



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.**

**Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

**Grupo Temático N°: 10: Salud y trabajo: un abordaje crítico desde el enfoque de Condiciones y Medio ambiente de trabajo, la Psicodinámica, la Salud Ocupacional, la Ergonomía y Riesgos psicosociales del trabajo**

**Coordinadores: Silvia Korinfeld, Andrea Suarez Maestre, Julio César Neffa y Lucie Nouviale**

---

### **Evaluación de los riesgos psicosociales: construyendo herramientas de diagnóstico**

**Autor/a: Dra. Liliana Ferrari**

**E-mail: ferrarililiana@hotmail.com**

**Autor/a: Lic. Córdoba Esteban**

**E-mail: cordobaesteban@yahoo.com.ar**

**Autor/a: Lic. Bergara Vanessa**

**E-mail: bergaravanessa@gmail.com**

**Pertenencia institucional: Carrera de Relaciones de Trabajo, UNAJ**

Resumen:

Problema: En el marco de los Proyectos “PDTs 422: Los riesgos psicosociales en el trabajo. Relevamiento de la percepción y vivencias por parte de los trabajadores asalariados con vistas a su prevención” y “UBACyT: hacia un modelo contextual explicativo de los riesgos psicosociales y el acoso laboral: transformaciones de la cultura organizacional y del contrato psicológico en contextos de reforma”, presentamos el cuestionario IRPPOI. Una de las cuestiones más importantes a la hora de trabajar los factores de riesgo psicosociales es por un lado la necesidad de encontrar herramientas válidas y confiables para la detección y evaluación del riesgo psicosocial y por otro el interés por la construcción de un diagnóstico representativo de la organización de los procesos de trabajo, de los efectos en la salud, y de la forma e intensidad del sufrimiento de las personas en situación de trabajo.

Objetivo: desarrollo de herramientas cualitativas y cuantitativas que pudieran ser útiles para los contextos que evaluamos y también para otras realidades organizacionales y de prácticas laborales.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.**

**Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

Presentamos aquí el cuestionario IRPPOI (Inventario de Riesgos Psicosociales para Organizaciones y Personas).

Desde una perspectiva teórica y metodológica el cuestionario está compuesto por siete dimensiones o ejes de evaluación de la estructuración del trabajo y su dinámica, los principales factores explorados son: puesto y tarea, aspectos psíquicos y mentales del trabajo y regulación de los mismos, autonomía y control sobre la tarea auto y hetero-supervisión, vínculos en la tarea, conflictos éticos y de valores, salud, inseguridad e inestabilidad en la situación laboral.

Enfoque: El objetivo central de este estudio empírico-descriptivo es construir y aplicar, mediante una metodología colaborativa, un sistema de evaluación e intervención sobre las prácticas de trabajo que permita reflejar un mapa de factores psicosociales con distintos niveles de riesgo y protección para los actores del trabajo de las distintas regiones intervinientes.

Metodología: La escala se administró a una muestra no probabilística intencional de 1686 sujetos con una edad promedio de 37,01 años (DT=11,790 años; mediana = 35 años; min. = 18; máx.= 77).

La misma está compuesta por un 53,7 % de mujeres y un 46,3 % de varones. El 42,9 % son de organizaciones públicas, el 54,4 % son del sector privado y el resto (2,7 %) pertenece a organizaciones del tercer sector. El 13,4 % tiene hasta secundario incompleto, el 26,3 % tiene secundario completo, el 8,1 % tiene terciario incompleto, el 12,6 % posee terciario completo, el 20,3 % tiene universitario incompleto y el 19,2 % tiene un nivel de estudios de universitario completo. El 16,5 % trabaja en organizaciones de hasta 10 trabajadores, el 23,4 % lo hace en organizaciones de entre 11 y 49 trabajadores, el 19,2 % realiza sus actividades en organizaciones de entre 50 y 299 trabajadores y el 40,9 % trabaja en organizaciones de 300 o más trabajadores.

El 27,3 % trabaja en un cargo administrativo, el 34,2 % lo hace en tareas operativas, el 15,9 % es profesional o técnico especializado, el 14,1 % es docente o investigador, el 6,8 % tiene cargos de coordinación y el 1,7 % son directivos. El 18,5 % tiene otro empleo, mientras que el 81,5 % no. El 98,3 % son de nacionalidad argentina. El 15,4 % tiene participación sindical. El 43,9 % no tiene hijos y el 56,1 % sí tiene hijos. El 24,1 % trabaja para sus gastos, el 40,5 % tiene una responsabilidad media sobre el sustento familiar y el 30,1 % tiene una responsabilidad total sobre el sustento de la familia.

Presentaremos aquí los datos de validación del instrumento, incluyendo observaciones sobre el funcionamiento teórico de cada factor y su valor explicativo. Por otra parte, analizaremos las alternativas de un proceso de construcción diagnóstica y el potencial de esta técnica al momento de



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.  
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

elaborar el mismo.

