

Pérez, Joaquín

Factores de riesgo psicosociales: estudio sobre los trabajadores de un remolcador ubicado en el Puerto de la Ciudad de la Plata en el período de 2017-2018

2019

Instituto de Ciencias Sociales y administración
Licenciatura en Relaciones del Trabajo



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Internacional.
Atribución - No Comercial - Compartir Igual 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Pérez, J. (2019). *Factores de riesgo psicosociales: Estudio sobre los trabajadores de un remolcador ubicado en el Puerto de la Ciudad de la Plata en el período de 2017-2018 [Tesis de grado]*. Universidad Nacional Arturo Jauretche.

Disponible en RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital UNAJ <https://biblioteca.unaj.edu.ar/rid-unaj-repositorio-institucional-digital-unaj>



Licenciatura en Relaciones del Trabajo

Instituto de Ciencias Sociales y Administración

TRABAJO INTEGRADOR FINAL

“Factores de Riesgos Psicosociales: estudio sobre los trabajadores de un remolcador ubicado en un Puerto de la Ciudad de la Plata en el período de 2017-2018”

Presentado por:

Joaquín Pérez

Mail: perez.joaquin44@yahoo.com.ar

Director: Lic. Esteban Córdoba

Trabajo final para optar por el título de grado de Licenciado en Relaciones del Trabajo

Florencio Varela

Mayo 2019

Agradecimientos

A continuación hago mención de las personas que me acompañaron y ayudaron para poder cumplir con el objetivo de realizar este trabajo de investigación el cual me da acceso a la obtención del título universitario de la Licenciatura en Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional Arturo Jauretche.

A mi director Esteban Córdoba, le agradezco por brindarme su apoyo, conocimientos, dedicación y paciencia.

Agradezco a mis padres María Fernández y Alcides Pérez, quienes me ayudaron desde el primer y hasta el último momento con los costos y las dificultades de la carrera.

A mis hermanas Paula Pérez y Romina Pérez quienes son un gran ejemplo para mí como personas y como profesionales. A mi abuela Olga Villafan que ha fallecido el año pasado, quien siempre se preocupó por cómo me iba en mi carrera universitaria.

Por último, a mi novia Alejandra Quiroga, quien me acompaña desde los inicios de mi carrera universitaria y siempre me ha apoyado en este proyecto.

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTOS.....	1
ÍNDICE GENERAL	2
RESUMEN.....	3
ABSTRACT	4
1.INTRODUCCIÓN.....	5
1.1 Planteo del Problema.....	6
2.MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes.....	8
2.2 Los Factores de Riesgos Psicosociales.....	10
2.3 Los Trabajadores del Remolcador y sus Diversas Actividades.....	15
3.METODOLOGÍA	19
3.1 Objetivo general.....	19
3.2 Objetivos específicos	19
3.3 Supuestos.....	19
3.4 Justificación y relevancia	19
3.5 Tipo de estudio o diseño	20
3.6 Muestra.....	20
3.7 Población.....	21
3.8 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	21
3.9 Procedimiento.....	21
4.PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	22
5. DISCUSIÓN Y COMENTARIOS	32
6.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34
7. ANEXOS.....	45
7.1 Instrumento de recolección de los datos.....	45
7.2 Consentimiento Informado.....	49

Factores de Riesgos Psicosociales: estudio sobre los trabajadores de un remolcador ubicado en un Puerto de la Ciudad de la Plata en el período de 2017-2018

Joaquín Pérez

Instituto de Ciencias Sociales y Administración- Universidad Nacional Arturo Jauretche

Resumen

El objetivo de esta investigación es identificar y describir los Factores de Riesgos Psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de un remolcador de un puerto ubicado en la Ciudad de La Plata según la autopercepción de los mismos en el período de 2017-2018.

La perspectiva metodológica que se utilizó en este estudio es la de estudio de caso único, con abordaje empírico, descriptivo, y de carácter cualitativo.

La muestra estará centrada en los trabajadores de un remolcador ubicado en un Puerto de la Ciudad de la Plata en el período de 2017-2018, utilizando una muestra simple no probabilística con muestreo intencional con un N suficiente para la saturación de las categorías a relevar

Se encontró que los factores de riesgo psicosocial están muy presentes en la organización estudiada y que se podrían mejorar muchos aspectos con respecto a esta temática, no obstante esto, cabe destacar que las organizaciones suelen hacer hincapié en otros aspectos de la organización pensando que esta va a ser más rentable, sin tener en cuenta el bienestar y la salud de los trabajadores, que son los que realizan las tareas de la organización y sin estos los objetivos de la empresa no se cumplirían.

Palabras clave: Factores de Riesgo Psicosocial – Empleados – Calidad de Trabajo – Vida Laboral - Condiciones Ambientales.

Psychosocial risk factors: study on workers in a tug boat located in a port of the city of

La Plata in the period of 2017-2018

Joaquin Perez

Institute of social sciences and management - National University Arturo

Jauretche

Abstract

The objective of this research is to identify and describe the psychosocial risk factors to which they are exposed workers of a tug from a port located in the city of La Plata as the self-perception of the same in the 2017-2018 period.

The methodological perspective that was used in this study is unique, with empirical, descriptive approach and qualitative case study.

The exhibition will focus on workers of a tugboat located in a port of the city of la Plata in the period of 2017-2018, using a simple sample non-probabilistic intentional sampling with one N for the saturation of the categories to relieve.

Found that psychosocial risk factors are very present in the studied organization and that it could improve many aspects with regard to this issue, however this, note that organizations tend to emphasize other aspects of the Organization thinking that this will be more profitable, without taking into account the welfare and the health of workers, which perform the tasks of the Organization and without these the objectives of the company would not be fulfilled.

Key Words: Psychosocial Risk Factors - Employees - Work - Quality of work-Working Life - Environmental Conditions

1.INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente trabajo es identificar y describir los Factores de Riesgos Psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de un remolcador de un puerto ubicado en la Ciudad de La Plata según la autopercepción de los mismos en el período de 2017-2018

Si se entiende al trabajo como una actividad social, el mismo puede ser fuente de bienestar o de malestar.

Desde este punto de vista, varios autores asocian estos efectos con los factores psicosociales (e.g. Neffa, 2013).

La OIT-OMS (1986) define los factores psicosociales:

como la relación que se establece entre ambiente laboral y trabajador, que incluyen en el caso del ambiente a la organización y el proceso de trabajo, las condiciones y la satisfacción asociada a la actividad; y para el trabajador, sus necesidades y competencias, cultura y situación personal por fuera del trabajo. De la relación entre ambas dimensiones se establece la condición de bienestar/padecimiento derivados que afectan a individuos y colectivos (Ferrari, 2014, p. 3).

Teniendo en cuenta que el mundo laboral es un fenómeno complejo y cambiante, el autor Gil-monte (2012) en su texto menciona lo siguiente:

En el informe del año 2006 de la Conferencia Internacional del Trabajo se identifican cuatro fuerzas como los principales motores del cambio en el mundo del trabajo: 1) el imperativo del desarrollo; 2) la transformación tecnológica; 3) la intensificación de la competencia a escala mundial; y 4) la mayor orientación en función de los mercados, y una función más reducida del Estado (p. 237).

Asimismo, en esta misma línea, se puede decir, según Charria, Sarsosa y Arenas (2011), que el trabajo es fundamental en la vida humana, y que este permite la adquisición de recursos económicos, facilitando el desarrollo social y la supervivencia de los individuos.

También hay que destacar que el Trabajo humano tiene elementos paradójicos: puede llevar a las personas a la excelencia o puede hacerles un daño inmenso a su salud, tanto física como psicológica y mental (Moreno; Jiménez 2011).

1.1. Planteo del problema

Las condiciones laborales han supuesto habitualmente una amenaza a la salud que han ocasionado accidentes y enfermedades de todo tipo. Los tiempos han cambiado de forma muy importante, pero las condiciones laborales siguen siendo preocupantes (Moreno Jiménez, 2011).

Se han detectado varias situaciones de riesgo para los trabajadores a causa de las tareas que tienen que realizar en sus empleos (Rodríguez, 2009).

Se debe mencionar la toma de conciencia entre los interlocutores sociales acerca del valor que tiene la vida y la salud de los trabajadores así como de los efectos que tienen sobre ellas las condiciones y medio ambiente de trabajo (Neffa 2002).

El estudio de las CyMATs ha realizado una gran contribución en lo que refiere a los riesgos en el trabajo.

El concepto de CyMAT, introductorio al de riesgos psicosociales en el trabajo (RPST), implica la articulación entre los riesgos del medio ambiente de trabajo y las condiciones de trabajo.

Con respecto a los riesgos y las condiciones de trabajo Neffa (1986) menciona lo siguiente:

Los riesgos para la salud provenientes del medio ambiente pueden ser físicos, químicos, biológicos, factores tecnológicos y de seguridad, o provocados por catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos. Las condiciones de trabajo (resultantes de factores socio-técnicos y organizacionales) pueden compensar o intensificar dichos riesgos e impactan en la duración y configuración del tiempo de trabajo, la organización y el contenido del trabajo, el sistema de remuneración, el efecto del cambio científico y tecnológico y el aprendizaje en el uso de nuevas tecnologías. También, en la existencia o no de dispositivos de prevención de los riesgos ocupacionales, el acceso a las obras sociales y de bienestar ofrecidas por la empresa a sus trabajadores, el carácter o estatuto jurídico de la relación salarial (es decir su carácter estable o precario) y las posibilidades de que los trabajadores participen efectivamente en la identificación de los riesgos, propongan medidas de prevención e intervengan en su ejecución y evaluación. (p.3)

El puesto de trabajo, según Neffa, representa un contexto agresivo a causa de:

- a) los riesgos del medio ambiente (exposición prolongada a la acción de peligrosos agentes químicos y biológicos, actividades en ambientes sometidos a presiones y temperaturas extremas, humedad, iluminación inadecuada, ruidos elevados, etc.),
- b) situaciones relacionadas con la intensidad y el ritmo de trabajo (trabajos simples, de ciclos cortos y repetitivos, con cadencias elevadas y remuneración según el rendimiento) o con la duración y configuración del tiempo de trabajo (jornadas cuya duración supera el límite socialmente aceptable, situación de disponibilidad en función de las necesidades empresarias, horas extraordinarias, trabajo nocturno, por equipos

rotativos). Con el correr del tiempo estos factores provocan dolores articulares, dorso lumbares y trastornos músculo esqueléticos (p.4)

El riesgo en el trabajo, representa entonces la probabilidad de accidentarse o enfermarse como consecuencia de la actividad que se realiza o el medio en el cual se permanece durante el desempeño de la misma (Rodríguez, 2009).

