eso es importante hacer mención a ella.

Para los empleadores, la salud ocupacional supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo. Los problemas más usuales de los que debe ocuparse la salud ocupacional son las fracturas, cortaduras y distensiones por accidentes laborales, los trastornos por movimientos repetitivos, los problemas de la vista o el oído y las enfermedades causadas por la exposición a sustancias antihigiénicas o radioactivas, por ejemplo. También la salud ocupacional en los últimos años, se está encargando de tratar las enfermedades psíquicas relacionadas con el estrés causado por el trabajo o por las relaciones laborales. Este es el punto más importante ya que se encuentra estrechamente relacionado con la temática del presente estudio.

Es preciso destacar, que la salud ocupacional es un tema de importancia para todo gobierno, debido a que debe garantizar el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de las normas en el ámbito del trabajo. Así lo estipula el texto del primer párrafo del Artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina: *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial (...)”*.

El texto de la Carta Magna garantiza a todo trabajador el pleno desarrollo de sus tareas laborales en un ambiente digno, adecuado y

respetando sus derechos. Cuando algunos de los derechos del trabajador no se respeta, y repercute en su salud, ahí es cuando no solamente se está infringiendo el derecho del trabajador, sino que además es una consecuencia directa de una deficiencia en la calidad de vida laboral. Por eso la precariedad del empleo, siempre incide en la salud ocupacional. Por ejemplo, una empresa que tiene a sus trabajadores no registrados ante los correspondientes organismos, con ese accionar desajustado a derecho, se les está prohibiendo de tener una cobertura médica, poniendo en riesgo la salud de los trabajadores, además de no permitirle en un futuro tener una jubilación, ni brindarle la opción a afiliarse a una asociación sindical, que es quién vela por los derechos colectivos de los trabajadores entre otras cosas. Lo mismo sucede cuando una empresa tiene empleados trabajando en un espacio físico inadecuado para el trabajo y/o en condiciones infrahumanas; y aquí es preciso volver a citar el ejemplo de los trabajadores de talleres textiles clandestinos.

Las organizaciones que se distinguen por tener una buena calidad laboral, se preocupan por qué los empleados utilicen los beneficios de un programa de salud ocupacional, con el concreto fin de asegurar un buen ambiente laboral, seguro y estable, compuestos de una serie de planes que giran en torno a la salud de los empleados. De acuerdo al tipo de necesidad que atiendan, estos planes pueden ser:

- Planes de higiene: Relacionados con la asepsia y la seguridad en torno a las cuestiones higiénicas.
- Planes de seguridad: Aseguran la vida de los empleados en aspectos relacionados con riesgos o accidentes.
- Planes de medicina preventiva: Acciones que tomará la empresa a fin de mantener a su personal informado en todo aquello que sea necesario a fin de prevenir cualquier tipo de enfermedad. Todas ellas tienen como objetivo prioritario mantener y mejorar la salud de los empleados dentro del ambiente laboral.

Lo altamente relevante con respecto a la salud ocupacional, consiste en asegurar un alto grado de bienestar mental, social y físico para los trabajadores, previniendo toda clase de accidentes e imprevistos; asegurando

un lugar de trabajo sin elementos nocivos para su salud y otorgando la seguridad del empleo.

4.3 Decore

Es preciso destacar que existe un instrumento para la intervención primaria en la lucha contra el estrés laboral; a ese instrumento se lo denomina Decore. Se lo utiliza para detectar las causas del estrés laboral y, para planificar políticas de lucha contra el origen de este. El presente instrumento se utilizó en el presente estudio de investigación, el cuál será descrito correspondientemente, en el Capítulo de “Metodología”.

Sin embargo, se debe mencionar que el Decore se desarrolló a partir del paradigma proporcionado por el modelo “Demanda - Control” (Karaseck, 1979; Karasek y Theorel, 1990), y el modelo del Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1996). Es útil destacar que su vinculación con los dos modelos mencionados, son conceptualmente complementarios y no competidores. Por lo tanto, una buena propiedad del Decore, consiste en integrar aplicaciones derivadas de los dos modelos en los que se centra.

Principalmente, el Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales Decore, evalúa la percepción que tienen los trabajadores de algunos riesgos psicosociales que varios estudios han relacionado con la presencia de mayores niveles de estrés y de enfermedad; en concreto, las demandas laborales, el control, las recompensas y el apoyo organizacional (Luceño, 2005).

La principal ventaja del Decore, radica en su utilidad, debido a que evalúa de forma rápida (44 ítems), estos cuatro riesgos psicosociales. Dicho instrumento presenta suficientes garantías metodológicas, referentes tanto a su validez como a su fiabilidad (Luceño, 2005).

Decore evalúa la percepción que tienen los trabajadores de los riesgos psicosociales: Demandas Cognitivas, Control, Recompensas y Apoyo Organizacional.

El objetivo principal del Decore, consiste en evaluar los riesgos psicosociales de forma colectiva, para realizar una intervención primaria; es decir, una intervención dirigida a realizar cambios en la organización, no en los

trabajadores. La forma de aplicación y corrección permite evaluar a una gran cantidad de sujetos de forma rápida y económica sin requerir mucho tiempo de los trabajadores ni de los responsables de la aplicación.

En este marco de aplicación, algunos de los posibles usos del Decore son:

- Detectar colectivos de trabajadores expuestos a un mayor nivel de riesgo psicosocial.
- Identificar a los trabajadores más vulnerables o más expuestos a este tipo de riesgo.
- Identificar los factores psicosociales concretos que estén afectando a la salud de los trabajadores para intervenir específicamente sobre cada uno de ellos.
- Evaluar los cambios que se puedan producir en el entorno laboral como resultado de las intervenciones para modificar los factores psicosociales (intervención primaria).
- Realizar comparaciones de los resultados con un grupo normativo de referencia. Este aspecto es de gran utilidad, puesto que al tratarse de un cuestionario estandarizado y centrado y en la población laboral, no solo es posible comparar los diferentes grupos dentro de la organización sino también con un grupo externo de referencia.

El Decore se puede aplicar de forma individual o colectiva a sujetos en edad laboral (entre los 16 y los 70 años) y que sean empleados de la empresa evaluada. Con respecto al contenido y estructura, se debe precisar que está compuesto por 44 ítems con una escala de respuesta tipo *Likert*, de cinco alternativas: muy en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y muy de acuerdo. Los ítems evalúan de qué manera el sujeto percibe determinados aspectos relacionados con los riesgos psicosociales en su lugar de trabajo. Algunos elementos se encuentran redactados en sentido inverso al significado general de la escala en la que puntúan para evitar “los sesgos derivados de la tendencia de respuesta del sujeto” (Luceño, 2008, p.24).

Como se mencionó anteriormente, los 44 ítems del Decore se agrupan en cuatro escalas: Demandas cognitivas, Control, Apoyo Organizacional y Recompensas. A continuación se describe brevemente el contenido de cada una de ellas (Luceño, 2008, p.24):

Control (C): La escala Control se encuentra compuesta por 9 ítems que evalúan la posibilidad que tienen los trabajadores de determinar qué tareas realizan, así como los métodos de trabajo, los lugares donde trabajan, y en general, todas aquellas decisiones que afectan al fin del trabajo en sí.

Demandas cognitivas (D): La escala demandas cognitivas se encuentra constituida por 12 ítems que evalúan los requerimientos, tanto cuantitativos como cualitativos, que se le exigen al trabajador y que tienen que ver con “cuánto” trabaja.

Apoyo Organizacional (A): La escala apoyo organizacional se encuentra formada por 12 ítems que evalúan las buenas o malas relaciones que se establecen con compañeros y superiores. La función principal del apoyo organizacional radica en mitigar el estrés organizacional y ayudar a motivar a los colaboradores.

Recompensas (R): La escala Recompensas se encuentra compuesta por 11 ítems que evalúan los beneficios que recibe el trabajador por su contribución a la organización.

Luceño (2008) afirma que existen distintos tipos de puntuaciones del Decore:

- Puntuaciones típicas: A partir de las respuestas del sujeto se obtienen las puntuaciones directas de cada una de las 4 escalas. En el Decore, las puntuaciones típicas de todas las escalas e índices se encuentran expresadas en una escala S normalizada, con media 50 y desviación típica 20.
- Percentiles: Los percentiles son puntuaciones transformadas que indican el porcentaje de la distribución de referencia que obtiene un valor igual o

inferior al dado. Así, un rango percentil de 75 indica que el 75% de la muestra de tipificación puntúa igual o por debajo de la puntuación concreta obtenida por el sujeto o grupo.

- Niveles de exposición al riesgo: En concreto se han establecido cuatro niveles de exposición: emergencia, alerta, saludable y excelente (p.25).

El Decore proporciona una puntuación independiente de cada una de las cuatro escalas del cuestionario. Cada puntuación refleja el nivel de exposición al riesgo psicosocial que evalúa la escala: Demandas Cognitivas (D), Control (C), Recompensas (R) y Apoyo Organizacional (A).

La puntuación directa de cada escala se obtiene sumando las respuestas del sujeto a cada uno de los ítems que la componen y promediándolas. Posteriormente, estas puntuaciones directas se transforman a una escala S normalizada con media 50 y desviación típica 20. Con respecto a las puntuaciones altas en las escalas, es válido mencionar que éstas indican un mayor nivel de exposición al riesgo psicosocial, mientras que puntuaciones bajas reflejan menor exposición al riesgo (Luceño, 2005, p.26).

Capítulo 1

Relación entre Trabajo y Factores Psicosociales

1.1 *Características*

La relación existente entre el trabajo y los factores psicosociales son estrechas. Se pudo observar a lo largo del presente estudio de investigación, e inclusive a través de la muestra, que los trabajadores en relación de dependencia que presentan índices altos de riesgos psicosociales, tienen baja autoestima, muchas veces producto de la extrema responsabilidad en su puesto de trabajo, o de no sentirse a gusto dentro del ambiente laboral.

El Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud de Barcelona (2012), afirma que el estrés, el acoso y el malestar físico y psíquico que sufren muchos trabajadores, son consecuencia directa de una mala organización del trabajo y no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales de España considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los trabajadores, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales. Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas en caso de que generen riesgos laborales.

La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas (principio de prevención en el origen); es decir, a las características de la organización del trabajo y no a las características de las personas.

Para la evaluación de los riesgos psicosociales, existen métodos avalados por estudios científicos y no debe aceptarse cualquier método. Los trabajadores, y sus representantes, tienen derecho a exigir la protección de su salud y para ello a participar propositivamente en todas las etapas de la

prevención de riesgos laborales, también en relación a la prevención de riesgos psicosociales.

Son características nocivas de la organización del trabajo, que se pueden identificar a través de cuatro dimensiones, según el *Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud* de Barcelona (2012) son:

1. exceso de exigencias psicológicas: cuándo hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuándo el trabajo requiere que se escondan los sentimientos, omitir opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida;

2. falta de influencia y de desarrollo: cuándo el trabajador no presenta margen de autonomía en la forma de realizar sus tareas, cuándo el trabajo no le brinda posibilidades al trabajador para aplicar sus habilidades y conocimientos o carece de sentido, cuándo no se puede adaptar el horario del trabajador a las necesidades familiares, o cuándo el trabajador no puede decidir cuándo hacer un descanso;

3. falta de apoyo y de calidad de liderazgo: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros en la realización del trabajo, teniendo ambigüedad de rol, o sin la información adecuada y a tiempo.

4. escasas compensaciones: cuando se falta el respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra la propia voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc. Esto ocurre cuando el *Ius Variandi* (Derecho de variar) es ejercido de manera abusiva, por ejemplo: Alterando las condiciones laborales en perjuicio del trabajador.