Palabras clave: Riesgos psicosociales – Herramienta de diagnóstico – Metodología

## **Introducción**

La teoría de los riesgos psicosociales en el trabajo es frecuentemente hoy un tópico de interés en las disciplinas denominadas ciencias del trabajo, tal como se ha advertido por uno de los más significativos desarrolladores de la problemática como es Julio Neffa la teoría implica que:

“El término «psicosocial» se emplea hoy, de forma general, para referirse a la interacción entre varios factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales: los factores de riesgo psicosociales en relación con la condición de empleo, la organización de la empresa y su entorno social, las relaciones sociales y laborales con los compañeros de trabajo, los subordinados y la jerarquía.” (Neffa, 2015, p.104).

A nuestro entender el abordaje propuesto desde los riesgos psicosociales constituye una transformación clave desde una perspectiva superadora de las CyMAT. Por otra parte, al incorporar los aspectos psíquicos y mentales y su interacción con el ambiente de trabajo introduce un abordaje básicamente abierto a la psicología del trabajo y la psicología de las organizaciones.

Nuestro enfoque del riesgo psicosocial en el trabajo nos permite hablar de una relación transaccional entre los trabajadores y el ambiente de trabajo, donde los primeros son en parte productores de la atmosfera social en la que producen y también son efecto de la misma. Cuando hablamos de efecto nos referimos a las formas e intensidad en que el trabajo y la relación social producen satisfacción, así como a las prácticas productivas que se derivan de la organización del trabajo y que forman la red de procesos que denominamos tareas. Además la psicología del trabajo nos permite analizar la exposición al riesgo y sus consecuencias psico-emocionales y cognitivas en términos del continuo bienestar-malestar que las prácticas de trabajo producen tanto en las personas trabajadoras como en los grupos.

La incidencia de lo psicosocial en la salud puede ahora analizarse en términos que llamamos integridad e integración del trabajador en el sistema de trabajo. En el primer caso la integridad sostiene la idea de que el trabajo contribuye a desarrollar a cada uno como totalidad, porque lo hace a partir de sus competencias y habilidades las que el trabajador vive como sus aprendizajes y parte de su identidad profesional. Por otra parte la integridad solo puede pensarse en término de un equilibrio



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.**

**Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

dinámico entre los procesos mentales y emocionales y entre los procesos de introversión y extroversión. Este equilibrio dinámico no implica la ausencia de conflicto o problema sino de la habilidad de reconocerlos y trabajar sobre ellos, sin que se conviertan en la finalidad por la cual alguien trabaja. Resolver problemas, elaborar conflictos son parte del trabajo, el que muchas veces llamamos actividad de gestión pero la finalidad del trabajo desde la perspectiva de la integridad es mucho más que esto, es decir que la gestión es una actividad contingente pero no es una actividad realizativa y por lo tanto no contribuye a la identidad trabajadora que es el núcleo de lo que se produce por la gestión.

En cuanto a la integración nos referimos a la capacidad de sostener un proceso de producción en red tanto de naturaleza grupal como la de trabajo en grupo que responden a formas de organización del trabajo no solo de mayor eficiencia sino de una lógica de rendimiento instrumentado de las potencialidades de sus miembros.

Ahora bien como la literatura contemporánea sostiene los grupos y los equipos de trabajo no tienen por sí mismo una capacidad de producción mayor en estado naturalizado sino que la adquieren a partir de formas de organización del trabajo que delineadas por la organización o por los poderosos efectos de una autogestión logran darse normas y propósitos que mantienen la energía de tarea orientada a los propósitos del grupo y a la vez son capaces de gestionar sus relaciones como grupo manteniendo bajo nivel de conflicto con un nivel de interacción soportado en la confianza recíproca.

En otra dimensión de análisis la teoría de los riesgos psicosociales ha tenido un impacto importante por la capacidad de desarrollar herramientas metodológicas de intervención de fuerte sensibilidad para diagnosticar y producir concienciación en torno a las formas de exposición al riesgo y las variadas consecuencias de tal exposición así se siguen utilizando metodologías mixtas cuali- cuantitativas las metodologías de diagnóstico han proporcionado datos importantes para orientar la intervención y transformación de las situaciones de riesgo. El proceso de construcción de estas herramientas ha dado origen a numerosos instrumentos y procedimientos cabe mencionar entre otros al cuestionario CEFAP (Ferrari, et. Al., 2017) y una segunda técnica cuantitativa es el cuestionario IRPPOI (Inventario de Riesgos Psicosociales para Organizaciones y Personas).

Desde una perspectiva teórica y metodológica el cuestionario está compuesto por siete dimensiones o ejes de evaluación de la estructuración del trabajo y su dinámica, los principales factores explorados



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.**

**Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

son: puesto y tarea, aspectos psíquicos y mentales del trabajo y regulación de los mismos, autonomía y control sobre la tarea auto y hetero-supervisión, vínculos en la tarea, conflictos éticos y de valores, salud, inseguridad e inestabilidad en la situación laboral.

Estos factores se expresan en los siguientes ejes: Eje 1: Ergonomía y Aspectos Nocivos del Trabajo, Eje 2: Trabajo Emocional-Control de Emociones, Eje 3: Autonomía-Margen de Maniobra, Eje 4: Relaciones Sociales en el Trabajo, Eje 5: Conflictos Éticos y de Valores y el Eje 6: Inseguridad e Inestabilidad en la Situación Laboral.

### **Metodología**

La escala se administró a una muestra no probabilística intencional de 1686 sujetos con una edad promedio de 37,01 años (DT=11,790 años; mediana = 35 años; min. = 18; máx.= 77).

