



Grupo Temático N° 10: Salud laboral, condiciones y medio ambiente de trabajo, y riesgos psicosociales en la organización del trabajo.

Coordinadores: Silvia Korinfeld, Andrea Suarez Maestre, Julio C. Neffa

La construcción de un mapa de riesgos psicosociales y su valor en un proceso de intervención organizacional.

Autor/es: Ferrari, Liliana

E – mails: ferrarililiana@hotmail.com

Autor/es: Córdoba, Esteban

E – mails: cordobaesteban@yahoo.com.ar

Autor/es: Bordalejo, María Pía

E – mails: pia_bordalejo@hotmail.com

Autor/es: Cirami, Lautaro

E – mails: lcirami@hotmail.com

Pertenencia institucional: Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

Resumen

El presente trabajo se enmarca dentro del proyecto de investigación titulado “Los riesgos psicosociales en el trabajo. Relevamiento de la percepción y vivencias por parte de los trabajadores asalariados con vistas a su prevención” (CIN-CONICET). El propósito para la ponencia es presentar una intervención que se realizó en una institución argentina dedicada a la administración pública cuyas necesidades llevaron a la producción de un sistema de evaluación de los factores psicosociales produciendo un mapa de riesgo junto a los supuestos culturales y los comportamientos organizacionales disfuncionales. Para ello fue necesario diseñar una intervención de tres etapas: diagnóstico y un mapa



de riesgo, acciones de transformación y re test. En esta ocasión se presentará la estructura de un informe de riesgos de tres niveles de sensibilidad, y desarrollo del modelo de intervención de cinco pasos sobre población afectada y de cuatro pasos sobre responsables y líderes de la organización. El modelo utilizado fue de focus group para la transformación y la técnica de clínica del testimonio. El núcleo de los hallazgos se centra en las concepciones aristocráticas, los procesos descalificatorios y expulsivos, las desviaciones relativas a la meritocracia, la segregación etaria y de género, la contraposición entre la norma y el criterio de los niveles jerárquicos. A su vez, a nivel de la intervención se describirán los modelos de trabajo utilizados para producir contraculturas y los procesos de empoderamiento basados en el apoyo social. Finalmente, las limitaciones del estudio son relativas al alcance del impacto en los procedimientos de justicia organizacional y a la formación de consensos sociales básicos. Esperamos suministrar modelos de cambio orientados a la salud y apoyo social, así también desarrollar indicadores que sean útiles para mejorar la calidad de la gestión del trabajo y del empleo estatal, incluyendo los instrumentos de evaluación y de transformación.

Palabras claves: Riesgos psicosociales - Trabajo- Salud laboral

Introducción

La investigación contemporánea ha producido numerosas formas de acercamiento a los procesos que impiden la integridad psicofísica del trabajador en los entornos laborales. La búsqueda de las condiciones que producen la emergencia de malestar y sufrimiento de individuos y grupos tiene particular importancia en los contextos donde se incrementa la inseguridad laboral y la flexibilización del rol, no obstante, en condiciones donde el contrato laboral marca una relación estable otras formas de inseguridad caracterizarán la afectación. Estas dimensiones se exploran aquí en términos de factores psicosociales del trabajo y procedimientos organizacionales. Se identifica en esta investigación como procedimientos organizacionales y factores psicosociales: justicia organizacional, intensidad y tiempo de trabajo, trabajo emocional, autonomía, relaciones sociales, conflictos éticos, inseguridad laboral, existencia de sistemas de prevención, articulación tarea-trabajador.

La producción de un modelo explicativo originado en los riesgos psicosociales es un objetivo propio de esta década de construcción de conocimiento en torno al problema del déficit de rendimiento y satisfacción, así como la emergencia de accidentes, ausentismo y conflictos intra intergrupales. Como hemos señalado en otros análisis el concepto de riesgo psicosocial tiene una relación en tensión explicativa entre las variables organizacionales, del funcionamiento de la estructura de grupos, de las



improntas de la cultura organizacional y las variables personales que se han propuesto para comprender su emergencia. Esta tensión aparece en la forma de aproximarse al problema en el campo empírico y se expresa también en un triple posicionamiento: ambientalistas y contextualistas, centrados en individuos y relaciones y finalmente integradores.