1.2 Estadística Argentina de Riesgos Psicosociales.

El estrés laboral afecta al 80% de los trabajadores de Argentina, según un estudio difundido que advirtió que el riesgo de padecer esa enfermedad se potencia en los empleados mayores de 25 años. La investigación fue llevada a cabo por la consultora D'Alessio IROL (2013) sobre 500 personas, y de ese universo el 80% de los trabajadores argentinos dijeron padecer estrés laboral.

"El estrés laboral es uno de los riesgos psicosociales que más afecta a los trabajadores", advirtió por su lado, la Sociedad de Medicina del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (SMTBA, 2013), entidad dedicada al estudio, promoción y difusión de la Salud Ocupacional en la Argentina.

"El 41%, por su parte, siente que no tiene tiempo suficiente para finalizar sus tareas y tiene la constante sensación de que nunca va a llegar, todos ellos claros indicadores de síntomas de ansiedad" (SMTBA, 2013).

"Todos estos indicadores detectados son síntomas claros de estrés que se potencian en el ámbito laboral, por las consecuencias del ritmo de vida y el aumento de demandas que los trabajadores deben enfrentar cotidianamente" (SMTBA, 2013).

A nivel global, un estudio llevado a cabo por la consultora JWT determinó que la Argentina (79%) está cuarta detrás de Japón (90%), Rusia (84%) y Arabia Saudita (82%) en el ranking mundial de "ansiedad".

En la mayoría de los casos, los trabajadores admitieron que el estrés lo manifestaban a través de sensibilidad de carácter, malhumor, contracturas, y ansiedad.

El progreso de la tecnología también, muchas veces, puede traer aparejado estrés, debido a que los cambios son constantes, y las actualizaciones por parte de los trabajadores para poder incursionar en el uso de nuevas tecnologías, también deber ser constantes, muchas veces ocasionando que el trabajador se estrese.

Capítulo 2

Superintendencia de Riesgo de Trabajo

2.1 Características

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo es un organismo creado por la Ley N° 24.557 que depende de la Secretaría de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Su objetivo primordial es garantizar el efectivo cumplimiento del derecho a la salud y seguridad de la población cuando trabaja. Centraliza su tarea en lograr trabajos decentes preservando la salud y seguridad de los trabajadores, promoviendo la cultura de la prevención y colaborando con los compromisos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y de los Estados Provinciales en la erradicación del Trabajo Infantil, en la regularización del empleo y en el combate al Trabajo no Registrado.

Sus funciones principales son:

- Controlar el funcionamiento de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).
- Garantizar que las ART otorguen las prestaciones médico-asistenciales y dinerarias en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Promover la prevención para conseguir ambientes laborales sanos y seguros.
- Imponer las sanciones previstas en la Ley N° 24.557.
- Mantener el Registro Nacional de Incapacidades Laborales en el cual se registran los datos del damnificado y su empresa, fecha del accidente o enfermedad, prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas.
- Elaborar estadísticas sobre accidentabilidad laboral y cobertura del sistema de riesgos del trabajo.
- Supervisar y fiscalizar a las empresas auto aseguradas y su cumplimiento de las normas de Salud y Seguridad en el Trabajo.

- Controlar el cumplimiento de las normas legales vigentes sobre Salud y Seguridad en el Trabajo en los territorios de jurisdicción federal.

Obligaciones del Trabajador consisten en:

- Denunciar ante su empleador o ART, los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Cumplir con las normas de seguridad e higiene.
- Comunicar a su empleador, ART o a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) cualquier situación peligrosa para usted o para el resto del personal relacionada con el puesto de trabajo o establecimiento en general.
- Participar de actividades de capacitación sobre salud y seguridad en el trabajo.
- Utilizar correctamente los elementos de protección personal provistos por el empleador.
- Cumplir con la realización de los exámenes médicos periódicos.

Derechos del Trabajador consisten en:

- Trabajar en un ambiente sano y seguro.
- Conocer los riesgos que puede tener su trabajo.
- Recibir información y capacitación sobre cómo prevenir accidentes o enfermedades profesionales.
- Recibir los elementos de protección personal según su trabajo.
- Estar cubierto por una ART a través de la afiliación de su empleador.
- Conocer cuál es su ART.
- Si su empleador no tiene ART, o no lo ha declarado como empleado ante la misma, tiene derecho a denunciarlo ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) para intimarlo a que se afilie o lo declare.

Es preciso destacar que actualmente el estrés laboral y las enfermedades que éste provoca, aún no son cubiertos por la Aseguradora de Riesgos del Trabajo, aunque diversos fallos hayan reconocido el estrés laboral, y síndrome de burn out como enfermedades profesionales.

Método

Capítulo 1

Tipo de Estudio

No experimental, transversal.

Capítulo 2

Diseño

Descriptivo-comparativo. Correlacional

Capítulo 3

Participantes

Se examinó a una muestra tomada en el año 2013, compuesta por 200 trabajadores bajo relación de dependencia de empresas públicas y privadas de ambos sexos, 82 (41%) varones y 118 (59%) mujeres, cuyo rango etario era de 20 a 50 años (Media= 33,36, DT= 7,22). Más de la mitad estaba soltero (63,5%), el 43% tiene al menos un hijo (e incluso dos, el 34,9%) la mitad de los cuales que no dependen económicamente del trabajador (44%), indicaron buen nivel educativo (37% hasta universitario/terciario completo), la mayoría de ellos con contrato fijo (86%), el 45% era empleado administrativo que trabajan día completo de ocho horas (66,5%), ganan mensualmente entre \$ 5000 y \$ 9000 por mes (49%), y llevan trabajando un promedio de 14 años, a razón de 38 horas por semana (ver Tablas 1 y 2).

Capítulo 4

Instrumentos

Escala de Autoestima de Rosenberg.

Consta de 10 afirmaciones de los sentimientos que tiene la persona sobre ella, 5 direccionadas positivamente (ítems 1, 2, 4, 6 y 7) y 5 negativamente (ítems 3, 5, 8, 9 y 10) (ejemplos, sentimiento positivo: "Creo que tengo un buen número de cualidades" sentimiento negativo: "Siento que no tengo muchos motivos para sentirme orgulloso de mi"). La graduación de respuestas tiene 4 puntos (1= muy en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= de acuerdo y 4= muy de acuerdo) y se asigna el puntaje inverso a las afirmaciones direccionadas negativamente; los valores teóricos fluctúan entre 10 (baja autoestima) y 40 (alta autoestima). Es una escala autoaplicada donde los participantes marcan con una " X" las alternativas que más lo identifican. Para este estudio de 200 casos y 10 ítems de la escala arrojó un nivel de confiabilidad alfa de Cronbach de .83.

Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales

Consta de 44 ítems, con opciones de respuestas las cuales son: 1- muy en desacuerdo; 2- en desacuerdo; 3- indeciso; 4- de acuerdo; 5- muy de acuerdo. Se le pide al participante que lea atentamente cada una de las frases y que escoja la opción que se ajuste más a su opinión. Se le aclara que no existen respuestas correctas o incorrectas así que debe contestar con sinceridad y no debe dejar ninguna afirmación sin responder. (Luceño Moreno, Martín García 2008). La validez del Cuestionario DECORE está constituida por 44 ítems, agrupados en 4 escalas. Las escalas son las siguientes: Recompensas (11 ítems), Apoyo organizacional (12 ítems), Demandas cognitivas (12 ítems), Control (9 ítems). El DECORE evalúa la percepción que tienen los trabajadores de los siguientes riesgos psicosociales: Demandas Cognitivas, Control, Recompensas y Apoyo Organizacional (Luceño, L. y Martín, J. 2008). El objetivo del Cuestionario Multidimensional DECORE es identificar y medir la percepción que tienen los trabajadores sobre algunos factores o riesgos

psicosociales del entorno laboral. Su objetivo es identificar estos riesgos psicosociales. Los riesgos psicosociales estudiados en el DECORE son:

- Recompensas: beneficios que recibe el trabajador por su contribución a la organización. Se han considerado dos tipos de recompensas, salario y seguridad.

Ejemplo de ítem: "si trabajo más duro gano más dinero".

- Apoyo organizacional: buenas relaciones con compañeros y supervisores, que sirven para mitigar el estrés organizacional y ayuda a motivar a los colaboradores.

Ejemplo de ítem: "generalmente hay unas buenas relaciones en el lugar de trabajo".

- Demandas Cognitivas: requerimientos tanto cuantitativos como cualitativos que se le exigen al trabajador y, que tienen que ver con "cuanto" se trabaja.

Ejemplo de ítem: "el trabajo que realizo requiere el uso conjunto de conocimientos".

- Control: posibilidad que tienen los trabajadores para determinar qué tareas realizan, así como los métodos de trabajo, los lugares donde trabajan, y en general, todas aquellas decisiones que afectan al fin del trabajo en sí.

Ejemplo de ítem: "puedo interrumpir mi trabajo si es necesario".

El Decore proporciona una puntuación independiente de cada una de las cuatro escalas del cuestionario. Cada puntuación refleja el nivel de exposición al riesgo psicosocial que evalúa la escala: Demandas Cognitivas (D), Control (C), Recompensas (R) y Apoyo Organizacional (A).

La puntuación directa de cada escala se obtiene sumando las respuestas del sujeto a cada uno de los ítems que la componen y promediándolas. Posteriormente, estas puntuaciones directas se transforman a una escala S normalizada con media 50 y desviación típica 20. Con respecto a las puntuaciones altas en las escalas, es válido mencionar que éstas indican un mayor nivel de exposición al riesgo psicosocial, mientras que puntuaciones bajas reflejan menor exposición al riesgo (Luceño, 2005, p.26).

Capítulo 5

Datos psicosociales

Fecha. Edad. Sexo. Estado civil. Número de hijos. Ocupación. Lugar de nacimiento. Lugar de residencia actual. Educación.

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en total (en toda su vida laboral)?

¿Último trabajo que realizó antes del actual?

Tipo de contrato que tenía en el trabajo anterior

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual?

¿Qué puesto ocupa en la organización en que trabaja?

Tipo de contrato que tiene en la actualidad

Cantidad de horas que trabaja a la semana

Turno de trabajo

¿Cuándo conoce usted el horario en el que le toca trabajar?

¿Trabaja usted los fines de semana?

¿Trabaja usted los feriados?

¿Cada cuanto al mes trabaja los fines de semana o feriados?

¿Cuántos francos tienen por semana?

¿Son francos rotativos?

¿Tiene familiares que dependen de usted económicamente?

¿Cuánto gana mensualmente?

¿Ha tenido alguna incapacidad en los últimos 12 meses?

Motivo de la incapacidad

El motivo de la incapacidad, ¿fue diagnosticado por un profesional?

¿Hace cuánto fue diagnosticado?

Actualmente, ¿Está realizando algún tratamiento?

¿Ha sufrido algún accidente laboral en los últimos 5 años?

¿Cómo han sido esos accidentes?

Por motivos laborales últimamente, ¿se encuentra usted más fatigado o cansado de lo normal?

¿Tiene usted cargas familiares: cuidado de hijos, personas mayores, algún familiar enfermo?

¿Padece alguna enfermedad que haya sido diagnosticada por un médico? (hipertensión, obesidad, alergias)

¿Padece usted alguna enfermedad que haya sido diagnosticada por psicólogo? (problemas psicológicos o psiquiátricos)

En los últimos 6 meses, ¿Cuántos días ha faltado al trabajo sin causa justificada?

En los últimos 6 meses, ¿Cuántos días ha llegado tarde al trabajo?