La misma está compuesta por un 53,7 % de mujeres y un 46,3 % de varones.

El 42,9 % son de organizaciones públicas, el 54,4 % son del sector privado y el resto (2,7 %) pertenece a organizaciones del tercer sector.

El 13,4 % tiene hasta secundario incompleto, el 26,3 % tiene secundario completo, el 8,1 % tiene terciario incompleto, el 12,6 % posee terciario completo, el 20,3 % tiene universitario incompleto y el 19,2 % tiene un nivel de estudios de universitario completo.

El 16,5 % trabaja en organizaciones de hasta 10 trabajadores, el 23,4 % lo hace en organizaciones de entre 11 y 49 trabajadores, el 19,2 % realiza sus actividades en organizaciones de entre 50 y 299 trabajadores y el 40,9 % trabaja en organizaciones de 300 o más trabajadores.

El 27,3 % trabaja en un cargo administrativo, el 34,2 % lo hace en tareas operativas, el 15,9 % es profesional o técnico especializado, el 14,1 % es docente o investigador, el 6,8 % tiene cargos de coordinación y el 1,7 % son directivos.

El 18,5 % tiene otro empleo, mientras que el 81,5 % no.

El 98,3 % son de nacionalidad argentina.

El 15,4 % tiene participación sindical mientras que el 84,6 % no la tiene. El 43,9 % no tiene hijos y el 56,1 % sí tiene hijos.

El 24,1 % trabaja para sus gastos, el 40,5 % tiene una responsabilidad media sobre el sustento familiar y el 30,1 % tiene una responsabilidad total sobre el sustento de la familia. El 5,3 % respondió no sabe/no contesta.

### **Resultados:**

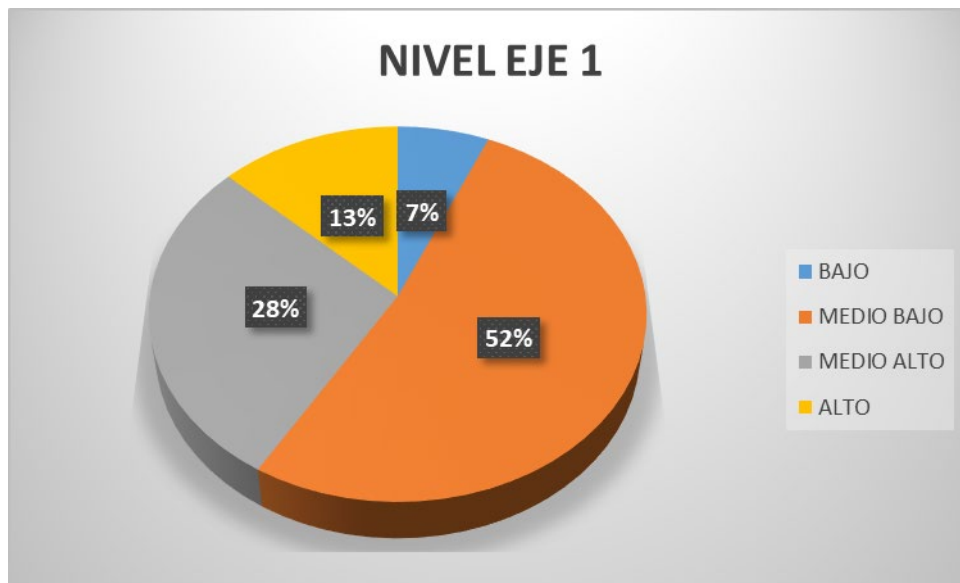


Eje 1: “Ergonomía y Aspectos Nocivos del Trabajo”. Los *factores* que lo integran son: Jornada de trabajo, Calendario semanal y mensual de trabajo, Previsión de los Horarios, Horarios Cotidianos, Tiempo de Trabajo Extra/ Adicionales, Guardias y Licencias, Cantidad e Intensidad de la Actividad, Duración y Configuración del Tiempo, Condiciones de Trabajo, Ritmo de Trabajo, Prevención de los Riesgos del Trabajo, Accidentes de Trabajo, Autonomía, Molestias, Restricciones Físicas, Prevención de Riesgos Profesionales y Accidentes, Organización del Trabajo y Salud

Tabla I. Resúmenes estadísticos de las dimensiones del Eje 1.

Variable	N	M	Md	DT	Min.	Max.
Jornada de Trabajo	1686	3.29	3.00	1.108	1.00	5.00
Calendario Semanal y Mensual de Trabajo	1686	16.88	16.00	4.498	8.00	30.00
Previsión de los Horarios	1686	15.53	15.00	3.637	6.00	31.00
Horarios Cotidianos	1686	12.85	11.00	3.248	5.00	25.00
Tiempo de Trabajo Extra/ Adicionales, Guardias y Licencias	1686	34.21	33.00	6.824	22.00	60.00
B1:Cantidad e Intensidad de la Actividad, Duración y Configuración del Tiempo	1686	82.76	80.00	12.708	56.00	130.00
Condiciones de Trabajo	1686	62.56	60.00	17.370	29.00	128.00
Ritmo de Trabajo	1686	37.67	37.00	8.618	16.00	67.00
Prevención de los Riesgos del Trabajo	1686	27.84	27.00	3.684	10.00	43.00
Accidentes de Trabajo	1686	6.29	6.00	1.102	3.00	13.00
Autonomía	1686	17.80	18.00	5.274	7.00	35.00
B2: Molestias, Restricciones Físicas, Prevención de Riesgos Profesionales y Accid.	1686	96.69	94.00	18.218	57.00	169.00
B3: Organización del Trabajo	1686	55.47	55.00	11.728	23.00	96.00
B4: Salud	1686	8.91	8.00	4.114	0.00	26.00
Total Eje 1: Ergonomía y Aspectos Nocivos del Trabajo	1686	244.12	241.00	33.565	166.00	374.00

