



Instituto de Formación, Capacitación
e Investigación



Factores de riesgo psicosociales en trabajadores de la salud de la provincia de Chaco, Argentina.

- Viviana García: Directora del IFCI-FESPROSA-MDS (Movimiento por el derecho a la Salud) | vivita.garcia@gmail.com, institutoformacionfesprosa@gmail.com
- APTASCH. Asociación de Profesionales y técnicos de salud de la Pcia. del Chaco, Argentina.
- Luciana Reif: GESAL-UNDAV | lc.reif@undav.edu.ar
- Constanza Zelaschi: GESAL-UNDAV | czeslaschi@undav.edu.ar
- Paola Alberti: GESAL-UNDAV | palberti@undav.edu.ar
- Gabriela Zunino: GESAL-UNDAV | ga.zunino2012@gmail.com
- Rocío González Francese: GESAL-UNDAV | gonzalezfrancese@yahoo.com.ar

Resumen:

El colectivo de trabajadores/as de la salud es uno de los grupos ocupacionales sobre el cual se conocen exhaustivamente tanto sus exposiciones laborales, como las eventuales consecuencias sobre la salud (OIT, 2001; OMS, 2005). Son muchos y variados los factores de riesgo que surgen de las condiciones de trabajo sin embargo la relación entre los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo y la salud (Moncada, Llorens, Sánchez, s/d). Es por eso que nos preguntamos ¿cuáles son las exposiciones a factores psicosociales y sus efectos para la salud en el colectivo de trabajadores de la salud?

Realizamos un estudio transversal para identificar la prevalencia de factores de riesgo a la exposición, aplicando el cuestionario COPSOQ-ARG en una muestra no representativa de trabajadores de la salud del sector público de la provincia de Chaco, Argentina. Estudio realizado en forma conjunta entre GESAL-UNDAV y Fesprosa. Es el objetivo de esta investigación la identificación de dimensiones de riesgo entre el colectivo de trabajadores de la salud, a partir de las cuales podamos proponer medidas de prevención para dichos riesgos. Será objetivo de esta ponencia la presentación de resultados preliminares de la aplicación del COPSOQ-ARG en trabajadores de la salud de la provincia argentina de Chaco.

Introducción

La salud de los trabajadores es el resultado de las diversas formas de trabajar existentes. Es conocido, y relativamente evidente, el hecho de que condiciones de inseguridad en los establecimientos (por ej. deterioro edilicio, herramientas y máquinas obsoletas, ausencia de protección ante caídas, cortes, etc., o falta de elementos de protección individual) pueden generar lesiones físicas entre los trabajadores/as. También sabemos que la exposición a muchas sustancias químicas, físicas o biológicas presentes en el proceso de producción, pueden generar enfermedades del trabajo. Se dispone del conocimiento y la tecnología para evaluar, medir, valorar y gestionar éstos riesgos del trabajo. Esto es lo que permite mejorar la salud de los trabajadores, objetivo compartido por todos los actores o agentes sociales: la capacidad de gestión del riesgo.

Los factores de riesgos psicosociales son parte de las formas de trabajo existentes, sólo que poseen un origen diferente a los mencionados anteriormente: son consecuencia de la organización del trabajo. Los denominamos factores de riesgos psicosociales porque existe suficiente evidencia internacional sobre su incidencia en determinadas patologías (enfermedades del corazón, presión arterial, etc.), en la generación de lesiones por accidentes de trabajo en interacción con otros factores; en dimensiones intermedias como la insatisfacción o el malestar; o en su incidencia directa o indirecta en el ausentismo de los trabajadores/as. Por lo tanto, la gestión de los riesgos psicosociales del trabajo pasa a ser un área imprescindible para mejorar la salud laboral. Es imprescindible disponer del apoyo instrumental para evaluar y gestionar estos factores de riesgos

El Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ en inglés), es el instrumento de medición de factores de riesgos psicosociales, ampliamente validado a nivel internacional, que se adoptó tanto en su versión original y como en su versión en castellano, conocida como COPSOQ-ISTAS 21, para desarrollar la versión local denominada COPSOQ-ARG . Pensamos que los componentes teóricos que estructuran esta herramienta permitirán mejorar la prevención de daños a la salud.

¿Qué son los factores psicosociales del trabajo?

Las “**Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo**” (**CyMAT**) representan al conjunto de variables características interdependientes que van desde el nivel económico-jurídico nacional, pasando por las características del establecimiento, hasta el puesto de trabajo particular, que sirven para el análisis de la situación vivida por cada trabajador, inserto en un colectivo de trabajo en la vida cotidiana.

A la manera de aros concéntricos, cada uno puede influir y ser influenciado por el nivel adyacente, sea estos de mayor o menor nivel de abstracción. A los fines de indagar las CyMAT el menor nivel de análisis es el puesto de trabajo. Este primer nivel se enmarca en un establecimiento productivo, que está inserto en una actividad económica particular. En ese puesto de trabajo lxs trabajadorxs están expuestos no sólo a dichas condiciones

del medio ambiente físico de trabajo, sino también a variables exógenas al establecimiento (estado del mercado de trabajo, normas laborales, entre otras) y endógenas, surgidas en la propia empresa, de modo tal de *darse* una organización del trabajo.

La herramienta COPSOQ ARG indagará en estos dos últimos niveles y con mayor énfasis en la organización del trabajo, el modo especial en que lxs empleadorxs pautan líneas de gestión que impactan en el proceso de trabajo y de allí al desenvolvimiento laboral de lxs trabajadorxs. Así, "durante el desarrollo de la tarea el trabajador deberá relacionarse con aspectos configurados por el empleador que modulan su trabajo" (SRT, 2013, 4). Del particular modo en que se desplieguen dichos aspectos podrán constituirse como fuentes de riesgo y, en tanto tales, configurarse como factores de riesgo.

En prevención de riesgos laborales, los que se originan en la organización del trabajo los denominamos **factores de riesgo psicosocial** (FRPS), y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y/o conductual por parte de lxs trabajadorxs conocidas como **estrés**, en su intento de adaptarse a las demandas propias CyMAT, y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

Sus mecanismos de acción tienen que ver con el desarrollo de la autoestima y la autoeficacia, ya que la actividad laboral promueve o dificulta que las personas ejerzan sus habilidades, experimenten control e interaccionen con las demás para realizar bien sus tareas, facilitando o dificultando la satisfacción de sus necesidades de bienestar.