En los últimos 6 meses, ¿Cuántas quejas ha recibido usted personalmente por parte de la empresa en la que presta servicio?

En los últimos 6, ¿Cuántas quejas ha recibido por parte de algún jefe/mando de su empresa?

¿Cómo cree usted que ha sido su desempeño/rendimiento profesional en los últimos 6 meses?

Capítulo 6

Procedimiento

Se aplicó una técnica de muestreo no-probabilística. Ninguno de los participantes de este estudio recibió compensación económica y todos completaron ambos cuestionarios en forma individual. Los participantes recibieron una información acerca del objetivo general del estudio, y se los invitó a participar en forma voluntaria y anónima (si lo desean), pero no se les informó las hipótesis para evitar sesgos en sus respuestas.

Capítulo 7

Análisis de datos

Los datos fueron cargados y procesados mediante el paquete estadístico *SPSS 20*. Se realizó un análisis de distribución de las puntuaciones de ambas escalas (ver Tabla 1). Criterios de exclusión: Jubilados, personas mayores de 50 años, personas que no trabajan en relación de dependencia.

Capítulo 8

Objetivos

8.1 General

Evaluar el Índice de Riesgo Psicosocial en trabajadores en relación de dependencia y su relación con la Autoestima

8.2 Específicos

- a. Relacionar el Índice de Riesgo Psicosocial con el grado de Autoestima.
- b. Comparar variables demográficas con el Índice de Riesgo Psicosocial y la Autoestima.
- c. Comparar variables laborales con el Índice de Riesgo Psicosocial y la Autoestima.

8.3 Hipótesis

H1. Se encontrará una relación negativa y significativa entre el Índice de Riesgo Psicosocial con la Autoestima, es decir, aquellos trabajadores que puntúen alto en IRPS tenderán a tener baja autoestima.

H2. Trabajadores con dependencia familiar puntuarán alto en IRPS en comparación con quienes no tienen dependencia familiar.

H3. Trabajadores que tienen los salarios más altos tenderán a mostrar mayor IRPS en comparación con aquellos que tienen salarios más bajos.

H4. Trabajadores que indican agotamiento laboral tenderán a puntuar alto en IRPS en comparación con quienes no indican agotamiento laboral.

Tabla 1: Puntuación mínima-máxima, media, DT, alfa de Crombach y pruebas de normalidad para autoestima e Índice de Riesgo Psicosocial

	<i>Mín.-</i>				<i>KS</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Max.</i>	<i>Media</i>	<i>DT</i>	<i>Alfa</i>	⁽¹⁾	
Autoestima (total)	9-34	16,91	4,29	.83	,078	,005
1. Demanda Cognitiva	9-57	27,96	5,88	.74	,075	,008
2. Apoyo Organizacional	20-119	52,85	9,36	.72	,117	,000
3. Control	16-38	28,59	4,14	.67	,088	,001
4. Recompensa	13-63	33,60	8,96	.81	,053	,200(*)
IRPS	78-211	143,00	18,13	.66	,060	,079

(1) Estadístico Kolmogorov-Smirnov para 200 casos.

* Este es un límite inferior de la significación verdadera (gl= 200)

A partir de los valores obtenidos, se obtuvo una distribución asimétrica de las puntuaciones (Estadístico Kolmogorov-Smirnov para N= 200). De este modo, se empleó estadística no paramétrica, en particular la *U* de Mann-Whitney para las comparaciones y *Rho* de Spearman para las correlaciones. El coeficiente de confiabilidad (medidas con el Alfa de Cronbach) ofrece buena fiabilidad (coeficientes superiores a .60) para ambas escalas.

Resultados

Tabla 1: Características demográficas

Número de Hijos	N	%
Sin hijos	114	57,0
1 hijo	37	43,0
2 hijos	30	34,9
3 hijos	13	15,1
Más de tres hijos	6	7,0
Estado Civil		
Soltero	127	63,5
Casado	62	31,0
Separado	2	1,0
Divorciado	4	2,0
En pareja	5	2,5
Nivel de Educación		
Primario Completo	10	5,0
Secundario Incompleto	14	7,0
Secundario Completo	42	21,0
Terciario/Universitario Incompleto	59	29,5
Terciario/Universitario Completo	75	37,5

Tabla 2: Características laborales

Desempeño en la Empresa Actual		
Menos de 1 año	25	12,5
Hasta 1 año	15	7,5
2 a 5 años	65	32,5
6 a 9 años	40	20
10 a 20 años	39	19,5
Más de 20 años	15	7,5
Puesto que ocupa		

Administrativo	90	45,0
Otro no especificado	45	22,5
Operario	23	11,5
Supervisor	15	7,5
Atención al cliente	13	6,5
Encargado	9	4,5
Jefe	5	2,5
Tipo de Contrato		
Fijo	172	86,0
Temporal	28	14,0
Turno de trabajo		
Día Completo de 8 Hs	133	66,5
Sólo Mañana	25	12,5
Turnos Rotativos (Mañana/Tarde)	15	7,5
Sólo Tarde	8	4,0
Turnos Rotativos (Mañana/Tarde/Noche)	7	3,5
Sólo Noche	1	0,5
¿Tiene familiares que dependen de usted económicamente?		
No	111	55,5
Si	89	44,5
Salario Mensual		
Entre 2000 y 5000	66	33,0
Entre 5001 y 9000	98	49,0
Más de 9001	36	18,0
Agotamiento Laboral		
No	115	57,5
Si	85	42,5

Tabla 3: Correlaciones entre Autoestima e Índice de Riesgo Psicosocial

	1. <i>Demanda Cognitiva</i>	2. <i>Apoyo Organizacional</i>	3. <i>Control</i>	4. <i>Recompensa</i>	<i>IRPS</i>
Autoestima (total)	-,165	-,108	-,042	-,098	-,138
Sig.	,020	,129	,557	,167	,023

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se relacionó el Índice de Riesgo Psicosocial (IRPS) mediante un análisis estadístico de correlación no paramétrico (*Rho* de Spearman) con la Autoestima. La H1 era que se encontraría una relación negativa y significativa entre IRPS con la Autoestima, la cual se confirmó: trabajadores con alto IRPS ($Rho = -.138$, $Sig. = .023$), en particular, Demanda cognitiva ($Rho = -.165$, $Sig. = .020$) tendieron a puntuar baja autoestima (ver Tabla 3).

Tabla 4: Diferencias de género en Autoestima e Índice de Riesgo Psicosocial

<i>Variables</i>	<i>Género (1)</i>	<i>Media</i>	<i>DT</i>	<i>U de Mann- Whitney</i>	<i>z</i>	<i>Sig.</i>
Autoestima (total)	Femenino	17,14	4,315	4413,000	-	,290
	Masculino	16,56	4,278			
1. Demanda Cognitiva	Femenino	27,75	5,908	4498,000	-	,397
	Masculino	28,28	5,863			
2. Apoyo Organizacional	Femenino	52,83	10,610	4681,500	-	,697
	Masculino	52,88	7,258			
3. Control	Femenino	28,19	3,981	4212,000	-	,119

						1,56
	Masculino	29,17	4,323			
4. Recompensa	Femenino	33,06	8,348	4443,500	-	,327
					0,98	
	Masculino	34,37	9,778			
Índice de Riesgo Psicosocial	Femenino	141,82	18,280	4327,500	-	,205
					1,26	
	Masculino	144,70	17,895			

(1) Mujeres n= 118, Varones n= 82

Se comparó a varones y mujeres en Autoestima e Índice de Riesgo Psicosocial empleando estadística no paramétrica (test de *U* de Mann-Whitney), pero no se encontraron diferencias significativas de género (ver Tabla 4).

Tabla 5: Diferencias entre trabajadores con dependencia familiar en Autoestima e Índice de Riesgo Psicosocial

Variables	Dependencia Familiar (a)	Media	DT	U de Mann-Whitney		
				z	Sig.	
Autoestima (total)	Con Dependencia Familiar	16,35	4,79	4083,000	-	,035
	Sin Dependencia Familiar	17,35	3,81		2,11	
1. Demanda Cognitiva	Con Dependencia Familiar	29,31	5,99	3424,000	-	<
	Sin Dependencia Familiar	26,88	5,58		3,73	,001
2. Apoyo Organizacional	Con Dependencia Familiar	52,47	8,54	4769,000	-	,675
	Sin Dependencia Familiar	53,15	9,99		0,42	

3. Control	Con Dependencia Familiar	28,75	4,41	4547,000	-	0,96	,333
	Sin Dependencia Familiar	28,46	3,92				
4. Recompensa	Con Dependencia Familiar	33,67	9,35	4875,000	-	0,15	,874
	Sin Dependencia Familiar	33,53	8,67				
IRPS	Con						
	Dependencia Familiar	144,21	18,37	4301,000	-	1,57	,116
	Sin Dependencia Familiar	142,03	17,96				

(a) Pregunta: ¿Tiene familiares que dependen de usted económicamente? Con Dependencia Familiar $n= 89$; Sin Dependencia Familiar $n= 111$.

Se comparó a trabajadores con y sin dependencia familiar en Autoestima e Índice de Riesgo Psicosocial empleando estadística no paramétrica (test de U de Mann-Whittney). La H_2 era que los trabajadores con dependencia familiar tenderían a puntuar alto en IRPS en comparación con quienes no tienen dependencia familiar, pero esta hipótesis no se confirmó. Trabajadores con dependencia familiar mostraron significativamente mayor Demanda Cognitiva que aquellos sin dependencia familiar ($z= 3,73$, Sig. $< .001$). Sin embargo, se encontró que aquellos trabajadores sin dependencia familiar tendían a puntuar más alto en Autoestima en comparación con quienes tienen dependencia familiar ($z= 2.11$, Sig.= $.035$) (ver Tabla 5).

Tabla 6: Diferencias entre salario en Autoestima e Índice de Riesgo Psicosocial

<i>Variable</i>	<i>Grupo^(a)</i>	<i>Media</i>	<i>DT</i>	<i>X^{2(b)}</i>	<i>Sig.</i>
Autoestima (total)	Entre \$ 2000 y 5001	17,27	4,57		
	Entre \$ 5001 y 9000	17,41	4,23	10,53	,005
	Más de \$ 9001	14,86	3,34		
1. Demanda Cognitiva	Entre \$ 2000 y 5001	28,71	7,15		
	Entre \$ 5001 y 9000	27,21	4,80	2,43	,296
	Más de \$ 9001	28,64	5,87		
2. Apoyo Organizacional	Entre \$ 2000 y 5001	52,14	12,31		
	Entre \$ 5001 y 9000	52,72	6,88	5,71	,057
	Más de \$ 9001	54,50	9,03		
3. Control	Entre \$ 2000 y 5001	28,52	4,28		
	Entre \$ 5001 y 9000	28,20	3,95	3,67	,159
	Más de \$ 9001	29,78	4,27		
4. Recompensa	Entre \$ 2000 y 5001	30,29	9,35		
	Entre \$ 5001 y 9000	33,98	8,03	21,81	< ,001
	Más de \$ 9001	38,61	8,26		
IRPS	Entre \$ 2000 y 5001	139,65	20,87		
	Entre \$ 5001 y 9000	142,12	14,82	12,66	,002

Más de \$ 9001 151,53 18,78

(a) Grupo: Entre 2000 y 5000 $n= 66$; Entre 5001 y 9000 $n= 98$; Más de 9001 $n= 36$.

(b) Prueba H de Kruskal-Wallis.