En los últimos años, probablemente a partir de la primera década del siglo XXI, se ha comenzado a utilizar otra terminología y otra conceptualización ligeramente diferente para referirse a determinados riesgos en el trabajo: los riesgos psicosociales (Moreno Jiménez, 2011).

El estudio de los factores de riesgo psicosociales ha ido evolucionando con el correr de los años y se profundizará en el próximo capítulo.

1. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

El trabajo y los diversos estudios desde las distintas perspectivas fueron evolucionando con el correr de los años. Tal como menciona Neffa (2015a), desde hace varias décadas y gracias al impulso de la OIT se comenzó a relacionar directamente el contenido y la organización del proceso de trabajo con la salud de los trabajadores.

En esta misma línea se puede decir que el trabajo, desde un primer momento, ha servido para que los trabajadores obtengan determinados recursos y al mismo tiempo siempre ha implicado un riesgo para su salud. Con respecto a esto la autora Rodríguez (2009), menciona lo siguiente:

Históricamente el trabajo ha representado a las sociedades en sí mismas, pues es el hecho que distingue al ser humano en su quehacer, y le otorga al colectivo una caracterización propia. Así, con el devenir de los tiempos, hombres y mujeres han estado sometidos a situaciones referidas al trabajo, las cuales implican, inevitablemente, la inminencia de una situación de riesgo para su salud o su vida. (p.129)

Con la Revolución Industrial comenzó un proceso mucho más acelerado de la tecnificación del trabajo. En efecto, las máquinas aumentaron la capacidad de producción, con lo cual los trabajadores se adecuaron a las exigencias de la máquina en aras de la productividad (García, 2010).

Asimismo, transformaciones en el trabajo implican que este se reorganice, algunas de estas transformaciones son producidas por la globalización de la economía, la internalización de los mercados, la diversificación de las demandas, preferencia de los consumidores y la fuerte competencia (Peiró, 2004).

En las últimas décadas han ocurrido cambios sobre los procesos laborales. Estos cambios han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que hacen que incrementen los niveles de estrés de los trabajadores (Gil-Monte, 2012)

Debido a los cambios en los procesos laborales se han ido creando nuevos instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales, entre estos el ISTAS 21, el cual incluye las exigencias psicológicas, el control, el apoyo social y la calidad del liderazgo, la inseguridad y la doble presencia (Ferrari; Filippi; Córdoba; Cebe; Napoli; Trotta; Bordalejo; Furman 2016).

Según la autora Rodríguez (2009), el modelo Demandas – Control, propuesto por Karasek, es un referente teórico esencial para explicar los factores psicosociales ya que considera el estrés laboral como un desajuste entre “persona y entorno”.

Con lo mencionado anteriormente se puede decir que al realizar tareas los trabajadores deben involucrarse poniendo en acto las dimensiones mentales psíquicas, porque ante la demanda de la organización deben hacer un esfuerzo de creatividad para compensar los problemas presentes en la descripción de las tareas prescriptas (Neffa, 2015a).

A pesar de que los trabajadores deben involucrarse, en su texto el autor Gil-Monte(2012) menciona lo siguiente:

El origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial no está en el individuo, sino que suele estar en el entorno que es de donde provienen dichas situaciones de riesgo debido a un mal diseño y ordenación del trabajo. Esto es, los riesgos psicosociales en el trabajo aparecen porque se generan unas condiciones laborales difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores. (p.238)

La importancia de la salud laboral ha estado presente desde tiempos inmemorables, al ser el trabajo una actividad sustantiva de los seres humanos. Con respecto a esto las autoras Jaramillo y Gómez (2008) mencionan lo siguiente:

La finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos, en su empleo, contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad. (p.11)

El riesgo en el trabajo, representa la probabilidad de accidentarse o enfermarse como consecuencia de la actividad que se realiza o el medio en el cual se permanece durante el desempeño de la misma (Rodríguez.2009).

Tal como menciona Neffa, los estudios y la experiencia de los servicios de prevención han señalado una serie de indicadores de la existencia de riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en las empresas y organizaciones (Neffa, 2015). A continuación mencionaremos algunos:

a) Los costos directos de los accidentes o enfermedades profesionales pueden resumirse así: la interrupción del proceso productivo, el deterioro de máquinas herramientas e insumos, las indemnizaciones y los costos de los juicios inherentes, el aumento de las primas de los seguros contra riesgos del trabajo y el clima de tensión generado por la insuficiencia o la falta de Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su

estudio 41 medidas efectivas de prevención, cuya responsabilidad primera incumbe a la dirección de la empresa.

b) También se agudizan los costos ocultos como el ausentismo, incumplimiento de los horarios de trabajo, la ruptura de las relaciones interpersonales, quejas y pedidos de cambio de puesto de trabajo, la agresividad y la violencia en el trabajo que interrumpen el proceso productivo, fragmentan el colectivo de trabajo, revelan el clima organizacional de la empresa y empeoran la calidad de vida en el trabajo (INSHT, 2001b).

c) Una elevada duración del tiempo de trabajo anual así como la implantación de horarios de trabajo “atípicos” y el recurso a la disponibilidad, pueden incrementar el impacto negativo del trabajo sobre la vida privada. (p.40,41)

d) Altas tasas de rotación y las renunciaciones voluntarias aunque el mercado de trabajo no funcione en condiciones de pleno empleo, son evidencias de insatisfacción en el trabajo y malestar social.

e) Los puestos ofrecidos y que no se pueden cubrir por movilidad interna pueden indicar tensiones o la negativa a asumir ciertos riesgos físicos, psíquicos y mentales por parte de los trabajadores (p.4)

Con respecto a los trabajadores y las condiciones de trabajo Peiró (2004) menciona lo siguiente:

Las transformaciones en el trabajo pueden ser una fuente importante de estrés para los trabajadores y ello es causa de un deterioro significativo de su bienestar psicológico y de su salud. Por todo ello, es necesario un análisis preciso de los factores psicosociales de riesgo y el desarrollo de intervenciones dirigidas a prevenir, neutralizar o amortiguar los efectos negativos de esos riesgos. (p.183).

Con todo lo mencionado anteriormente se puede decir que el trabajo puede generar situaciones en las cuales los trabajadores deben estar expuestos a determinados riesgos, los cuales pueden ser perjudiciales para su bienestar físico y mental, y que al mismo tiempo pueden generar un funcionamiento deficiente en las organizaciones.

2.2 Los Factores de Riesgos Psicosociales

El estudio de los Factores de Riesgos Psicosociales a evolucionado a través del tiempo Moreno Jiménez y Baez León (2004) exponen lo siguiente al respecto:

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años. Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo. (p.4)

Las nuevas formas de organizar el trabajo buscan una mayor eficiencia y eficacia, una mayor flexibilidad, una optimización de los recursos tecnológicos y una mayor productividad y calidad como diferencia competitiva de la empresa (Peiró, 2004). Estas nuevas formas de organización hicieron que se originen diversos riesgos en el trabajo, entre estos los riesgos psicosociales.

En su texto, Neffa (2015a) menciona la definición de los riesgos psicosociales en el trabajo de los investigadores del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España. A continuación mencionaremos una parte de esta definición:

Se denominan factores psicosociales a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendócrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, toma de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración. (p. 23)

Según Villalobos (2004), el interés por el estudio de los factores psicosociales relacionados con el trabajo se ha ido ampliando en el curso de los últimos años. El autor menciona las siguientes razones:

- El avance de las evidencias en favor de la relación salud-trabajo, y particularmente en la salud mental, dada la relevancia del clima psicosocial en el que se ejecuta el trabajo dado que es dominante en cuanto a la exposición en la vida del sujeto (Karvonen 1986, citado en Román, 1997).
- Los resultados de los estudios epidemiológicos, tanto los realizados en el contexto del trabajo como de la salud pública, han demostrado el influjo de las condiciones psicosociales propias de la vida del trabajo en el incremento de procesos mórbidos.
- La pérdida en la calidad de vida, reportada en informes de organismos internacionales como la CEPAL (Comisión Económica para América Latina)
- El incremento desmesurado del trabajo infantil, muchas veces fomentado por la migración y el desplazamiento forzado causado por fenómenos de violencia. (p.197)

La organización y los mecanismos de trabajo han ido variando a través del tiempo, esto hace que se tengan en cuenta otro tipo de riesgos en el trabajo a los que antes no se le daba tanta importancia, con respecto a esto, Moreno Jiménez y Báez León (2004), mencionan lo siguiente:

El riesgo laboral se hace mayor cuando su objeto directo es la vida de los trabajadores. Sin embargo, en la actualidad se ha producido un desplazamiento importante hacia el sector terciario laboral que ha cambiado el perfil de riesgos aumentando los riesgos de origen organizacional y psicosocial. Todos los datos indican que son riesgos reales, inmediatos, a medio y largo plazo para la salud y para la vida de los trabajadores. Como riesgos reales deben tener el mismo tratamiento que el resto de riesgos laborales. (p.15)

Según Sánchez (2008) los factores psicosociales constituyen una serie de estresores laborales que influyen en la salud de los individuos. Existe una estrecha relación entre estos y las consecuencias diversas para la salud.

En su texto, dicha autora refiere al estrés como un desequilibrio percibido entre la demanda y la capacidad de respuesta bajo condiciones en las que el fracaso ante esa demanda posee importantes consecuencias. La autora menciona en su trabajo la definición del estrés según La Comisión Europea del año 2000, la cual es la siguiente:

El estrés es el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. El estado de estrés viene determinado por niveles de excitación y angustia altos, acompañados con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación. (p.177)

Según Rodríguez (2009), los factores de riesgo se presentan durante la interacción del individuo con el medio laboral, razón por la cual, absolutamente ninguna persona que trabaje estará exenta de resultar afectada por ellos.