Método para la gestión de la prevención

Una de las razones por las cuales se ha seleccionado el COPSOQ-ARG es que el mismo ha sido pensado con el propósito de generar información para la gestión de la prevención. No se trata de una técnica de evaluación personal, ni busca caracterizar rasgos individuales de desempeño laboral o carácter personal. Esta herramienta de indagación de FRPS pone en el centro de su interés preventivo la exposición colectiva. Si bien el cuestionario se aplica a cada trabajador, recogiendo sus percepciones, estas dan cuenta del estado de situación de un *área de trabajo* la que se constituye como unidad de análisis.

Como se observa en la figura 1, en términos de prevención de riesgos laborales los factores psicosociales representan la *exposición* (o sea: lo que habrá que identificar, localizar y medir en la evaluación de riesgos), la organización del trabajo el *origen* de ésta (o sea: sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones), y el estrés el precursor o antecesor del *efecto* (enfermedad o trastorno de salud) que se pretende y debe evitar. Como mencionáramos en apartado anterior la evidencia de relaciones entre distintas variables de la organización del trabajo y alteraciones en la salud, Las cargas, demandas, inquietudes preocupaciones, insatisfacciones laborales son aspectos que favorecen la aparición de síntomas de

deterioro de la salud. El estrés, tal como, se representa gráficamente, es una estación "intermedia" entre el factor de riesgo y la aparición sintomática de la patología.

Además de las razones preventivas explicadas para su aplicación en espacios de trabajo en pos de intervenir, como ya se hace en factores de riesgo ubicados en distintas clasificaciones, como del medio ambiente físico de trabajo (iluminación, ruido, etc.) en la mejora de las condiciones y medio ambientes de trabajo, también existen razones académicas para la selección de esta metodología. Es un cuestionario que en distintas versiones corta, media y larga puede ser utilizado para estudios de prevalencia de exposición a riesgos, o de prevalencia de daños a la salud relacionados con dicha exposición.

¿Qué mide el Cuestionario de Factores Psicosociales del Trabajo (COPSOQ-ARG)?

En este apartado se describirán las definiciones conceptuales utilizadas en el cuestionario COPSOQ-ARG. Este instrumento, ha sido utilizado en distintos países donde se realizaron las adaptaciones al medio local correspondientes. En consecuencia, la versión original danesa fue sufriendo variaciones de diversas características tanto en su estructura conceptual como en las definiciones operativas. Por ejemplo, en su versión al castellano, desarrollada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), se incorporó una nueva dimensión vinculada a la problemática de género, y que ha sido el modelo utilizado para la adaptación del cuestionario al contexto socio-cultural argentino.

A partir del trabajo que se ha realizado de manera conjunta entre ISTAS y el grupo COPSOQ_ARG, es que se ha podido elaborar pormenorizadamente el presente documento, incluso complementado algunas definiciones originales con aportes bibliográficos propios, con el objeto de presentar de manera exhaustiva la sólida validez conceptual del cuestionario.

El COPSOQ toma, para la identificación de las características de la organización del trabajo que afectan la salud, modelos conceptualmente próximos y complementarios:

- 1) *Modelo Demanda – Control – Apoyo Social (DCAS)*
- 2) *Modelo Desequilibrio Esfuerzo – Compensaciones (DEC)*
- 3) *Modelo Sociotécnico (ST)*
- 4) *Modelo Vitamínico (VIT)*
- 5) *Modelo de las características de trabajo (MCT)*
- 6) *Teoría de la acción (TA)*
- 7) *Confianza y la justicia organizacional*
- 8) *Teoría General de Estrés (Michigan Organizational Stress, MOS)*

A partir de la confluencia de estos modelos, desde el COPSQ se conformaron grandes grupos de factores de riesgo psicosociales:

- las exigencias psicológicas del trabajo en sus diversas vertientes cuantitativas, de intensidad, cognitivas y emocionales.
- los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales, familiares y sociales.
- el control sobre el trabajo, en la terminología empleada por Karasek o, en general, las oportunidades que el trabajo ofrece para que sea activo, con sentido y que contribuya a desarrollar habilidades.
- el apoyo social (de lxs compañerxs y de lxs superiorxs), la calidad de liderazgo y algunos otros aspectos de las relaciones entre personas que implica el trabajo (previsibilidad, roles, etc.)
- las compensaciones derivadas del trabajo
- la inseguridad sobre el empleo y condiciones de trabajo fundamentales
- Confianza y justicia organizacional (teoría de capital social asociado a las empresas)

Estos son grandes grupos (dimensiones) que pueden desagregarse en unidades más pequeñas y de menor complejidad conceptual (subdimensión) para que resulten más abordables por las empresas lo que facilita la búsqueda de alternativas organizativas y la implementación de intervenciones preventivas. La estructura de estas dimensiones tiene mayormente indicadores de condiciones de trabajo originadas en el propio proceso de trabajo en general y en el puesto de trabajo, en particular. Por otra parte, existen algunas dimensiones que se originan por fuera del proceso de trabajo como doble presencia o flexibilidad interna/inseguridad. También existen dimensiones que en valores altos o bajos de exposición, (según sea el orden de la escala) puede no solo atemperar la faz negativa de la carga de trabajo o una exposición riesgosa, sino otorgar escenarios de bienestar en el trabajo.

La exposición a FRPS también está atravesada por variables tales como: Actividad económica, tamaño de la empresa, puesto de trabajo, género, etc., que si bien no forman parte del cuestionario del COPSQ se preguntan para relacionarlas con las variables específicas de los FRPS.