El debate entre los dos primeros contiene y expresa la conflictividad entre ambas posiciones y también evoca la oposición disciplinaria entre objetivistas y subjetivistas. Así entre las variables organizacionales se han ubicado despidos, re estructuraciones de la organización, transformaciones productivas, ampliación y ambigüedad del rol, conflicto de rol, sobrecarga de trabajo, justicia organizacional y apoyo social, mientras que como individuales se han identificado trayectorias laborales lábiles, autoconcepto laboral bajo, neuroticismo, autoestima, afectividad negativa e inteligencia emocional baja. A esta caracterización podríamos añadir factores de contexto que nuclea, por un lado, las leyes y regulaciones en del mercado laboral y su vínculo con la salud laboral y con la obstrucción de derechos de los trabajadores mientras por otra parte está el grado de concienciación que la sociedad y las distintas fuerzas de organización de la misma tienen de este tipo de eventos (Ferrari; Córdoba; Napoli; Cebey & Trotta, 2016). En cuanto a la cultura organizacional la misma se ha definido como las presunciones básicas y creencias que comparten los miembros de una organización, por lo tanto, son respuestas que ha aprendido el grupo ante sus problemas de subsistencia en su medio externo y ante sus problemas de integración interna. La cultura de un grupo se da porque el mismo ha compartido una cantidad significativa de experiencias importantes en el proceso de resolución de problemas externos e internos, puede asumirse que tales experiencias comunes, con el tiempo, han originado entre estas personas una visión compartida del mundo que las rodea y el lugar que ocupan en él. Y esas ideas y actividades en una organización son amparadas por los responsables, que son los que logran la creación y la conducción de la cultura (Schein, 1998). Y aparecerá afectando el significado, la importancia y la validez de los aspectos ambientales, contextuales y personales. Así mismo, debe tenerse en cuenta que las organizaciones se caracterizan por elementos de cultura genéricos, pero también por otros aspectos que originan subculturas y que puedan expresarse como complementarias o antagónicas.

En los contextos contemporáneos el estudio de los riesgos psicosociales se ha convertido en una valiosa teorización para comprender en qué medida el contexto de trabajo y los procesos de trabajo se transforman en precursores de distintas formas de afectación de las relaciones del trabajo y de la salud de los trabajadores, así como de los procesos productivos. En este sentido nos interesa buscar la relación que se establece entre las condiciones y los procesos de trabajo en su afectación a la trama



relacional y a la vivencia personal del trabajador. Desde la perspectiva de la teoría de los riesgos psicosociales, Neffa (2015) describe una configuración de factores, entre los cuales se pueden distinguir aquellos que denomina determinantes, relacionados con el proceso de trabajo (fuerza de trabajo, objetos y medios de trabajo) y aquellos condicionantes. Dentro de esta última categoría de factores se encuentran por un lado los riesgos del medio ambiente (físicos, químicos y biológicos, tecnológicos y de seguridad) y por otro las condiciones de trabajo. Las condiciones de trabajo abarcan el contenido y la organización del trabajo, la duración y configuración del tiempo de trabajo, el sistema de remuneración, las características de los medios de producción, los servicios sociales, el salario, los modos de gestión y la prevención de riesgos desde la ergonomía. Partiendo de un modelo multicausal, el autor mencionado afirma que todos estos factores interactúan en función de las relaciones establecidas en el trabajo tanto con la jerarquía, colegas y subordinados como con los clientes o usuarios, generando consecuencias psicofísicas en el trabajador e impactando en la productividad e incluso en la seguridad social (debido al aumento del gasto público).

Objetivo general

Construir un modelo teórico de base empírica que identifique las relaciones entre contexto laboral, ambiente y organización del trabajo con la emergencia de padecimientos individuales y grupales de los trabajadores.