La autora Rodríguez (2009) autor menciona que no todos los trabajadores reaccionan de manera idéntica ante los factores de riesgo, con respecto a esto en su texto expone lo siguiente:

No todos los trabajadores reaccionan de idéntica manera, por el contrario, sus propias habilidades para manejar las situaciones relacionadas con las actividades que desempeñan y el entorno que les rodea, determinan importantes diferencias entre la posibilidad o no de resultar afectado. (p.131)

Reforzando la idea de los factores de riesgo psicosociales, estos pueden entenderse como la condición del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición

generan efectos negativos en el trabajador (Villalobos, 2004)

Según Gil-Monte (2012), los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar el trabajo y la calidad de vida de las personas. Pueden fomentar el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar.

Las organizaciones donde realizan las tareas los trabajadores serán de gran importancia para que el empleado se sienta seguro y cómodo a la hora de realizar sus tareas, aunque estas mismas organizaciones pueden ser las causantes de ciertos malestares y pueden contribuir a que los trabajadores no estén a gusto con su empleo.

Con respecto a esto a lo mencionado anteriormente, Sánchez (2008), en su texto, menciona lo siguiente:

Cuando en una organización se logra el equilibrio entre los factores individuales y las condiciones laborales, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, incrementa la capacidad de trabajo y el bienestar del empleado. En caso contrario, cuando la adaptación no es la adecuada y las habilidades no están debidamente valoradas, se producen situaciones de insatisfacción laboral, irritación, tensión, depresión, disminución de la capacidad de concentración, etc., que pueden ocasionar disfunciones en la organización, aumento de incidentes y accidentes, absentismo laboral, rotación, intención de cambio, etc. Así pues, es necesario incluir la satisfacción laboral en el estudio de la prevención de riesgos laborales. (p.177)

Asimismo, Gil- Monte (2012), expresa que los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en:

- 1) Las características de la tarea: Cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.
- 2) Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.
- 3) Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.
- 4) La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos nocturnos, etc. (p.238)

Moreno Jiménez y BáezLeón (2004), mencionan algunas características de los riesgos psicosociales, los cuales pueden afectar de manera considerable la salud y el bienestar de los trabajadores:

- 1.- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador. Los riesgos psicosociales no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones

organizacionales del trabajo, sino a elementos básicos de sus características de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, de su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa

2.- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador. Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés (Levy, 1981). Tal como lo recoge la OIT (1986) y la OMS (Kalimo, El-Batawi & Cooper, 1987), tales respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente moduladores

3.- Afectan a la salud mental de los trabajadores. Los riesgos se definen por su capacidad para ocasionar daños a la salud, física y mental. Los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de estos. Aunque no pueda hacerse una diferenciación neta, los riesgos psicosociales, por su propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental 4.- Tienen formas de cobertura legal. La importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores ha obligado al desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema. (p.20)

El término “psicosocial” se emplea hoy, según Neffa (2015b), de forma general, para referirse a la interacción entre varios factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales:

Los factores de riesgos 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, así como con otras instancias:

- 1) Con la empresa u organización pero sin prestar servicios en el lugar de trabajo.
- 2) Los clientes o usuarios del servicio.
- 3) Personas ajenas a la empresa u organización pero que actúan sobre ella (Neffa, 2015b).

Asimismo, Gutiérrez Strauss y Vilorio-Doria (2014), en términos del comité mixto de OIT-OMS, indican que los riesgos psicosociales se consideran:

Como las interacciones entre trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por una parte. Y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción del trabajo. (p.5)

Por su lado, la OIT (1986) declara que los Factores de Riesgos Psicosociales son:

Las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia. (p.3)

Esta última es la definición que se tendrá en cuenta para el abordaje de la temática del presente estudio.

2.3 Los trabajadores del remolcador y sus diversas actividades

Una vez aclarado que son los factores de riesgos psicosociales en el trabajo se hará una descripción de las tareas que realizan los trabajadores del remolcador para poder tener un panorama y un entendimiento más amplio del trabajo de investigación que se llevó a cabo.

- **Objetivos de la organización.**

En primer lugar daremos a conocer los principales objetivos de la organización para así poder adentrarnos en los roles de cada trabajador.

Este lugar de trabajo que estudiaremos, el remolcador de un puerto de la Ciudad de la Plata, se encarga de entrar al puerto a los barcos que vienen del mar con sus diversos cargamentos, para luego ser descargados. Luego se tiene que asistir nuevamente a los barcos para que vuelvan a salir al mar.

- **Horarios y equipos de trabajo.**

Los horarios de entrada de estos barcos pueden ser durante el día o durante la noche, por esto mismo hay dos grupos de trabajo en el remolcador, los cuales en teoría uno de los grupos está adjudicado a las tareas diurnas y el otro a las tareas nocturnas, pero a continuación veremos que los horarios de trabajo no están organizados de esa manera.

Ambos grupos están compuestos por 6 personas y la organización de las jornadas de trabajo se realiza de la siguiente manera:

Un grupo de empleados trabaja la mitad del mes en forma permanente y la otra parte del mes cubre las tareas el otro grupo. Esto es un arreglo por fuera del convenio de trabajo.

La entrada de barcos de carga no es constante, pero a los trabajadores del grupo que le toca hacer la guardia debe estar atento y a disposición las 24 horas durante la parte del mes que le toca trabajar.

El remolcador cuenta con dormitorios en caso de que los empleados no tengan tiempo de volver a sus domicilios. En caso de volver a sus casas y que haya trabajo se les avisa telefónicamente que tienen que estar en determinado horario en su puesto de trabajo, pero para esto se tiene que asegurar que no entrará ningún barco al puerto.

Con respecto a los horarios de los desayunos, almuerzos y cenas, según las encuestas realizadas, se trata de que estos sean horarios normales, aunque esto varía ya que dependen de los horarios en los que los barcos entran al puerto.

Lo mencionado anteriormente también se da con los horarios de descanso y los horarios de ir a dormir.

- **Actividades que realizan los trabajadores.**

Según entrevistas que se les ha realizado a los trabajadores del remolcador estos tienen diversas actividades y cada uno cumple un rol determinado.

A continuación se detallarán los puestos y los roles de cada trabajador en la organización según las entrevistas realizadas a los mismos:

-Oficial fluvial: Es el encargado de manejar el remolcador a la hora de entrar y sacar los barcos del puerto. Asimismo tiene a cargo a todos los trabajadores que estén realizando tareas en el turno que este cumple.

-Maquinista naval: El maquinista naval es el encargado de hacer funcionar la máquina que hace arrancar el remolcador y le permite realizar las maniobras correspondientes, este tiene a cargo al auxiliar de máquina, que es la persona que trabaja de manera directa con él.

-Auxiliar de máquina: El auxiliar de máquina se encarga de asistir al jefe de máquina en las tareas que implican hacer andar el remolcador, también se ocupa de asistir con maniobras en la parte de cubierta, esto se da siempre que entran y salen barcos del puerto.

-Contraestre: Está encargado de las tareas de cubierta a la hora de realizar maniobras para las entradas y salidas de los barcos de ultramar. También tiene a cargo a los marineros del remolcador, que son los encargados del orden y la limpieza durante las jordanas de trabajo.

-Marinero Cocinero: Se encarga de preparar los desayunos, meriendas y cenas del personal que está a bordo de la embarcación. También se encarga de las tareas de limpieza de la zona de casillaje, que es el lugar donde se encuentra el comedor, el baño y los camarotes o dormitorios que transitan los trabajadores durante los 15 días que están de servicio. Por último, también colabora con las tareas de cubierta a la hora de la entrada y salida de los remolcadores

-Marinero: realiza las mismas tareas que el marinero cocinero, salvo las tareas de la cocina, y está más abocado a las tareas de limpieza del remolcador y las tareas de mantenimiento en cubierta.

- **Trabajos adicionales.**

Los trabajadores además de los días que tienen que estar a bordo, en ciertas circunstancias tienen que realizar trabajos fuera de su jornada habitual de trabajo. En ocasiones se les ofrece que realicen horas extra y las tareas que tienen que realizar son mayormente sobre el mantenimiento del remolcador, por ejemplo trabajos de pintura y mantenimiento en general de la embarcación.

También realizan tareas de asistencia a los barcos que se quedan varados en el mar. Estas tareas las suele realizar el grupo de trabajo que no está a bordo en ese momento. Según las entrevistas realizadas a los trabajadores, estos comentaban que estas tareas pueden durar varios días, lo cual implica que si hay un equipo de trabajadores asistiendo a un barco varado en el mar, los demás trabajadores tienen que estar trabajando en el puerto entrando y sacando los barcos de carga. Esto implica que en ciertas ocasiones los empleados tengan que trabajar más días de los cuales les correspondería estar a bordo.

Estas tareas mencionadas anteriormente son pagadas como horas extras, en algunas ocasiones es opcional, ya que hay otra embarcación en el puerto en la cual también los trabajadores pueden realizar esta tarea, pero en ocasiones se dificulta la tarea de sacar los barcos que están varados en el mar y hay que cubrir el trabajo, ya que se puede necesitar más de una embarcación para asistir a la embarcación de carga que esta varada, con lo cual también se necesita más personal. Estas tareas son ocasionales, según comentan los trabajadores puede pasar 1 vez cada 6 meses, como así también puede pasar 2 meses seguidos, es decir que no es algo que este organizado, sino que debe resolverse en el momento.

- **Otros aspectos relacionados con el trabajo en el remolcador.**

En las encuestas realizadas, 5 de los 6 trabajadores están de acuerdo con el trabajo que realizan y no cambiarían nada de la organización donde realizan sus tareas. A pesar de los horarios discontinuos y no poder controlar sus horarios de trabajo, lo cual genera determinados factores de riesgo psicosociales. Al respecto los autores Velázquez Narváez, Zamorano González, Ruíz Ramos, Monreal Aranda, Gil Vázquez (2014), mencionan lo siguiente:

Las extensas jornadas de trabajo provocan que los empleados le resten tiempo a la vida social, familiar, al ocio, pero sobre todo al descanso. Disminuyen las pausas que contribuyen a luchar contra la fatiga. Por otra parte, en aquellas jornadas con horarios flexibles, los empleados deben ocuparse de adaptarlo a sus necesidades y organizarlo como lo consideren más conveniente, pero no siempre resulta, originando momentos de frustración, tensión y ansiedad. Mención aparte merecen las jornadas de trabajo a turnos que ocasionan a mediano y largo plazo efectos fisiológicos como el insomnio y la fatiga. (p.410)

3. Metodología

3.1 Objetivo general

-Identificar y describir los Factores de Riesgos Psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de un remolcador de un puerto ubicado en la Ciudad de La Plata según la autopercepción de los mismos en el período de 2017-2018.