Se comparó el salario de los trabajadores empleando estadística no paramétrica (análisis de H de Kruskal Wallis) para los tres niveles salariales (entre \$ 2000 a 5000; \$ 5001 a 9000, y más de \$ 9001). La H_3 era que aquellos trabajadores que tienen los salarios más altos, tenderán a mostrar mayor IRPS en comparación con aquellos que tienen salarios más bajos, lo cual se confirmó: Se encontró una diferencia significativa entre aquellos que tienen salarios superiores a \$ 9001 en comparación con aquellos que tienen salarios menores a \$ 9001 ($X^2= 12,66$, Sig.= .002), en particular la subescala "Recompensa" ($X^2= 21,81$, Sig. < .001). Además, aquellos que tienen salarios superiores a \$ 9001 mostraron baja autoestima ($X^2= 10,53$, Sig.= .005) (ver Tabla 6).

Tabla 7: Diferencias entre agotamiento laboral en Autoestima e Índice de Riesgo Psicosocial

Variables	Agotamiento Laboral (a)		DT	U de Mann-Whitney	z	Sig.
	Con agotamiento	Sin agotamiento				
Autoestima (total)	Con agotamiento	17,11	4,32	4594,000	-0,62	,531
	Sin agotamiento	16,71	4,27			
1. Demanda Cognitiva	Con agotamiento	28,72	5,87	4171,500	-1,68	,093
	Sin agotamiento	27,44	5,86			
2. Apoyo Organizacional	Con agotamiento	52,02	7,26	4326,000	-1,29	,196
	Sin agotamiento	53,54	10,64			

3. Control	Con agotamiento	29,28	4,37	4000,500	-	,035
	Sin agotamiento	28,05	3,90		2,10	
4. Recompensa	Con agotamiento	31,95	8,49	3971,000	-	,030
	Sin agotamiento	34,83	9,17		2,17	
IRPS	Con					
	agotamiento	141,98	16,85	4491,500	-	,379
	Sin					
	agotamiento	143,87	19,10			

(a) ¿Se encuentra usted mas fatigado o cansado de lo normal? Con agotamiento $n= 85$; Sin agotamiento $n= 114$

Se comparó el grado de agotamiento laboral de los trabajadores en Autoestima e Índice de Riesgo Psicosocial empleando estadística no paramétrica (test de U de Mann-Whitney). La H_4 era que los trabajadores que indican mayor agotamiento laboral tenderían a puntuar alto en IRPS en comparación con quienes no indican agotamiento laboral, pero esta hipótesis no se confirmó. Sin embargo, se encontró que aquellos trabajadores que mostraron agotamiento por la situación laboral tendían a puntuar más bajo en la subescala Recompensa en comparación con quienes no indican agotamiento laboral ($z= 2.17$, Sig.= .039), en otras palabras, aquellos que padecen agotamiento muestran menor Recompensa. También se encontró que aquellos trabajadores que mostraron agotamiento por la situación laboral tendían a puntuar más alto en la subescala Control en comparación con quienes no indican agotamiento laboral ($z= 2.10$, Sig.= .035), en otras palabras, aquellos que padecen agotamiento muestran mayor Control (ver Tabla 7).

Tabla 8: Correlaciones entre Autoestima e Índice de Riesgo Psicosocial con variables demográficas y laborales

<i>Variables</i>	<i>Edad</i>	<i>Nivel de Educación</i> (1)	<i>Antigüedad Laboral</i> ⁽²⁾	<i>Desempeño en la Empresa</i> (3)	<i>Carga horaria Semanal</i> ⁽⁴⁾
Autoestima					
(total)					
Sig. (bilateral)					
1. Demanda Cognitiva	,187(**)		,146(*)		
Sig. (bilateral)	,008		,040		
2. Apoyo Organizacional	-,170(*)			-,164(*)	
Sig. (bilateral)	,016			,020	
3. Control					,164(*)
Sig. (bilateral)					,020
4. Recompensa		-,142(*)		-,178(*)	
Sig. (bilateral)		,045		,012	
IRPS				-,173(*)	
Sig. (bilateral)				,014	

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

(1) Siendo 1= Primario incompleto a 5= Universitario/terciario completo.

(2) Pregunta: ¿Cuántos años lleva trabajando en toda su vida? Rango= 20 a 50 años; Media= 33,36; DT= 7,22.

(3) Pregunta: ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual? Rango= 0 a 20 años; Media= 6,30; DT= 5,23.

(4) Pregunta: Carga horaria laboral semanal (en horas). Rango= 6 a 72 horas, Media= 38,43; DT= 10,97.

Se relacionó el Índice de Riesgo Psicosocial (IRPS) y la Autoestima con Edad, Nivel de Educación, Antigüedad laboral, Desempeño en la Empresa Actual, y Carga horaria semanal mediante un análisis estadístico de correlación no paramétrico (*Rho* de Spearman). Las correlaciones mostraron una relación negativa y significativa entre IRPS Desempeño en la Empresa Actual (Sig.= .014). También se encontró una correlación positiva entre edad y Demanda Cognitiva (Sig.= .008) pero negativa en Apoyo Organizacional (Sig.= .016). También se presenta menor Apoyo organizacional en trabajadores con mayor antigüedad laboral en su empresa (Sig.= .020), y mayor Control en trabajadores con mayor carga horaria laboral (Sig.= .020). No se encontró ninguna correlación con la autoestima (ver Tabla 8).

Tabla 9: Correlaciones entre desempeño laboral con Autoestima e Índice de Riesgo Psicosocial

	1.	2.	3.	4.	
	<i>Demand</i>	<i>Apoyo</i>	<i>Contro</i>	<i>Recompens</i>	<i>IRP</i>
<i>Autoestim</i>	<i>a</i>	<i>Organizaciona</i>	<i>l</i>	<i>a</i>	<i>S</i>
<i>a</i>	<i>Cognitiva</i>	<i>l</i>	<i>l</i>	<i>a</i>	<i>S</i>
Exito					
labora	,434	,329	-,006	,101	-,001
⁽¹⁾					
Sig.	< ,001	< ,001	,936	,155	,985

1. Pregunta: En los últimos seis meses, ¿cómo cree usted que ha sido su desempeño laboral? Rango= 5 a 10 horas, Media= 8,22; DT= 1,15.

Se relacionó el Índice de Riesgo Psicosocial (IRPS) y la Autoestima con la percepción de éxito en el desempeño laboral mediante un análisis estadístico de correlación no paramétrico (*Rho* de Spearman). Se encontró una relación positiva y significativa entre Autoestima y Éxito Laboral (Sig. < .001). También se presenta una relación positiva entre Demanda laboral y Éxito Laboral (Sig. < .001) (ver Tabla 9).

Conclusiones

El objetivo del presente estudio, consistió en evaluar el Índice de Riesgo Psicosocial en trabajadores bajo relación de dependencia y su relación con la Autoestima, específicamente, comparar variables demográficas y laborales con el Índice de Riesgo Psicosocial y la Autoestima. La muestra de trabajadores bajo relación de dependencia, fue tomada en el año 2013, encontrándose compuesta por trabajadores bajo relación de dependencia de empresas públicas y privadas de ambos sexos, con una edad promedio de 33 años, en su mayoría solteros, con buen nivel educativo. La mayoría de ellos son empleados administrativos con contrato fijo que trabajan jornada completa de ocho horas, y ganan salarios entre \$ 5000 y \$ 9000 mensuales, percibiendo una antigüedad laboral-promedio, de 14 años.

Este estudio demostró que aquellos trabajadores que indican alto Riesgo Psicosocial padecen baja autoestima, como se predijo, con énfasis en la Demanda cognitiva, es decir los requerimientos tanto cuantitativos como cualitativos que se le exigen al trabajador y, que tienen que ver con "cuánto" se trabaja. Además, aquellos que tienen dependencia familiar mostraron mayor Demanda cognitiva y baja autoestima. El salario también afecta el Índice de Riesgo Psicosocial, aquellos que tienen salarios superiores muestran mayor riesgo probablemente debido a su grado de responsabilidad laboral y estrés consecuente, en particular, mayor Recompensa. No obstante, también mostraron baja autoestima, lo cual puede ser debido a múltiples causas, probablemente una falta de reconocimiento a su desempeño laboral. El agotamiento laboral es una variable que afecta el Riesgo Psicosocial, aquellos que padecen agotamiento muestran menor Recompensa y aquellos que padecen agotamiento muestran mayor Control. Aquellos trabajadores que tienen más antigüedad tienden a mostrar mayor Riesgo Psicosocial, mayor demanda cognitiva, y menor apoyo organizacional. También hay mayor control en aquellos trabajadores con mayor carga horaria laboral.

Se pudo comprobar que el trabajador que percibe un alto salario, no está exento de ser afectado por el índice de Riesgo Psicosocial, debido a que la mayoría de las veces, un alto salario es el fiel reflejo de un puesto laboral

extremadamente exigente, con una jornada laboral extensa, en dónde el trabajador, indirectamente, se puede estar exponiendo a serios e irreparables riesgos sobre su salud física y psíquica.

Referencias

- Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Trabajadores en relación de dependencia. [Extraído el 26 de noviembre de 2012 de <http://www.afip.gov.ar/institucional/afipSimulada/archivos/trabPrestaSegSocial/B/modulo2.pdf>]
- Berger, P. y Luckman, T. (2001). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud de Barcelona. [Extraído el 16 de Mayo de 2013 de: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2637>]
- Chiavenato, I. (2003). *Administración de Recursos Humanos, 5ta edición*. México: McGraw Hill.
- Constitución Nacional Argentina. Extraída el 11 de Mayo de 2012 de: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on work-related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities: Europea. Agency for Safety & Health at Work, N°10, p. 127.
- Evans, L. & Lindsay, T. (2008). *Administración y Control de la calidad*. México: Cengage Learning.
- García, J. M. & Luceño Moreno, M.L. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. [Extraído el 9 Mayo, 2012 de <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>]
- García, J., Luceño Moreno, M^a L., Díaz, M. J., Rubio Valdehita, Susana (2007). *Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a*

través del Cuestionario Multidimensional DECORE, y salud laboral deficiente”. *Psicothema*, 19, 95–101.

Gonçalves, A. (1997). *Dimensiones del clima organizacional*. México: McGraw Hill.

Góngora, V., Fernández Liporace, M., Castro Solano, A. (2010). Estudio de validación de la escala de autoestima de Rosenberg en población adolescente de la Ciudad de Buenos Aires. *Perspectivas en Psicología*, 7, 24-30.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life*. Nueva York: Basic Books.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

LA NACIÓN. (Mayo 5,2008). *Para la Justicia, el estrés laboral es una enfermedad*. La Nación [Extraída el 20 de Mayo de 2013 de: <http://www.lanacion.com.ar/1013254-para-la-justicia-el-estres-laboral-es-una-enfermedad>]

Ley Nacional de Contrato de Trabajo N° 20.744. [Extraída el 10 de Mayo de 2012 de: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>]

Ley Nacional para el Personal de la Administración Pública N° 10.430. Extraída el 11 d Mayo de 2012. De: <http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/l-10430.html>

Luceño Moreno, L., Martín García, J., (2008). *DECORE. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales*. Madrid: TEA Ediciones.