Objetivos específicos

- Construir y validar herramientas que exploren las condiciones, el medio ambiente y la organización del trabajo ampliando la comprensión y el poder explicativo de las actuales herramientas.
- Identificar en una muestra nacional las principales tendencias y vínculos relativos al ambiente, contexto de trabajo y relaciones laborales.

Metodología

Se opta por una combinación de procedimientos inductivos, soportados en técnicas cualitativas, con procedimientos deductivos que requieren de técnicas cuantitativas. El diseño prioriza las necesidades y expectativas que fueron presentadas por los trabajadores frente a un equipo especializado en la atención de riesgos psicosociales perteneciente a distintas organizaciones estatales. La participación y la inclusión de las inquietudes de los distintos actores del trabajo son un elemento presente desde la



exploración en adelante. En este diseño se opta por el equilibrio cuali-cuanti. En cuanto a la implementación, se trabajó en forma paralela con momentos concurrentes.

Todos los pasos del diseño exploratorio tenían como base el pedido de un individuo o grupo de personas que solicitaron la evaluación de los riesgos en su sector. La fase diagnóstica originó una intervención sobre los aspectos no funcionales que abarcó las dimensiones ambiental, grupal e individual en terreno. Se reflexionó luego sobre los componentes culturales para delinear transformaciones que fueran sobre los supuestos básicos que alentaban y sostenían a los factores disfuncionales.

Se utilizó un Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales (CEFAP) que incluye once dimensiones, con una serie de ítems con formato tipo Likert organizados de acuerdo con un modelo teórico según el cual éstos cubrirían el espectro de factores psicosociales que están tematizados como ambiente de trabajo, personales, culturales y de grupo. Todos los factores mostraron una alta consistencia interna, con valores α de Cronbach comprendidos entre .49 (Relación salud-trabajo) y .92 (Apoyo Social y Estima). Los resultados indican que el CEFAP reproduce fielmente la estructura del modelo teórico propuesto ampliando lo presentado por otros instrumentos de evaluación.

Muestra

La escala se administró a una muestra no probabilística intencional de 873 sujetos con una edad promedio de 40,48 años (DT=7,125 años; mediana = 40 años; min. = 18; máx.= 70). La misma está compuesta por un 42,6% de mujeres y un 57,4% de hombres. El 26,6% tienen gente a cargo, el 73,4% no poseen gente a cargo.

Instrumento

El modelo teórico emerge de la transformación y adaptación del cuestionario, según el cual, los factores psicosociales estarían representados por once dimensiones principales: Exigencias Psicológicas del puesto, Trabajo Activo, Inseguridad, Apoyo Social y Calidad del liderazgo, Doble Presencia, Estima, Seguridad Laboral, Condiciones Laborales, Sintomatología, Accidentes y enfermedades, y Motivación Laboral.

Los factores son el resultado de la revisión, adaptación, ampliación y revalidación del ISTAS21 (Moncada; Llorens; Navarro & Kristensen, 2005; Moncada; Llorens; Font; Galtés & Navarro, 2008), mostrando aceptables propiedades psicométricas (con coeficientes alfas comprendidos entre .67 y .88).



Para el diseño del cuestionario se procedió a una selección de ítems con criterios de relevancia y de representatividad (Camarero, 2001; 2004).

Para el cumplimiento del primero de estos criterios, se partió de una revisión de la literatura, que permitió identificar unos tópicos centrales en la investigación sobre el problema.

Para el del segundo, se atendió al principio psicométrico de la representatividad teórica (Álvaro, 1997), que remite a la medida en que la “parte” integrada por las dimensiones e indicadores recogidos en el cuestionario representa aspectos importantes de un “todo” tan complejo como los riesgos psicosociales en el trabajo. Para ello, se sometió el borrador del mismo a revisión por una comisión integrada por profesionales de la psicología del trabajo.