A continuación se presenta parte de la operacionalización (en los primeros dos niveles) con su correspondiente abordaje conceptual:

Dimensiones del COPSOQ-ARG y su origen conceptual

Dimensión	Subdimensión	Modelo teórico
• Exigencias en el trabajo	• Exigencias cuantitativas	KARASEK + WARR (VIT) Carga de trabajo - MOS Esfuerzo extrínseco - SIEGRIST
	• Ritmo de trabajo	KARASEK + WARR (VIT) Carga de trabajo - MOS Esfuerzo extrínseco - SIEGRIST
	• Exigencias cognitivas	
	• Exigencias emocionales	Responsabilidad por otros MOS
	• Exigencia de esconder emociones	
• Doble presencia	• Doble presencia	
• Organización y sentido del trabajo	• Autonomía	Autonomía/ Control – Karasek + Warr (VIT) + Cherns y Clegg (ST) MCT
	• Posibilidades de desarrollo	Discrecionalidad de las capacidades – Karasek + Uso de habilidades - Warr (VIT) + Oportunidades de aprendizaje - Cherns y Clegg (ST) + Uso de capacidades y habilidades - MOS
	• Variedad	MCT
	• Sentido del trabajo	
	• Control sobre los tiempos a disposición	
	• Compromiso	Capital Social + TA

• Relaciones interpersonales y liderazgo	4.1. Previsibilidad	TA
	4.2. Claridad de rol	MOS
	4.3. Conflicto de rol	MOS
	4.4. Calidad de liderazgo	
	4.5. Apoyo de compañeros/as	DCAS
	4.6. Apoyo de superiores	DCAS
	4.7. Sentimiento de grupo	
	4.8. Reconocimiento	DEC
• Inseguridad laboral	• Inseguridad en el empleo	
	• Flexibilidad interna	
• Confianza	• Confianza vertical	Capital Social
	• Confianza horizontal	Capital Social
• Justicia	7. Justicia	Capital Social

Definiciones conceptuales de las dimensiones y subdimensiones

- **Exigencias en el trabajo**

Estas representan las cargas que la actividad laboral puede generar en lxs trabajadorxs, en un sentido amplio, es decir, no solo las que tienen un origen de mayor cercanía objetiva, como las cuantitativas o el ritmo de trabajo, sino las que obedecen a exigencias menos visibles como las exigencias de orden subjetivo (mental o emocional).

-Exigencias cuantitativas

Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo en relación con el tiempo disponible para hacerlo. En algunos trabajos puede confundirse con la carga mental. Responde al modelo demanda-control-apoyo social propuesto por Karazek, donde las exigencias cuantitativas son ejes que se contrapesan con variables protectoras (como apoyo social o autonomía). Esas exigencias o cargas que debe afrontar el trabajador presentan relaciones estrechas con la cantidad de personas destinadas a tal fin. Esta última variable se presenta en relación inversamente proporcional a las exigencias cuantitativas.

-Ritmo de trabajo:

Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo. Es la frecuencia y la velocidad de movimientos de trabajo necesario para lograr el resultado deseado" (Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales-UGT, 2007: 25). En consecuencia, el ritmo de trabajo plantea la relación entre la cantidad de productos obtenidos por una determinada cantidad de trabajadores en un tiempo establecido. Como tal con las exigencias cuantitativas comparten los elementos integrantes en su razón "(...) aunque debe tenerse en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o en distintas situaciones coyunturales (variaciones en la plantilla, averías de los equipos de trabajo, presión de clientes)", de acuerdo a la definición del ISTAS (2014:28) Existen vinculaciones entre indicadores de salud y ritmos apremiantes (Vézina et al, 1989). Las particularidades de cada actividad, como sus riesgos, pueden catalizar el ritmo de trabajo. Los vínculos entre ritmo de trabajo y productividad son precisados por Coriat (1982) al señalar que la intensificación del trabajo provoca la reducción de los `poros´ y de los tiempo muertos en el curso de la producción. Estos tiempos son útiles para que el trabajador pueda recuperarse de la fatiga.

-Exigencias cognitivas:

Son demandas que activan diversos procesos de pensamiento simultáneos donde se pone en juego la capacitación del trabajador, la capacidad de decisión y otras funciones mentales como la memoria.

Exigencias emocionales:

Son las exigencias para no involucrarnos en la situación derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, que adquieran una habilidad, etc.), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones. No involucra a las personas que trabajan u ocupan puestos jerárquicos en el propio establecimiento.

-Exigencias de esconder emociones:

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios, clientes, alumns, superiores o compañers. Estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. Implican que tanto las preocupaciones, sentimientos que surgen en el trabajo motivadas por el contacto con otras personas, como así también, las originadas por fuera del mismo, no puedan ser canalizadas o expresadas en el propio espacio de trabajo. Esa "barrera" no tiene un origen individual sino que forma parte de una prescripción o pauta organizacional.

- **Doble presencia**

Son las exigencias simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar,

representando una carga negativa cuando se manifestaría una yuxtaposición ante determinadas situaciones, determinando la prolongación de la jornada de trabajo perspectivas negativas respecto a la armonización de ambas esfera (Moreno, N, 2010). En ese caso la modificación del tiempo de trabajo para que pueda sortearse esa tarea sincrónica puede representar un alivio para los trabajadores. Siguiendo a Moncada (29) *"la organización del tiempo productivo (la cantidad de tiempo a disposición y de margen de autonomía sobre la ordenación del tiempo) puede facilitar a dificultar la compatibilización de ambas" tareas.*

- **Organización y sentido del Trabajo**

-Autonomía:

Refiere a la influencia que poseen lxs trabajadorxs para determinar por sí mismo algunos aspectos inherentes a la pauta de trabajo, tales como: el orden, los métodos, las pausas, el ritmo y horario.

Es el margen de influencia en el día a día del trabajo en general, y también particularmente en relación a las tareas a realizar (el qué) y en la forma de desarrollarlo (el cómo).

-Posibilidades de desarrollo:

Es el nivel de oportunidades que ofrece el trabajo para adquirir y poner en práctica conocimientos, habilidades y experiencia. Se verá influenciada por la existencia y grados de implementación de carrera administrativa, escalafones o calificación otorgada por el empleador.