- Luceño, L. (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Construcción y validación del Cuestionario Multidimensional DECORE*. Tesis doctoral. Madrid: Universidad Complutense.
- Luceño, L., Martín, J., Miguel Tobal, J. J., y Jaén, M. (2005). *El Cuestionario Multidimensional DECORE: Un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral*. *Ansiedad y Estrés*, 11 (2-3), 189-202.
- Medá, D. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.
- Merín-Reig, J., Cano-Vindel, A., & Miguel-Tobal, J. J. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. Occupational stress: theoretical back-ground and intervention framework. *Ansiedad y Estrés*, 1 (2-3), 113-130.
- Moreno–Jiménez, B.; Garrosa Hernández, E.; & Gálvez Herrero, M. (2012). Personalidad Positiva y Salud. Universidad Autónoma de Madrid. Centro Universitario de Salud Pública España. En Florez-Alarcon, L., Mercedes Botero, M. & Moreno Jimenez, B. (Eds.) *Psicología de la salud. Temas actuales de investigación en Latinoamérica* (pp. 59-76) Bogotá: ALAPSA.
- Neffa, J. (1999) *Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate*. *Orientación y Sociedad*, 1, 8-9.
- Neffa, J.C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad*, 1, 127-162.
- Neffa, J.C., (2003). El trabajo humano. Buenos Aires: Lumen-Humanitas.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Extraído el 15 de Septiembre de 2013 de: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Extraído el 15 de Septiembre de 2013 de: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

Peiró, J y Prieto, F. (1996). Aspectos psicosociales del trabajo. *En Significado del trabajo y valores laborales* (pp. 35-63). *Tratado de Psicología del Trabajo, Vol. II*: Madrid: Síntesis.

Rojas-Barahona, C.A., Zegers, B., & Förster, C.M. (2009). La escala de autoestima de Rosenberg: Validación para Chile en una muestra de jóvenes adultos, adultos y adultos mayores. *Revista Médica de Chile*, 137(6), 123-133.

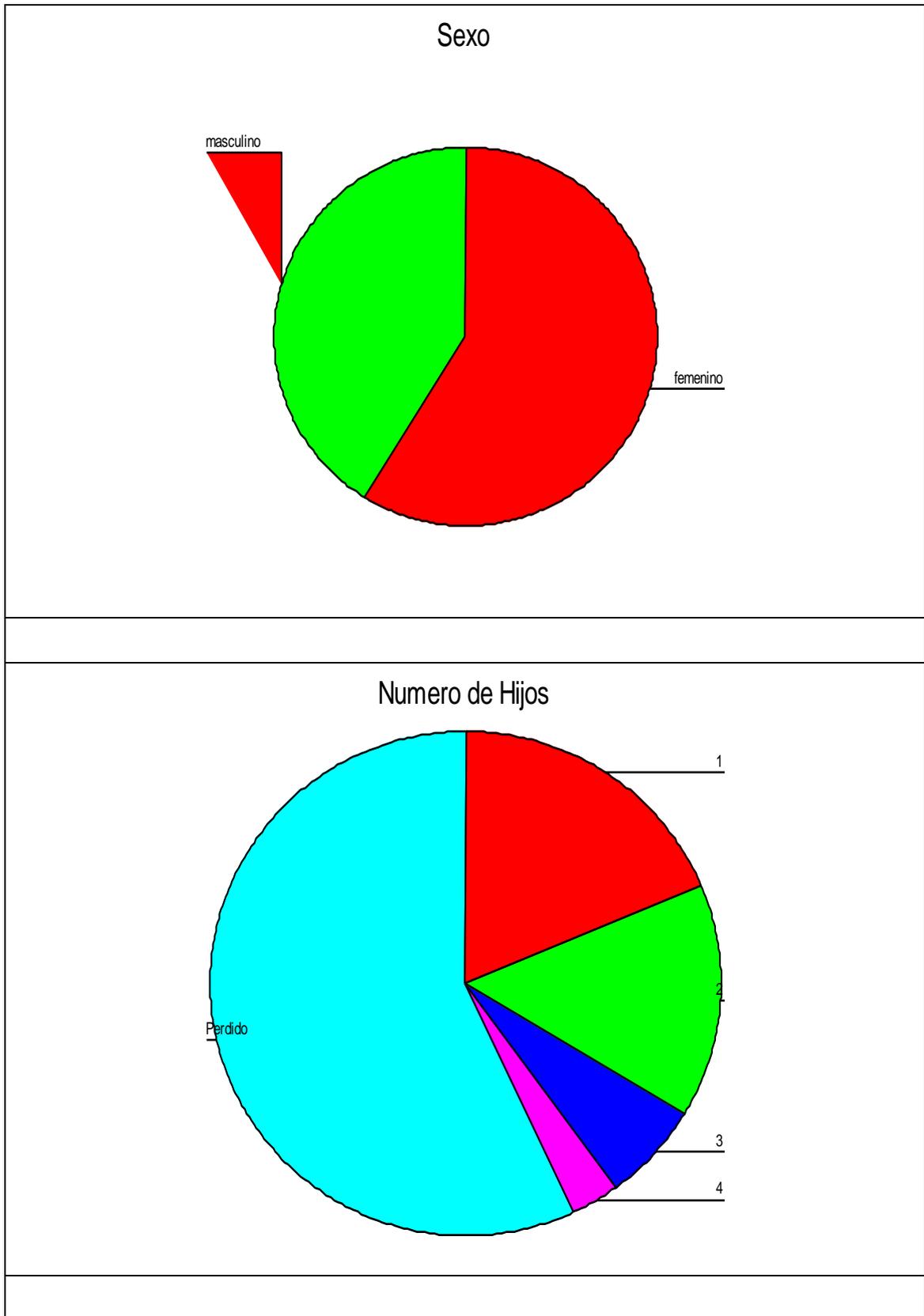
Scheinsohn, M. J., Brizzio, A., Uriel, F., Ongarato, P., de la Iglesia, G., Stover, J., Carreras, A., & Fernández Liporace, M. M. (2009). *Factores Salugénicos, Ajuste Psicológico y Rendimiento Académico en estudiantes de nivel medio y universitario*. Departamento de Publicaciones, Facultad de Psicología (UBA). Buenos Aires: Guía de Trabajo para la Práctica de Investigación.

Sociedad de Medicina del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. (SMTBA) Extraído el 16 de Mayo de 2013 de: <http://www.smtba.org.ar/>

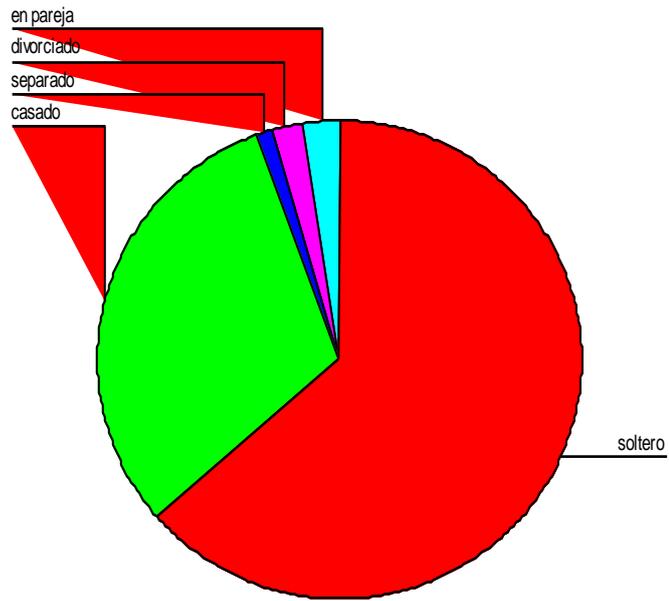
Superintendencia de Riesgos de Trabajo. Extraído el 15 de Mayo de 2013 de <http://www.srt.gob.ar/>

Trabajadores en relación de dependencia. Extraído el 21 de noviembre de 2012 de <http://www.afip.gov.ar/institucional/afipSimulada/archivos/trabPrestaSegSocial/B/modulo2.pdf>

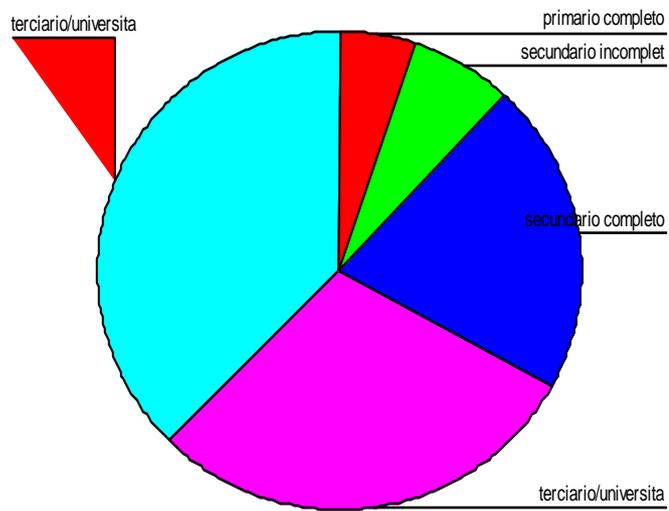
Anexo 1: Gráficos



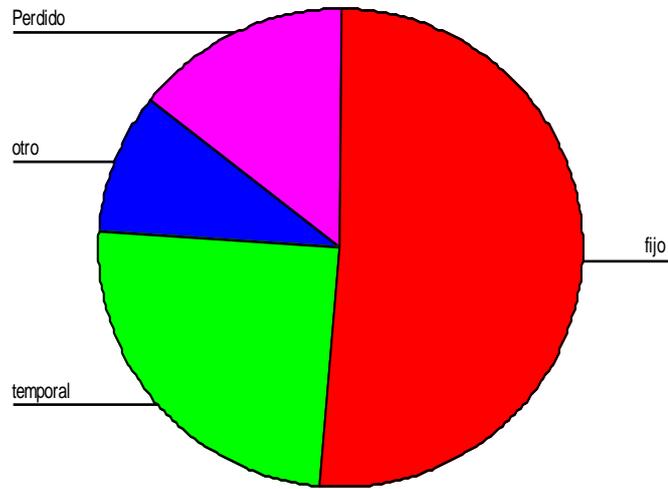
Estado Civil



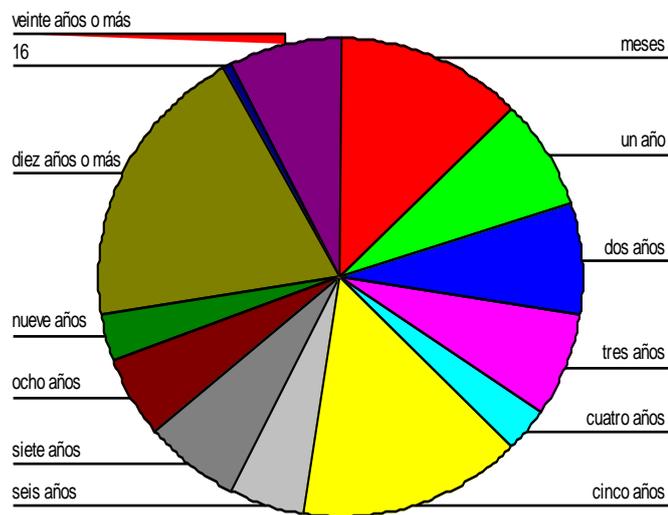
Nivel de Educación



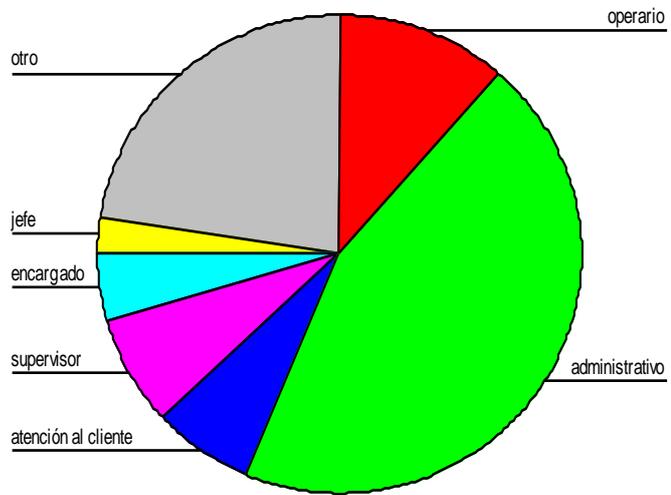
Tipo de Contrato



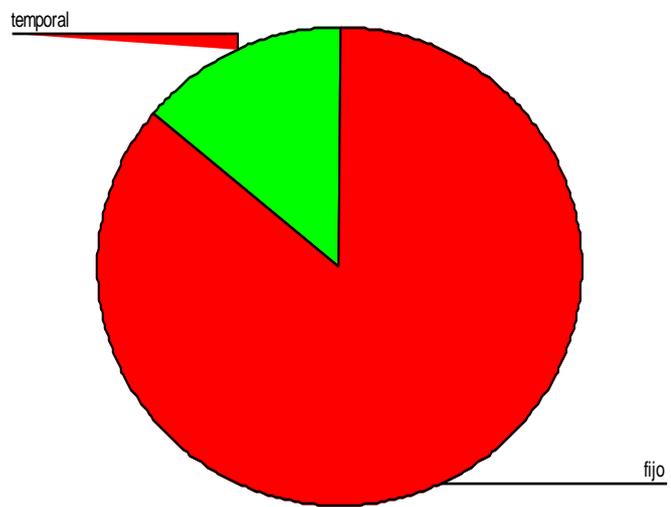
¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual?