Modelo teórico subyacente (Ferrari et al., 2016):

Eje 1: Factores psicosociales del trabajo

En particular se considera como variables psicosociales del trabajo a los factores: Exigencia, Trabajo Activo, Inseguridad, Apoyo Social-Estima, y autonomía.

Eje 2: Factores higiénicos

Se considera como condiciones y medio ambiente de trabajo o factores higiénicos a: Seguridad Laboral, y Condiciones Laborales.

Eje 3: Efectos y consecuencias de los déficits en Eje 1 y Eje 2.

Está compuesto por la evaluación de la incidencia del trabajo en la salud y sus distintos efectos: Factores Sintomatología, Relación salud-trabajo, y Motivación Laboral.

Resultados

Las siguientes tablas muestran la presencia de los factores y su expresión funcional, adaptativa y disfuncional.

Tabla I. Intensidad de los Factores Psicosociales según el Género.

Variable	Intensidad del Factor Psicosocial			
	Verde		Rojo	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
1. Exigencias Psicológicas	64 (30,3 %)	107 (29 %)	54 (25,6 %)	130 (35,2 %)
2. Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	55 (26,1 %)	87 (23,6 %)	78 (37 %)	162 (43,9 %)
3. Inseguridad	87 (41,2 %)	160 (43,4 %)	73 (34,6 %)	120 (32,5 %)



4. Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	54 (25,6 %)	90 (24,4 %)	95 (45 %)	177 (48 %)
5. Doble Presencia	34 (16,1 %)	154 (41,7 %)	92 (43,6 %)	59 (16 %)
6. Estima	58 (27,5 %)	87 (23,6 %)	93 (44,1 %)	192 (52 %)
7. Seguridad Laboral	86 (40,8 %)	135 (36,6 %)	45 (21,3 %)	98 (26,6 %)
8. Condiciones de Trabajo	108 (51,2 %)	168 (45,7 %)	47 (22,3 %)	95 (25,8 %)
9. Sintomatología	54 (25,6 %)	129 (35,1 %)	97 (46 %)	125 (34 %)
10. Accidentes, enfermedades, capacitación	65 (30,8 %)	109 (29,5 %)	45 (21,3 %)	73 (19,8 %)
11. Motivación Laboral	71 (33,6 %)	112 (30,4 %)	89 (42,2 %)	160 (43,4 %)

Tabla II. Intensidad de los Factores Psicosociales según la tenencia de Gente a Cargo.

Variable	Intensidad del Factor Psicosocial			
	Verde		Rojo	
	Con gente	Sin gente	Con gente	Sin gente
1. Exigencias Psicológicas	50 (35 %)	121 (27,7 %)	37 (25,9 %)	147 (33,6 %)
2. Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	63 (44,1 %)	79 (18,1 %)	28 (19,6 %)	212 (48,5 %)
3. Inseguridad	81 (56,6 %)	166 (38 %)	30 (21 %)	163 (37,3 %)
4. Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	51 (35,7 %)	93 (21,3 %)	53 (37,1 %)	219 (50,1 %)
5. Doble Presencia	63 (44,1 %)	125 (28,6 %)	25 (17,5 %)	126 (28,8 %)
6. Estima	51 (35,7 %)	94 (21,5 %)	47 (32,9 %)	238 (54,1 %)
7. Seguridad Laboral	58 (40,6 %)	163 (37,3 %)	37 (25,9 %)	106 (24,3 %)
8. Condiciones de Trabajo	57 (39,9 %)	219 (50,2 %)	53 (37,1 %)	89 (20,4 %)
9. Sintomatología	62 (43,4 %)	121 (27,8 %)	45 (31,5 %)	177 (40,6 %)
10. Accidentes, enfermedades, capacitación	31 (21,7 %)	143 (32,7 %)	35 (24,5 %)	83 (19 %)
11. Motivación Laboral	58 (40,6 %)	125 (26,6 %)	47 (32,9 %)	202 (46,2 %)

Tabla III. Intensidad de los Factores Psicosociales según la Edad.