3.2 Objetivos específicos

-Identificar cuáles son las tareas que realizan los trabajadores de un remolcador ubicado en un Puerto de la Ciudad de la Plata en el período de 2017-2018.

-Evaluar los conocimientos que tienen dichos trabajadores sobre los Factores de Riesgos Psicosociales a los que están expuestos.

-Caracterizar comportamientos de estos trabajadores relacionados con los Factores de Riesgos Psicosociales.

3.3 Supuestos

Los trabajadores de un remolcador ubicado en un Puerto de la Ciudad de la Plata en el período de 2017-2018 estuvieron expuestos a riesgos psicosociales por el tipo de tarea que realizan de forma cotidiana. Dicha exposición ha afectado su salud física y psíquica.

3.4 Justificación y relevancia

En la actualidad se está inmerso en un mercado laboral cada vez más caracterizado por la problemática de la precariedad laboral y las malas condiciones laborales. Esto último justifica realizar cualquier tipo de investigación que vislumbre cuáles son, en el caso la organización elegida, y en que niveles se encuentran los Factores de Riesgos Psicosociales.

La relevancia teórica de este estudio consiste en que, identificar los niveles y la percepción que tienen los trabajadores de la organización elegida sobre los Factores de Riesgos

Psicosociales a los que están expuestos, permitirá aportar información para elaborar medidas preventivas necesarias en dicha organización, que apunten al desarrollo de un plan de promoción de la calidad de vida de los trabajadores, teniendo en cuenta tanto el nivel (individual, grupal, organizacional) como la gravedad de los riesgos al que muchas veces están expuestos.

Finalmente, en cuanto a la relevancia social, si se describiera en detalle las variables relevadas, se podría usar lo que sucede en esta organización junto con los resultados de otras investigaciones, generar políticas sociales y de salud, desde una perspectiva salugénica, a los efectos de lograr mitigar las consecuencias que los Factores de Riesgos Psicosociales tienen sobre un individuo.

3.5 Tipo de estudio o diseño

El presente estudio será un estudio de caso único, empírico, descriptivo, y de carácter cualitativo.

3.6 Muestra

La muestra estará centrada en los trabajadores de un remolcador ubicado en un Puerto de la Ciudad de la Plata en el período de 2017-2018, utilizando una muestra simple no probabilística con muestreo intencional con un N suficiente para la saturación de las categorías a relevar

La perspectiva metodológica que se perseguirá en este estudio será la cualitativa, desde un enfoque descriptivo con un diseño de corte transversal analítico (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista, 1998). La población con la que se trabajará, es la de los trabajadores de un remolcador ubicado en un Puerto de la Ciudad de la Plata en el período de 2017-2018.

Análisis de datos: Análisis e interpretación de los datos cualitativos: se trabajará con análisis de contenido, algunas de las categorías a utilizar serán: Exigencias Psicológicas; Autonomía; Apoyo social y estima; Seguridad y Trabajo Activo.

3.7 Población

Trabajadores de un remolcador ubicado en un Puerto de la Ciudad de la Plata en el período de 2017-2018.

3.8 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

Para la recolección de datos se contará con entrevistas en profundidad a los trabajadores e informantes claves.

3.9 Procedimiento

Se realizaron seis entrevistas semi-estructuradas a trabajadores del remolcador relevado. Cada entrevista fue individual, se realizó en forma escrita, y tuvo una extensión de 13 preguntas cada una.

El análisis de los datos conserva la literalidad de las enunciaciones de los participantes, motivo por el cual conservan los aspectos coloquiales del escrito original, del mismo modo se excluye cualquier tipo de información que pudiera dar cuenta de la identidad de los participantes.

Para los datos cualitativos obtenidos a partir de las entrevistas se llevó a cabo un análisis del contenido del discurso en función de la información que se buscó en el presente estudio.

Se trabajó con las siguientes categorías teóricas predefinidas:

- Exigencias Psicológicas
- Autonomía
- Apoyo social y estima
- Seguridad y Trabajo Activo
- Motivación
- Sintomatología

4. Presentación y análisis de resultados

A continuación se presentan los datos más relevantes obtenidos de la aplicación de las entrevistas semi-estructuradas, realizando un análisis de las perspectivas aportadas por cada uno de los trabajadores a través de las siguientes categorías: Exigencias Psicológicas, Autonomía, Apoyo social y estima, Seguridad y Trabajo Activo, motivación y Sintomatología.

Principales hallazgos vinculados a las exigencias psicológicas del puesto.

Con respecto a las exigencias psicológicas del puesto los trabajadores mencionan lo siguiente:

En el trabajo a veces entran al puerto bastantes barcos durante largos periodos de tiempo, con lo cual no solemos tener las horas suficientes para dormir, esto hace que en ocasiones estemos un poco cansados, pero con el paso del tiempo me fui acostumbrando a realizar estas tareas (Trabajador N° 2)

Al momento de realizar las tareas tenemos que estar atentos, cada maniobra lleva su tiempo, y hay que tomárselo con calma para que salga bien, quiero decir que no hay que apurarse, porque esto puede llegar a producir algún accidente (Trabajador N° 3)
Por lo general no hay inconvenientes a la hora de realizar la tarea, lo único que si hay que tener en cuenta es que tenemos que estar atentos por que realizamos trabajos riesgosos y en ocasiones los realizamos en horarios nocturnos, ya que los barcos pueden entrar en cualquier horario del día o de la noche. En ocasiones cuando entran varios barcos seguidos no tenemos las horas de sueño suficiente, pero uno se va acostumbrando al ritmo del trabajo (Trabajador N° 1)

El factor de riesgo psicosocial, Exigencias Psicológicas del puesto, refiere a la cantidad y calidad de tareas requeridas en el puesto, volumen y ritmo de trabajo, emociones vinculadas al trabajo (Ferrari; Filippi; Córdoba; Napoli & Trotta, 2017). Con respecto a lo mencionado por el trabajador N° 2, se puede decir que hay momentos donde la cantidad de tareas suele ser bastante

ya que entra una cantidad considerable de barcos al puerto, debido a esto en ocasiones los trabajadores no tienen las horas de sueño suficientes. Por otra parte el trabajador N° 3 menciona que las maniobras a realizar se deben tomar con calma para que salgan bien, con lo cual se podría decir que los ritmos de trabajo son adecuados y pueden ser llevaderos.

Por su parte, el trabajador N° 1 también hace mención a que suelen trabajar en horarios nocturnos, y que a pesar de que en ocasiones no tienen el suficiente tiempo de descanso se acostumbran al ritmo de trabajo. Según los autores Javier Fernández Montalvo y Eva Piñol, este tipo de horario afecta, aproximadamente, al 20% de la población laboral. Las diversas investigaciones sobre este tema muestran la presencia de numerosas repercusiones negativas sobre la salud de los trabajadores afectados (Javier Fernández Montalvo; Eva Piñol, 2000).

Los trabajadores están expuestos a diversas exigencias en el trabajo ya que este es un empleo con bastantes riesgos y con horarios que en ocasiones no dependen de ellos. Según el texto de Solar Sánchez una de las categorías de los factores de riesgo psicosocial es la organización del tiempo de trabajo, la cual comprende los horarios de trabajo, la turnicidad y la nocturnidad, el cual en ocasiones puede traer problemas para los trabajadores (Solar Sánchez, 2008)

Principales hallazgos vinculados a la autonomía

Con respecto a la autonomía en el trabajo los empleados mencionan lo siguiente: En mi trabajo no tengo horarios definidos, con lo cual me tengo que organizar de acuerdo a los horarios que entren y salgan los barcos de carga. Tampoco puedo elegir cuando descansar, debido a que las maniobras pueden variar en su tiempo dependiendo de cómo este el clima, de hecho hay días en los que hay tormenta y la entrada de los barcos se demora. (trabajador N°3)

En nuestro trabajo no solemos tener inconvenientes para realizar nuestra tarea individual, ya que debido a los cursos y la experiencia que tiene cada uno se nos facilita llevar adelante nuestro trabajo. Solemos comer en horarios habituales, siempre y cuando no haya que realizar ningún trabajo. Si esto llegará a pasar se tiene que posponer tanto el almuerzo como las demás comidas. (Trabajador N°1)

En nuestro trabajo las tareas suelen ser coordinadas en las maniobras para entrar y sacar barcos, en lo individual todos tenemos nuestra tarea específica y cada uno ya sabe cómo realizarla y se lo instruyó para eso. (Trabajador N°5)

Algo que resaltan los trabajadores es que no pueden manejar los horarios de trabajo, con respecto a esto el trabajador N°1 menciona que suelen comer en horarios habituales, siempre y cuando no haya que realizar tareas, mientras que el trabajador N° 3 dice que no tienen horarios definidos y se organizan de acuerdo a las entradas y salidas de los barcos. Entonces se podría decir que los trabajadores no tienen total autonomía en su empleo ya que esta refiere a la toma de decisiones relativas al modo y ritmo de trabajo, exigencias de autorización (Ferrari; Filippi; Córdoba; Napoli & Trotta, 2017).

El trabajador N°5 menciona que cada trabajador tiene su tarea específica y ya sabe cómo realizarla. Para que el trabajador tenga autonomía debe poder elegir los procedimientos y los métodos que mejor se adapten a sus necesidades y al cambio imprevisible en el entorno (Pérez-Bustamante Ilander, Guillermo; Sáenz Blanco, Fabiola, 2010)

Se podría decir, según mencionan los trabajadores del remolcador, que tienen cierto grado de elección con respecto a cómo realizar su trabajo de acuerdo a las características de sus tareas. El trabajador N° 1 menciona que no tienen inconvenientes a la hora de realizar sus actividades ya que cada uno sabe cómo la tiene que realizar, aunque por otra parte y como se mencionó anteriormente, en ocasiones los trabajadores no tienen la posibilidad de elegir en que momento realizarán las actividades. Uno de los orígenes de los riesgos psicosociales tiene relación con el origen en la actividad laboral y pueden estar ocasionados por un deterioro en las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, repetitividad, automatización, etc. (Gil- Monte 2012).