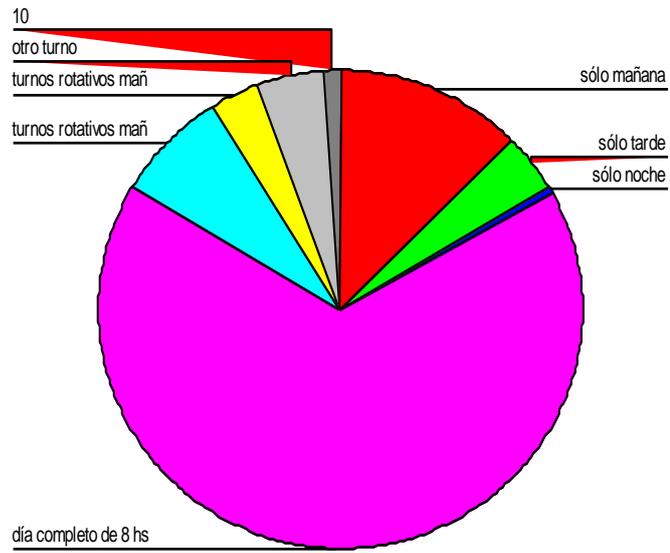
Puesto que ocupa



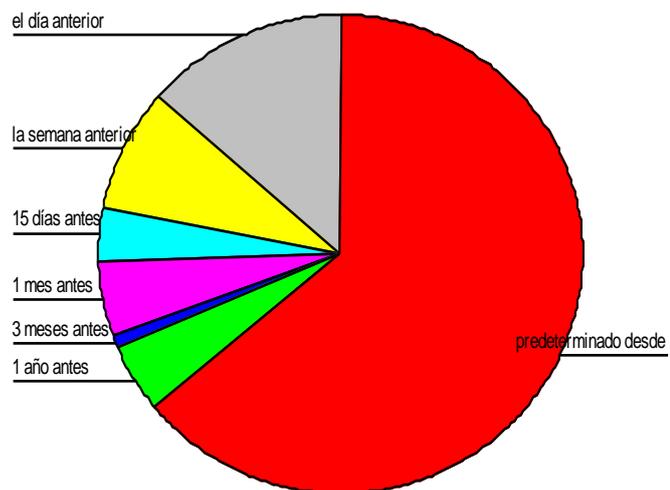
Tipo de Contrato



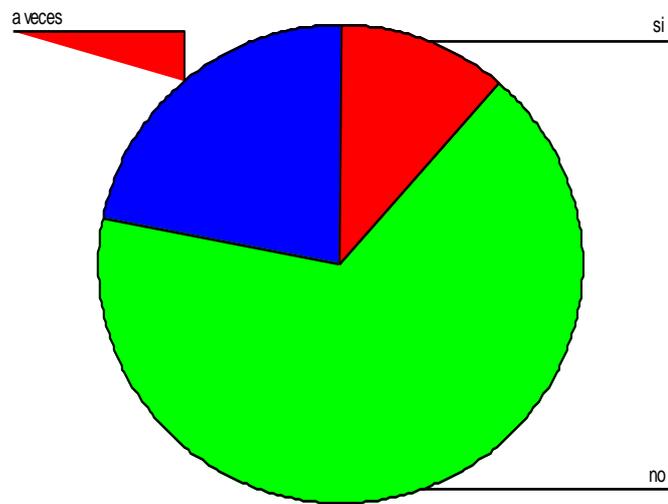
Turno de trabajo



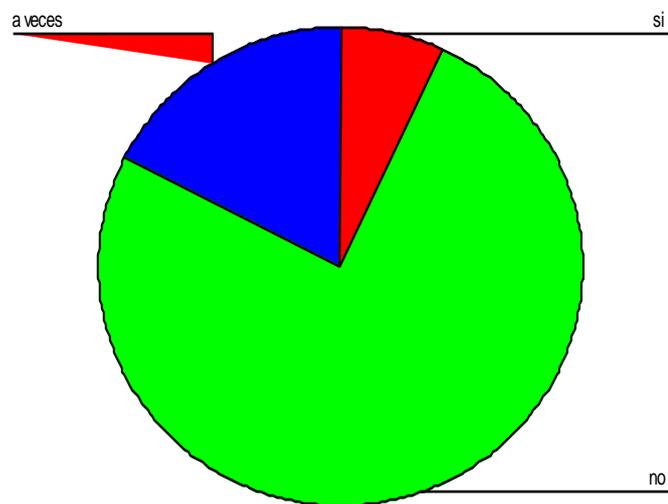
¿Cuándo conoce usted el horario en el que le toca trabajar?



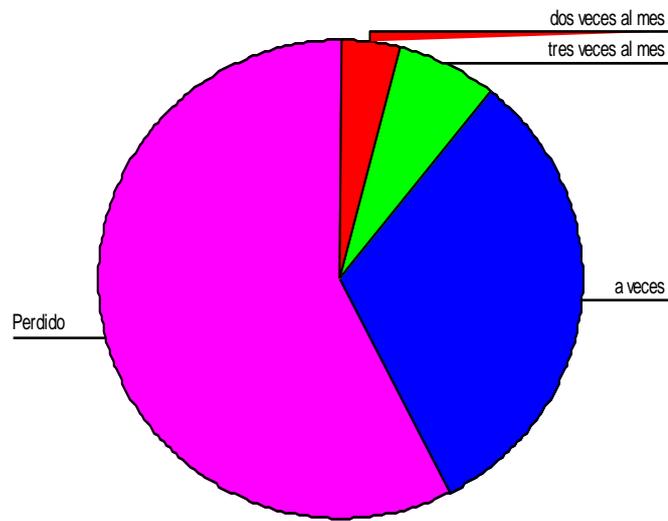
¿Trabaja usted los fines de semana?



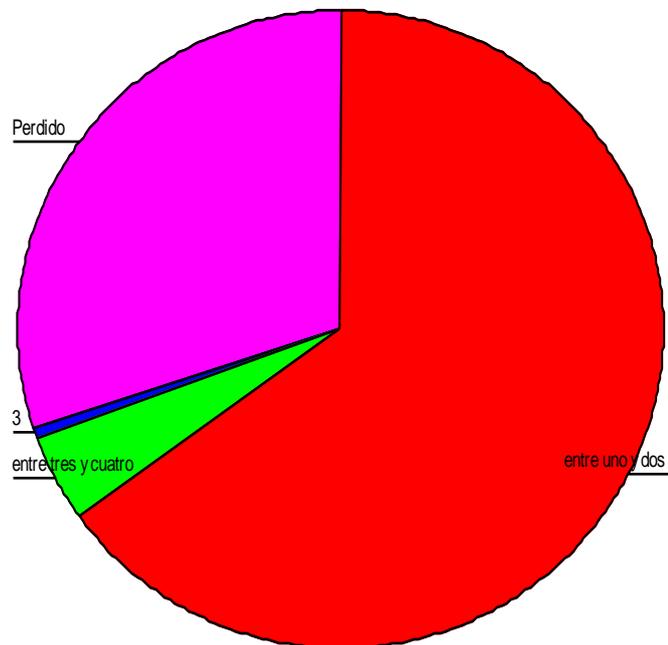
¿Trabaja usted los feriados?



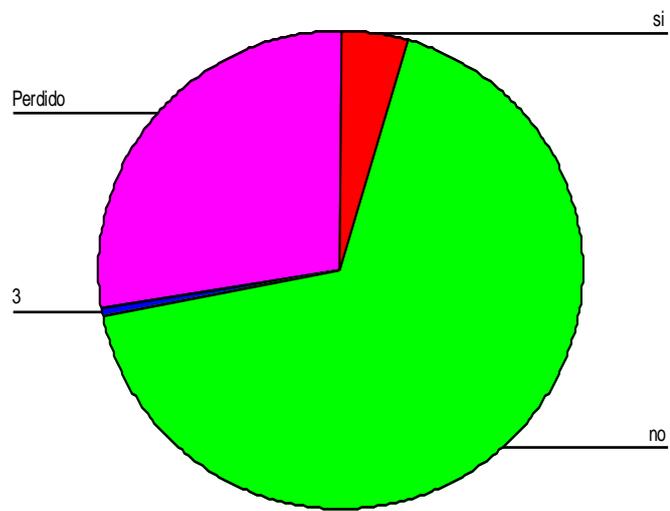
Cada cuanto al mes trabaja los fines de semana o feriados



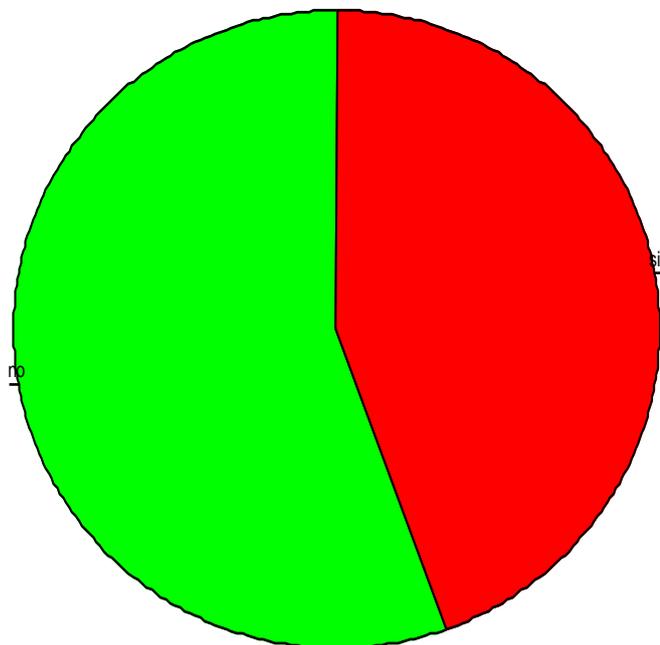
¿Cuántos francos tiene por semana?