Variable	Intensidad del Factor Psicosocial			
	Verde		Rojo	
	Hasta 34 años	35 años o más	Hasta 34 años	35 años o más
1. Exigencias Psicológicas	32 (41,6 %)	123 (27,6 %)	17 (22,1 %)	150 (33,6 %)
2. Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	15 (19,5 %)	115 (25,8 %)	24 (31,2 %)	187 (41,9 %)
3. Inseguridad	45 (58,4 %)	179 (40,1 %)	19 (24,7 %)	152 (34,1 %)



4. Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	13 (16,9 %)	114 (25,6 %)	93 (55,8 %)	201 (45,1 %)
5. Doble Presencia	17 (22,1 %)	155 (34,8 %)	22 (28,6 %)	112 (25,1 %)
6. Estima	19 (24,7 %)	116 (26 %)	31 (40,6 %)	229 (51,3 %)
7. Seguridad Laboral	26 (33,8 %)	174 (39 %)	22 (28,6 %)	105 (23,5 %)
8. Condiciones de Trabajo	35 (45,5 %)	209 (47 %)	16 (20,8 %)	112 (25,1 %)
9. Sintomatología	27 (35,1 %)	138 (31 %)	28 (36,4 %)	169 (38 %)
10. Accidentes, enfermedades, capacitación	22 (28,6 %)	134 (30 %)	8 (10,4 %)	102 (22,9 %)
11. Motivación Laboral	35 (45,5 %)	130 (29,1 %)	25 (32,5 %)	202 (45,3 %)

Conclusiones

Observaciones por género

En cuanto a la percepción según el género de factores psicosociales asociados al trabajo, los percibidos con mejor contribución a la tarea son:

-Las condiciones de trabajo para ambos sexos. Con una leve diferencia a favor en las mujeres: 51,2 % y 45,7 % en los varones.

-Inseguridad-seguridad: es un factor positivo para el 43,4% de los varones y el 41,2% de las mujeres.

En los dos factores mencionados se registra una posición similar al evaluar el factor.

-El tercer factor positivamente valorado es el de la doble presencia, pero solo para los varones que marca una puntuación de 41,7%.

-Seguridad en el trabajo es un factor saludable en la percepción de las mujeres con un 40,8%.

Lo anterior marca que las dos más altas evaluaciones de riesgo son homogéneas en términos de género y las subsiguientes caracterizan diferencias representadas por prácticas socioculturales que se imbrican en las prácticas y organización del trabajo.

En cuanto a la percepción según el género de factores psicosociales asociados al trabajo, los percibidos con mayor nivel de riesgo-afectación de la salud son:

-Para los varones el bajo reconocimiento que reciben de la misma con un 52%.

-El segundo factor en intensidad para los varones es el apoyo social y la calidad de liderazgo con un porcentaje del 48%.

-El trabajo activo y la posibilidad de desarrollo es otro factor negativamente percibido por el 43,9% de los varones.



-El tercer factor con riesgo de alta intensidad es el de sintomatología asociada al trabajo, percibida desde las mujeres por el 46% de los casos.

-El segundo factor de riesgo percibido para las mujeres es el apoyo social y la calidad de liderazgo que alcanza a un 45%.

-El tercer factor de riesgo para las mujeres es el de estima de la organización con un 44,1%.

-El factor doble presencia se constituye en un riesgo para el 43,6% de las mujeres.

El factor con mayor homogeneidad intergénero es el de apoyo social y calidad de liderazgo seguido por motivación laboral, en estos factores el riesgo es identificado en forma similar por ambos géneros. En cuanto al factor estima se ubica primero en los hombres y tercero en las mujeres. Este último factor, no obstante, marca probablemente una tendencia sociocultural relativa a cómo los varones perciben el reconocimiento y la inversión que hacen en el trabajo por parte de la organización. Finalmente, la expresión sintomatológica es el factor de mayor riesgo que identifican las mujeres, tal como hemos comprobado en otras investigaciones referidas a clima y violencia laboral (Ferrari; Filippi; Cebey; Córdoba y Napoli, 2014). Le siguen en riesgo apoyo social y estima de la organización ubicándose en cuarto lugar doble presencia y finalmente motivación laboral.