-Variedad:

Remite a la diversidad de tareas en el proceso de trabajo. Es lo opuesto a la monotonía. La "(...) monotonía es la ausencia de variedad de movimientos, ritmos, estímulos ambientales o de contenido de trabajo en la realización de las tareas. (...) es la consecuencia de subcargas cualitativas del trabajo, sensoriales, mentales, físicas y posturales, si bien pueden ir acompañadas de sobrecargas cuantitativas de tiempo, velocidad, plazos, etc, en tareas muy parceladas o específicas. (...)" (Ferrer Velázquez et. Al, 1995: 90) De algún modo puede llegar a ser un aspecto protector de las condiciones de trabajo en caso de oponerse a la monotonía del trabajo, pero en caso que no esté capacitado el trabajador o tenga que afrontar una carga de trabajo numerosa la variación implica un agravante de esta última carga.

o del trabajo:

Es la relación que el trabajo tiene con otros valores, tales como la utilidad, la importancia, el valor social, el aprendizaje que implica o la visualización de su contribución al producto o servicio final (es la contracara de la alienación). Refiere al "(...) *sentimiento de autorealización que experimenta por efectuar su trabajo (...)*". (Ministerio de la Protección Social – Colombia, 2010: 25). Si los productos que se fabrican, aunque la tarea sea fatigante, son altamente valorados en la sociedad, pueden proporcionar

prestigio, siendo refuerzos "extrínsecos" a dicha tarea (Shabracq, 2003:25) También bajo este concepto se incluye otra acepción, que es la que el trabajador conozca su contribución al producto final.

-Control sobre los tiempos a disposición

Refiere a la autonomía del trabajador para administrar los tiempos de trabajo, descanso, extensión de la jornada de trabajo y pausas.

-Compromiso

Remite a la identificación que tiene el trabajador con la tarea y la empresa. En primer caso puede ser fuente de autorrealización para el trabajador que experimenta por efectuar su trabajo, como así también lo dota de estabilidad, ligándolo a una organización (Villalobos, 2010)

Relaciones interpersonales y liderazgo

-Previsibilidad

Implica disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos información sobre el contenido del trabajo). La previsibilidad implica tendencialmente altos niveles de estabilidad de trabajo y ausencia de cambios inesperados (Väänänen, A. 2008)

-Claridad de rol

Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo. En su faz negativa supone ambigüedad en el reparto y asignación de misiones y funciones. De acuerdo a Apud et al (2002: 176) "el problema se origina cuando la persona desconoce lo que la organización espera de ella."

-Conflicto de rol

Esta dimensión comprende dos facetas: a) las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo. Aparece como riesgo cuando los valores de lxs trabajadorxs se contradicen con el contenido de las tareas que debe realizar. También cuando existen discrepancias entre las tareas o funciones que debe cumplir. b) conflictos de carácter profesional o ético. No obstante, la adscripción a un determinado valor (ya sea ideológico, ético o religioso) que contraste con la tarea prescripta, esta deberá ser realizada por el trabajador

-Calidad de liderazgo

Percepción de lxs trabajadorxs sobre el modo de gestión y capacitación de los mandos superiores inmediatos en relación a la planificación y asignación de trabajo.

-Apoyo de compañerxs

Percepción de lxs trabajadorxs en relación a la respuesta de sus compañerxs ante una necesidad; atañe a la valoración de los trabajadores por sus pares.

-Apoyo de superiores

Percepción de lxs trabajadorxs en relación a la respuesta de sus jefes ante una necesidad; atañe a la valoración del jefe inmediato sobre su trabajo

-Sentimiento de grupo

Percepción de lxs trabajadorxs sobre su inclusión dentro de un colectivo que lo contiene. Indicador de cohesión, cooperación y equipo (emprender acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).

-Reconocimiento

Refiere a la valoración, respeto y trato justo en el trabajo (balance entre los esfuerzos y compensaciones del trabajador) por parte de la dirección (jefes inmediatos, gerentes, directores). *“Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. (...)”* (Ministerio de la Protección Social – Colombia, 2010: 25)

Inseguridad laboral

-Inseguridad en el empleo

Es la preocupación por el futuro en relación al mercado de trabajo en cuanto a una Tiene como sustrato aproximaciones al concepto de precariedad laboral, definido este como un alejamiento de formas de empleo estable, standard (Vives et al, 2013). En marcos normativos donde la relación laboral tiende a desdibujarse hacia formas flexibles, surgen mayores preocupaciones por parte de los trabajadores sobre la visualización de su situación sobre tópicos importantes de su tránsito y desenlace de una relación laboral.

-Flexibilidad interna

Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales dentro de la empresa, entre las cuales se encuentra la calificación de la mano de obra, la polivalencia, la multiplicidad de tareas, la movilidad interna forzada, entre otras. Se enmarca bajo el concepto más aglutinante como flexibilización laboral, donde se “hace referencia a una serie de significados que buscan dar cuenta de una cierta ‘elasticidad o permeabilidad’ de algunos elementos de la relación laboral y de la organización de trabajo” (Zelaschi, M. C, 2010). A diferencia de la inseguridad en el empleo la percepción se dirige a pautas de trabajo puertas adentro del establecimiento.

Confianza

Proviene de la definición de capital social de Bourdieu, como fuerza desigualmente distribuida a través de la cual se materializan las diferencias sociales. Distingue entre capital cultural, social y financiero. El capital social consiste en verdaderos o potenciales recursos asociados con redes estables. De esta manera se acentúa en posesión de o no de aspectos como conexión, redes, tanto formal o informal. Llevado este concepto al campo de las relaciones laborales apunta a poder leer relaciones sociales dentro de la empresa que influyen o no las interacciones entre empleados

y entre gerentes y empleados, apuntalando los objetivos de la empresa y mejorando las condiciones de trabajo de las personas vinculadas.

Se reemplaza la idea de red por la de colaboración. PERO como en la relación laboral es imposible eliminar la asimetría y los conflictos que devienen de ella, se incorpora a la COLABORACIÓN la JUSTICIA y la CONFIANZA. LAS TRES JUNTAS CONFORMAN EL CAPITAL SOCIAL.

-Confianza vertical:

Se entiende aquí por confianza vertical a cómo los trabajadores perciben el modo en que sus superiores confían en su trabajo, expresado en términos de calidad en un doble sentido: en el de la información que desciende por la estructura jerárquica y en la visualización del producto generado por los trabajadores.