Gráfico 15. Nivel del Eje 1

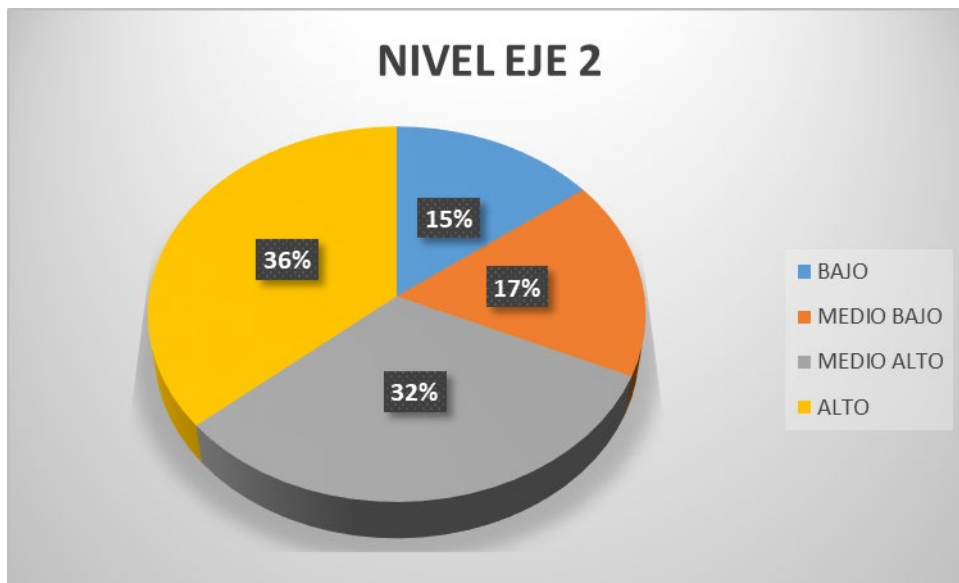


Eje 2: “Trabajo Emocional-Control de Emociones”. El *factor* que lo compone implica el Trabajo emocional, Control de las emociones.

Tabla II. Resúmenes estadísticos del Eje 2.

Variable	N	M	Md	DT	Min.	Max.
Total Eje 2: Trabajo Emocional-Control de Emociones	1686	33.53	33.00	6.712	15.00	58.00

Gráfico 16. Nivel del Eje 2

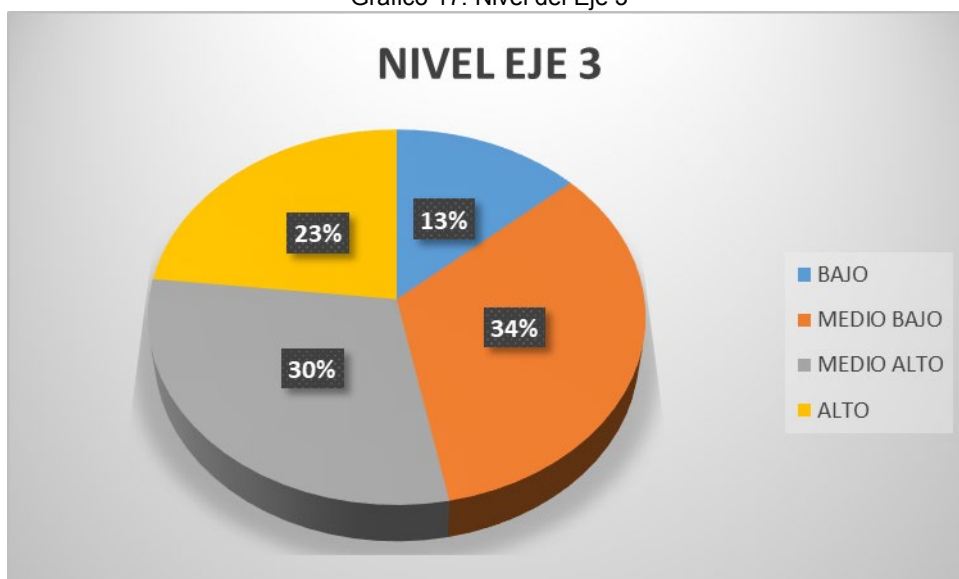


Eje 3: “Autonomía-Margen de Maniobra”. El *factor* que lo compone implica la Autonomía, Control de la tarea, Margen de Maniobra

Tabla III. Resúmenes estadísticos del Eje 3.