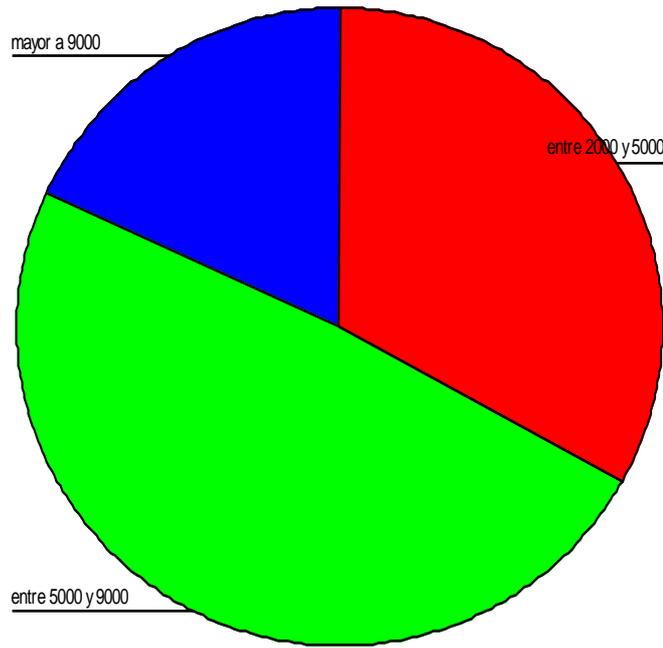
¿Son francos rotativos?



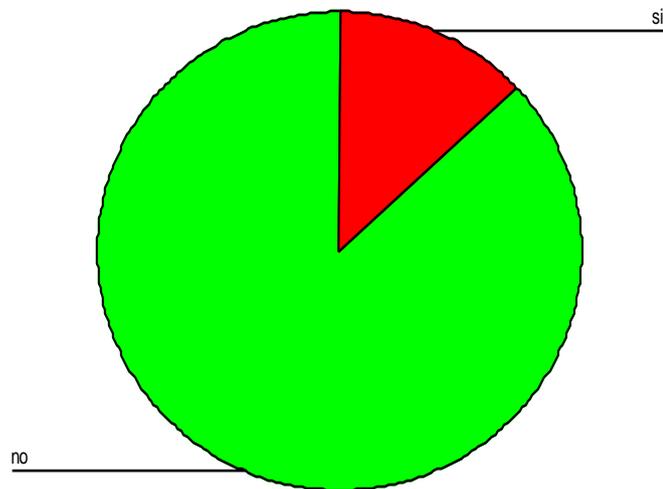
¿Tiene familiares que dependen de usted económicamente?



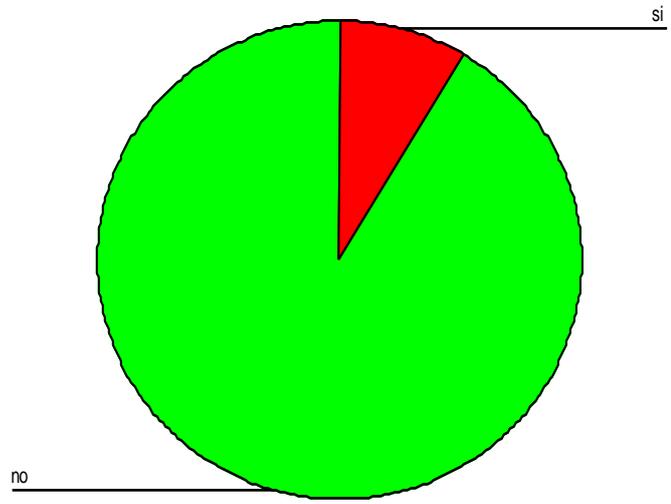
¿Cuanto gana mensualmente?



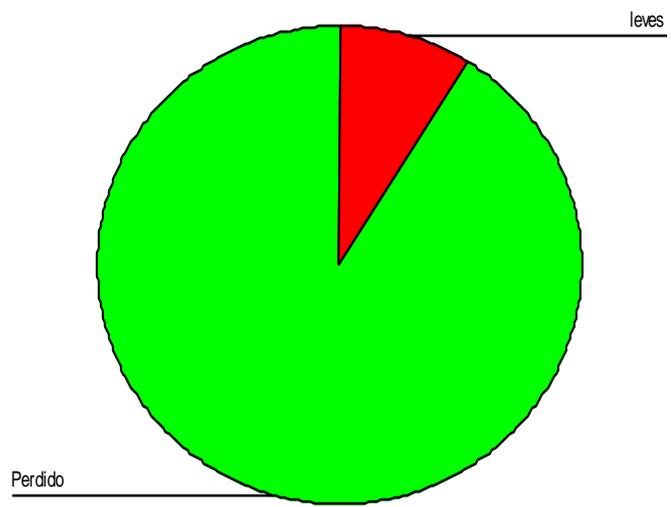
¿Ha tenido alguna incapacidad en los últimos 12 meses?



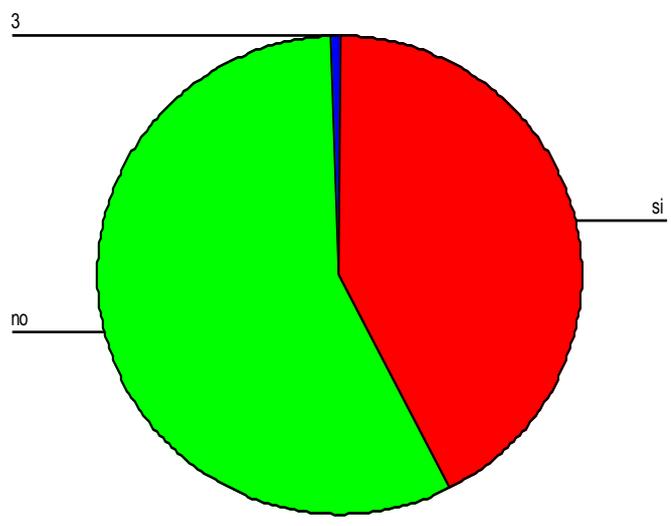
¿Ha sufrido accidentes laborales en los últimos 5 años?



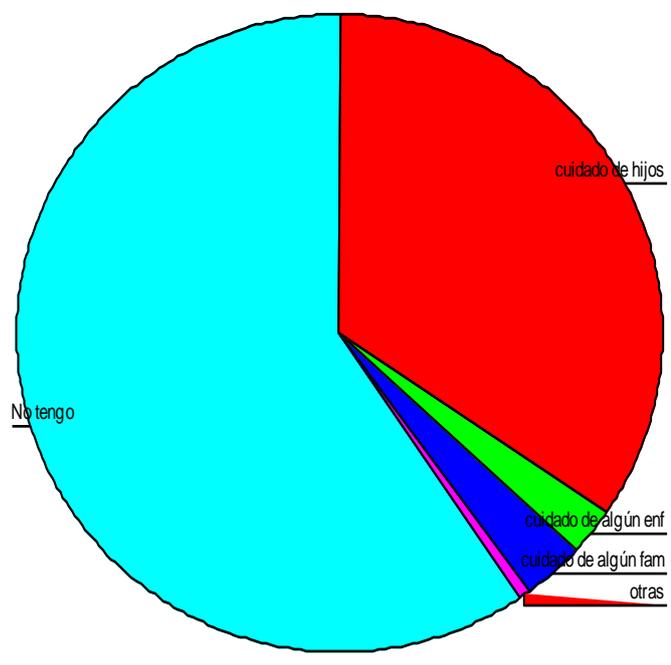
¿Como han sido esos accidentes?



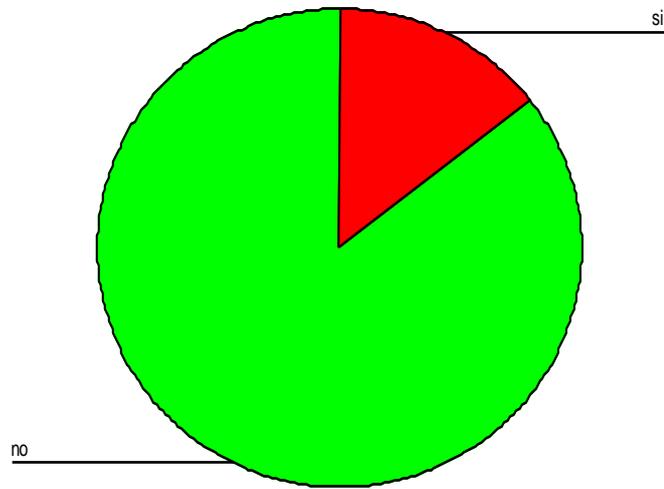
¿Se encuentra usted mas fatigado o cansado de lo normal?



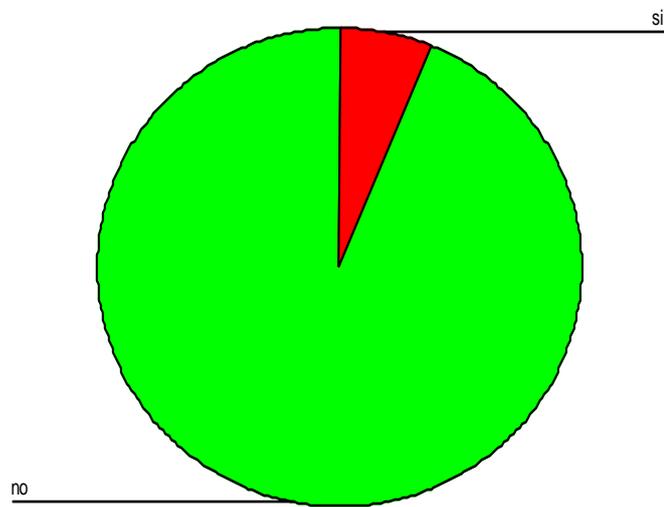
¿Tiene usted cargas familiares?



usted alguna enfermedad que haya sido diagnosticada por



usted alguna enfermedad que haya sido diagnosticada por



Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario para la recogida de datos demográficos

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA
FACULTAD DE PSICOLOGIA Y RELACIONES SOCIALES

Lo invitamos a colaborar en una investigación en la que se estudia el Autoestima relacionado con los Factores Psicosociales en el ámbito Laboral. Por este motivo su colaboración en este estudio es de suma importancia. Su participación es voluntaria. La información brindada por Usted es anónima y sus datos no serán difundidos. Los resultados de la misma serán utilizados sólo para fines académicos-científicos.

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, por favor intente no omitir ninguna pregunta y responder todo el cuestionario. Trate de ser lo más sincero posible.

¡Muchas gracias por su colaboración!

Fecha:	Edad:
Sexo:	Estado Civil:
Número de Hijos:	Ocupación:
Lugar de Nacimiento:	Lugar de Residencia Actual:

Educación:

Primario incompleto	Secundario incompleto	Terciario/ universitario incompleto	Primario completo	Secundario completo	Terciario/ universitario completo
---------------------	-----------------------	-------------------------------------	-------------------	---------------------	-----------------------------------

¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO EN TOTAL (EN TODA SU VIDA LABORAL)?	
---	--

¿ÚLTIMO TRABAJO QUE REALIZÓ ANTES DEL ACTUAL?	
---	--

TIPO DE CONTRATO QUE TENÍA EN EL TRABAJO ANTERIOR	FIJO	TEMPORAL	OTROS(ESPECIFICAR)
---	------	----------	--------------------

¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO EN LA EMPRESA ACTUAL?	
---	--

¿QUÉ PUESTO OCUPA EN LA ORGANIZACIÓN EN QUE TRABAJA?					
OPERARIO	ADMINISTRATIVO	ATENCION AL CLIENTE	SUPERVISOR	ENCARGADO	
JEFE	GERENTE	DIRECTOR	DUENO	OTRO (especifique)	

TIPO DE CONTRATO QUE TIENE EN LA ACTUALIDAD	FIJO	TEMPORAL	OTROS(ESPECIFICAR)
---	------	----------	--------------------

CANTIDAD DE HORAS QUE TRABAJA A LA SEMANA	
---	--

TURNO DE TRABAJO (SEÑALE SOLO 1 CASILLA)	SÓLO MAÑANA	SÓLO TARDE	SÓLO NOCHE	DIA COMPLETO (8Hs.)
	TURNOS ROTATIVOS MAÑANA/TARDE	TURNOS ROTATIVOS MAÑANA/TARDE/NOCHE	OTRO TURNO ¿CUAL?	