Principales hallazgos vinculados a apoyo social y estima

Con respecto al apoyo social y estima los trabajadores mencionan lo siguiente:

En el trabajo las tareas las realizamos en equipo, siempre estamos a la orden del capitán del remolcador, quien es la persona a la que le avisan cuando tenemos que realizar las maniobras para entrar y sacar los barcos, después cada trabajador a

medida que va esperando las ordenes sabe que tarea debe realizar, de todos modos, siempre que lo necesitemos, recibimos apoyo de nuestros compañeros y de los superiores, lo cual nos hace sentir más seguros a la hora de realizar el trabajo. (Trabajador N°2)

A la hora de realizar las tareas en el remolcador todos sabemos muy bien lo que tenemos que hacer, tuvimos cursos en los cuales se nos instruyó como realizar las tareas y además somos el mismo equipo de trabajo hace varios años, con lo cual cada uno ya conoce su tarea bastante bien. (Trabajador N°4)

En nuestro trabajo, cada vez que un compañero necesita ayuda en la tarea que debe realizar debido a alguna dificultad se le brinda apoyo para que toda la maniobra que realizamos con el remolcador no se atrase y salga bien el trabajo, además creo yo que en este tipo de trabajo es fundamental el compañerismo para realizar bien el trabajo y que no haya ningún inconveniente. (Trabajador N°6)

El trabajador N° 2 menciona que las tareas las realizan en equipo y que siempre que lo necesiten reciben apoyo de los compañeros o de los superiores al margen de que ya conozcan su tarea. Por su parte el trabajador N° 4 menciona que cada uno sabe cómo tiene que realizar su tarea y que también tuvieron que realizar cursos que los instruyeron para hacerlas. Con respecto a esto se puede decir que en el factor de riesgo psicosocial apoyo social y estima los trabajadores reciben reconocimiento y feedback de supervisores como la disposición de información y la calidad y pertinencia de la misma para realizar la tarea, la inclusión y reciprocidad en el grupo de trabajo, (Ferrari; Filippi; Córdoba; Napoli & Trotta, 2017).

El trabajador N°6 menciona que en el trabajo existe la ayuda entre compañeros ante una dificultad, el autor Gil-Monte menciona que una de las acciones para mejorar la salud de los trabajadores es la mejora del entorno de trabajo fomentando el apoyo entre compañeros, ofreciendo a los empleados la posibilidad de participar en el proceso de mejora del entorno de trabajo (Gil-Monte, 2012).

Según mencionan los empleados entrevistados, estos reciben apoyo tanto de los compañeros como de los superiores, con respecto a esto Neffa menciona que los empleados necesitan un reconocimiento , comunicarse y cooperar con otros para transmitir conocimientos y

seguir aprendiendo, así como recibir el apoyo social (de los compañeros) y técnico (de la jerarquía) para enfrentar las dificultades (Neffa, 2015).

Los trabajadores pueden sentir más seguridad a la hora de realizar sus tareas debido al apoyo brindado tanto de sus compañeros como de sus superiores.

Principales hallazgos vinculados a seguridad

A continuación se tendrán en cuenta algunas menciones que hacen los trabajadores con respecto el factor de riesgo psicosocial vinculado a la seguridad en el trabajo.

En nuestro trabajo tenemos que estar atentos permanentemente porque trabajamos con máquinas que si no se usan como se debe pueden producir accidentes graves. De hecho si no sale bien una maniobra, poniéndolo como ejemplo extremo, el remolcador puede chocar contra el puerto o contra un barco de carga. Hay que destacar que en ocasiones realizamos tareas de noche y es cuando tenemos que estar más atentos. (Trabajador N°6)

En los cursos que tenemos antes de entrar a trabajar y que seguimos haciendo después de haber ingresado, se tiene mucho en cuenta la seguridad arriba del remolcador, de hecho tenemos cursos periódicos de seguridad e higiene en el trabajo cuando estamos de servicio, ya que al trabajar con maquinaria pesada tenemos que estar atentos cada vez que realizamos una maniobra (Trabajador N°1) En algunos de los cursos que realizamos hacemos hincapié en primeros auxilios porque tenemos que estar preparados para socorrer a algún compañero en caso de que tenga un accidente estando en el remolcador. También todos los trabajadores debemos saber cómo desenvolvernó en el río o en el mar si llega a haber un accidente de algún compañero por fuera del remolcador (Trabajador N° 4)

Los trabajadores mencionan que realizan cursos de seguridad e higiene y que esto les sirve porque trabajan en un lugar donde perciben riesgos a la hora de realizar sus tareas, se podría decir según informan los empleados, que estas herramientas que les brindan para cuidar su seguridad los hace sentirse más tranquilos a la hora de trabajar. Con respecto a esto se puede

decir que las necesidades de seguridad son las necesidades psicológicas, que dan al individuo tranquilidad y confianza. Ocurre cuando se le dotan de cascos, guantes, máscaras y otros implementos (EPP), así como la capacitación necesaria para usarlos. (Raffo Lecca, Eduardo; Ráez Guevara, Luis; Cachay Boza, Orestes, 2013).

Cabe destacar que los trabajadores suelen realizar sus tareas en horarios nocturnos y en ocasiones de acuerdo a la demanda de trabajo que tengan no tienen el descanso suficiente. Numerosos autores han encontrado datos que relacionan negativamente el trabajo nocturno y rotativo con determinados problemas de seguridad: Errores en mediciones y procedimientos, retrasos en la toma de decisiones, lapsos en la atención, entre muchas otras situaciones problemáticas (Sánchez, 2004).

Por lo que mencionan los empleados del remolcador tienen determinados cuidados con respecto a la seguridad en el remolcador y esto los hace sentirse un poco más seguros en su trabajo.

Principales hallazgos vinculados al Trabajo Activo

Con respecto al trabajo activo los trabajadores mencionan lo siguiente:

En mi trabajo cada uno tiene una tarea bien definida, lo cual nos ayuda a organizarnos mejor, y cada uno fue instruido haciendo sus respectivos cursos para realizar la tarea. (Trabajador N° 2)

Nuestro trabajo tiene una gran importancia para la producción, debido a que al puerto ingresamos barcos que cargan combustible, aceite, productos químicos, entre otras cosas, y esto hace que la empresa sea un eslabón importante para contribuir a la producción de la región, yo particularmente estoy a gusto con el trabajo que realizo. (Trabajador N°1)

El trabajo que realizamos nosotros no lo puede realizar cualquier persona ya que tiene su preparación y además es peligroso. Antes hay que realizar cursos o hacer carreras. Son tareas para las cuales hay que estar calificado y tener una cierta preparación y ciertos conocimientos que tenemos la gente que es embarcada, estos conocimientos los tenemos que refrescar anualmente a través de cursos así cada uno tiene mayor control sobre la tarea que tiene que realizar. Estos cursos nos dan

la tranquilidad de que tanto yo como mis compañeros sabemos el trabajo que estamos realizando. (Trabajador N° 6)

El trabajador N° 2 menciona que cada uno de los empleados del remolcador tiene su tarea bien definida. El Trabajo Activo, refiere a la claridad del rol, calificación para el rol, control sobre la tarea, interés y sentido de la tarea (Ferrari; Filippi; Córdoba; Cebey; Napoli; Trotta; Bordalejo; Furman 2016).

El trabajador N° 1 ve el sentido y el interés de su trabajo en la importancia que este tiene para la producción y también menciona que se siente a gusto en su empleo. Según el texto de Peralta, el trabajo es un medio de transformación, con el objetivo de satisfacer necesidades humanas. Se da en una relación dialéctica persona-naturaleza, donde las dos partes se transforman mutuamente (PeraltaGómez, María Claudia 2012).

Por su parte el trabajador N°6 menciona que cada empleado del remolcador tiene que estar preparado para las tareas que realizan ya que hacen trabajos peligrosos. Además menciona que realizan cursos anualmente para tener mayor control sobre las actividades que tienen que desempeñar. En relación a esto el autor Ricardo Fernández García menciona que con las máquinas y herramientas las personas consiguen aumentar su fuerza, pero esta fuerza que es útil, puede, cuando no está adecuadamente controlada, volverse contra ellas, amenazando su integridad física, y causándoles accidentes y enfermedades (Fernández García, 2013).

Se puede observar según lo expuesto por los trabajadores, que estos tienen bien definidas las tareas que tienen que realizar, lo cual según ellos debido a los cursos que realizaron, y que realizan en la actualidad, sienten mayor tranquilidad a la hora de realizar sus respectivas actividades.

Otros hallazgos vinculados a los factores de riesgos psicosociales

Motivación

En el ámbito del trabajo se define la motivación laboral como la voluntad para hacer un

gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal (Ramírez; Abreu; Badii 2008).

Con respecto a la motivación los trabajadores mencionan lo siguiente:

Mi trabajo me permite realizar actividades cuando estoy de franco. Algunas de las actividades que realizo es pasar tiempo con mi familia, realizar actividades musicales con amigos, actualmente estoy estudiando, entre otras cosas. (Trabajador N°6).

En nuestro trabajo hay ocasiones en las cuales se hace difícil realizar las tareas debido a que es un trabajo que tiene su exigencia con respecto a los horarios de trabajo o también debido a la exposición a determinados riesgos. Sin embargo luego tenemos los días suficientes de descanso y el trabajo que realizamos es bien pago. (Trabajador N°4)

Según la teoría de Maslow, la motivación establece una jerarquía de 5 necesidades, las cuales son: Necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades del yo, necesidades de autorrealización (Chaparro Espitia, 2006). Algunas de estas necesidades, las personas pueden adquirirlas a través del trabajo. El trabajador N°6 menciona que su trabajo le permite en los días de franco realizar diversas tareas que son de su interés (necesidades del yo, relacionadas con el propio estima). Por su parte el trabajador N°4 resalta que a pesar de las exigencias que conlleva su trabajo este le permite descansar y gozar de un buen sueldo (necesidades de seguridad: la protección y la seguridad contra daños emocionales y materiales).