Variable	N	M	Md	DT	Min.	Max.
Total Eje 3: Autonomía-Margen de Maniobra	1686	32.99	33.00	6.016	15.00	54.00

Gráfico 17. Nivel del Eje 3





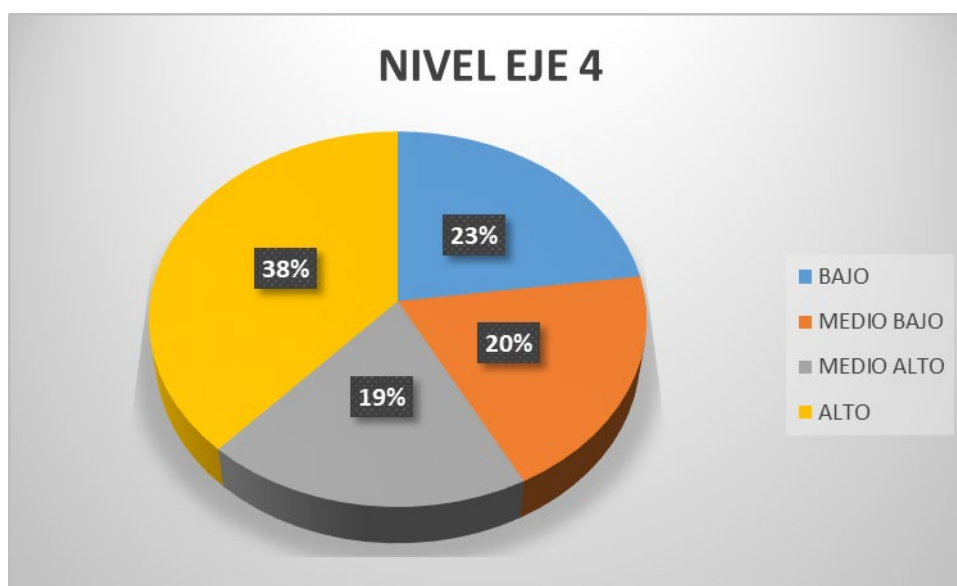


Eje 4: “Relaciones Sociales en el Trabajo”. Los *factores* que lo integran son: Remuneración, Recompensa, Formación, Calificaciones, Relaciones en el Trabajo, Relaciones con otros en el Trabajo y Satisfacciones y Dificultades en el Trabajo

Tabla IV. Resúmenes estadísticos de las dimensiones del Eje 4.

Variable	N	M	Md	DT	Min.	Max.
Remuneración-Recompensa	1686	5.26	5.00	1.570	2.00	9.00
Formación-Calificaciones	1686	5.82	6.00	1.524	3.00	11.00
Relaciones en el Trabajo	1686	36.75	37.00	6.938	16.00	66.00
Relaciones con otros en el Trabajo	1686	23.66	23.00	7.197	10.00	50.00
Satisfacciones y Dificultades en el Trabajo	1686	10.37	10.00	4.746	4.00	36.00
Total Eje 4:Relaciones Sociales en el Trabajo	1686	81.85	81.00	16.884	37.00	157.00

Gráfico 18. Nivel del Eje 4



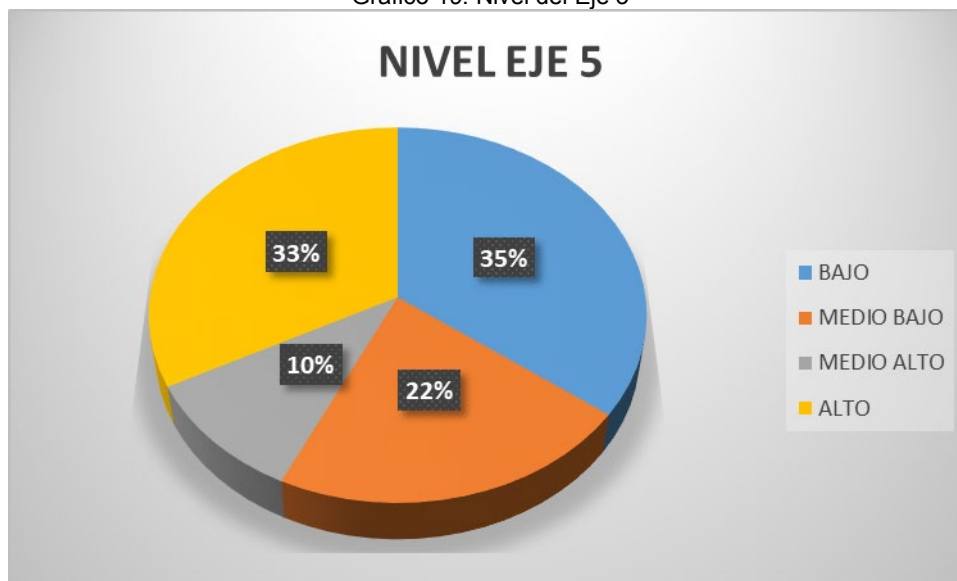
Eje 5: “Conflictos Éticos y de Valores”. El *factor* que lo compone implica los Conflictos Éticos y de Valores.

Tabla V. Resúmenes estadísticos del Eje 5.