Remite al modo en que los superiores facilitan o dificultan el acceso a la información confiable en el trabajo; a la seguridad de que los trabajadores actuarán de forma adecuada y competente; y a la presencia de cooperación y diálogo entre empleador y trabajadores para la resolución de los conflictos-Confianza horizontal:

Remite al modo en que los trabajadores se facilitan o dificultan el acceso a la información confiable en el trabajo; a la seguridad de que los compañeros actuarán de forma adecuada; y a la presencia de cooperación y diálogo entre ellos y con el empleador para la resolución de los conflictos.

Justicia

Indica la percepción de la distribución equitativa de exigencias y compensaciones en relación con otros trabajadores de la misma categoría, tanto en el trato como en la posibilidad que discurra la justicia en términos formales por la organización.

Se identifican en las fuentes teóricas la necesidad de operacionalizar el término más abarcativo como justicia organizacional en los siguientes: distributiva, procesal y relacional.

¿Por qué tomamos la decisión de aplicarlo en salud?

En Salud la perspectiva desde la que se plantea la prevención de riesgos, responde a las necesidades de valorar el impacto del trabajo sobre la salud. La organización de los diferentes procesos de trabajo tiene en la generación del cuidado el sentido último de su razón de ser. Todos los procesos son interdependientes para alcanzar el objetivo final, de allí la complejidad organizativa de una institución asistencial. Todos participan y contribuyen desde distintas lógicas y saberes al cuidado.

El rol relacional del proceso de trabajo posee un alto componente afectivo y psíquico. El proceso de cuidado se caracteriza por la complejidad y heterogeneidad de sus elementos generando cargas laborales combinadas a lo largo de la vida laboral (psíquica, física, mental).

El enfoque tradicional en prevención de riesgos laborales es el "enfoque de riesgo". Creemos que este enfoque, solo, nos impide comprender los motivos subyacentes a la presencia de esos factores debido a que se pierden de vista la dinámica social del trabajo y el sentido del este proceso de trabajo.

¿Qué nos proponemos?

Encontrar una herramienta que nos permita "reconocer", visibilizar" a través de la percepción de lxs trabajadores, esa exposición a factores de riesgos psicosociales en el trabajo y trabajar colectivamente en la "gestión de su Prevención".

Resultados preliminares:

-En primer lugar pensamos que es una herramienta Válida (quizá deberíamos realizar algunas modificaciones que se irán complementando a lo largo del análisis).

- en la valoración y comparación en terciles en relación a la muestra de referencia, por dimensiones vimos:

Por orden decreciente establecemos prioridades de prevención en

1) relaciones Interpersonales y liderazgo.

2) Inestabilidad laboral.

3) Doble presencia.

4) exigencias.

5) Justicia.

6)) confianza.

Cuando desagregamos por sexo:

1) relaciones Interpersonales y liderazgo. Resultados similares con ligero predominio de hombres. Haremos entrevistas para su evaluación cualitativa.

2) Inestabilidad laboral. Similar para mujeres y hombres. Pareciera ser que el futuro tiene una alta incidencia y preocupación para lxs trabajadores. Independiente de las relaciones contractuales y/o precariedad laboral.

3) Doble presencia. Mujeres reconocen más fuertemente esta situación. Incidencia del género. DE los roles asignados a las mujeres en el trabajo de reproducción y cuidado.

4) exigencias: Observamos que no son importantes o reconocidas como factores que implican en la salud. Pensamos que hay una naturalización de las exigencias en el proceso de trabajo.

5) Justicia Similares respuestas entre hombres y mujeres con ligero predominio de hombres. Se profundizará con entrevistas. "

6)) confianza. Similares respuestas entre hombres y mujeres con ligero predominio de hombres

En la dimensión de "Organización del trabajo": <se observa gran "autonomía de lxs

trabajadores en las acciones individuales. Es necesario observar cuál sería esa percepción de autonomía en el "colectivo de trabajadores.

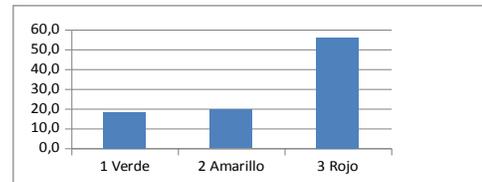
Exigencias del trabajo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Verde	41	25,8	27,7	27,7
	2 Amarillo	49	30,8	33,1	60,8
	3 Rojo	58	36,5	39,2	100,0
	Total	148	93,1	100,0	
Perdidos	Sistema	11	6,9		
Total		159	100,0		

Semáforo_OT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Verde	88	55,3	57,9	57,9
	2 Amarillo	41	25,8	27,0	84,9
	3 Rojo	23	14,5	15,1	100,0
	Total	152	95,6	100,0	
Perdidos	Sistema	7	4,4		
Total		159	100,0		

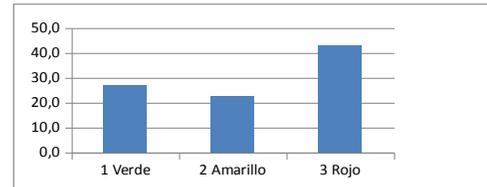
Semáforo_RIYL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Verde	29	18,2	19,5	19,5
	2 Amarillo	31	19,5	20,8	40,3
	3 Rojo	89	56,0	59,7	100,0
	Total	149	93,7	100,0	
Perdidos	Sistema	10	6,3		
Total		159	100,0		



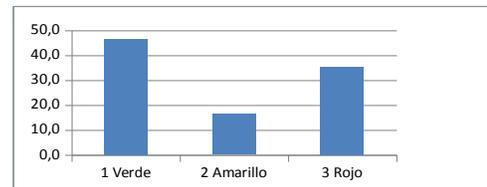
Semáforo_IN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Verde	43	27,0	29,3	29,3
	2 Amarillo	36	22,6	24,5	53,7
	3 Rojo	68	42,8	46,3	100,0
	Total	147	92,5	100,0	
Perdidos	Sistema	12	7,5		
Total		159	100,0		



Semáforo_CO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Verde	74	46,5	47,4	47,4
	2 Amarillo	26	16,4	16,7	64,1
	3 Rojo	56	35,2	35,9	100,0
	Total	156	98,1	100,0	
Perdidos	Sistema	3	1,9		
Total		159	100,0		



Semáforo_JU

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Verde	33	20,8	21,3	21,3
	2 Amarillo	64	40,3	41,3	62,6
	3 Rojo	58	36,5	37,4	100,0
	Total	155	97,5	100,0	
Perdidos	Sistema	4	2,5		
Total		159	100,0		

Semáforo_DP

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Verde	30	18,9	19,0	19,0
	2 Amarillo	62	39,0	39,2	58,2
	3 Rojo	66	41,5	41,8	100,0
	Total	158	99,4	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,6		
Total		159	100,0		

Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo.