Sintomatología

Con respecto a la sintomatología los trabajadores mencionan lo siguiente:

Hay veces en las cuales cuesta un poco realizar las tareas debido a que los barcos de carga pueden entrar en cualquier horario, lo cual hace que en ocasiones no tengamos las horas de sueño suficientes. Esto hace que tengamos que prestar más atención de lo normal. (Trabajador N°3)

En ocasiones el clima suele ser bastante molesto, sobre todo cuando las temperaturas son muy altas o muy bajas, ya que cuando hay que realizar tareas al aire libre o como en mi caso en la sala de máquinas el cuerpo siente bastante los calores o los fríos en exceso. Hay ocasiones en las cuales tenemos que estar más

tiempo expuestos a estas condiciones, dependiendo siempre de la cantidad de trabajo que haya que realizar. (Trabajador N°1)

En mi trabajo en ocasiones realizamos tareas de esfuerzo a la hora de por ejemplo amarrar los cabos en el puerto o con los barcos de carga, en ocasiones luego de realizar este trabajo se puede sentir el cansancio debido al esfuerzo realizado. (Trabajador N°5)

El trabajador N° 3 menciona que los trabajos se pueden llevar a cabo en cualquier horario, lo cual puede implicar un cansancio extra, mientras que el trabajador N°1 menciona que suelen trabajar con climas de altas o bajas temperaturas y hay veces en las que están más tiempo expuestos, siempre dependiendo de la cantidad de trabajo que haya. Las dos situaciones que mencionan los trabajadores pueden ser condicionantes para el bienestar de la salud de estos. El estudio de aspectos psicosociales en el trabajo adquiere pública relevancia en atención a que los cambios en la organización del trabajo demandan y tensionan al trabajador emocional y cognitivamente (Moreno; Toro 2010).

Por su parte, el trabajador N°5 menciona que realizan tareas de esfuerzo, por ejemplo a la hora de amarrar los cabos, lo cual le provoca un desgaste físico. Con respecto a esto se puede decir que la manipulación de objetos pesados durante largo tiempo puede provocar fallos del aparato locomotor si la actividad abarca gran parte de la jornada y se repite durante meses o años (Luttman, Jager, Griefahn, Liebers 2004).

Relación Salud-Trabajo

Con respecto a la salud en el trabajo las autoras Jaramillo y Gómez (2008) mencionan lo siguiente:

La salud laboral es la relación que se da entre salud y trabajo, la cual, dependiendo de la dirección que tome –positiva o negativa–, puede ser virtuosa o viciosa. Se trata de que unas adecuadas condiciones de trabajo repercutan en una adecuada salud laboral, lo cual a su vez desencadenará un alto desempeño y calidad en el trabajo. (p.11)

A continuación los trabajadores hacen mención sobre algunos aspectos que pueden afectar su salud en el trabajo:

En nuestro trabajo tenemos que estar atentos permanentemente, debido a que realizamos tareas riesgosas con maquinaria pesada, lo cual puede ser muy peligroso si nos equivocamos en alguna maniobra, o algún compañero se equivoca en la tarea que está realizando. (Trabajador N°1)

En ocasiones al tener que trabajar en horarios nocturnos, por largos periodos de tiempo y al aire libre, con el correr de los días estando a bordo se siente un poco el cansancio, aunque luego tenemos los días de franco para recuperarnos y descansar. (Trabajador N°2)

El trabajador N°1 menciona que realizan tareas riesgosas con lo cual deben estar muy atentos a la hora de realizar su trabajo, con esto queda en evidencia la percepción del empleado del riesgo de accidente, mientras que el trabajador N°2 menciona que el cuerpo va sintiendo el cansancio debido a las condiciones de trabajo a las que están expuestos. Esto se puede vincular con el factor de riesgo psicosocial Relación salud-trabajo debido a que este implica la percepción del riesgo de accidente y enfermedad, a partir de la tarea en el puesto (Ferrari et al., 2017).

5. Comentarios y Discusión

En el presente trabajo se han mostrado los resultados de la investigación a través de las entrevistas realizadas a los trabajadores de un remolcador ubicado en un puerto de la Ciudad de La Plata.

En este trabajo de investigación, se ha observado, que los trabajadores del remolcador están expuestos a diversos factores de riesgos psicosociales debido a que realizan tareas que implican determinadas exigencias y determinados riesgos, como por ejemplo trabajar con maquinaria pesada o trabajar en horarios nocturnos. La complejidad de la actividad implica el uso de los recursos y competencias para hacer un trabajo exigente asumiendo responsabilidades. Esto conlleva asumir riesgos para resolver problemas no previstos y tener que hacer frente a incidentes imprevistos (Neffa, 2015a).

Otro de los aspectos a destacar del trabajo estudiado es que los trabajadores no tienen el total control del momento en el que van a realizar sus tareas y esto les quita autonomía en el trabajo, la cual consiste en la posibilidad de ser actor, de intervenir en la producción de bienes o servicios con capacidad para participar en la adopción de decisiones, para usar y desarrollar las competencias profesionales (Neffa, 2015a).

Por otra parte, cabe destacar que los trabajadores tienen un rol bien marcado a la hora de realizar sus tareas y cada uno en su puesto tiene previamente, antes de haber ingresado a trabajar en la organización, su correspondiente preparación, lo cual se relaciona con la claridad de rol y el control que puede tener el trabajador sobre la tarea, lo cual en parte, hace que el trabajo este organizado a la hora de realizar alguna maniobra.

Según las entrevistas realizadas a los trabajadores, estos son conscientes que se encuentran en un trabajo que tiene determinados riesgos, más allá de que los reconozcan como factores de riesgos psicosociales o no, también son conscientes de que la organización les brinda determinadas herramientas para poder afrontarlos, mayormente en el aspecto relacionado con la seguridad y el trabajo en equipo.

En los últimos años, debido a los cambios en el mundo del trabajo se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales que exigen un mayor esfuerzo de definición en sus diferentes formas. En los tiempos actuales, debido a la expansión del mercado de servicios y a la

globalización los riesgos psicosociales se han incrementado e intensificado (Jiménez & Báez, 2011).

Con el trabajo realizado se ha llegado a la conclusión que debido a la demanda de tareas que tienen que realizar los trabajadores estos deben estar expuestos a determinados factores de riesgos psicosociales, los cuales podrían ser disminuidos en su magnitud si se trabajara puntualmente sobre estos, dando como primer paso el estudio de los mencionados riesgos y el reconocimiento de estos, tanto por los trabajadores como por los empleadores.

Con esto se puede decir que la evaluación de riesgos psicosociales se convierte en una herramienta preventiva para la minimización de los factores de riesgo psicosocial, permitiendo, el diseño y la planificación de acciones pertinentes para promover el bienestar psicológico y social de los trabajadores (Pinzón & Rodríguez, 2010).

Considerando los resultados obtenidos y la bibliografía utilizada para realizar este trabajo de investigación se le puede recomendar a la organización estudiada que revise, en cuanto a tratar de mejorar el bienestar de los trabajadores, los siguientes aspectos en relación con los factores de riesgo psicosocial:

1) Los horarios de descanso: Al ser una actividad donde se depende de un factor externo como son los barcos que entran al puerto en cualquier horario, tal vez es difícil que los trabajadores puedan modificar sus horarios de trabajo para poder descansar mejor, aunque en la organización mencionada al haber un equipo de trabajo distinto cada 15 días, puede llegar a haber alguna manera de que esto se pueda modificar.

2) Autonomía en el trabajo: los trabajadores en ocasiones no tienen bien definido en que momento entrarán los barcos al puerto, con lo cual deben estar atentos debido a que no pueden organizar sus horarios de trabajo.

Finalmente se mencionarán algunos aspectos positivos y que son mejor tratados por la empresa en cuanto a los factores de riesgo psicosocial:

1) El rol de cada trabajador: los empleados de la organización estudiada tienen sus tareas bien definidas, lo cual hace que se puedan organizar mejor en lo que respecta a realizar las tareas en el trabajo.

2) Seguridad: Con respecto a la seguridad en el trabajo, los trabajadores informaron que tienen los elementos adecuados para realizar las tareas y que también suelen tener cursos de seguridad e higiene periódicamente.

Con todo lo mencionado en el presente trabajo de investigación se puede decir que los factores de riesgo psicosocial están muy presentes en la organización estudiada y que se podrían mejorar muchos aspectos con respecto a esta temática, no obstante esto, cabe destacar que las organizaciones suelen hacer hincapié en otros aspectos de la organización pensando que esta va a ser más rentable, sin tener en cuenta el bienestar y la salud de los trabajadores, que son lo que realizan las tareas de la organización y sin estos los objetivos de la empresa no se cumplirían.

En cuanto a las limitaciones del estudio, se señala la poca experiencia del tesista que pudo impactar en algún momento del proceso de investigación.

Por otra parte, se debe considerar que los datos de este estudio se han obtenido por medio de cuestionarios autoadministrados y, por ende, pueden contener informaciones que necesiten ser contempladas con otras medidas de resultados observables directamente.

En cuanto al futuro, queda abierta una profundización de la presente investigación para corroborar los resultados, como así, se deja a consideración de futuros investigadores volver a indagar sobre el fenómeno estudiado en la población relevada.

6. Referencias Bibliográficas

- Abrajan Castro, M. G., Contreras Padilla, J. M., & Montoya Ramírez, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 14(1).
- Agra, B., Álvarez, H., Fernández, J., Fernández, R., Fernández, J., Reyes, M., et al. (2006). *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España.
- Alas, R. (2007). The impact of employee participation on job satisfaction during change process. *Problems and Perspectives in Management*, 5(4), 29.
- Alberto, M., Contreras, A., Cornelio, C., Covaro, B. & Gerke, J. (2013). Factores de riesgo psicosocial: Análisis de la Primera Encuesta Nacional de Trabajo, Empleo, Condiciones