Variable	N	M	Md	DT	Min.	Max.
Total Eje 5: Conflictos Éticos y de Valores	1686	4.36	4.00	1.913	2.00	10.00

Gráfico 19. Nivel del Eje 5

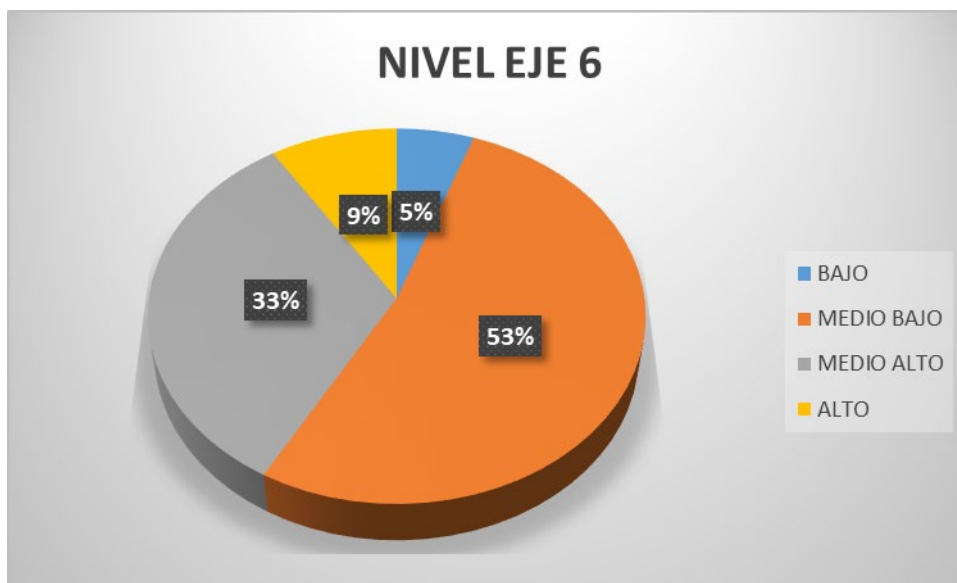


Eje 6: “Inseguridad e Inestabilidad en la Situación Laboral”. Los *factores* que lo integran son: Relación Salario/Tarea, Evaluación de su Trabajo o Empleo, Cambios en el Turno, Trabajo o Empleo (situación contractual) y Previsibilidad o anticipación de los cambios.

Tabla VI. Resúmenes estadísticos de las dimensiones del Eje 6.

Variable	N	M	Md	DT	Min.	Max.
Relación Salarial	1686	1.23	1.00	0.419	1.00	2.00
Evaluación de su Trabajo o Empleo	1686	1.88	2.00	1.129	0.00	4.00
Cambios en el Turno, Trabajo o Empleo	1686	11.70	11.00	2.406	3.00	24.00
Previsión o Anticipación en el Empleo	1686	4.56	4.00	1.813	2.00	10.00
Total Eje 6: Inseguridad e Inestabilidad en la Situación Laboral	1686	19.40	19.00	3.726	8.00	36.00

Gráfico 20. Nivel del Eje 6



#### Factores con valores protectivos

Variable	Muestra Total	
	N	%
NIVEL EJE 1 BAJO	1686	7
NIVEL EJE 1 MEDIO BAJO	1686	52
NIVEL EJE 2 BAJO	1686	15
NIVEL EJE 2 MEDIO BAJO	1686	17
NIVEL EJE 3 BAJO	1686	13
NIVEL EJE 3 MEDIO BAJO	1686	34
NIVEL EJE 4 BAJO	1686	23
NIVEL EJE 4 MEDIO BAJO	1686	20
NIVEL EJE 5 BAJO	1686	35
NIVEL EJE 5 MEDIO BAJO	1686	22
NIVEL EJE 6 BAJO	1686	5
NIVEL EJE 6 MEDIO BAJO	1686	53