Observaciones por nivel jerárquico

Los factores percibidos como más saludables son para niveles jerárquicos:

-La seguridad en el puesto y la previsibilidad del trabajo en el mismo caracteriza al factor mejor posicionado para las jefaturas (56.6%).

-El segundo lugar con evaluación saludable es para doble presencia y trabajo activo y posibilidades de desarrollo identificado por el 44,1%.

-El tercer lugar lo ocupa la baja sintomatología para un 43,4%.

-El cuarto puesto en términos de factor saludable lo comparten la seguridad laboral y la motivación para un 40,6%.

Los factores percibidos como más saludables son para niveles operativos:

-El primer lugar en términos de factor saludable lo ocupan las condiciones de trabajo para un 50,2%.

-El segundo factor saludable es el que refleja la previsibilidad del puesto (inseguridad) para un 38%.

-El tercer lugar es ocupado por la evaluación positiva de las condiciones y medio ambiente (seguridad laboral) con un 37,3%.

Los factores percibidos como menos saludables son para niveles jerárquicos:



-El primer lugar lo ocupan en forma compartida el factor de apoyo social y calidad de liderazgo y el de condiciones de trabajo con un 37,1% en alto riesgo.

-El segundo lugar lo ocupan en forma compartida estima y motivación laboral para un 32,9% de percepción de riesgo.

-El tercer lugar lo ocupa la presencia de sintomatología con un 31,5% de percepción de alto riesgo.

Los factores percibidos como menos saludables son para niveles operativos:

-El factor más alto en riesgo es estima que alcanza un 54,1%.

-El segundo lugar lo ocupa apoyo social y calidad de liderazgo factor en alto riesgo para un 50,1%,

-El tercer factor en alto riesgo es trabajo activo y posibilidades de desarrollo con un 48,5% en alto riesgo.

-El cuarto lugar es para motivación laboral percibida con alto riesgo para un 46,2%.

A diferencia de la percepción por género que conserva homogeneidades, las diferencias de nivel jerárquico tienen menores puntos de encuentro, aunque permanecen la estima de la organización y el apoyo y calidad de liderazgo como dos de los factores menos saludables. Estas características podrán ser recuperadas trabajándolas como parte de la cultura organizacional y desarrolladas en fases posteriores explorando sus supuestos y los mecanismos a que ellos dan origen. La marcada diferencia de intensidad entre ambos niveles nos permite reconsiderar la existencia de al menos dos climas de trabajo situados a más de 20 puntos en términos de la evaluación de lo saludable y de los aspectos de riesgo. Esta última observación es de vital importancia para el diseño de cualquier actividad que se oriente a mejorar la situación.

Observaciones por rango etario

Los factores percibidos como más saludables son para los grupos de menor edad:

-El primer lugar lo ocupa la previsibilidad del trabajo (factor de inseguridad laboral) que alcanza un 58,4%.

-El segundo lugar lo ocupan los factores de trabajo de condiciones de trabajo y motivación laboral para el 45,5%.

-El tercer lugar lo ocupa el factor de exigencias psicológicas para el 41,6 %.

Los factores percibidos como más saludables son para los grupos de mayor edad:

-El primer factor es condiciones de trabajo con el 47% de percepción saludable.

-El segundo factor saludable está referido a la previsibilidad del trabajo o inseguridad laboral con un 40,1%.



-El tercer factor es seguridad laboral con un 39% de estimación positiva.

Los factores percibidos como menos saludables son para los grupos de menor edad:

-El factor de mayor riesgo para los jóvenes es la falta de apoyo social y calidad de liderazgo que alcanza un 55,8%.

-El segundo factor de riesgo es la estima de la organización que alcanza al 40,6% de los jóvenes.

-El tercer lugar lo ocupa la sintomatología ligada al trabajo que alcanza un 36,4%.

Los factores percibidos como menos saludables son para los grupos de mayor edad:

-El primer lugar lo ocupa el factor de estima que marca riesgo para el 51,3%.