¿CUANDO CONOCE USTED EL HORARIO EN EL QUE LE TOCA TRABAJAR?	PREDETERMINADO DESDE EL PRIMER DÍA DE TRABAJO			
	1 AÑO ANTES	6 MESES ANTES	3 MESES ANTES	1 MES ANTES
	15 DÍAS ANTES	LA SEMANA ANTERIOR	EL DIA ANTERIOR	

¿TRABAJA USTED LOS FINES DE SEMANA?	SI	NO	A VECES
-------------------------------------	----	----	---------

¿TRABAJA USTED LOS FERIADOS?	SI	NO	A VECES
------------------------------	----	----	---------

¿CADA CÚANTO AL MES TRABAJA LOS FINES DE SEMANA O FERIADOS?	DOS VECES AL MES	TRES VECES AL MES	A VECES
---	------------------	-------------------	---------

¿CUÁNTOS FRANCOS TIENE POR SEMANA?	ENTRE 1 Y 2	ENTRE 3 Y 4
------------------------------------	-------------	-------------

¿SON FRANCOS ROTATIVOS?	SI	NO
-------------------------	----	----

¿TIENE FAMILIARES QUE DEPENDEN DE USTED ECONOMICAMENTE?	SI	NO	¿CUANTOS?
---	----	----	-----------

¿CUANTO GANA MENSUALMENTE?	ENTRE \$2000 Y \$5000	ENTRE \$5000 Y \$9000	MAYOR A \$9000
----------------------------	-----------------------	-----------------------	----------------

¿HA TENIDO ALGUNA INCAPACIDAD EN LOS ULTIMOS 12 MESES?	SI	NO
--	----	----

MOTIVO DE LA INCAPACIDAD	ESTRÉS O ANSIEDAD	TRASTORNOS CARDIOVASCULARES	PROCESOS CANCERIGENOS
	DEPRESION	TRASTORNOS MUSCULO-ESQUELETICOS (PROBLEMAS DE CUELLO, ESPALDA)	PROBLEMAS GASTRICOS
	OBESIDAD		OTROS ¿CUALES?

EL MOTIVO DE LA INCAPACIDAD ¿FUE DIAGNOSTICADO POR UN PROFESIONAL?	SI	NO
--	----	----

¿HACE CUÁNTO FUE DIAGNOSTICADO?	ENTRE 3 Y 6 MESES		ENTRE 6 Y 9 MESES		ENTRE 9 Y 12 MESES	
---------------------------------	-------------------	--	-------------------	--	--------------------	--

ACTUALMENTE ¿ESTÁ REALIZANDO ALGÚN TRATAMIENTO?	SI		NO	
---	----	--	----	--

¿HA SUFRIDO ALGÚN ACCIDENTE LABORAL EN LOS ULTIMOS 5 AÑOS?	SI		NO		¿CUANTOS?	
--	----	--	----	--	-----------	--

¿COMO HAN SIDO ESOS ACCIDENTES?	GRAVES		¿CUANTOS?	
	LEVES		¿CUANTOS?	

POR MOTIVOS LABORALES ULTIMAMENTE ¿SE ENCUENTRA USTED MAS FATIGADO O CANSADO DE LO NORMAL?	SI		NO	
--	----	--	----	--

¿TIENE USTED CARGAS FAMILIARES: CUIDADO DE HIJOS, PERSONAS MAYORES, ALGUN FAMILIAR ENFERMO?	CUIDADO DE HIJOS		CUIDADO DE ALGUN FAMILIAR MAYOR	
	CUIDADO DE ALGUN ENFERMO		OTRAS ¿CUALES?	

¿PADECE USTED ALGUNA ENFERMEDAD QUE HAYA SIDO DIAGNOSTICADA POR UN MEDICO? (HIPERTENSION, OBESIDAD, ALERGIAS)	SI		NO		¿CUALES SON ESTAS ENFERMEDADES?	
---	----	--	----	--	---------------------------------	--

¿PADECE USTED ALGUNA ENFERMEDAD QUE HAYA SIDO DIAGNOSTICADA POR PSICOLOGO? (PROBLEMAS PSICOLOGICOS O PSIQUIATRICOS)	SI		NO		¿CUALES SON ESTAS ENFERMEDADES?	
---	----	--	----	--	---------------------------------	--

EN LOS ULTIMOS 6 MESES, ¿CUANTOS DIAS HA FALTADO AL TRABAJO SIN CAUSA JUSTIFICADA?	
--	--

EN LOS ULTIMOS 6 MESES, ¿CUANTOS DIAS HA LLEGADO TARDE AL TRABAJO?	
--	--

EN LOS ULTIMOS 6 MESES, ¿CUANTAS QUEJAS HA RECIBIDO USTED PERSONALMENTE POR PARTE DE LA EMPRESA EN LA QUE PRESTA SERVICIO?	
--	--

EN LOS ULTIMOS 6 MESES, ¿CUANTAS QUEJAS HA RECIBIDO POR PARTE DE ALGUN JEFE/MANDO DE SU EMPRESA?	
--	--

¿CÓMO CREE USTED QUE HA SIDO SU DESEMPEÑO/RENDIMIENTO PROFESIONAL EN LOS ULTIMOS 6 MESES? MARQUE UNA DE LAS CASILLAS PARA VALORAR SU DESEMPEÑO DEL 1 AL 10, SIENDO 1= DESEMPEÑO MUY MALO, 5= DESEMPEÑO MINIMO ACEPTABLE Y 10= DESEMPEÑO EXCELENTE									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

A continuación se presenta el siguiente cuestionario. Para cada una de las siguientes frases, marque con un círculo la casilla que usted considera que mejor lo describe. Utilizando la siguiente escala:

1	2	3	4
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

1. Siento que soy una persona tan valiosa como los demás.	1	2	3	4
2. Siento que poseo buenas cualidades.	1	2	3	4
3. Me inclino a sentir que, en conjunto, soy un fracaso.	1	2	3	4
4. Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente.	1	2	3	4
5. Siento que tengo mucho motivos para sentirme orgullosa/o.	1	2	3	4
6. Tengo una actitud positiva para conmigo.	1	2	3	4
7. En términos generales, me siento satisfecha/o conmigo.	1	2	3	4
8. Desearía tener más respeto por mi misma/o.	1	2	3	4
9. Indudablemente, en ocasiones me siento inútil.	1	2	3	4
10. En algunas ocasiones pienso que no soy buena/o para nada.	1	2	3	4

A continuación aparecen varias afirmaciones sobre diferentes aspectos relacionados con el trabajo. Por favor, lea atentamente cada frase con atención y marcando con un círculo la opción que se ajuste más a su opinión indicando si está:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo

1) Mi trabajo exige utilizar habilidades complejas o de alto nivel de especialización.	1	2	3	4	5
2) Confío en mis compañeros de trabajo cuando tengo algún problema.	1	2	3	4	5
3) Puedo decidir el orden en el que realizo el trabajo.	1	2	3	4	5
4) Considero que el dinero que recibo por mi trabajo es adecuado.	1	2	3	4	5
5) Mis compañeros de trabajo siempre están dispuestos a escuchar mis problemas.	1	2	3	4	5

6) Si trabajo más duro gano más dinero.	1	2	3	4	5
7) Mi trabajo requiere un alto nivel de esfuerzo mental y de concentración.	1	2	3	4	5
8) Normalmente no puedo hacer planes porque no sé de antemano qué días trabajo y cuáles no.	1	2	3	4	5
9) Recibo beneficios adicionales unidos a mi productividad.	1	2	3	4	5
10) El trabajo que realizo requiere el uso conjunto de conocimientos.	1	2	3	4	5
11) No puedo tomarme las vacaciones ni los días libres cuando yo quiero.	1	2	3	4	5
12) Las interacciones entre compañeros son muy escasas	1	2	3	4	5
13) El trabajo que realizo requiere mucha cooperación con otras personas.	1	2	3	4	5
14) Gano muy poco dinero a pesar de lo que me esfuerzo en el trabajo.	1	2	3	4	5
15) No dispongo de ninguna flexibilidad dentro de mi horario de trabajo.	1	2	3	4	5
16) Sufro aislamiento social en mi trabajo.	1	2	3	4	5
17) En mi puesto de trabajo es habitual tener que hacer horas extras para poder acabar todas las tareas.	1	2	3	4	5
18) Yo establezco mi propio ritmo de trabajo.	1	2	3	4	5
19) Los trabajadores no tienen suficientes oportunidades de ayudarse entre sí en caso necesario.	1	2	3	4	5
20) Considero que mi salario es justo.	1	2	3	4	5
21) Con el paso del tiempo mi trabajo se está haciendo cada vez más complicado.	1	2	3	4	5
22) En caso de necesidad puedo fácilmente tomarme un descanso.	1	2	3	4	5
23) Con frecuencia los demás departamentos no prestan el suficiente apoyo.	1	2	3	4	5
24) Creo que la política salarial de mi compañía es adecuada.	1	2	3	4	5
25) Puedo abandonar con facilidad el lugar de trabajo por un breve plazo de tiempo, cinco o diez minutos.	1	2	3	4	5
26) Mis jefes me ayudan si tengo problemas con el trabajo.	1	2	3	4	5
27) Las perspectivas futuras de aumentos de salarios son buenas.	1	2	3	4	5
28) Siento una gran presión de tiempo al realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
29) Las consecuencias de mis errores son graves, por lo que el trabajo que realizo requiere gran responsabilidad.	1	2	3	4	5
30) Mis jefes y compañeros muestran una actitud positiva hacia mi trabajo.	1	2	3	4	5
31) Puedo interrumpir mi trabajo si es necesario	1	2	3	4	5
32) Los trabajadores disponemos de ayudas suficientes para nuestros hijos, como por ejemplo, ayudas para guarderías, colegios, libros, etc.	1	2	3	4	5
33) Dispongo de muy poca libertad para decidir el modo de hacer el trabajo.	1	2	3	4	5
34) Las relaciones con mis compañeros son buenas.	1	2	3	4	5

35) Es habitual que tenga que ocuparme de varias tareas al mismo tiempo	1	2	3	4	5
36) Estoy satisfecho con mi salario	1	2	3	4	5
37) Generalmente hay unas buenas relaciones en el lugar de trabajo	1	2	3	4	5
38) Los trabajadores disfrutamos de importantes paquetes de beneficios por pertenecer a la organización	1	2	3	4	5
39) Una gran parte de mi trabajo lo hago en casa porque en mi trabajo no tengo suficiente tiempo.	1	2	3	4	5
40) Mis jefes me ayudan si tengo problemas fuera del trabajo	1	2	3	4	5
41) Trabajo más horas de las debidas	1	2	3	4	5
42) En mi trabajo tengo más fácil acceso a compañeros y superiores	1	2	3	4	5
43) Creo que tendré unas buenas condiciones de jubilación cuando llegue el momento	1	2	3	4	5
44) Mi trabajo es exigente desde el punto de vista emocional, debido, por ejemplo, al contacto con pacientes, clientes, alumnos, etc.	1	2	3	4	5