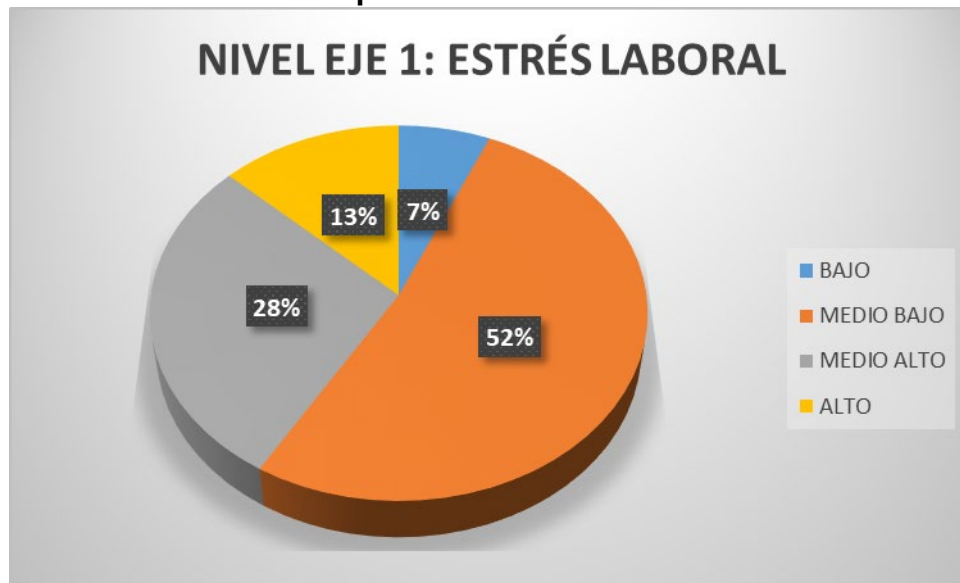
#### Factores en alto riesgo

Variable	Muestra Total	
	N	%
NIVEL EJE 1 MEDIO ALTO	1686	28
NIVEL EJE 1 ALTO	1686	13
NIVEL EJE 2 MEDIO ALTO	1686	32
NIVEL EJE 2 ALTO	1686	36
NIVEL EJE 3 MEDIO ALTO	1686	30
NIVEL EJE 3 ALTO	1686	23
NIVEL EJE 4 MEDIO ALTO	1686	19
NIVEL EJE 4 ALTO	1686	38
NIVEL EJE 5 MEDIO ALTO	1686	10



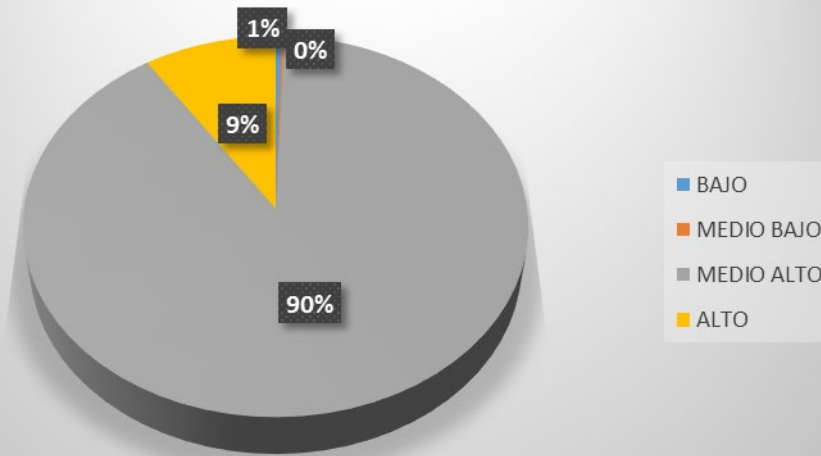
NIVEL EJE 5 ALTO	1686	33
NIVEL EJE 6 MEDIO ALTO	1686	33
NIVEL EJE 6 ALTO	1686	9

**Análisis de factores específicos:**

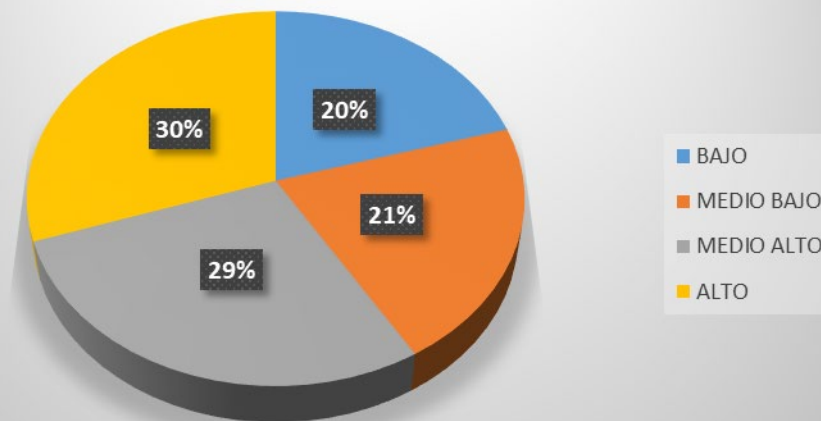




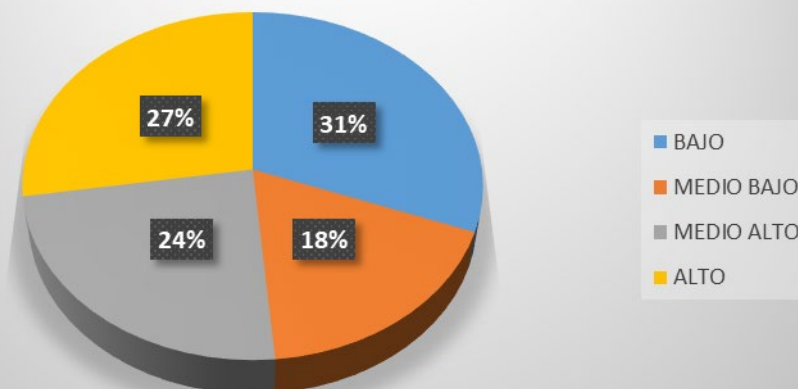
### NIVEL DE ACCIDENTES DE TRABAJO (RC)



### NIVEL EJE 1: SALUD



### NIVEL DE INSATISFACCIONES Y DIFICULTADES EN EL TRABAJO (SF)





## **Conclusiones**

Factores protectivos de mayor intensidad:

Se destacan los resultados obtenidos en el Eje 1° y en el Eje 6° que incluyen respectivamente las problemáticas de ergonomía y aspectos nocivos de trabajo los que se evalúan como benéficos o con incidencia positiva para un 59% de los casos. La segunda condición protectora la ocupa los resultados referidos al Eje 6° que evalúa la seguridad y estabilidad laboral las evaluaciones positivas representan al 58% de los casos.