Este cuestionario servirá para evaluar algunos aspectos de la organización del trabajo que podrían incidir en la salud de los trabajadores. El objetivo es conocer las condiciones de trabajo en su organización para poder mejorarlas a través de medidas de prevención, por eso su opinión es importante. No es una evaluación de desempeño individual. No hay preguntas correctas, solo opiniones. Su participación es voluntaria, pudiendo interrumpir sus respuestas cuando lo desee.

Toda la información que usted facilite será anónima y confidencial, sujeta a la Ley de Estadística

(Ley 25.326 de protección de datos personales.)

Datos sociodemográficos

1. 1. Sexo

Marca solo un óvalo por fila.

1. Mujer 2. Hombre 3. Otros

>

2. 2. ¿Cuál es su edad?

Marca solo un óvalo.

Hasta 25 años

de 26 a 30 años

de 31 a 35 años

de 36 a 40 años

de 41 a 45 años

de 46 a 50 años

de 51 a 55 años

de 56 a 60 años

61 años o más

3. 3. ¿Cuál es su estado civil?

Marca solo un óvalo.

1. Soltero/a

2. Casado/a

3. Conviviente

4. Separado/a o Divorciado/a

5. Viudo/a

Otro:

4. 4. ¿Cuál es el último nivel educativo que usted alcanzó?

Marca solo un óvalo.

1. Primario incompleto
2. Primario completo
3. Secundario incompleto
4. Secundario completo
5. Terciario incompleto
6. Terciario completo
8. Universitario completo
9. Posgrado completo

Otro:

5. ¿Tiene más de un empleo remunerado?

Marca solo un óvalo.

Si (Continúe con la siguiente pregunta)

No (Continúe con la pregunta 9)

6. ¿Todos sus empleos son en el sector salud?

Marca solo un óvalo.

Si (Continúe en la siguiente pregunta)

No (Continúe en la pregunta 9)

7. ¿Alguno de ellos es en el sector privado?

Marca solo un óvalo.

1. Si
2. No

8. ¿Por qué motivos usted ha tenido que buscar un segundo empleo?

Marca solo un óvalo.

1. Porque necesitaba aumentar mis ingresos económicos
2. Porque buscaba un cargo con mayor prestigio
3. Porque quiero cambiar de empleo
4. Porque buscaba mejor mi experiencia/conocimiento
5. Porque son mejores condiciones de trabajo
6. Por perspectiva de ascenso laboral
7. Porque realizo tareas que me agradan más
8. Porque tengo garantizados los aportes jubilatorios y cargas sociales.

Otro:

A continuación le solicitamos que responda las siguientes preguntas referidas al establecimiento público de salud en el cual usted trabaja.

En el caso de que usted trabaje en más de un establecimiento de salud PÚBLICO elija aquel en el cuál tenga mayor carga horaria.

9. 9. Indique el nivel del establecimiento de salud en el cuál usted trabaja.

Selecciona todos los que correspondan.

1. Hospital- emergencia
2. Hospital- ambulatoria
3. Hospital - internación
4. Hospital- áreas de diagnóstico
- 5- Hospital- terapia intensiva
- 6- Hospital- terapia mantenimiento
- 7- Hospital- administrativa
- 8- Hospital servicios centrales
- 9- Hospital- centro quirúrgico
- 10- Hospital- farmacia
- 11-Centro de Atención Primaria

Otro:

10. 10. ¿En qué localidad está ubicado el establecimiento en el cuál usted trabaja?

11. 11. ¿Cuántos años hace que trabaja en el establecimiento en el cuál usted trabaja?

Marca solo un óvalo.

1. Hasta 5 años
2. Entre 6 y 10 años
3. Entre 11 y 20 años
4. Entre 21 y 30 años
5. 31 años o más.

12. 11. Señale la ocupación desempeñada por usted

Marca solo un óvalo.

1. Administrativo/a
2. Conductor de ambulancia
3. Personal de seguridad
4. Mantenimiento (plomero, electricista, etc)
5. Personal limpieza
6. Personal de lavandería
7. Personal de cocina
8. Otras tareas no asistenciales
9. Mucamas
10. Técnico/a en laboratorio
11. Técnico/a en laboratorio
12. Otros técnicos
13. Técnico/a en enfermería
14. Auxiliares en enfermería
15. Licenciado/a en enfermería
16. Trabajador/a y/o asistente social

17. Bioquímica, químico y bacteriólogo
18. Kinesiólogo/a
19. Anestesista
20. Psicólogo/a
21. Odontólogo/a
22. Médico/a
23. Otras profesiones no asistenciales
34. Otros/as técnicos
35. Farmacéuticos

Otro:

13. 12. ¿Qué cantidad de horas trabaja habitualmente por día?

Marca solo un óvalo.

1. 0 a 6hs
2. hasta 8hs
3. hasta 12hs
4. 12hs o más

14. 13. ¿En el último mes cuál fue el promedio de horas semanales trabajadas?

Marca solo un óvalo.

1. Hasta 24hs
2. Entre 25hs y 30hs
3. Entre 31hs y 40hs
4. Entre 41hs y 60hs
5. Más de 61hs

15. 14. ¿Cuántos días de descanso tiene usted en la semana?

Marca solo un óvalo.

1. Un día
2. Dos días
3. Tres días
4. Cuatro días
5. Cinco y más.

16. 15. ¿En el último mes realizo guardias?