- y Medioambientel laboral. Ponencia en el II Congreso Iberoamericano de Acoso Laboral Institucional. *Dignidad, compromiso y solidaridad: hacia la erradicación de la violencia laboral*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Red Iberoamericana por la Dignidad en el Trabajo en las Organizaciones, Ministerio de Salud. CABA, 25, 26, 27 y 28 de agosto de 2013.
- Alberto, M., Contreras, A., Cornelio, C., Covaro, B., Gerke, J. & Picciuto, M. (2012). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en Argentina. Proyectos de investigación. Buenos Aires: Superintendencia de Riesgo del Trabajo.
- Andresen, M., Domsch, M. & Cascorbi, A. (2007). Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. *J Labor Res*, 28, 719.
- Archer, D. (1999). Exploring 'bullying' culture in the para-military organization. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 94-105.
- Araújo, A. M. (2011). Seminario Taller *Metodologías Cualitativas de Investigación*. Curso doctoral desarrollado durante el segundo cuatrimestre de 2011. Doctorado en Psicología de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires. Carga horaria: 24 horas.
- Araújo, A. M. (Coord.) (1997). *Montevideanos. Habitus psicoculturales de la sociedad Montevideana*. Montevideo: Editorial Roca Viva.
- Arenas Ortiz, F., & Andrade Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 11 (1), 99-113.
- Baillien, E., Neyens, I. & De Witte, H. (2008). Organizational, team related and job related risk factors for bullying, violence and sexual harassment in the workplace: A qualitative study. *International Journal of Organisational Behaviour* 13 (2), 132-146.
- Baillien, E. & De Witte, H. (2009). Why is organizational change related to workplace bullying? Role of conflict and job insecurity as mediators. *Economic and Industrial Democracy*, 30
- Baillien, E., Neyens, I., De Witte, H. & De Cuyper, N. (2009). A qualitative study on the development of workplace bullying: Towards a three way model. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 19, 1-16.
- Baillien, E., De Cuyper, N. & De Witte, H. (2011). Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: A two-wave test of Karasek's Job Demand Control Model for

- targetsandperpetrators.*JournalofOccupationalandOrganizationalPsychology*, 84, 191-208.
- Begoña García, M. (2007). *Cambio en la estructura tradicional de la empresa*. Recuperado el 15 de enero de 2012 de <http://netosfera.1blogs.es/wpcontent/blogs.dir/154/files/4-tipos-de-nuevas-organizaciones.pdf>
- Benavides, F.G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J.M., Jarque, S., Berra, A., & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16(3), 222-229.
- Bonzo, C. (2001). *Aportes Psicosociales al concepto de riesgo, en El Factor Humano en la Salud Pública*. Buenos Aires: Proa XXI.
- Carrión García, M. A., López Barón, F., &Alpuente Abelló, L. (2010).*Estudio cualitativo sobre factores de riesgo psicosociales en profesionales en enfermería*. VILANOVA I LA GELTRÚ (Barcelona – España)
- Charria O. V., Sarsosa P. K., & Arenas O. F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *RevistaFacultad Nacional de Salud Pública*, 29 (4), 380-391.
- De Coninck, J. & Stilwell, C. (2004) Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions. *Journalof Business Research*, 57, 225-231.
- Duro Martin, A. (2003). *Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial*.Fundamentosteóricos.
- Einarsen, S., Aasland, M. &Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: Definition and conceptual model. *LeadershipQuarterly* 18, 207-216.
- Ferrari, L. (2010). Avatares de una psicología del trabajo: aportaciones recientes y problemas clásicos. Pp. 139-158. Cuadernos Sociales Iberoamericano 10. Rosario: UNR editora. ISSN 1515-3584
- Ferrari, L. (2012). Adaptación de la escala del ISTAS. En prensa.
- Ferrari, L. E., Filippi, G. L. & Cebey, M. C. (2009a). Aproximación discursiva a los factores psicosociales de la violencia laboral. En Trimboli, A., Fantin, J. C., Raggi, S.; Fridman, P., Grande, E. &Bertran, G. (Comps.) *El padecimiento mental. Entre la salud y la*

- enfermedad. Serie Colecciones – Asociación Argentina de Salud Mental. Buenos Aires. Pp. 288-290. ISBN 978-98723478-2-6.
- Ferrari, L. E., Trotta, M. F., Cebey, M. C. & Napoli, M. L. (2009b). Factores psicosociales de la violencia laboral. Una aproximación discursiva. I Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XVI Jornadas de Investigación. Quinto Encuentro de Investigadores de Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología, UBA. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 6, 7 y 8 de agosto de 2009. ISSN 16676750. Tomo I, pp.155-157.
- Filippi, G. L., Ferrari, L. E., Napoli, M. L., Cebey, M. C. & Artigas, M. V. (2011). Acoso laboral: riesgos psicosociales asociados en un grupo de estudiantes universitarias trabajadoras. II Congreso de Psicología de Tucumán. Nacional e Internacional. “La Psicología en la Sociedad Contemporánea: Actualizaciones, Problemáticas y Desafíos”. San Miguel de Tucumán, 15, 16 y 17 de septiembre de 2011. Publicación en CD. ISBN 978-987-1366-84-2.
- Ferrari, L.; Filippi, G; Córdoba, E.H; Cebey, M.C; Napoli, M.L; Trotta, M.F; Bordalejo, M.P; & Furman, J.P (2016). Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales (CEFAP): estructura y propiedades psicométricas. *Anuario de investigaciones*, 23, 67-75.
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina*. México: Pearson Educación.
- Galeano Dávalos, J. V. R. (2012). *Riesgo Psicosocial, Estrategias de Afrontamiento y Personalidad en Universitarios y Población General*. Tesis de grado presentada en la Facultad de Psicología y Relaciones Humanas, Universidad Abierta Interamericana.
- Gamboa Ruiz, E. J. (2010). Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes [Versión electrónica]. *Psicología Científica.com*, 12.
- García Machín, E., & Granda, A. (2012). La inspección de la seguridad y salud en el trabajo en el nuevo contexto de las relaciones de trabajo. *Salud de los Trabajadores*, 20(2), 205-213.
- García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182.

- García Viamontes, D. (2010, julio). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 9. Recuperado el 15 de septiembre de 2011 de <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- Garrido-Pinzón, J., Uribe-Rodríguez, A. F., & Blanch, J. M. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, (14), 2, 27-34.
- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83, 169-173.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos Psicosociales en El Trabajo y Salud Ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29 (2), 237-341.
- Gil-Monte, P. & Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Gollac, M. & Volkoff, S. (2007). *Les Conditions du travail*. Paris : La Découverte.
- Gómez, M. C. P. (2012). Significados, cambios y contexto actual de trabajo.: Estudio interpretativo. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 8(1), 165-182.
- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. D. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & trabajo*
- Gracia, F.; Peiró, J., & Mañas, M. (2007) El contrato psicológico en la Administración Pública: derechos y obligaciones del empleado público desde su propia perspectiva *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 23, núm. 3, 2007, pp. 389-418. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Madrid, España
- Gracia, F.; Silla, I.; Peiró, J., & Fortes, L (2006). El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados. *Psicothema Vol. 18*, nº 2, pp. 256-262. España.
- Greenberg, J. (1994). Using socially fair treatment to promote acceptance of a work site smoking ban. *Journal of Applied Psychology*, 75, 561-568.
- Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75, 561-568.
- Güilgüiruca Retamal, M., Meza Godoy, K., Góngora Cabrera, R., & Moya Cañas, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 57-6.

- Gutiérrez Strauss, A. M., & Vilorio-Doria, J. C. (2014). *Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral*. SaludUninorte.
- Harpaz, I. (1983). *Job satisfaction. Theoretical perspectives and longitudinal analysis*. Princeton: Libra Publisher
- Helkavaara, M., Saastamoinen, P. & Lahelma, E. (2011). Psychosocial work environment and emotional exhaustion among middle-aged employees. *BMC Research Notes*, 4: 101. [Provisional PDF version].
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2003). *Método Ista 21 (CoPsoQ). Manual para la Evaluación de Riesgos Psicosociales*. Barcelona: ISTAS.
- Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (2010). *Manual del método CoPsoQ Ista 21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales*. Barcelona: ISTAS.
- Jaramillo, V. A., & Gómez, I. C. (2013). Salud laboral investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento psicológico*, 4(10).
- Juárez-García, Arturo (2007) *Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México*. Unidad de Investigación y Servicios Psicológicos (UNISEP), Facultad de Psicología, Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM). Cuernavaca, Morelos, México.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24, 285-308.
- Kristensen, T., Hannerz, H., Høgh, A. & Borg, V. (2008). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire, a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work Environment Health*, 31 (6), 438-449.
- Lee, Y. & Chang, H. (2008). Relations between Team Work and Innovation in Organizations and the Job Satisfaction of Employees: A Factor Analytic Study. *International Journal of Management*, 25(3), 733.
- Lester, S., Turnley, W., Boodgood, J., & Bolino, M. (2012). Not seeing eye to eye: Differences in supervisor and subordinate perceptions of and attributions for psychological contract breach. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 39-56.
- Lutgen-Sandvik, P. (2003). The communicative cycle of employee emotional abuse: generation and regeneration of workplace mistreatment. *Management Communication Quarterly*, 2003 16: 471.

- Luttmann, A., Jäger, M., Griefahn, B., Caffier, G., Liebers, F., & World Health Organization. (2004). *Prevención de trastornos musculoesqueléticos en el lugar e trabajo*.
- Mansilla Izquierdo, F. (s.f.) *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica*. Recuperado 10/09/13, de: <http://www.psicologiaonline.com/ebooks/riesgos/index.shtml>
- Marin Samanez, Helen Stephani, & Placencia Medina, Maritza Dorila. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico, 17*(4), 42-52.
- Mathisen, G., Einarsen, S. & Mykletun, R. (2008). The occurrences and correlates of bullying and harassment in the restaurant sector. *Scandinavian Journal of Psychology, 49*, 59-68.
- Medá, D. (1998). La paradoja actual de las sociedades basadas en el trabajo. En Medá, D. *El Trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona:
- Méndez Guzhñay, D. & Urgilés Ortiz, C. (2010). *Propuestas para mejorar la satisfacción laboral en la cooperativa de ahorro y crédito juventud ecuatoriana progresista jep*. Tesis de grado no publicada. Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador.
- Mendizábal, N. (2013). *Lamezclademétodos: Responder preguntas complejas en ciencias sociales del trabajo*. Exposición en Simposio: Proceso de Investigación Cualitativa: problemas, alternativas y decisiones. VII Jornadas de Etnografía y Métodos Cualitativos. IDES-CAS, Buenos Aires, del 14 al 15 de agosto de 2013.
- 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. & Kristensen, T. S. (2002). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método Istas21 (CoPsoQ). España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). ISBN: 84-609-0559-4
- 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.
- Montalvo, J. F., & Piñol, E. (2000). Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. *Revista de psicopatología y psicología clínica, 5*(3), 207-222.

- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19
- Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2011). *Factores de riesgo psicosocial, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, España.
- Neffa, J. (2013). Condiciones y medio ambiente de trabajo y su impacto sobre la salud psíquica y mental. Conferencia Central en XII Jornadas Universitarias de Psicología del Trabajo: "El Rol del Psicólogo en el Fortalecimiento de la Identidad y el Bienestar de los Trabajadores y la Calidad de Inclusión Organizacional". Cátedra de Extensión, Cultura y Bienestar Universitario, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. 6 de julio de 2013.
- Neffa, J. (2013). *Condiciones y medio ambiente de trabajo y su impacto sobre la salud psíquica y mental*. Conferencia Central en XII Jornadas Universitarias de Psicología del Trabajo: "El Rol del Psicólogo en el Fortalecimiento de la Identidad y el Bienestar de los Trabajadores y a la Calidad de Inclusión Organizacional". Cátedra de Extensión, Cultura y Bienestar Universitario, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. 6 de julio de 2013.
- Neffa, J. C. (2015a). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Centro de estudios e investigaciones Laborales. CEIL-CONICET.
- Neffa, J. C. (2015b). *Condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) y salud*. Orientación y sociedad, La Plata Buenos Aires.
- Neffa, J.; De la Garza Toleado, E. & Muñiz Terra, L. (Comp.) (2009). Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Buenos Aires: CLACSO.
- Neyens, I., Baillien, E., De Witte, H. & Notelaers, G. (2007). Kwantitatieve studie van taak-, team- en organisatorische risicofactoren voor pesten op het werk [A quantitative study of task-, team- and organizational risk factors of bullying at work]. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23 (4), 306-320.

- Organización Internacional del Trabajo. (1984). Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. *Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo*, 56. Ginebra: OIT
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *La seguridad y salud en el trabajo: un derecho humano fundamental*. Ginebra: OIT. Extraído el 17 Diciembre, 2011 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/gender/documents/publication/wcms_106520.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Ginebra: OIT Extraído el 2 Enero, 2012 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf
- Organización Mundial de la Salud (1981). Estrategia mundial de salud para todos en el año 2000. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, *Serie "Salud para todos"*, n° 3.
- Organización Mundial de la Salud. (2008). *Serie Protección de la Salud de los Trabajadores*, 6. Francia: WHO. Extraído el 28 Diciembre, 2011 de http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789243591650_spa.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud(1986).*Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. República Democrática Alemana: Organización Internacional del Trabajo.
- Peiró, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitaspsychologica*, 3(2), 179186.
- Pérez-Bustamante Ilander, G., & Sáenz Blanco, F. (2010). Autonomía Laboral, Transferencia de Conocimiento y Motivación de los Trabajadores como Fuente De Ventajas Competitivas. *Cuadernos de Economía*, XXIX (52), 183211.
- Pérez Jáuregui, M. I. (2000). *Cuando el estrés laboral se llama Burnout (quemarse en el trabajo). Causas y estrategias de afrontamiento*. Buenos Aires: Universidad Libros.
- Pérez Jáuregui, M. I. (2005). *Estrés laboral y síndrome de Burnout. Sufrimiento y sinsentido en el trabajo. Estrategias para abordarlos*. Buenos Aires: Psicoteca.
- Raffo Lecca, L. Ráez Guevara, M., & Cachay Boza, P. (2013). Riesgos psicosociales. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Industrial Data*, 16 (1), 70-79.

- Ramírez, R., Abreu, J. L., & Badii, M. H. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 3(1).
- Rentería Valencia, J. A., Fernández Ospina, E., Tenjo, A. M., & Uribe Rodríguez, A. F. (2009). Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 5(1).
- Ricardo, F. G. (2010). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. *Editorial Club Universitario*, 43.
- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, vol. 2, núm. 3, enero-junio, 2009, pp. 127-141 Universidad de Carabobo Valencia, Venezuela.
- Royo, C., Bordás, C. S., Melero, M. P. T., & Martín, D. R. (2016). Factores de riesgo psicosocial en los profesionales de los Servicios Sociales. Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social, (57), 172190. Rodríguez Gutiérrez, C., & Prieto Rodríguez, J. (2008). Efectos de la afiliación sindical sobre la satisfacción laboral de los trabajadores en los sectores público y privado. *Revista asturiana de economía*, 42, 129–160.
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables: una perspectiva desde la psicología positiva, en Vázquez, C. y Hervás, G. (Eds.), *Psicología Positiva: Bases científicas del bienestar y la resiliencia*. Madrid: Alianza Editorial.
- Sánchez, M. I. S. (2008). *La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola: el cuestionario FAPSIHOS* (Doctoral dissertation, Universidad de Murcia).
- Salas Ollé, C., & Melià Navarro, J. L. (2004). *Evaluación de Riesgos Psicosociales y Factores Psicosociales que afectan a la Probabilidad de Accidente en una Empresa de Transporte Urbano de Economía Social*. In Tercer congreso internacional de riesgos laborales.
- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2002). La evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista de Prevención, Trabajo y Salud*. 20, 4-9.
- Schminke, M., Ambrose, M. L. & Cropanzano, R. S. (2000). The effect of organizational structure on perceptions of procedural fairness. *Journal of Applied Psychology*, 85, 294-304.

- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *Journal of Occupational Psychology*, 1, 27-41.
- Salanova, M., Grau, R. Ma., & Martínez, I. (2005). Demandas Laborales y Conductas de Afrontamiento: El rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17, 390-295.
- Sierra, Y., Jaime, G., & Medina, S. (2005). *Clima laboral como factor de riesgo psicosocial: Una revisión conceptual* (Doctoral dissertation, Tesis de grado]. Bogotá: Universidad El Bosque).
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2012). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en Argentina. Marco teórico*. Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Velázquez Narváez, Yolanda, Zamorano González, Benito, Ruíz Ramos, Lucía, Monreal Aranda, Oscar, & Gil Vázquez, Héctor Manuel. (2014). El horario laboral como elemento de riesgo psicosocial en los profesionales de la salud. *Saber*, 26(4), 409-415.
- Vieco Gómez, G. F., & Abello Llanos, R. (2014) Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, vol. 31, núm. 2, mayo-agosto, pp. 354-385 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales: Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia y trabajo*, 6(14), 197-201.

7. Anexos

7.1 Instrumento de recolección de los datos

ENTREVISTA

Este cuestionario tiene por finalidad conocer como las personas viven en las organizaciones en que trabajan, cuáles son sus prácticas en ellas y de qué modo éstas influyen en su bienestar. En consecuencia la actual investigación puede ayudar a conocer las opiniones que tiene los trabajadores del funcionamiento de las organizaciones.

Tu participación en la encuesta es voluntaria, así como la decisión de no continuar con el cuestionario en cualquier momento.

La encuesta es anónima y los datos que surjan son confidenciales.

Es muy valioso que respondas por completo el cuestionario y si tenés dudas por favor pregunta al responsable de la encuesta.

No existen respuestas malas o buenas, correctas o incorrectas ya que lo que vale es tu opinión sobre estos temas.

Te agradecemos mucho tu disponibilidad para responder al cuestionario.

Edad:

Sexo: 1. Hombre 2. Mujer

Estado civil (haga una cruz en la opción que corresponda)

- Soltero/a
- Convive/Pareja de hecho
- Casado/a
- Separado/a
- Divorciado/a
- Viuda
- En pareja

Máximo nivel de educación alcanzado(haga una cruz en la opción que corresponda)

- Primario incompleto
- Primario completo
- Secundario Incompleto
- Secundario Completo
- Terciario Incompleto

- ≡ Terciario Completo
- ≡ Universitario Incompleto
- ≡ Universitario Completo
- ≡ Postgrado Incompleto
- ≡ Postgrado Completo **Profesión:**

Cantidad de horas de trabajo diario:

- ≡ Menos de 7hs.
- ≡ 8/9hs
- ≡ Más de 9hs.

1. ¿Cuál es el objetivo de la organización donde usted trabaja?

2. ¿Tuvo algún tipo de formación para realizar este trabajo?

3. ¿Qué tareas realiza usted en la organización?

4. ¿Para realizar sus tareas depende de las tareas que realizan sus compañeros? En caso de ser afirmativo ¿Cuáles son esas tareas?

5. — ¿Sus compañeros dependen de las tareas que realiza usted para ellos poder realizar sus propias actividades dentro del lugar de trabajo?

~~**6.** — ¿Tiene mucho tiempo de viaje para llegar a su lugar de trabajo?~~

~~**7.** — ¿Cuáles son sus horarios de trabajo?~~

~~**8.** — ¿Tiene horarios de descanso en su trabajo? En caso de ser afirmativo ¿Cuáles son esos horarios?~~

~~**9.** — ¿Tiene horarios para detenerse a comer?~~

10. ~~¿Tiene inconvenientes a la hora de realizar su trabajo? En caso de ser afirmativo ¿Cuáles son esos inconvenientes.~~

11. ~~¿Se siente seguro a la hora de realizar su trabajo?~~

12. ~~¿Su trabajo le da tiempo de realizar actividades extra laborales? En caso de ser afirmativo ¿Cuáles son esas actividades?~~

13. ~~¿Le gustaría cambiar algo de su trabajo? En caso de ser afirmativo ¿Qué cosas serían?~~

Por favor, asegúrese de haber respondido todas las frases ¡Muchas gracias por su cooperación!

7.2 Consentimiento Informado

UN ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHE ESTÁ REALIZANDO UNA INVESTIGACIÓN CON EL OBJETO DE CONOCER ALGUNOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LOS ENTORNOS LABORALES.

SU COLABORACIÓN ES MUY VALIOSA PARA EL TRABAJO, LA INCLUSIÓN DE ESTOS DATOS EN LA INVESTIGACIÓN ES **VOLUNTARIA**. EN CUALQUIER MOMENTO PUEDE DESISTIR DE PARTICIPAR Y RETIRARSE DE LA INVESTIGACIÓN. LO QUE INTERESA ES OBTENER DATOS SOBRE GRUPOS DE PERSONAS, POR LO QUE LA INFORMACIÓN ES **CONFIDENCIAL**.

A CONTINUACIÓN, MARQUE CON UNA CRUZ LA OPCIÓN QUE CORRESPONDA Y FIRME. SI ESTÁ DE ACUERDO CON QUE LOS DATOS PUEDAN SER UTILIZADOS PARA LA INVESTIGACIÓN, SEÑALE LA OPCIÓN “ACEPTO”, EN CASO CONTRARIO MARQUE “NO ACEPTO”.

ACEPTO

NO ACEPTO

FIRMA: _____

SE AGRADECE SU PARTICIPACIÓN.