-El segundo factor es la baja motivación laboral que alcanza un 45,3%.

-El tercer factor de alto riesgo es el apoyo social y la calidad del liderazgo con un 45,1%.

Los factores que se identifican como contribuyendo a la salud en el trabajo se comparten en algunos casos como en la previsibilidad del empleo y se diferencian en otros como la motivación para el trabajo y las exigencias del puesto. Los jóvenes identifican en el trabajo estable y previsible un aspecto favorable y más frecuente que el grupo de mayor edad. También mantienen la motivación como elemento de salud y el tipo de exigencia que el rol de su trabajo requiere.

En cuanto a los factores de mayor riesgo el apoyo social y la calidad de liderazgo deficientes se percibe como más perjudicial en los jóvenes mientras que la estima de la organización afecta a ambos grupos. La motivación aparece más perjudicada en el grupo de mayor edad, mientras que la sintomatología es el lugar de expresión de malestar en el grupo de jóvenes.

El perfil de diferencias y frecuencias nos ha permitido observar características socioculturales que impactan en la organización del trabajo para el caso de tendencias y homogeneidades por género, así como también la forma en que la jerarquía en la organización morigeró la frecuencia del riesgo y cambia la fuente del mismo. Finalmente, al trabajar con diferencias etarias hallamos que la motivación para el trabajo es un factor protector en los grupos más jóvenes y su disminución en los grupos de mayor edad es una fuente de insatisfacción.

Los núcleos de mayor dificultad identificados por los distintos grupos son: el bajo apoyo social y la débil calidad de liderazgo junto con las dificultades de obtener reconocimiento de la organización a partir de la contribución realizada. Estos núcleos comunes darían la pauta de que el impacto sobre la salud en el trabajo está más cerca de la trama relacional y de la administración de justicia que de otros aspectos propios de la organización del trabajo que no hacen una mención tan directa a la gestión del mismo como los mencionados.



Referencias bibliográficas

- Alvaro, M. (1997). *Principios psicométricos de la evaluación psicológica*. En G. Buela, J.C., & Sierra, L. (Coords.). *Manual de Evaluación Psicológica. Fundamentos, técnicas y aplicaciones*. (pp. 173-192). Madrid: Siglo XXI.
- Camarero, L. (2001). Los soportes de la encuesta. La infancia de los métodos representativos. *Metodología de Encuestas*, 3, 163-181.
- Camarero, L. (2004). Representatividad estadística versus social. *Metodología de Encuestas*, 6, 61-70.
- Ferrari, L.; Filippi, G.; Cebe, M.C.; Córdoba, E. & Napoli, M.L. (2014) Variables socio organizacionales y sociodemográficas de alto impacto en los procesos de acoso laboral. *XX Anuario de Investigaciones*. Instituto de Investigaciones. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires. Tomo I, 93-104. ISSN 0329-5885 (impresa). ISSN 1851-11686 (en línea).
- Ferrari, L.; Córdoba, E.; Napoli, M. L.; Cebe, M. C. & Trotta, M. F. (2016) El estudio de los riesgos psicosociales y el rol del psicólogo en un proyecto de desarrollo tecnológico y social.” VI Congreso ULAPSI "Diálogos e Intercambios de la Psicología en América Latina Construcción colectiva para la promoción de derechos y el buen vivir.” CABA 8 al 11 de junio de 2016.
- Moncada, S., Llorens, C., Font, A., Galtés, A. & Navarro, A. (2008). Exposición laboral a riesgos psicosociales en población asalariada en España (2004-05): valores de referencia del cuestionario COPSOQ ISTAS21. *Revista Española de Salud Pública*, 82 (6), 667-675.
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. & Kristensen, T. (2005). ISTAS21 COPSOQ: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 8 (1), 18-29.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET. Libro digital.
- Schein, E. (1998) *La cultura organizacional y el liderazgo. Una Visión dinámica*. Barcelona: Plaza & Janes.