Marca solo un óvalo.

1. Sí (Continúe en la pregunta siguiente)
2. No (Continúe en la pregunta 19)

17. 16. ¿Cuántas guardias realizó?

18. 17. ¿Cuál es la modalidad habitual de realización de sus guardias?

Marca solo un óvalo.

1. Activa 12hs
2. Activa 24hs
3. Pasivas

Otro:

19. 18. Al finalizar sus guardias, usted..

Marca solo un óvalo.

1. Realiza una jornada habitual
2. No trabaja

Otro:

20. 19. ¿Qué días de la semana trabajo en el último mes?

Marca solo un óvalo.

1. Lunes a viernes
2. Lunes a Sábados
3. Solo los fines de semana y/o feriados

Otro:

21. 20. ¿Cuál fue su horario habitual de trabajo durante el último mes?

Marca solo un óvalo.

1. Turno mañana
2. Turno tarde
3. Turno noche
4. Franquera (feriados y fines de semana)
5. Jornada flexible (no tengo ningún horario definido)
6. Turnos rotatorios
7. He realizado más de un turno

Otro:

22. 21. ¿Qué tipo de contrato tiene usted?

Selecciona todos los que correspondan.

1. Concurso
2. Contrato
3. Beca
4. Residente

Otro:

23. 21. Su salario o ingresos por su trabajo le permiten cubrir...

Marca solo un óvalo por fila.

1. Siempre
 2. Casi Siempre
 3. Rara vez
 4. Nunca
- ...sus necesidades básicas y gastos regulares
...gastos imprevistos
... gastos de esparcimiento

Factores psicosociales en el trabajo.

A continuación, usted comenzará a responder sobre sus condiciones de trabajo respecto a la organización pública de salud en la que usted tiene

mayor carga horaria.

Las siguientes preguntas son sobre exigencias en el trabajo.

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

¿Con qué frecuencia...

24. 1) ... no puede terminar sus tareas laborales?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

25. 2) ... se retrasa en la entrega de su trabajo?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

26. 3) ... tiene que trabajar muy rápido?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

27. 4) ... el ritmo de trabajo es alto todo el día?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

28. 5) ... en su trabajo tiene que atender problemas de otros? (que no sean compañeros/as ni jefes/as)

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

29. 6) ... su trabajo es emocionalmente desgastador?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

Cambiando de tema, le vamos a preguntar sobre la organización del trabajo. (Elija 1 SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas).

¿Con qué frecuencia ...

30. 7) ... usted puede incidir/influir sobre las decisiones que afectan su trabajo?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

31. 8) ... su trabajo le permite aprender cosas nuevas?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

32. 9) ... su trabajo le permite aplicar sus habilidades y conocimientos?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

33. 10) ... tienen sentido sus tareas?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

34. 11) ... puede decidir cuando hace un descanso/pausa?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

Ahora le vamos a preguntar sobre las relaciones personales en su lugar de trabajo. (Elija 1 SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas).

¿Con qué frecuencia ...

35. 12) ... en su trabajo se le informa con suficiente antelación las decisiones importantes,

cambios y proyectos de futuro?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

36. 13) ... recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

37. 14) ... le son transmitidos claramente los objetivos de trabajo?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

38. 15) ... se le exigen cosas contradictorias/opuestas en el trabajo?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

39. 16) ... tiene que realizar tareas que a su criterio deberían hacerse de otra manera?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

40. 17) ... su jefe/a inmediato planifica bien el trabajo?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

41. 18) ... su jefe/a inmediato resuelve bien los conflictos?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

42. 19) ... recibe ayuda y apoyo de su jefe/a inmediato en la realización de su trabajo?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

43. 20) ... recibe ayuda y apoyo de sus compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

44. 21) ... tiene un buen ambiente con sus compañeros de trabajo?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

45. 22) ... su trabajado es valorado por sus superiores?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

Ahora, las siguientes preguntas son sobre su estabilidad en el trabajo. (Elija 1 SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas).

¿Con qué frecuencia ...

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

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

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

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

48. 25) ... está preocupado/a por si lo trasladan a otro centro de trabajo,

departamento o servicio contra su voluntad?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

A continuación queremos preguntarle sobre la relación con sus superiores. (Elija 1 SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas).

¿Con que frecuencia

49. 26) ... sus superiores confían en que los trabajadores hagan bien su trabajo?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

50. 27) ... se puede confiar en la información que viene de sus superiores?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

Las siguientes preguntas son sobre la toma de algunas decisiones en su lugar de trabajo. (Elija 1 SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas).

¿Con qué frecuencia

51. 28) ... se solucionan los conflictos de una manera justa?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

52. 29) ... se distribuyen las tareas de una forma justa?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

Por último le vamos a preguntar sobre sus tareas domésticas.

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

¿Con qué frecuencia

53. 30) ... hay momentos en los que necesitaría estar en su trabajo y en casa a la vez?

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

>

Salud autopercebida

Las preguntas que siguen son sobre la percepción de su salud.

54. 1) En general ¿usted diría que su salud es?

Marca solo un óvalo por fila.

Excelente Muy buena Buena Regular Mala

>

55. 2) ¿Actualmente le resulta difícil andar en bicicleta o caminar más de 1 hora?

Marca solo un óvalo por fila.

Si Un poco No

>

56. 3) ¿Actualmente le resulta difícil subir varios pisos por una escalera?(Por ej.: más de dos pisos)

Marca solo un óvalo por fila.

SÍ Un poco No

>

57. 4) Este último mes ¿hizo menos de sus tareas cotidianas de lo que hubiera querido por algún problema de salud físico? (Por ej: tuvo que dejar sus tareas en el trabajo a medio hacer)

Marca solo un óvalo por fila.

Si, casi siempre

Si, muchas veces

Si, a veces

Sí, pero muy pocas veces

No, nunca

>

58. 5) En este último mes, ¿dejó de hacer alguna tarea por algún problema de salud físico?

Marca solo un óvalo por fila.