Finalmente, se observa que el Eje 5° mantiene un valor protector para un 57% de los casos al momento de responder frente a los conflictos éticos y de valores.

Factores de alta exposición al riesgo:

El eje que representa mayor nivel de exposición a riesgo es el que explora los componentes emocionales del trabajo, el desgaste emocional y la posibilidad de expresión y control de las emociones con un 68% de los casos en situación de malestar medio alto y alto.

En un segundo lugar se encuentran los resultados del Eje 4° con un 57% de casos que expresan conflicto y dificultad intensidad alta y medio alta.

El tercer eje con alta exposición es el de autonomía y control sobre el trabajo y la tarea. El malestar alcanza aquí el 53% de los trabajadores de la muestra en valores altos y medios altos. Finalmente los ejes 5° y 6° caracterizan a un 43% de los casos preocupados por conflictos éticos y de valores en el primer caso y un 42% de los casos que muestran preocupación por la inseguridad e inestabilidad.

Tipificación y fuentes de malestar en el trabajo:

El perfil de exposición a riesgo también puede ser caracterizado por el estrés y la carga de trabajo que alcanza al 31% de los trabajadores de la muestra.

El 59% de los trabajadores han sentido el impacto de su trabajo en su salud viéndose afectada la esfera física, psíquica o emocional.

El trabajo también afecta la organización del tiempo a partir de la demanda de horas extras, turnos, rotaciones y licencias. En un 54% de los casos la demanda de tiempo extra resulta exigente y difícil de compatibilizar con las otras esferas de la vida.

Para el 99% de la muestra el trabajo ha sido un lugar de alta frecuencia de accidentes y en el que resulta difícil aplicar normas de prevención o encontrar recaudos de protección.

El trabajo se vive como fuente de insatisfacción y dificultades para el 51% de la muestra.

## **Discusión**



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.**

**Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

El perfil que se desprende de los resultados expuestos nos da un conjunto de notas comunes dentro de un universo caracterizado por la polarización. Una atmósfera social identificada por su mala relacionalidad, con intensa dificultad para los procesos emocionales que fundamentan las formas del apoyo social que hacen posible la tarea o que la dificultan en procesos de conflicto, aislamiento e integración insuficiente.

Otra nota común es la baja autonomía y la alta exigencia para gestionar los tiempos extra jornada que se vivencian en la experiencia de estrés, el trabajo se percibe como fuente de insatisfacción y preocupación y llega a perder su polarización perceptual cuando se lo relaciona como impacta en la salud o con la posibilidad de haber tenido un accidente de trabajo.

Por otro lado es necesario profundizar en la mejora de la calidad del instrumento para medir la problemática de conflicto éticos y de valores, violencia, acoso y hostigamiento laboral, discriminación y violencia de género (Ferrari & Bergara, 2019; Ferrari, et. Al, 2015a), para las cuales el instrumento será revisado y mejorado en nuevas versiones betas.

#### Referencias bibliográficas:

- Ferrari, L.; Filippi, G. L.; Córdoba E.; Cebey, M. C.; Nápoli, M. L. & Trotta, M. F. (2015a). Cuestionario de Evaluación de Estilos, Modalidades y Tipos de Acoso Laboral (CEMTAL): Estructura y Propiedades Psicométricas. XXII Anuario de investigaciones. Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, UBA. ISSN 0329-5885 (impresa). ISSN 1851-1686 (en línea). En las conclusiones las violencias de género.
- Ferrari, L. (2015b). Proyecto de Desarrollo Tecnológico y Social (PDTS), Código 422: “*Los riesgos psicosociales en el trabajo. Relevamiento de la percepción y vivencias por parte de los*



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.**

**Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

*trabajadores asalariados con vistas a su prevención*". Directora: Dra. Liliana Ferrari. Sede: Universidad Nacional Arturo Jauretche. Acreditado y financiado por el CIN-CONICET. Resolución P. N° 315/15 del 03/07/2015

- Ferrari, L. & Filippi: Proyecto UBACyT: "*Hacia un modelo contextual explicativo de los riesgos psicosociales y el acoso laboral: transformaciones de la cultura organizacional y del contrato psicológico en contextos de reforma*" Dirección: Dra. Ferrari, Liliana, Co-directora: Dra. Filippi, Graciela. Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología – UBA. Período 2018-2020
- Ferrari, L.; Filippi, G. L.; Córdoba E.; Cebe, M. C.; Nápoli, M. L.; Trotta, M. F. et al. (2017). Cuestionario de evaluación de factores psicosociales (CEFAP): estructura y propiedades psicométricas. XXIII Anuario de investigaciones. Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, UBA. ISSN 0329-5885 (impresa). ISSN 1851-1686 (en línea).
- Ferrari, L. & Bergara, V. (2019). Modelos y prácticas de investigación a partir de la problemática de la equidad de género en el empleo. XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, XXVI Jornadas de Investigación y XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR, I Encuentro de Terapia Ocupacional y I Encuentro de Musicoterapia. Instituto de investigaciones, Facultad de Psicología, UBA. En proceso de publicación.
- 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.