Sí, casi siempre

Sí, muchas veces

Sí, a veces

Sí, pero muy pocas veces

No, nunca

>

59. 6) Este último mes ¿en algún momento ha hecho menos tareas de las que quería por estar triste, nervioso/a, deprimido/a?(Por ej: en algún momento dejó de trabajar)

Marca solo un óvalo por fila.

Si, casi siempre

Si, muchas veces

Si, a veces

Sí, pero muy pocas veces

No, nunca

>

60. 7) Este último mes ¿estuvo menos concentrado/a en sus tareas que lo habitual por estar triste, nervioso/a o deprimido/a?(Por ej: Estuvo más olvidadizo/a en sus tareas que de costumbre?)

Marca solo un óvalo por fila.

Si, casi siempre

Si, muchas veces

Si, a veces

Sí, pero muy pocas veces

No, nunca

>

61. 8) En el último mes ¿se le hizo difícil hacer sus tareas habituales por algún dolor en alguna parte del cuerpo?(Por ej: Se le hizo difícil hacer alguna tarea cotidiana por algún dolor)

Marca solo un óvalo por fila.

Si, casi siempre

Si, muchas veces

Si, a veces

Sí, pero muy pocas veces

No, nunca

>

62. 9) En el último mes ¿ se ha sentido tranquilo/a y sereno/a?

Marca solo un óvalo por fila.

Si, casi

siempre

Si, muchas

veces

Si, a

veces

Sí, pero muy pocas

veces

No,

nunca

>

63. 10)En el último mes ¿se ha sentido sin energía?

Marca solo un óvalo por fila.

Si, casi siempre

Si, muchas veces

Si, a veces

Sí, pero muy pocas veces

No, nunca

>

64. 11) En el último mes ¿se ha sentido triste y desanimado/a?

Marca solo un óvalo por fila.

Si, casi siempre

Si, muchas veces

Si, a veces

Sí, pero muy pocas veces

No, nunca

>

Con la tecnología de

65. 12) En el último mes ¿ha tenido dificultades en su vida social por algún problema de salud física o por estar nervioso/a, triste, deprimido/a?

Marca solo un óvalo por fila.

Si, casi siempre

Si, muchas veces

Si, a veces

Sí, pero muy pocas veces

No, nunca

>

Fin del cuestionario. Muchas gracias por su colaboración.

Bibliografía

- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. *Adv. Exp. Soc. Psychol.* 62:335-343.
- Bourbonnais, R. (2007) Are job stress models capturing important dimensions of the psychosocial work environment? *Occupational & Environmental Medicine.* 2007 Oct; 64(10): 640–641.
- Córdoba, E. (2008) Factores Psicosociales y su influencia en el bienestar laboral. Trabajo realizado para la Especialización en Psicología del Trabajo y Laboral de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires y en el marco del proyecto UBACYT 2008/2010 P057 Aspectos Psicosociales del Bienestar en distintos Contextos Socio-Culturales
- Coriat, B. (1982) El taller y el cronómetro. Ed. Siglo XXI, México DF
- Hasle, P., Kristensen, T., Moller, N. y Olesen, G. (2007a) Organisational social capital and the relations with quality of work and health – a new issue for research. ISOCA 2007. International Congress on Social Capital and Networks of Trust on 18 – 20. October 2007, Jyväskylä, Finlandia.
- Hasle, P y Moller, N. (2007, b) From Conflict to Shared Development: Social Capital in a Tayloristic Environment. *Economic and Industrial Democracy*, Uppsala University, Sweden, Vol. 28(3): 401–429. www.sagepublications.com
- Kompier (2003) Job Design and Well-Being en the Handbook of Work & Health Psychology, second edition. En *The Handbook of work & health psychology*, Shabracq, M., Winnbust, J. y Cooper, Second edition. Wiley. West Sussex, Inglaterra
- Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya) Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras VERSIÓN MEDIA Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2014. Moncada, S., Llorens, C y Sánchez, E. Factores psicosociales: la importancia de la organización del trabajo para la salud de las personas (s/d)
- Moreno, N., Moncada, S. Llornes, C. y Carrasquer, P (2010) Double Presence, paid work and domestic-family work. *NEW SOLUTIONS*, Vol. 20(4) 511-526, 2010. Baywood Publishing Co., Inc.
- Ndjaboué, R., Brisson, Ch. y Vézina M. (2012) Organisational justice and mental health: a systematic review of prospective studies. 12, 2012 *Occupational & Environmental Medicine* 2012 69: 694-700, visitado el día 15/10/14 en [//oem.bmj.com/content/early/2012/06/11/oemed-2011-100595.short](http://oem.bmj.com/content/early/2012/06/11/oemed-2011-100595.short)
- Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J. y Ferrie, J. (2003) Organisational justice

- and health of employees: prospective cohort study. *Occup Environ Med* 2003;60:27–34
- Väänänen, A., Aki Koskinen, Matti Joensuu, Mika Kivimäki, Jussi Vahtera, Anne Kouvonen and Paavo Jäppinen (2008) Lack of Predictability at Work and Risk of Acute Myocardial Infarction: An 18-Year Prospective Study of Industrial Employees. *Am J Public Health*. 2008 December; 98(12): 2264–2271
 - Vézina, M, Vinet, A., Brisson, Ch. y Bernard, P., (1989) Piecework, repetitive work and medicine use in the clothing industry. Department of Industrial Relations and Department of Social Preventive Medicine, Laval University, Québec, Canadá *Soc. Sci Med*. Vol 28.
 - Villalobos, G., (2010) Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Ministerio de la Protección Social. Colombia. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.
 - Alejandra Vives,1, 2, 3 Marcelo Amable,2, 4, 5 Montserrat Ferrer,6, 7 Salvador Moncada,8
 - Clara Llorens,5, 8 Carles Muntaner,2, 9 Fernando G. Benavides,3, 7 and Joan Benach2, 7
 - Employment Precariousness and Poor Mental Health:
 - Evidence from Spain on a New Social Determinant of Health
 - Zelaschi, M.C. (2010) Inestabilidad laboral, riesgos psicosociales y padecimientos en el trabajo. Caso de los trabajadores operarios metalúrgicos de Villa Constitución. Tesis doctoral Facultad de Ciencias Sociales. UBA